

155.9042

ผ 122 ๗

๖.๕

**ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด  
ของหัวหน้าภาควิชา กับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล**

๑๗ ต.ค. ๒๕๓๘

**ปริญญานิพนธ์  
ของ  
มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา**

**ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**

**มีนาคม ๒๕๓๘**

**ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

**195064**

ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด  
ของหัวหน้าภาควิชากับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล

บทคัดย่อ  
ของ  
มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
มีนาคม 2538

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชากับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล เลือกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน โดยสุ่มตัวอย่างภาควิชาจากวิทยาลัยพยาบาลต่าง ๆ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสุ่มแบบง่ายร้อยละ 60 จากภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลขนาดต่าง ๆ 200 ภาควิชา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 125 ภาควิชา ผู้ให้ข้อมูลได้แก่หัวหน้าภาควิชาจำนวน 125 คน และอาจารย์พยาบาลจำนวน 597 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลมี 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับหัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมของหัวหน้าภาควิชาและลักษณะของภาควิชา (2) แบบสอบถามความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ซึ่งพัฒนามาจากเครื่องมือวัดความเครียดของผู้บริหาร ASI (Administrative Stress Index) ของโคชและตังและบัชเชลลี-ไวท์ และ(3) แบบสอบถามวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ซึ่งพัฒนามาจากเครื่องมือวัดวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน (Coping with Job Stress) ของลาแทค ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมและลักษณะของภาควิชา (2) แบบสอบถามสุขภาพองค์การของภาควิชา ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัด OHI (Organizational Health Inventory) ของฮอยและเฟลด์แมน และ (3) แบบวัดความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดความสามัคคี (Esprit Index, Modified) ของแทรฟลอป สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง .88 ถึง .91

สุขภาพองค์การของภาควิชาในการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 7 มิติ คือ ความเข้มแข็งของภาควิชา อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา การบริหารเน้นคน การบริหารเน้นงาน การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญของอาจารย์ และมติการเน้นวิชาการ ภาควิชาในการวิจัยนี้จำแนกเป็น 8 ประเภท คือ ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ ภาควิชาการศึกษาทั่วไปและวิทยาศาสตร์พื้นฐานวิชาชีพ ภาควิชาพื้นฐานการพยาบาล ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน ภาควิชาการพยาบาลสูตินรีเวชศาสตร์ และภาควิชาการบริหารและพัฒนาวิชาชีพ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน เพื่อการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 7 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญมีดังนี้ (1) ภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาพรวมมีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติของสุขภาพองค์การทั้ง 7 มิติ พบว่ามีสุขภาพองค์การในระดับปานกลางทุกมิติ แต่เมื่อพิจารณาตามประเภท

ของภาควิชาพบว่า ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์มีสุขภาพองค์การในระดับดี แต่ภาควิชาการพยาบาลสูติรีเวชศาสตร์และภาควิชาการบริหารและพัฒนาระบบสุขภาพองค์การในระดับต่ำ ภาควิชาอื่นนั้นมีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง (2) ภาควิชาที่มีขนาดต่างกันมีสุขภาพองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีสุขภาพองค์การในรายมิติต่างกัน 3 มิติ คือ ภาควิชาขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาขนาดใหญ่ ในมิติความเข้มแข็งของภาควิชาและมิติการสนับสนุนทรัพยากร แต่ภาควิชาขนาดใหญ่มีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาขนาดเล็ก ในมิติการบริหารแรงงาน (3) ภาควิชาที่อาจารย์มีความสามัคคีสูงมีสุขภาพองค์การในภาพรวมและมิติน้อย 5 มิติคือ มิติการบริหารเน้นคน การบริหารแรงงาน การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญของอาจารย์ และมิติการเน้นวิชาการดีกว่าภาควิชาที่มีความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชาต่ำ (4) ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุแตกต่างกันมีสุขภาพองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุ 35-40 ปีมีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี (5) ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์บริหารและวุฒิการศึกษาต่างกันมีสุขภาพองค์การในภาพรวมและในรายมิติไม่แตกต่างกัน (6) หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปานกลางและใช้วิธีสู้ในการจัดการกับความเครียด (7) อายุ วุฒิ ประสบการณ์บริหารของหัวหน้าภาควิชา และปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้ไม่ส่งผลต่อความแปรปรวนของความเครียดหรือวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ยกเว้นอายุของหัวหน้าภาควิชาเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา (8) ขนาดของภาควิชา ความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา และปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองไม่ส่งผลต่อความแปรปรวนของความเครียดหรือวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา (9) ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดแตกต่างกันมีสุขภาพองค์การของภาควิชาในภาพรวมและในรายมิติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสุขภาพองค์การในมิติการเน้นวิชาการ (10) ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดไม่สามารถทำนายสุขภาพองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (11) ปัจจัยด้านชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดของหัวหน้าภาควิชา และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา รวม 7 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การในภาพรวมได้ร้อยละ 40.58 และทำนายสุขภาพองค์การมิติขวัญของอาจารย์ การบริหารแรงงาน การสนับสนุนทรัพยากร และมิติความเข้มแข็งของภาควิชา ได้ร้อยละ 56.19, 49.95, 28.86 และ 19.31 ตามลำดับ โดยมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ตัวคือ ขนาดของภาควิชาและความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา ซึ่งเป็นตัวแปรในปัจจุบันลักษณะของภาควิชา และวุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชา ซึ่งเป็นตัวแปรในปัจจุบันลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา

THE RELATIONSHIP BETWEEN STRESS AND COPING STRATEGIES OF  
DEPARTMENT HEADS AND ORGANIZATIONAL HEALTH IN NURSING  
COLLEGES

AN ABSTRACT  
BY  
MONTATIP CHAIYASAK

Presented in partial fulfillment of the requirements for the  
Doctor of Education degree in Educational Administration  
at Srinakharinwirot University  
March 1995

The purpose of this study was to investigate the relationship between stress and coping strategies of department heads and organizational health in Nursing Colleges of the Public Health Organization. A total of nursing departments in nursing colleges selected by proportional stratified sampling in different types of nursing colleges resulted in 125 Departments with 125 departments heads and 579 nursing instructors responding to two corresponding questionnaires. These questionnaires have two sets. The first set was used for Department heads. It was composed of 3 sections : (1) the demographic questionnaire, (2) the Administrative Stress Index questionnaire developed from the Administrative Stress Index (ASI) of Koch and Tung and Buzzelli-White, and (3) the coping with job stress questionnaire developed from Latack's Coping with Job Stress. The second set of questionnaires used for nursing instructors was composed of 3 sections : (1) the demographic questionnaire, (2) Organizational Health Inventory developed from OHI of Hoy and Feldman, and (3) Esprit Index, Modified of Travlos. The coefficients of reliability of the questionnaires were between .88 to .91

The organizational health of a nursing department in this study is composed of 7 dimensions : institutional integrity, department heads influence, consideration, initiating structure, resource support, moral and academic emphasis dimension. Nursing departments are divided into 8 departments : Adult and Geriatrics, Child Health Nursing, General Education and Professional Fundamentals, Basic Concept and Principles of Nursing, Mental health and Psychiatric Nursing, Public Health Nursing, Obstetric Nursing and Nursing Administration and Professional Development.

Seven hypotheses were tested by the following statistics : mean, standard deviation, one-way, two-way and three-way Analysis of Variance, Simple Correlation, Multiple Correlation, Multiple Regression Analysis and Step-wise Multiple Regression Analysis.

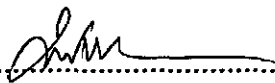
The major findings of this study were as follows : (1) Organizational health in these nursing colleges was at medium level. Considering the 7 dimensions of organizational health, all dimensions were also of medium level. In terms of individual departments, the organizational health of the Child Health Nursing department was at a

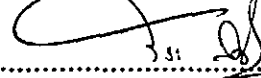
high level. Obstetric Nursing and Nursing Administration and Professional Development department were at a low level. Others were at medium levels. (2) The department size made no significant difference in organizational health, but in terms of each dimension of organizational health, size did have effects ; small size was better for institutional integrity and resource support. But big was better than small for initiating structure. (3) The organizational health of Nursing departments with a high esprit among instructors was better than those with low esprit of nursing instructors. After studying each dimension of organizational health, 5 dimensions : initiating structure, resource, moral and academic emphasis were higher in departments which had high esprit of nursing instructors than in those with low esprit of nursing instructors. (4) Nursing departments with differences in ages of department heads had no significant difference in any dimensions of organizational health. However, Nursing departments which had department heads aged 35-40 years old were better in department heads influence than those with department heads aged less than 35 years old. (5) The department that had differences in administrative experiences and educational level had no significant differences in any dimensions of organizational health. (6) Many departments heads had middle level of stress and used coping strategies - Fight. (7) The difference in age, educational level, administrative experience, and the interaction of these criterion had no effect on the variance of stress and coping strategies of department heads whereas the age of the department heads did to coping strategies. (8) Department size, and the esprit of nursing instructors and the interaction of the two variables did not produce any effect on the stress and coping strategies. (9) The differences of stress level and coping strategies of department heads made no significant difference in organizational health except in terms of academic emphasis. (10) Stress and coping strategies of Department heads could not be used to predict the organizational health. (11) Demographic, department characteristics, stress and coping strategies of department heads with the 7 variables could co-predict organizational health by 40.58 percent and could co-predict organizational health in dimensions of moral, initiating structure, resource support, and institutional integrity by 56.19, 49.95, 28.86 and 19.31 percent respectively. The three leading predictors included departments size, esprit of nursing instructors in the department characteristics factors, and educational level in demographic factors.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขภูมบัณฑิต  
สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

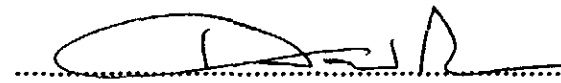
คณะกรรมการควบคุม

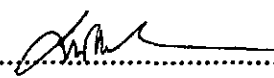
.....ประธาน  
(ศ. ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

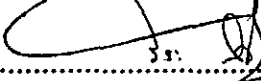
.....กรรมการ  
(ผศ. ดร.เนาวรัตน์ วิไลขันธ์)

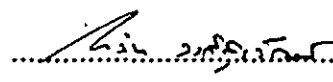
.....กรรมการ  
(อ. ดร.วีระ สุภากิจ)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน  
(ศ. ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

.....กรรมการ  
(ผศ. ดร.เนาวรัตน์ วิไลขันธ์)

.....กรรมการ  
(อ. ดร.วีระ สุภากิจ)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม  
(รศ. ดร.โกวิท วงศ์สุววัฒน์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษาดุขภูมบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่.....๙.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ. 2538

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย

จาก

มูลนิธิหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (จุมพล) จุฑาธุช

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาเมตตาดูแล เอาใจใส่ ให้กำลังใจ คำแนะนำและแนวทางในการทำวิจัย ตลอดจนตรวจแก้ไขอย่างละเอียด จาก ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ ประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความเมตตาดูแลเอาใจใส่ตลอดจนการแนะนำ ตรวจแก้ไขปริญญานิพนธ์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ และอาจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของอาจารย์ทั้งสามท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อรองศาสตราจารย์ ดร.โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ ที่ได้กรุณาให้เกียรติและสละเวลาเป็นกรรมการร่วมในการพิจารณาปริญญานิพนธ์ ขอขอบพระคุณ อาจารย์สายหยุด ศิริภรณ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร ที่ได้กรุณาให้หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอขอบพระคุณหัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษมศรี วัชรสฤณี อาจารย์ ดร.กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ และคุณจิต ไชยศักดิ์ ที่ได้ช่วยเหลือให้กำลังใจตลอดการทำปริญญานิพนธ์กระทั่งสำเร็จ รวมทั้งขอขอบคุณอาจารย์สมกิจ กิจพูนวงศ์ ที่กรุณาช่วยประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

ผู้วิจัยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมูลนิธิหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (จุมพล) จุฑาธุช ทุนนี้ตั้งขึ้นเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาสำหรับอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยรู้สึกเป็นเกียรติและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ประโยชน์อันพึงมีในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้ที่สนใจทุกท่าน

มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
กรอบความคิดในการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
สุขภาพองค์การ.....	13
ความหมายของสุขภาพองค์การ.....	13
เกณฑ์บ่งชี้ความมีสุขภาพดีขององค์การ.....	15
เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ.....	20
ความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	24
ความหมายของความเครียด.....	25
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียด.....	27
แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน.....	30
ตัวแบบความเครียดในการทำงาน.....	31
ระดับของความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	33
การประเมินความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	35

บทที่	หน้า
วิธีการจัดการกับความเครียด.....	40
ความหมายของวิธีการจัดการกับความเครียด.....	40
วิธีต่าง ๆ ในการจัดการกับความเครียด.....	41
การประเมินวิธีการจัดการกับความเครียด.....	44
อิทธิพลของความเครียดที่มีต่อการปฏิบัติงานและสุขภาพองค์การ.....	46
ปัจจัยที่เกี่ยวกับความเครียด วิธีการจัดการกับความเครียดและสุขภาพ องค์การ.....	50
ปัจจัยชีวสังคม.....	50
ปัจจัยด้านลักษณะของภาควิชา.....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
ตัวแปรที่ศึกษา.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	61
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การจัดกระทำข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	74
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	77
การทดสอบสมมติฐานที่ 1.....	77
การทดสอบสมมติฐานที่ 2.....	90
การทดสอบสมมติฐานที่ 3.....	97
การทดสอบสมมติฐานที่ 4.....	99

บทที่	หน้า
การทดสอบสมมติฐานที่ 5.....	103
การทดสอบสมมติฐานที่ 6.....	108
การทดสอบสมมติฐานที่ 7.....	110
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	117
บทย่อ.....	117
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	118
วิธีดำเนินการวิจัย .....	118
สรุปผล.....	121
สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป.....	121
สรุปผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน.....	123
อภิปรายผล.....	125
ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิดในการวิจัย.....	125
การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	128
ข้อเสนอแนะ.....	138
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	138
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	141
บรรณานุกรม.....	143
ภาคผนวก.....	163
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	193

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของวิทยาลัยพยาบาล	57
2 จำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามภาควิชา.....	59
3 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	74
4 คะแนนสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลจำแนกตาม ประเภทของภาควิชา .....	76
5 คะแนนสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล.....	79
6 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสุขภาพองค์การของภาควิชาระหว่างภาควิชา ขนาดเล็กและขนาดใหญ่.....	81
7 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสุขภาพองค์การของภาควิชาระหว่างภาควิชา ที่อาจารย์มีความสามัคคีต่างกัน.....	83
8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนสุขภาพองค์การของภาควิชา ที่หัวหน้าภาควิชามีอายุแตกต่างกัน.....	84
9 เปรียบเทียบคะแนนสุขภาพองค์การเป็นรายคู่ในมิติอิทธิพลของหัวหน้า ภาควิชา.....	86
10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนสุขภาพองค์การของภาค วิชาที่หัวหน้าภาควิชามีประสบการณ์บริหารแตกต่างกัน.....	87
11 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสุขภาพองค์การของภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชา มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี.....	89
12 ระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ในวิทยาลัยพยาบาล.....	92
13 จำนวน ร้อยละ ของหัวหน้าภาควิชา จำแนกตามระดับความเครียด วิธีการจัดการกับความเครียด และลักษณะชีวสังคมของหัวหน้า ภาควิชา.....	93

ตาราง	หน้า
14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความเครียดของหัวหน้า ภาควิชา เมื่อพิจารณาตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ บริหารของหัวหน้าภาควิชา.....	95
15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนวิธีการจัดการกับ ความเครียดของหัวหน้าภาควิชา เมื่อพิจารณาตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์บริหารของหัวหน้าภาควิชา.....	96
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความเครียดของหัวหน้า ภาควิชา เมื่อพิจารณาตามขนาด และความสามัคคีของอาจารย์ ในภาควิชา.....	98
17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนวิธีการจัดการกับ ความเครียดของหัวหน้าภาควิชา เมื่อพิจารณาตาม ขนาด และ ความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา.....	98
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนสุขภาพองค์การระหว่าง หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดแตกต่างกัน.....	100
19 เปรียบเทียบคะแนนสุขภาพองค์การเป็นรายคู่ ระหว่างหัวหน้าภาควิชา ที่มีความเครียดแตกต่างกัน.....	102
20 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียด กับสุขภาพองค์การของภาควิชา.....	103
21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยต่าง ๆ กับสุขภาพ องค์การ.....	106
22 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 7 ตัว ในปัจจัย 4 ปัจจัยกับสุขภาพองค์การ.....	107
23 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 2 ตัว (ความเครียด และวิธีการจัดการกับ ความเครียด) ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การ.....	108
24 อำนาจการทำนายและร้อยละของการทำนายสุขภาพองค์การรายมิติ ของปัจจัยความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด.....	109
25 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 7 ตัว ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การของภาควิชา	111
26 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 7 ตัว ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การรายมิติ.....	112



## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	9
2 มิติในการวัดสุขภาพองค์การ.....	19
3 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.....	29
4 ตัวแบบของเซนเดอร์ว่าด้วยความเครียดและผลการปฏิบัติงาน.....	31
5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดและผลการปฏิบัติงาน.....	32
6 ผลของความเครียดต่อร่างกายและการทำงาน.....	33
7 อิทธิพลของความเครียดต่อผลการปฏิบัติงาน.....	48
8 อิทธิพลของความเครียดต่อบุคคลและองค์การ.....	49
9 สุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล.....	77

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาจะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับภาควิชาเป็นประการสำคัญ เพราะภาควิชาเป็นหน่วยปฏิบัติที่รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การศึกษาชั้นคว่ำวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ล้วนเป็นภารกิจหลักของภาควิชาทั้งสิ้น ความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษามีฐานดำเนินการอยู่ที่ภาควิชา ดังนั้นหัวหน้าภาควิชาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน (Banks and Hislop. 1977 : 67) และดำเนินการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในสาขาของตน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2533 : 1)

ความเป็นเลิศทางวิชาการขึ้นอยู่กับสุขภาพองค์การ (Organizational Health) เป็นประการสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพดีจะมีผลผลิตที่ดี ทั้งปริมาณและคุณภาพ องค์การจะมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงใจในงาน มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย มีการตัดสินใจที่เหมาะสม ความขัดแย้งจะได้รับการแก้ไข (Daft. 1986 : 105) ในขณะที่องค์การที่มีสุขภาพไม่ดี จะส่งผลตรงข้ามกับที่กล่าวมา ดังนั้นองค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นองค์การที่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จ และมีศักยภาพที่จะคงอยู่และสามารถพัฒนาต่อไปได้ (Tarter and others. 1990 : 237) เนื่องจากสามารถจัดการกับอุปสรรคทั้งหลายที่ขัดขวางต่อการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hoy and Miskel. 1991 : 234) นอกจากนั้นองค์การที่มีสุขภาพดี จะเป็นองค์การที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการทำงาน สมาชิกในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ องค์การจะมีประสิทธิผลในที่สุด เนื่องจากการปฏิบัติงานบรรลุทั้งความสำเร็จของงานและบรรลุความต้องการของบุคคล (Hoy and others. 1990 : 225 - 258) ดังนั้นภาควิชาที่มีสุขภาพดีจะสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างชื่อเสียงให้กับสถาบัน ในขณะที่เดียวกันคณาจารย์

ก็มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันกับสถาบันและร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอน (Hoy and Miskel. 1991 :238) ส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิตและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบัน ซึ่งภาวะการมีสุขภาพองค์การที่ดีดังกล่าวอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้บริหารคือหัวหน้าภาควิชา นั่นเอง (Lindsey. 1991 : 763)

จากการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาเป็นเกณฑ์ตัวหนึ่งที่ชี้วัด ประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้น (Hoy, Tarter and Bliss. 1990 : 260 - 279) และการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการสร้างสุขภาพที่ดีขององค์การ ( Dwividi. 1981 : 471 - 472 ; Wexley and Yukl. 1984 : 303) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ยืนยันว่าความสามารถในการผลิตผลผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การและผู้นำมีความสำคัญในการสร้างสุขภาพองค์การที่ดี (Bush. 1987 : 1938) เพราะจะเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากสถานศึกษาจะมีสุขภาพดี จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานที่ประสานสอดคล้องกันทั้งในระดับสถาบัน ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ (Hoy and Miskel. 1991 : 235) ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า บุคคลที่มีความสำคัญที่สร้างเสริมให้เกิดสุขภาพที่ดีของภาควิชาคือ หัวหน้าภาควิชา นั่นเอง

การจัดการศึกษาพยาบาลในระดับอุดมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีจรรยาวิชาชีพออกไปประกอบวิชาชีพในการให้บริการสาธารณสุข ดูแลสุขภาพอนามัยแก่ประชากรของประเทศทั้ง 4 มิติของการสาธารณสุข ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพ แต่จะเน้นในมิติใดขึ้นกับสภาพสังคมและนโยบายการสาธารณสุขของประเทศในขณะนั้น (คณะอนุกรรมการการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาพยาบาล. 2529 : 1) ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา นโยบายทางการสาธารณสุขของประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนตลอดมา เช่น การนำแนวคิดการสาธารณสุขมูลฐานมาใช้ในการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน ซึ่งเป็นผลให้รูปแบบและวิธีในการให้บริการแก่ประชาชนเปลี่ยนแปลงไปด้วยการจัดการศึกษาพยาบาลก็ต้องเปลี่ยนแปลงตามไป เพราะการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนวิชาชีพพยาบาลนั้น ต้องให้สอดคล้องกับการผลิตกำลังคนของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาพยาบาล และนโยบายการสาธารณสุขของประเทศเป็นสำคัญ (ละออ หุตางกูร. 2534 : 11)

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพพยาบาล โดยใช้หลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐาน

ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด หน่วยงานในวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนเรียกว่าภาควิชา ผู้บริหารมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าภาควิชา ซึ่งทำหน้าที่เช่นเดียวกับหัวหน้าภาควิชาใน มหาวิทยาลัย

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน และพัฒนาวิธีการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะต่างๆ ในการให้บริการสาธารณสุข เพื่อตอบสนองกับความต้องการและนโยบายสาธารณสุขที่เปลี่ยนไป การปรับเปลี่ยนนั้นเป็นการปรับทั้งระบบโครงสร้างและกระบวนการ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งยังรุกไปข้างหน้าเพื่อยกระดับคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพตลอดมา ภารกิจในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้ หัวหน้าภาควิชาใน วิทยาลัยพยาบาลจำเป็นต้องรับภาระในการบริหารภายใต้การเปลี่ยนแปลงนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าตลอดจนชื่อเสียงของสถาบัน จึงเห็นได้ว่าหัวหน้าภาควิชา นอกจาก จะบริหารภาควิชาแล้วยังต้องเป็นผู้ที่สามารถปรับตัว ปรับเทคนิคการบริหารให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของสถาบันและสิ่งแวดล้อมภายนอก ที่อาจมีผลโดยตรงและโดยอ้อม ต่อการดำเนินงานของภาควิชา และที่สำคัญคือความก้าวหน้าในสาขาวิชาของตน (ประสม สถาปิตานนท์. 2525 : 1 ; บุญเลิศ กลางใจ. 2533 : 19) หัวหน้าภาควิชาต้องสามารถ บริหารภาควิชาให้บรรลุทั้งความสำเร็จด้านงานและด้านชื่อเสียงของภาควิชา โดยที่สมาชิกใน ภาควิชาไม่เสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งภารกิจทั้งสองประการนี้ คือ องค์ประกอบ ที่นำมาซึ่งภาวะสุขภาพองค์การที่ดีของภาควิชาตนเอง (Hoy and others. 1990 : 263 ; citing Etzioni. 1975)

นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นสถานศึกษาที่ผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลมากเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ โดยดำเนินงานภายใต้ทรัพยากรบุคคลที่จำกัด เนื่องจากมีอัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาต่ำกว่ามาตรฐานที่ทบวง มหาวิทยาลัยกำหนดเป็นอย่างมากกล่าวคือ อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ต่อนักศึกษาตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดเท่ากับ 1:4 ถึง 1:8 แต่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาโดยเฉลี่ยเท่ากับ 1:18 (คณะอนุกรรมการทำงานศึกษาความต้องการบุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์. 2535 : 18)

หัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลต้องทำหน้าที่บริหารภาควิชา สอนนักศึกษา พยาบาลทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และยังต้องให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยในสถานพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลด้วย นั่นคือ หัวหน้าภาควิชา

จะต้องดำรงบทบาท 3 บทบาท คือ บทบาทผู้บริหาร บทบาทของครูผู้สอน และบทบาทพยาบาลวิชาชีพ (Mondy and Noe. 1987 : 515) ในบทบาทผู้บริหารเป็นภาระงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ทั้งความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ ความคิด เจตคติและความต้องการ ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ทั้งสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กร ต้องเผชิญกับปัญหาเฉพาะหน้ามากที่สุด ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือครูผู้สอน และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานซึ่งแต่ละบุคคลก็มีภาระงานที่หนัก ต้องเป็นสื่อกลางระหว่างผู้บังคับบัญชาระดับสูงและผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในทีมสุขภาพและผู้รับบริการของสถาบันที่ใช้เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา ต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูและพยาบาลวิชาชีพตามที่ผู้รับบริการและเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพคาดหวัง จากที่กล่าวมานับเป็นสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ในระดับต่าง ๆ กันไป (Brown and Moberg. 1980 : 172 ; Reitz. 1981 : 245 ; Everard and Morris. 1990 : 127 ; DuBryn. 1990 : 179 - 181 ; Baron and Paulus. 1991 : 398 - 403 ; Marriner-Tomey. 1992 : 414) และเป็นความเครียดในระยะยาวตราบเท่าที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ เพราะหัวหน้าภาควิชาของวิทยาลัยพยาบาลจะดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาตลอดไปจนเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากตำแหน่ง เนื่องจากการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาของวิทยาลัยพยาบาลต่างจากหัวหน้าภาควิชาของทบวงมหาวิทยาลัยคือ ไม่มีวาระในการดำรงตำแหน่ง ดังนั้นหัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลจึงมีโอกาที่จะเกิดความเครียดที่เป็นอันตรายต่อตนเองและต่อการปฏิบัติงานได้ (Zimbrado and others. 1979 : 541 ; Greenwood and Greenwood. 1979 : 184) แม้ว่าหัวหน้าภาควิชาแต่ละคนจะมีวิธีในการจัดการกับความเครียด แต่ประสิทธิภาพในการจัดการกับความเครียดก็แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ดังนั้นความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดก็จะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าภาควิชาแตกต่างกันไป ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพของภาควิชาด้วย

จะเห็นได้ว่าหัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ต้องปฏิบัติงานอยู่ท่ามกลางเหตุแห่งความเครียด ไม่ว่าจะจากสภาพการปฏิบัติงาน การบริหารงานที่ต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีภาระงานที่หนักให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องดำรงหลายบทบาท เพื่อที่จะทำให้ภาควิชาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านวิชาการและชื่อเสียงของภาควิชา ทั้งนี้เพื่อการมีสุขภาพองค์การที่ดี จากสภาพงานและภาระหน้าที่ดังกล่าวพบว่าเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดสูงทั้งสิ้น (Baron and Greenberg. 1990 : 226 - 229) และจากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ผู้บริหารพบว่า อิทธิพลของความเครียดสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงาน

ลดลง (Brown and Moberg. 1980 : 170 - 172 ; Steers and Porter. 1983 : 381 ; DuBrin. 1984 : 165 ; Everard and Morris. 1990 : 128 ; Kim and Arroba. 1990 : 24 ; Marquis and Hoston. 1992 : 414)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นควรที่จะศึกษา ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล สุขภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาล ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด วิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา กับ สุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล และศึกษาว่าความเครียดและวิธีจัดการกับความเครียดสามารถทำนายสุขภาพองค์การได้หรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาองค์การทางการศึกษาพยาบาลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา กับสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับลักษณะชีวิตสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา
4. เพื่อใช้ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาทำนายสุขภาพองค์การ
5. เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายสุขภาพองค์การ โดยใช้ตัวทำนายหลายประเภท คือ ลักษณะชีวิตสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา

## ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดกับผลการปฏิบัติงานซึ่งพิจารณาจากสุขภาพองค์การ ในบริบทของการทำงานของหัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้าภาควิชา ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและผู้เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยนี้จะเป็นการขยายขอบเขตความรู้เกี่ยวกับสุขภาพองค์การให้แพร่หลายและกว้างขวางยิ่งขึ้นในวงการการศึกษาและการบริหารการพยาบาล
2. ผลการวิจัย จะทำให้ทราบว่าหัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลมีภาวะเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดที่ก่อให้เกิดสุขภาพองค์การที่ดีหรือไม่ ซึ่งคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล และสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายในการพัฒนาหัวหน้าภาควิชาต่อไป
3. ผลการวิจัย จะทำให้ทราบภาวะสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจะสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการนำกำหนดนโยบายและมาตรการ ตลอดจนจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาหัวหน้าภาควิชาและแผนพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลเพื่อเพิ่มพูนภาวะสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล
4. ผลการวิจัย จะทำให้ทราบระดับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนการปฏิบัติในการส่งเสริมหรือช่วยเหลือให้หัวหน้าภาควิชาสามารถสร้างเสริมหรือปรับความเครียดให้มีระดับที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง เพื่อให้ภาควิชามีสุขภาพดี
5. ผลการวิจัย จะทำให้ทราบวิธีการจัดการกับความเครียดที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ ซึ่งหัวหน้าภาควิชาสามารถนำไปพัฒนาตนเองด้วยการฝึกฝนและพัฒนาวิธีการจัดการกับความเครียดของตนให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
6. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขที่จะใช้เป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการกับความเครียด ให้แก่ผู้บริหารในระดับต่างๆ และใช้ในการอบรมผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งใหม่ในวิทยาลัยพยาบาล
7. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ (Organization Development)

## สมมติฐานของการวิจัย

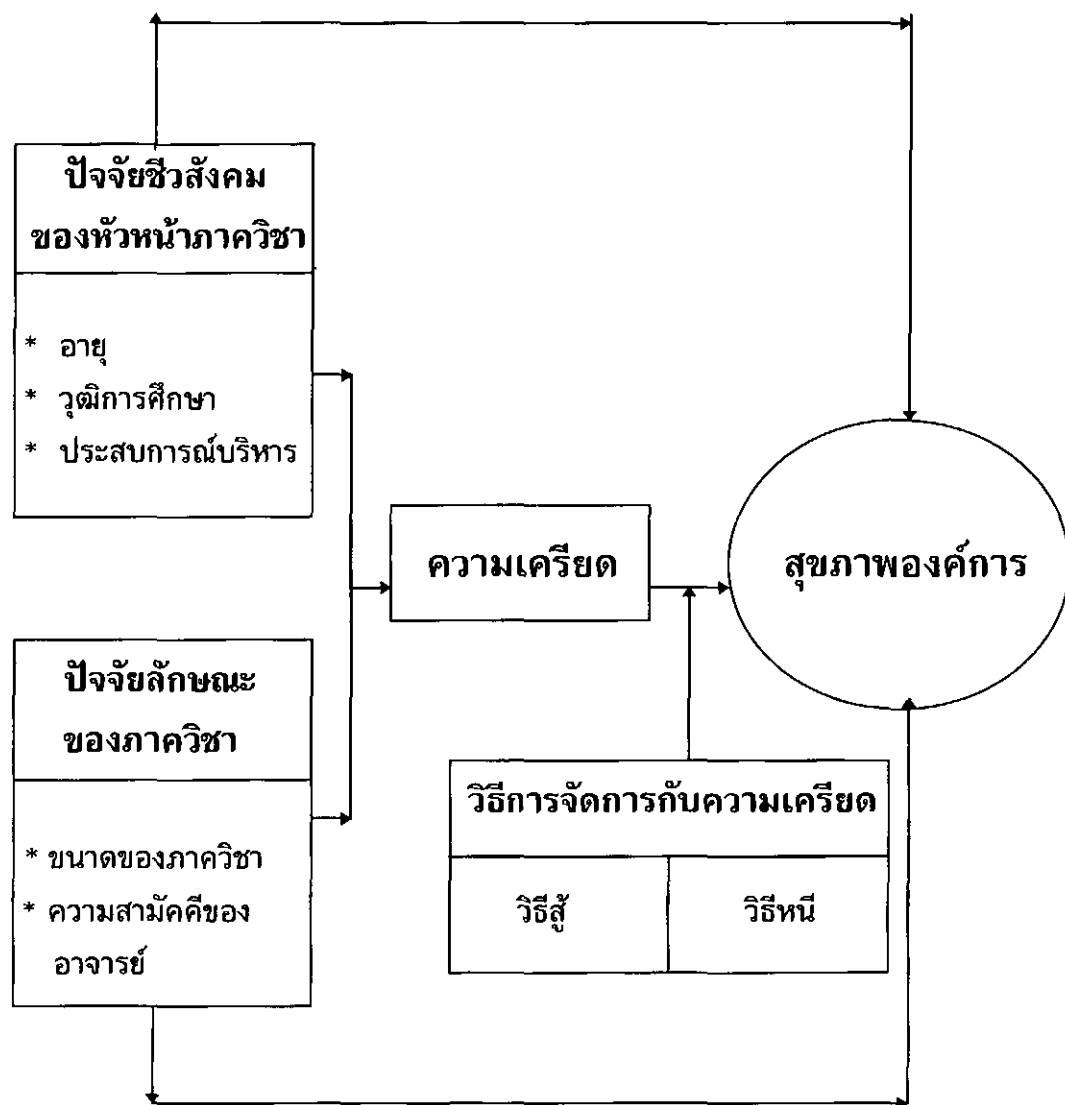
### สมมติฐานการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1. ภาควิชาที่มีลักษณะแตกต่างกัน และหัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกันจะมีสุขภาพองค์การแตกต่างกัน
2. หัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน
3. ภาควิชาที่มีลักษณะแตกต่างกัน หัวหน้าภาควิชาจะมีระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน
4. ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดระดับปานกลาง จะมีสุขภาพองค์การของภาควิชาดีกว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดระดับสูงหรือต่ำ
5. ลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของภาควิชา
6. ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาสามารถทำนายสุขภาพองค์การได้
7. ตัวแปรด้านชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดของหัวหน้าภาควิชา และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การได้มากกว่าตัวแปรจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

## กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ อาศัยแนวคิดสำคัญของ ฮอย เฟลด์แมน ทาร์เทอร์ และ คอทท์แคมป์ (Hoy, Feldman, Tarter and Kottkamp) ที่ว่า องค์การที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นองค์การที่มีสุขภาพดี สุขภาพองค์การมี 2 มิติ คือ องค์การที่มีสุขภาพดี และสุขภาพไม่ดี องค์การจะอยู่ในภาวะใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของบุคคลในองค์การที่สอดคล้องสัมพันธ์กันทั้งระดับปฏิบัติการระดับบริหาร และระดับสถาบัน (Hoy and Feldman. 1987 : 30) สุขภาพองค์การเป็นมิติหนึ่งที่ชี้วัดประสิทธิผลขององค์การ สุขภาพองค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรใน 7 มิติ คือ (1) ความเข้มแข็งของสถาบัน (2) อิทธิพลของผู้บริหาร

(3) การบริหารเน้นคน (4) การบริหารเน้นงาน (5) การสนับสนุนทรัพยากร (6) ขวัญของอาจารย์ (7) การเน้นวิชาการ ซึ่งผลการวัดในมิติดังกล่าวเป็นผลจากการปฏิบัติงาน และจากทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Person-Environment Fit Theory) ของ เฟรนช์ คอบบ์ และ รอดเจอร์ (French, Cobb and Rodgers. 1982) ที่ว่าเมื่อความต้องการจากสิ่งแวดล้อมไม่พอดีกับความต้องการและความสามารถในการตอบสนองของบุคคล บุคคลจะเกิดความเครียด ประกอบกับแนวคิดของ แมคแกรท แคเพลนและแฮร์ริสัน ลิปปิท ควิคและควิค และแฮร์ริสัน เกี่ยวกับผลของความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีแนวคิดสำคัญว่า ความเครียดจะนำมาซึ่งปัญหาในการปฏิบัติงาน ปริมาณของผลงานจะแปรผันตามระดับของความเครียด เมื่อความเครียดอยู่ในระดับต่ำจะทำให้ไม่มีผลงานที่ดี และผลงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อระดับความเครียดเพิ่มขึ้น ผลงานจะดีที่สุดในระดับความเครียดที่เหมาะสมคือ ที่ระดับกลาง (Welford. 1974 : 4 ; citing McGrath. n.d. ; Caplan and Harrison. 1982 : 27 - 28 ; Lippit. 1982 : 139 ; Quick and Quick. 1984 : 154 ; Harrison. 1985 : 42 - 50) ประกอบกับแนวคิดของลาแทค (Latack. 1986 : 378) ที่ว่าผู้บริหารมีวิธีการจัดการกับความเครียดได้หลายแบบ เช่น (1) แบบสู้ (2) แบบหนี และอาศัยแนวคิดของสตีเยร์ส (Steers. 1984 : 509-521) ควิคและควิค (Quick and Quick. 1984 : 17 - 41) บารอนและเพาลัส (Baron and Paulus. 1991 : 384 - 406) ที่ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ และปัจจัยด้านกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี ในการวิจัยนี้ได้รวมปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านกลุ่มเป็นปัจจัยลักษณะของภาควิชา เมื่อประสานแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว จึงได้กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชากับสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุขดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาสภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพองค์การ โดยเน้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ปัจจัยชีวสังคม ปัจจัยลักษณะของภาควิชา ปัจจัยความเครียด และปัจจัยวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาเป็นสำคัญ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วิทยาลัยพยาบาล หมายถึง สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพพยาบาล ทั้งในระดับปริญญาตรี (พยาบาลวิชาชีพ) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (พยาบาลเทคนิค) ที่ใช้ชื่อว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แล้วตามด้วยชื่อจังหวัดที่วิทยาลัยนั้นตั้งอยู่ เช่น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ หรือ วิทยาลัยพยาบาลตามด้วยชื่อบุคคลสำคัญที่ได้รับพระราชทานนามเช่น วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี เป็นต้น
2. หัวหน้าภาควิชา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารสูงสุดในภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข ตามที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเสนอให้คณะกรรมการสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและระเบียบข้อบังคับของสภากาการพยาบาล
3. ปัจจัยชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของหัวหน้าภาควิชา ซึ่งได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร
  - 3.1 อายุของหัวหน้าภาควิชา หมายถึง อายุจำนวนเต็มปีของหัวหน้าภาควิชา
  - 3.2 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่หัวหน้าภาควิชาศึกษาสำเร็จ
  - 3.3 ประสบการณ์บริหาร หมายถึง ระยะเวลาเป็นจำนวนปีที่หัวหน้าภาควิชาดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา
4. ปัจจัยด้านลักษณะของภาควิชา หมายถึง คุณสมบัติบางประการของภาควิชา ซึ่งได้แก่ ขนาดของภาควิชา และความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา

4.1 ขนาดของภาควิชา หมายถึง จำนวนอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในภาควิชา

4.2 ความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของอาจารย์ในภาควิชา ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความช่วยเหลือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือกัน การร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หรือร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาภาควิชา การวัดความสามัคคีของอาจารย์ จะใช้แบบวัดความสามัคคีของครู ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดความสามัคคี (Esprit Index, Modified) ของแทรฟลอส (Travlos. 1984)

5. ความเครียด หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด สถานการณ์ เหตุการณ์ ที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือก่อให้เกิดการคุกคามความสุข ทำให้เกิดความรู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ สูญเสียภาวะสมดุลย์ของร่างกาย เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ อ่อนล้า อารมณ์หงุดหงิด ไม่อยากทำงาน การวัดความเครียดจะใช้แบบวัดที่พัฒนามาจากแบบวัดความเครียดของผู้บริหาร [ Administrative Stress Index ( ASI ) ] ของโคชและตัง (Koch and Tung. 1982) และบัซเซลลี-ไวท์ (Buzzelli-White. 1988) มีช่วงคะแนนระหว่าง 35 ถึง 175 คะแนน ซึ่งผลจากการวัดจะจำแนกความเครียดเป็น 3 ระดับคือ ความเครียดระดับต่ำ ความเครียดระดับปานกลาง และความเครียดระดับสูง โดยพิจารณาจากคะแนนดังนี้

5.1 ความเครียดระดับต่ำ หมายถึง การที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความรู้สึกนึกคิด หรือมีสถานการณ์ เหตุการณ์ ที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง ขาดความท้าทายในการทำงาน เกิดความเกียจคร้านเบื่อหน่าย ขาดความสนใจงาน ทำงานไปเรื่อย ๆ ตามหน้าที่ให้หมดไปเป็นวัน ๆ ทำงานไม่คล่องตัว ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง เมื่อใช้แบบวัดความเครียดของผู้บริหารวัดแล้วมีคะแนนตั้งแต่ 35 คะแนน ถึง 82 คะแนน

5.2 ความเครียดระดับปานกลาง หมายถึง การที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความรู้สึกนึกคิด หรือมีสถานการณ์ เหตุการณ์ ที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน กระตุ้นให้หัวหน้าภาควิชาใช้พลังงานในการทำงานมากขึ้น ทำงานที่ทำหายไปจนถึงระดับหนึ่งที่หัวหน้าภาควิชาจะปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ภายใต้ปริมาณความเครียดที่เหมาะสม เมื่อใช้แบบวัดความเครียดของผู้บริหารวัดแล้วมีคะแนนตั้งแต่ 83 คะแนน ถึง 129 คะแนน

5.3. ความเครียดระดับสูง หมายถึง การที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย หงุดหงิดรุนแรง หงุดหงิด การทำงานลดลง ไม่สามารถจะแก้ปัญหาต่างๆในการทำงานได้ ไม่สามารถ

ตัดสินใจ เกิดความขัดแย้งในการทำงาน เป็องาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อใช้แบบวัดความเครียดของผู้บริหารวัดแล้ว มีคะแนนตั้งแต่ 130 คะแนน ถึง 175 คะแนน

6. **วิธีการจัดการกับความเครียด** หมายถึง วิธีการที่หัวหน้าภาควิชาใช้ในการเผชิญกับภาวะเครียดที่เกิดจากการบริหารงาน เป็นการแสดงออกของการกระทำหรือความคิดที่หัวหน้าภาควิชาใช้ในการบรรเทา ควบคุม ป้องกัน หลีกเลี่ยง หรือกำจัดสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด การวัดวิธีการจัดการกับความเครียด ใช้เครื่องมือวัดวิธีการจัดการกับความเครียดที่พัฒนามาจากแบบวัดวิธีการจัดการกับความเครียดของลาแทค (Latack. 1986) ผลการวัดจะจำแนกวิธีที่หัวหน้าภาควิชาใช้ในการจัดการกับความเครียด 2 วิธีคือ วิธีสู้ (Fight) หมายถึง การที่หัวหน้าภาควิชาจัดการกับความเครียด โดยการเผชิญปัญหาโดยตรง เป็นการใช้กระบวนการแก้ปัญหาเลือกวิธีจัดการโดยมุ่งแก้ไขสาเหตุของปัญหา กับวิธีหนี (Flight) หมายถึง การที่หัวหน้าภาควิชาจัดการกับความเครียดโดยมุ่งแก้ปัญหาทางอ้อม เป็นการแก้ปัญหาโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ เพื่อลดความกดดันทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นมากกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

7. **สุขภาพองค์การ** หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาเป็นความสามารถในการจัดการให้ภาควิชาดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยสมาชิกในภาควิชามีความสุขในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานของภาควิชาสอดคล้องกับภาควิชาอื่น และมีสัมพันธภาพที่ดีกับภาควิชาอื่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เกิดจากการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในบริหารของหัวหน้าภาควิชา การใช้ภาวะผู้นำ การจัดการบริหารทรัพยากรในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การสร้างขวัญแก่อาจารย์ในภาควิชา การมุ่งเน้นวิชาการเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของภาควิชาและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา ซึ่งสุขภาพองค์การเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของหัวหน้าภาควิชา เป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของประสิทธิผลขององค์การ การวัดสุขภาพองค์การของภาควิชาจะใช้เครื่องมือที่พัฒนามาจากเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory) ของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman. 1987) ผลการวัดโดยเครื่องมือนี้ ภาควิชาที่มีคะแนนมาตรฐานสูงจะมีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาที่มีคะแนนมาตรฐานที่ต่ำกว่า

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชากับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาลนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่สำคัญและนำเสนอโดยแบ่งเป็น 5 ตอนดังต่อไปนี้

1. สุขภาพองค์การ
2. ความเครียดในการปฏิบัติงาน
3. วิธีการจัดการกับความเครียด
4. อิทธิพลของความเครียดที่มีต่อการปฏิบัติงานและสุขภาพองค์การ
5. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความเครียด วิธีการจัดการกับความเครียด และสุขภาพองค์การ

### สุขภาพองค์การ

การที่องค์กรใด ๆ จะดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรนั้นจะต้องบรรลุความสำเร็จในความจำเป็นพื้นฐานการอยู่รอดขององค์กร 3 ประการคือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การควบคุมกิจกรรมภายในองค์กรได้ และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม จึงจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีสุขภาพดี (Owens. 1991 : 221)

### ความหมายของสุขภาพองค์การ

ในปี ค.ศ. 1969 แมททิวส์ ไมล์ส (Matthew Miles) ได้เริ่มทำการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ และให้คำจำกัดความเกี่ยวกับสุขภาพองค์การว่า องค์กรที่มีสุขภาพดี คือ องค์กรที่ไม่เพียงแต่จะดำรงกิจการอยู่ในสังคมสิ่งแวดล้อมที่ตั้งอยู่ แต่เป็นองค์กรที่สามารถเผชิญต่อปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาและขยายกิจการออกไปอย่างไม่หยุดยั้ง (Miles. 1969 : 378) และองค์กรที่ขาดประสิทธิผล คือองค์กรที่มีสุขภาพไม่ดี (Hoy and Feldman. 1987 : 30 ; citing Miles. 1969) คำจำกัดความนี้นักการศึกษาที่ศึกษาสุขภาพองค์การหลายท่านต่างอ้างอิงและเห็นด้วยกับคำจำกัดความนี้ (McFarland. 1979 ; Hoy and Forsyth. 1986 ; Webb and others. 1987 ; Hoy and Feldman. 1987 ; Owens. 1991)

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 234) ได้อธิบายว่า สุขภาพองค์การ (Organizational Health) ของโรงเรียนเป็นกรอบแนวคิดอย่างหนึ่งในการอธิบายบรรยากาศของโรงเรียน และอธิบายว่าโรงเรียนที่มีสุขภาพดี (Healthy school) จะปลอดจากแรงกดดันจากสังคมชุมชนและผู้ปกครอง ครูใหญ่มีแบบภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เน้นทั้งพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ สนับสนุนครู ชี้นำ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาทั้งการกระทำและความคิด อาจารย์ในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การดีจะผูกพันกับการเรียนการสอน ตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนต้องเรียนอย่างหนัก มีแรงจูงใจในการเรียนสูง ขอมรับในการเรียนแก่ของเพื่อน อุปกรณ์การเรียนการสอนมีอย่างเพียงพอ ครูมีความจริงจังต่อกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และภาคภูมิใจในสถาบันของตน (Hoy and Miskel. 1991 : 238)

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การอีกแนวคิดหนึ่ง ให้ความหมายของสุขภาพองค์การว่า หมายถึง ชื่อเสียง คุณค่าของสถาบัน กระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียดและหมายถึงความมั่นคงของสถาบันด้วย (Cameron. 1978 : 614) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของดไววิต (Dwividi. 1981 : 471 - 472) ที่เห็นว่าสุขภาพองค์การและประสิทธิผลขององค์การคล้ายคลึงกัน

เบนนิส (McFaland. 1979 : 438 ; citing Bennis. n.d.) แสดงให้เห็นว่า องค์การที่มีสุขภาพดี จะต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Sense of Identity) และมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม (Capacity to Test Reality) อาร์จิริส (Argyris) ยืนยันว่าในสภาพการณ์ที่มีการรวมตัวกัน มีข้อจำกัดของผลผลิต มีการแข่งขัน และพนักงานไม่สนใจทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมผลักดันความต้องการของตนเหนือเป้าหมายขององค์การ เป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่าองค์การมีสุขภาพไม่ดี (McFaland. 1979 : 438 - 440 ; citing Argyris. n.d.) องค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงช้า ไม่มีการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำ องค์การที่มีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในองค์การ และองค์การที่ผู้บริหารไม่เข้าใจ เจตคติ ความรู้สึก ความคิดของลูกน้อง จะเป็นองค์การที่อยู่ในภาวะอันตรายต่อสุขภาพองค์การ (Weinshall and Yael. 1983 : 229)

เวกส์เลย์ และยุกัล (Wexley and Yukl. 1984 : 303) เสนอว่า สุขภาพองค์การเป็นเครื่องบ่งชี้ความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ภายใต้การจัดการและการตัดสินใจที่มีข้อมูล มีการสื่อสารที่ดี มีความขัดแย้งน้อย มีการร่วมแสดงความคิดเห็นสูง มีความแตกต่างระหว่างบุคคลน้อย และองค์การเป็นระบบเปิด สมาชิก

มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและช่วยเหลือให้องค์การมีความมั่นคงที่สุดเท่าที่เป็นได้ คิวคิกและควิก (Quick and Quick. 1984 : 80 - 82) เสนอแนวคิดว่าการที่องค์การมีสุขภาพดีหรือไม่ดี จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การโดยใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott. 1972) มาเป็นตัวจำแนกว่า องค์การที่มีสุขภาพดีต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีการยืดหยุ่น และมีความสามารถในการผลิต และถ้าองค์การสุขภาพไม่ดี จะมีภาวะเสี่ยงต่อประสิทธิผลในระยะยาวและการอยู่รอดขององค์การ

ในอีกแนวคิดหนึ่ง สุขภาพองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่ยังชี้ประสิทธิผลขององค์การ เป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ องค์การที่มีสุขภาพดี แสดงว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จ องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่ราบรื่นและเลื่อนไหล สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพอใจในการทำงาน หน่วยงานต่างๆในองค์การมีกิจกรรมร่วมกัน และองค์การมีผลผลิตในระดับสูง (Daft. 1986 : 104 - 105)

จากแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การที่ได้นำเสนอมาสรุปได้ว่าสุขภาพองค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการเจริญพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การที่องค์การจะมีสุขภาพดีนั้น คือการที่องค์การสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลด้วย ซึ่งการที่จะดำเนินการได้ทั้งสองประเด็นนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารนั่นเอง เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบของการบริหารคือ การรับผิดชอบต่อสุขภาพขององค์การ (Quick and Quick. 1984 : 148)

### เกณฑ์บ่งชี้ความมีสุขภาพดีขององค์การ

จากความหมายโดยนัยต่างๆของการมีสุขภาพดีขององค์การที่กล่าวมา ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและระบุเกณฑ์บ่งชี้้องค์การที่มีสุขภาพดีไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. การที่องค์การจะมีสุขภาพดีนั้น จะต้องปฏิบัติให้บรรลุเกณฑ์ 10 ประการต่อไปนี้คือ (Sergiovanni and Starratt. 1979 : 75 - 77 ; Owens. 1991 : 222)

1.1 การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) คือ การที่บุคลากรในองค์การต้องเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

1.2 มีการติดต่อสื่อสารอย่างพอเพียง (Communication Adequacy) คือ องค์กรต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายนอกและในองค์กร ต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

1.3 การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) คือ การที่องค์กรมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับขององค์กร

1.4 การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ (Resource Utilization) คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลมีการใช้งานที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยเกินไปมีความตึงเครียดน้อย บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่เกินตัวมีความพอดีในการวางตัวและแสดงบทบาทที่องค์กรต้องการ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยังรู้สึกว่าการสนับสนุนให้เขามีการเรียนรู้และมีความก้าวหน้า

1.5 ความกลมเกลียว (Cohesiveness) คือ การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร มีความเคารพซึ่งกันและกัน

1.6 ขวัญ (Morale) คือ ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจ ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุขมีความตึงเครียดและไม่พึงใจ

1.7 การมีนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovativeness) คือ การที่องค์กรมีการเจริญพัฒนา และมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ๆ ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

1.8 เป็นอิสระ (Autonomy) คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

1.9 การปรับตัว (Adaptation) คือ มีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคง ทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากของขบวนการปรับตัวได้ดี

1.10 ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving Adequacy) คือ มีความสามารถในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

จากเกณฑ์ทั้ง 10 ประการดังกล่าว เว็บ์และคณะได้รวมเป็น 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ องค์ประกอบที่เน้นภารกิจ องค์ประกอบภายในองค์การ ความเจริญและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ดังนี้ (Webb and others. 1987 : 55 citing Fairman and others. n.d.)

1. องค์ประกอบที่เน้นภารกิจ (The Task-Centered Component) องค์ประกอบนี้เน้นภาระงาน ได้แก่ การมุ่งเน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม
2. องค์ประกอบภายในองค์การ (The Internal State Component) องค์ประกอบนี้เน้นการจัดการภายในองค์การ ได้แก่ การบริหารทรัพยากร ความสามัคคีกลมเกลียว และขวัญของสมาชิกในองค์การ
3. ความเจริญและการเปลี่ยนแปลง (Growth and Changefulness) องค์ประกอบนี้เน้นการเจริญและการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ นวัตกรรม การเป็นอิสระ การปรับตัว และความสามารถในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ (Problem-solving Adequacy)

นอกจากนี้ยังมีผู้เสนอเกณฑ์บ่งชี้การมีสุขภาพดีขององค์การ โดยให้ความสนใจที่การบรรลุความต้องการพื้นฐานตามกรอบแนวคิดของพาสัน (Pasonian Framework) (Hoy and Forsyth. 1986 : 156 - 157 ; Hoy, Tarter and Kottkamp. 1991 : 69) กล่าวคือ การที่องค์การจะมีสุขภาพดีนั้น องค์การต้องสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 2 ประการดังต่อไปนี้ได้เป็นอย่างดี คือ

1. ความต้องการเชิงเครื่องมือ (Instrumental Needs of Adaptation and Goal Achievement) คือ ความต้องการกุศโลบาย ยุทธวิธีหรือวิธีการในการปรับตัว และการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย
2. ความต้องการเชิงการแสดงออก (Expressive Needs of Social and Normative Integration) คือ ความต้องการมีชื่อเสียงและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

การที่แสดงว่าองค์การมีสุขภาพดี โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา จะต้องสามารถแสดงให้เห็นในการควบคุมและรับผิดชอบให้บรรลุความต้องการพื้นฐานทั้ง 2 ประการนี้ โดยการปฏิบัติงานที่ประสานสอดคล้องกันทั้ง 3 ระดับ คือ ในระดับปฏิบัติการ คือการผลิตผลผลิต ระดับบริหาร คือการเป็นสื่อและประสานให้เกิดงาน ระดับสถาบัน คือการสร้างสัมพันธ์กับสังคมโดยมีมิติต่างๆ 7 มิติ เป็นตัวชี้วัด ได้แก่ (Hoy and Forsyth. 1986 : 159)

1. ความเข้มแข็งของสถาบัน (Institutional Integrity) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษา ในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการจัดการ

ศึกษา ครูจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชนและผู้ปกครอง สถานศึกษาไม่มีข้อบกพร่อง เป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหายุ่งยากจากภายนอก เกณฑ์ข้อนี้วัดในระดับสถาบัน

2. อิทธิพลของครูใหญ่ (Principal Influence) หมายถึง ความสามารถของครูใหญ่ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ครูใหญ่เป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระทั้งความคิดและการกระทำ

3. การบริหารเน้นคน (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่ที่มีความเป็นมิตร เป็นที่ฟัง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การบริหารเน้นงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูใหญ่ให้ความสำคัญต่อภาระงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน ครูใหญ่มีเจตคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อคณะครู มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง การที่สถานศึกษามีอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

6.ขวัญของครู (Morale) หมายถึง การที่คณะครูเชื่อมั่นในครูใหญ่ มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

7. การเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงแต่นักศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้มีระเบียบแบบแผนและเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน นักเรียนเรียนตั้งใจเรียนและเรียนหนัก มีความนับถือและยอมรับในความเก่งในด้านการศึกษาของเพื่อน

จากคุณสมบัติ และเกณฑ์ต่างๆ ที่บ่งชี้สุขภาพองค์การดังกล่าว ได้มีการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดสุขภาพองค์การโดยพัฒนามาจากกรอบแนวคิดของ ไมลส์ และพาสัน (Hoy and Feldman, 1987 : 30 ; Webb and others, 1987 : 55 ; Hoy and Miskel, 1991 : 235) ที่บ่งชี้คุณสมบัติต่างๆขององค์การที่มีสุขภาพดี โดยเรียกว่าเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ระหว่างระดับการควบคุมองค์การ (Organizational Control Level) กับมิติสุขภาพองค์การ (Organizational Health Dimensions) ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 มิติในการวัดสุขภาพองค์การ

### เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยพบว่านักการศึกษาได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดภาวะสุขภาพของโรงเรียน ไม่พบการสร้างเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การในองค์การทางธุรกิจหรือองค์การอื่นใด พบว่ามีการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การทางธุรกิจ โดยนำเครื่องมือที่ใช้วัดสุขภาพองค์การทางการศึกษาไปประยุกต์ใช้ (Bush, 1987 : 1398) และมีการสร้างเครื่องมือประเมินสุขภาพองค์การเพื่อใช้ในยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงในองค์การดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

1. เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การทางการศึกษา (Organizational Health Inventory หรือ OHI) เป็นเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาโดย ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987) ประกอบด้วยมิติที่บ่งชี้การมีสุขภาพดีขององค์การ 7 มิติ ได้แก่ ความเข้มแข็งของสถาบัน อิทธิพลของครูใหญ่ การบริหารเน้นคน การบริหารเน้นงาน การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญของครู และการเน้นวิชาการ

เครื่องมือทั้งชุดประกอบด้วยข้อคำถาม 44 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นรายมิติดังนี้ ความเข้มแข็งของสถาบันเท่ากับ .91 อิทธิพลของครูใหญ่เท่ากับ .87 การบริหารที่เน้นคนเท่ากับ .90 การบริหารที่เน้นงานเท่ากับ .89 การสนับสนุนทรัพยากรเท่ากับ .95 ขวัญของครูเท่ากับ .92 การเน้นวิชาการเท่ากับ .93 (Hoy and Feldman. 1987 : 33) การประเมินเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จากเกิดขึ้นน้อยมากถึงเกิดขึ้นบ่อยมาก โดยมีค่าคะแนนดังนี้

เกิดขึ้นน้อยมาก	ให้	1	คะแนน
เกิดขึ้นบางครั้ง	ให้	2	คะแนน
เกิดขึ้นบ่อย	ให้	3	คะแนน
เกิดขึ้นบ่อยมาก	ให้	4	คะแนน

สำหรับข้อที่เป็นคำถามภาคนิเสธ ให้คะแนนตรงข้ามกัน เมื่อรวมคะแนนมาตรฐานของทั้ง 7 มิติแล้ว โรงเรียนที่มีคะแนนมาตรฐานสูงกว่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยจะเป็นโรงเรียนที่มีสภาพดีกว่าโรงเรียนที่มีคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า นั่นคือ โรงเรียนที่มีคะแนนมาตรฐานสูงกว่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยเป็นโรงเรียนที่มีสภาพดี โรงเรียนที่มีคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า คะแนนมาตรฐานเฉลี่ยจะเป็นโรงเรียนที่มีสภาพไม่ดี

2. เครื่องมือประเมินระดับสุขภาพองค์การ (A Guide for Examining Levels of Organizational Health) (Clark and Fairman. 1983 : 110 - 111) เป็นเครื่องมือที่ใช้หาระดับของสุขภาพองค์การ ประกอบด้วยข้อความที่ระบุรายละเอียดตัวแปรต่างๆที่ใช้วัด 10 ตัวแปร คือ การบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารที่เพียงพอ การใช้อำนาจที่เหมาะสม การใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม ความสามัคคี ขวัญ นวัตกรรม ความเป็นอิสระ การปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหา การให้คะแนนเป็นการประมาณค่า 3 ช่วงคะแนน จากต่ำ ปานกลาง และสูง

ในการวิจัยนี้จะใช้เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (OHI) ของฮอยและเฟลด์แมน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่าการวิจัยสุขภาพองค์การเป็นการวิจัยเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ และการวิจัยเพื่อค้นหาความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น เช่น บรรยากาศองค์การ ความสามารถในการผลิต เป็นต้น แบบวัด OHI เป็นเครื่องมือที่ใช้มากที่สุด ดังตัวอย่างรายงานการวิจัยของแพทริก (Patrick. 1984) เกรกกอรี (Gregory. 1986) บุษ (Bush. 1987) เซอร์เรย์ (Scherrey. 1991)

ทอมป์สัน (Thompson. 1989) ฮอย ทาเทอร์และบลิสส์ (Hoy, Tater and Bliss. 1990) ทาร์เทอร์และคณะ (Tarter and others. 1990) แรนสัน (Ranson. 1990) สแวนสัน (Swanson. 1990) วิลเดอร์ (Wilder. 1990) พอดเกอร์สกี (Podgurski. 1990) ริวฟา (Roufa. 1991) โทมัส (Thomas. 1991) ลินด์เซย์ (Lindsay. 1991) และ จัน โฮ มัน (Jun Ho Mun. 1992) ดังสาระสำคัญของสรุปดังต่อไปนี้

บุช (Bush. 1987) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การ โดยพิจารณาจากความสำเร็จในการจัดการและความสามารถในการผลิตของหน่วยงานธุรกิจการส่งออก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าเครื่องมือ OHI สามารถวัดสุขภาพองค์การทางธุรกิจได้หรือไม่ ผลการศึกษาพบว่าเครื่องมือนี้ สามารถวัดสุขภาพขององค์การทางธุรกิจได้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถในการผลิตผลการศึกษพบว่า เครื่องมือ OHI สามารถจำแนกองค์การที่มีสุขภาพดีและไม่ดีได้ และพบว่าความสามารถในการผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การ และยืนยันว่าผู้นำมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของสุขภาพที่ดีในองค์การ

นอกจากการศึกษาเพื่อยืนยันประสิทธิภาพของเครื่องมือแล้วยังพบว่าเครื่องมือ OHI สามารถนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์และอำนาจการทำนาย เช่น สุขภาพองค์การ ที่วัดโดย OHI สามารถทำนายบรรยากาศขององค์การ และประสิทธิผลขององค์การ (Hoy, Tarter and Bliss. 1990 : 260 - 279) และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ด้วย ดังการวิจัยของทาร์เทอร์และคณะ (Tarter and others. 1990) ที่พบว่ามิติต่าง ๆ ของเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (OHI) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การ และสามารถทำนายความผูกพันในองค์การได้

เนื่องจากการนำแบบวัด OHI ไปใช้วัดบรรยากาศองค์การและความผูกพันในองค์การจึงทำให้เกิดความสับสนระหว่างความแตกต่างของบรรยากาศขององค์การและสุขภาพองค์การ ซึ่งเว็บและคณะ (Webb and others. 1987 : 55) ได้อธิบายว่าจากแนวคิดเดิมในการค้นหาองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้เกิด สุขภาพขององค์การได้ถูกบรรยายไว้เหมือนกับมิติเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ แต่มิติหรือตัวแปรต่างๆที่ใช้วัดสุขภาพองค์การในเครื่องมือ OHI ไม่เหมือนกันเลย มีบางคนได้รวบรวมเรื่องบรรยากาศขององค์การ (Organization Climate) และสุขภาพองค์การ (Organizational Health) ไว้เป็นเรื่องวัฒนธรรมในองค์การ (Organization Culture)

นอกจากนี้ได้มีการศึกษาที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การในประเด็นต่างๆอีก แต่ไม่มีการศึกษาเกี่ยวข้องกับความคิดหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดกับสุขภาพองค์การ

นอกจากการศึกษาของโทมัส (Thomas. 1991) ที่ศึกษาเพื่อตรวจสอบความเกี่ยวข้องระหว่างสุขภาพองค์การกับการรับรู้เกี่ยวกับความเครียดของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในศูนย์สุขภาพจิต โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ต่อความเครียดของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของศูนย์สุขภาพจิตชุมชน โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการสร้างสรรค์สุขภาพองค์การ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย การมีการสื่อสารที่เหมาะสม การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม การจัดการทรัพยากร ความสามัคคี ขวัญ การมีนวัตกรรมใหม่ๆ ความมีอิสระในการทำงาน การปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่าผู้บังคับบัญชามีการรับรู้ต่อความเครียดแตกต่างกัน และการรับรู้ภาวะสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของผู้บังคับบัญชา แต่ไม่พบความสัมพันธ์นี้ในผู้ใต้บังคับบัญชา และพบว่า อายุ ภูมิหลัง การศึกษามีผลต่อการรับรู้ภาวะสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การศึกษาของคนอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ มีดังต่อไปนี้

แพทริก (Patrick. 1984) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและความสามารถในการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเครื่องมือ OHI มาใช้วัดสุขภาพองค์การอุตสาหกรรม และหาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถในการผลิต ผลการศึกษาพบว่า OHI สามารถวัดสุขภาพองค์การได้ แต่ไม่ได้รายงานผลเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและความสามารถในการผลิต

เกรกอรี่ (Gregory. 1986) ศึกษาผลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ต่อสุขภาพองค์การและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำกับวุฒิภาวะของครู ไม่มีผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เชอร์เรย์ (Scherrey. 1991) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นตัวของตัวเองของครูใหญ่กับสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือ OHI วัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน และ Personal Orientation Inventory หรือ POI วัดการเป็นตัวของตัวเองของครูใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า สุขภาพองค์การที่ประเมินโดยครูใหญ่เพศหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ คะแนนรายชื่อของ POI และพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคะแนน POI ของครูใหญ่เพศชาย และสุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับอายุ และประสบการณ์ของครูใหญ่

ทอมป์สัน (Thompson. 1989) ศึกษาสุขภาพองค์การในโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน โดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (OHI) ผลการศึกษาพบว่าไม่มีความ

แตกต่างกันในการรับรู้สุขภาพองค์การของโรงเรียนในครูที่อยู่ในทีมต่างกัน และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ของครูกับสุขภาพ องค์การ

แรนสัน (Ranson. 1990) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติต่างๆในการบริหาร แบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ บรรยากาศองค์การดี และองค์การมีสุขภาพดี

วิลเดอร์ (Wilder. 1990) ศึกษาความสำเร็จของผู้นำที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ทาง การศึกษา ผลการศึกษาพบว่าสุขภาพองค์การได้รับอิทธิพลจากผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และ พบว่าผู้นำที่ดำรงตำแหน่งใหม่เป็นตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การในอนาคต

พอดเกอร์สกี (Podgurski. 1990) ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของ โรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครูและสุขภาพของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่ามิติต่างๆของ สุขภาพ โรงเรียนสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผลองค์การ ขวัญของครูสัมพันธ์กับการรับรู้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนของครู

ราวฟา (Roufa. 1991) ศึกษาความสัมพันธ์ ของการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพของ ศึกษานิเทศก์กับสุขภาพองค์การ ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ในวิชาชีพของศึกษานิเทศก์กับสุขภาพองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มศึกษานิเทศ ที่ปฏิบัติงานในเมืองและในชนบท

ลินด์เซย์ (Lindsey. 1991) ศึกษากรณีศึกษาเพื่อตรวจสอบระบบการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกในโรงเรียนมี ความสำคัญยิ่งต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน และสุขภาพองค์การของโรงเรียนอยู่ภายใต้ อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

จัน โฮ มัน (Jun Ho Mun. 1992) ศึกษาสุขภาพองค์การ ระดับของการ ขอมรับโครงสร้างขององค์การ การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การการ กีฬาแห่งประเทศไทย โดยใช้เครื่องมือการประเมินสุขภาพองค์การ (OHI) ผลการ ศึกษาพบว่า สุขภาพองค์การขององค์การการกีฬาแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำ

มิลเลอร์ (Miller. 1994) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสุขภาพ องค์การของโรงเรียน กับความไว้วางใจในตัวครูใหญ่ กรรมการบริหารและความมั่นคงของ โรงเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมต้น โดยวัดสุขภาพองค์การด้วยการใช้เครื่องมือการประเมิน สุขภาพองค์การ (OHI) ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้สุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความ

สัมพันธ์ทางบวกกับความไว้วางใจในตัวครูใหญ่ กรรมการบริหาร และความมั่นคงของโรงเรียน

โฮล์เมอร์ (Holmer. 1994) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความมั่นคงของอารมณ์ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และประสิทธิผลของงาน ผลการศึกษาพบว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การ และประสิทธิผลของงาน

จากงานวิจัยที่น่าเสนอมา จะเห็นได้ว่าการวิจัยที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การเป็นการวิจัยเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ และเป็นการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมิติต่าง ๆ ในการบริหาร ภาวะผู้นำและประสิทธิผลของโรงเรียนกับสุขภาพองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จะอธิบายสุขภาพองค์การ โดยเฉพาะสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลเพราะนอกจากจะทราบปัจจัยที่ก่อให้เกิดสุขภาพองค์การแล้วยังเป็นการขยายความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพองค์การเพิ่มขึ้น และตัวแปรที่น่าสนใจคือตัวแปรที่เกี่ยวกับความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียด เพราะความเครียดที่น้อยเกินไปหรือมากเกินไปจะขัดขวางการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรทั้งสองนี้ว่าจะสามารถอธิบาย หรือทำนายสุขภาพองค์การได้หรือไม่ เพราะผู้บริหารภาควิชาที่มีความเครียด อาจส่งผลต่อสุขภาพองค์การของภาควิชา ดังนั้นเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับความเครียด ผู้วิจัยได้นำเสนอ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลของความเครียดดังต่อไปนี้

### ความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความเครียดเป็นประสบการณ์ชีวิตที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เพราะความเครียดเป็นผลมาจากการที่มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Kneisl and others. 1992 : 80) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่กระตุ้นและตอบสนองซึ่งกันและกัน เมื่อขาดความสมดุลจะทำให้เกิดความเครียดซึ่งส่งผลต่ออารมณ์ ขบวนการคิด สุขภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Gibsons, Ivancevich and Donnelly. 1982 : 146) แต่ความเครียดมีทั้งประโยชน์และโทษต่อการปฏิบัติงาน (Werther and David. 1985 : 425) ความเครียดที่พอเหมาะเท่านั้นจึงจะทำให้ชีวิตมีความสุข ถ้าไม่พอเหมาะจะทำให้เป็นทุกข์และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน (Callaham, Fleenoroud and Knudson. 1986 : 438) ดังนั้นในตอนนี้จะกล่าวถึง ความหมายของความเครียด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ตัวแบบของความเครียดในการ

ปฏิบัติงาน ระดับของความเครียดในการปฏิบัติงาน และการประเมินความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

### ความหมายของความเครียด

ได้มีผู้ให้ความหมายของความเครียดแตกต่างกันไป ตามลักษณะที่พิจารณา เช่น เซลเย่ (Selye. 1976) พิจารณาว่าความเครียดเป็นการตอบสนอง (Response) ต่อตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียด (Stressor) เป็นผลทำให้เครียด ในขณะที่โฮลส์และราเฮ้ (Holmes and Rahe. 1967) พิจารณาเห็นว่าความเครียดเป็นตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้า (Stimulus) ส่วนลาซารัสและลอเนียร์ (Lazarus and Launier. 1978) พิจารณาความเครียดในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม ทำให้สามารถสรุปลักษณะการอธิบายความหมายของความเครียดได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และ วุฒิชัย มูลศิลป์. 2534 : 56 - 60)

1. แบบสิ่งเร้า ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกหรือเป็นสิ่งเร้าที่มีต่อบุคคล ตามทัศนะนี้ความเครียดเป็นความกดดัน แรงบีบ หรือสิ่งเร้าที่กดดันบุคคล การตอบสนองความเครียดคือ การทำให้เครียดเมื่อถูกแรงกดดันมากเกินไป เกิดผลเสียต่อสุขภาพ

ได้มีผู้ให้ความหมายสอดคล้องกับทัศนะนี้หลายท่านเช่น

ความเครียดเป็นกระบวนการที่สภาวะแวดล้อมหรือพลังจากภายนอก ที่เร้าให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งนั้น (Baum and Baum. 1981 : 4 - 5)

ความเครียด เป็นสิ่งที่ได้รับจากภายนอกร่างกาย เป็นเงื่อนไขที่บุคคลต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ต้องระงับความรู้สึกหรือความต้องการ ซึ่งมีความสำคัญ แต่ไม่มีความแน่นอน (DeCenzo and Robbins. 1988 : 513 )

ความเครียด เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้าภายนอก จนก่อให้เกิดการปรับตัวเพื่อจัดการกับสิ่งนั้น (Dore. 1990 : 6)

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความเครียดเป็นสิ่งเร้าจากภายนอกที่ทำให้บุคคลต้องปรับตัวหรือระงับความรู้สึก เพื่อจัดการกับสิ่งเร้าเหล่านั้น ๆ

2. แบบการตอบสนอง เป็นปฏิกริยาหรือการตอบสนองต่อปัจจัยภายนอก ตามทัศนะนี้ ความเครียดคือ การตอบสนองทางกาย หรือทางจิตของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ทำให้เครียด (Stressors) โดยสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นอาจเป็นเหตุการณ์ภายนอกหรือสถานการณ์ที่มีศักยภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายได้ จึงเห็นได้ว่าตามทัศนะนี้จะมุ่งเน้นที่ปฏิกริยา

ของคนที่มีต่อความกดดันของสิ่งแวดล้อม การตอบสนองอาจเป็นทางด้านร่างกายหรือด้านจิตใจ

ได้มีผู้ให้ความหมายความเครียดสอดคล้องกับทัศนะนี้หลายท่าน เช่น

ความเครียดเป็นการตอบสนองแบบไม่เฉพาะเจาะจงต่อความต้องการของคน

(Selye. 1976 : 1)

ความเครียดเป็นการตอบสนองของบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของสภาพแวดล้อม (Costley and Todd. 1983 : 241)

ความเครียด หมายถึง การตอบสนองต่อความกดดันจากสิ่งแวดล้อมหรือความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล (Kast and Rosenzweig. 1985 : 654)

ความเครียด หมายถึง การตอบสนองต่อสถานการณ์หรือแรงกดดันที่เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล (Callahan, Fleenoroud and Knudson. 1986 : 439)

ความเครียด หมายถึง ผลที่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ส่งผ่านความต้องการทางร่างกายและจิตใจ (Hellriegel and others. 1989 : 476)

จากความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองต่อแรงกดดันที่เกิดจากสภาพแวดล้อมและความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล

3. แบบปฏิสัมพันธ์ เป็นผลที่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างความต้องการภายนอกและความต้องการภายใน การรับรู้ความสามารถของตนที่จะบรรลุความต้องการนั้น ๆ ตามทัศนะนี้ ความเครียดจึงเป็นผลที่เกิดหลังจากการเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองของบุคคล

ได้มีผู้ให้ความหมายความเครียดสอดคล้องกับทัศนะนี้หลายท่าน เช่น

ความเครียด หมายถึง ผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม โดย

ความเครียดเกิดจากความไม่พอเหมาะระหว่างความต้องการของบุคคลและความต้องการของสภาพแวดล้อม (Zimring. 1981 : 145)

ความเครียด หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกายและจิต ต่อสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลได้รับผลกระทบต่อเป้าหมายที่เขาไม่สามารถจะทำได้ตามความต้องการ (Baron and Greenberg. 1990 : 226)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง ผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ที่ทำให้บุคคลได้รับผลกระทบเมื่อความต้องการไม่ได้รับตามเป้าหมาย

จากความหมายของความเครียดทั้งสามลักษณะดังกล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง ความรู้สึกทางกายและจิตใจ ที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลไม่สามารถตอบสนองต่อความกดดันจากสิ่งแวดล้อม

### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียด

จากการที่นักทฤษฎีได้มองความเครียดในลักษณะที่แตกต่างกันทำให้เกิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด เป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. ทฤษฎีความเครียดที่เน้นทางด้านจิตวิทยา (Psychology) ในกลุ่มนี้ประกอบด้วยตัวแบบดังนี้

1.1 ตัวแบบบนพื้นฐานของการตอบสนอง (Response-Based Model) เป็นตัวแบบที่อธิบายว่า ความเครียดเป็นกลุ่มของสิ่งรบกวนที่ขัดขวางการตอบสนองทางสรีรวิทยาและจิตวิทยาของบุคคลต่อภาวะคุกคาม ทฤษฎีกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีพื้นฐานความเครียดของเซลเย่ (Selye. 1956 : 31 - 35) ที่อธิบายว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อการกระตุ้น ซึ่งการตอบสนองออกมาในกลุ่มอาการที่ไม่เฉพาะเจาะจง (General Adaptation Syndrome) เป็นต้น

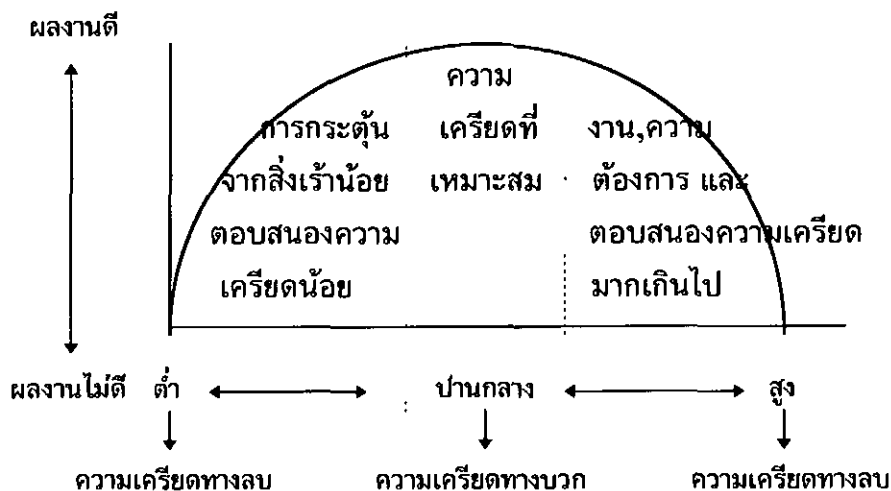
1.2 ตัวแบบบนพื้นฐานของสิ่งเร้า (Stimulation-Based Model) เป็นตัวแบบที่อธิบายว่า ความเครียดเป็นกลุ่มของสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้ากระตุ้น ให้เกิดการตอบสนอง และสิ่งเร้าเหล่านี้เป็นบ่อเกิดของความเครียด เช่น ความมากเกินไป ความขัดแย้ง และสิ่งทีนอกเหนือการควบคุม ทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตกับความเจ็บป่วย ของโฮล์มส์และเรย์ (Holmes and Rahe. 1967 : 213 - 218) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าเหตุการณ์ต่างๆที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ถือว่าเป็นภาวะเครียดที่ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัว

1.3 ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ของความเครียด (Interactional Model of Stress) เป็นตัวแบบที่มีพื้นฐานแนวคิดจาก 2 ตัวแบบแรกรวมกันและศึกษาในมิติที่ว่า ความเครียดเป็นความไม่สมดุลระหว่างความต้องการและความสามารถในการตอบสนองของบุคคล ความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการคุกคามและเขาไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ ตัวแบบนี้ สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

	S	=	M ( D - C )
ในเมื่อ	S	=	ความเครียด
	M	=	แรงจูงใจ
	D	=	ความต้องการหรือสิ่งคุกคามจากสิ่งแวดล้อม
	C	=	ความสามารถในการจัดการกับสิ่งคุกคาม

จากสมการสรุปว่า ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจสูง มีความสมดุลระหว่างความต้องการและการตอบสนอง บุคคลนั้นจะปลอดจากความเครียด นักทฤษฎีความเครียดในกลุ่มนี้ได้แก่ ลาซารัสและคณะ (Lazarus and Cohen. 1977 ; Lazarus and Folkman. 1984 ; Lazarus and Luaneir. 1987 )

2. ทฤษฎีความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ( Job Stress ) ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้นำมาใช้อธิบายความเครียดในการทำงานอย่างกว้างขวางได้แก่ ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Person-Environment Fit Thoery) ซึ่งเป็นแนวคิดของเฟรนช์คอบบ์และรอดเจอร์ (French, Cobb and Rodgers. 1982) ทฤษฎีนี้ตั้งบนแนวคิดสำคัญ 2 ประการคือ ความบีบคั้นขององค์กรและความเครียดของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองนี้มีผลต่อสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของบุคคล นั่นคือ ความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อการตอบสนอง (Supply) หรือความต้องการ (Demands) ของสิ่งแวดล้อม (Environment = E) ไม่สมดุลกับความต้องการ (Needs) หรือความสามารถของบุคคล (Person = P) นั่นคือ ถ้า P และ E ไม่สมดุล ผลที่ตามมาคือความเครียด (French, Caplan and Harrison. 1982 : 27 - 28) ซึ่งจะมีผลสะท้อนกลับมาที่การปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกในทางไม่ดีกับงาน นอกจากทฤษฎีนี้แล้ว ในกลุ่มนี้ยังมีแนวคิดที่ว่าด้วยความเครียดกับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดของเฮอร์กส-ดอดสัน (Quick and Quick. 1984 : 3 - 8 ; Worchel and Wayne. 1986 : 350 ; citing Yerkes- Dodson. n.d.) ที่กล่าวว่าความเครียดเป็นทั้งคุณและโทษ ระดับความเครียดมีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบกับสัมฤทธิ์ผลของการทำงาน คือระดับความเครียดที่เหมาะสม (Eustress) จะมีสัมฤทธิ์ผลของการทำงานสูงสุด ซึ่งจะอยู่ที่จุดสูงสุดของตัวยูหัวกลับ ถ้าความเครียดสูงกว่านี้สัมฤทธิ์ผลของการทำงานจะลดลงอย่างรวดเร็ว ดังภาพประกอบ 3 และยังเสนอว่า ความเครียดน้อยก็ทำให้ผลงานต่ำ และผลของงานกับระดับความเครียดจะผันแปรอยู่ระหว่างคนกับองค์กร (Steers and Porter. 1983 : 377 ; Helbiegel, Slocum and Woodman. 1983 : 501 ; Quick and Quick. 1984 : 154 ; Davis and Newstrom. 1985 : 475 ; DuBrin. 1990 : 174 )



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กฎของเซอร์กส-ดอดสันนี้มีการศึกษาและมีความเห็นสอดคล้องกันระหว่างนักวิชาการหลายท่านเช่น กรีนวูดและกรีนวูด (Greenwood and Greenwood. 1979 : 125) ซิมบาร์โดและริช (Zimbardo and Ruch. 1979 : 529) ไรท์ซ (Reitz. 1981 : 236) บารอนและกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg. 1986 : 222) เซอร์เมอร์ฮอน และ ออสบอร์น (Schermerhorn and Osborn. 1988 : 533) มอร์ริส (Morris. 1990 : 126) นอกจากนี้ในกลุ่มนี้ยังมีทฤษฎีของอิวานเซวิช (Ivanecvich. 1983 : 376 - 377 ; citing Steers and Porter. 1983) คือทฤษฎี Arosal Motivation Theory ที่สรุปว่า สิ่งเร้าในขนาดหนึ่งเท่านั้นที่บุคคลจะตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การกระตุ้นอย่างเหมาะสมจากการคุกคามของสิ่งแวดล้อม จะทำให้บุคคลตอบสนองโดยมีพฤติกรรมชนิดพิเศษทำให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น หรือดีกว่าในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นมากเกินไป จะทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง และอยู่ในระดับต่ำ

3. ทฤษฎีความเครียดที่เน้นผลกระทบของความเครียดที่มีต่อบุคคล ทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ (Welford. 1974 : 4 - 9)

3.1 สมมติฐานตัวยูหัวกลับ (Inverted-U Hypothesis) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นผลการทำงาน (Job Performance) จะเพิ่มขึ้น จนถึงจุดสูงสุดของโค้งตัวยูหัวกลับ และความเครียดที่มากหรือน้อยเกินไปมีผลทำให้ผลการทำงานต่ำลงด้วย (Welford. 1974 : 4 ; citing McGrath. n.d. ; Harrison. 1985 : 64)

3.2 ทฤษฎีการตรวจจับสัญญาณ (Signal Detection Theory) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการตอบสนอง เมื่อร่างกายได้รับสัญญาณกระตุ้นจากสิ่งคุกคาม จะตอบสนองทั้งร่างกาย และจิตใจ ก่อให้เกิดผลต่อสุขภาพ เกิดความเจ็บป่วยได้ทั้งร่างกายและจิตใจ

## แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน มีลักษณะคล้ายกันกับความเครียดทั่วไปแต่เน้นหรือชี้เฉพาะในเรื่องของการทำงานของคุณคน ได้มีผู้อธิบายความหมายของความเครียดในการทำงาน เช่น บีห์และนิวแมน (Beehr and Newman. 1974 : 605) อธิบายว่าความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่ส่งผลให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดการเสียการสมดุลของร่างกาย มีผลทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวกก่อให้เกิดผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่ง บุช (Bush. 1987 : 1938) วิจัยพบว่าความสามารถในการผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพขององค์การ สำหรับในทางลบทำให้ร่างกายเสียสมดุล รบกวนต่อสุขภาพของคุณคน

คูเปอร์และมาแชลล์ (Cooper and Mashall. 1976 : 11) ให้ความหมายว่าความเครียดจากการทำงานเป็นการคุกคามจากปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เช่น งานมากเกินไป ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท งานที่ต้องรับผิดชอบสูง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในการทำงานไม่ดีและสภาพการทำงานที่ไม่ดี

เฟรนช์และคณะ (French and others. 1973) ให้ความหมายว่า ความเครียดจากการทำงาน เป็นการรับรู้ของคุณคนต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความต้องการมากเกินไป ความสามารถที่คุณคนจะตอบสนองได้ เมื่อหาทางออกไม่ได้จะมีผลต่อความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับงาน เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งความหมายนี้สอดคล้องกับแนวคิดของคาลลีเบอร์ก (Kalleberg. 1977 : 124) ที่อธิบายว่าความเครียดจะเกิดเมื่อคุณคนไม่ได้รับในสิ่งที่ควรได้รับจากการทำงานทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ผลการทำงานลดลง

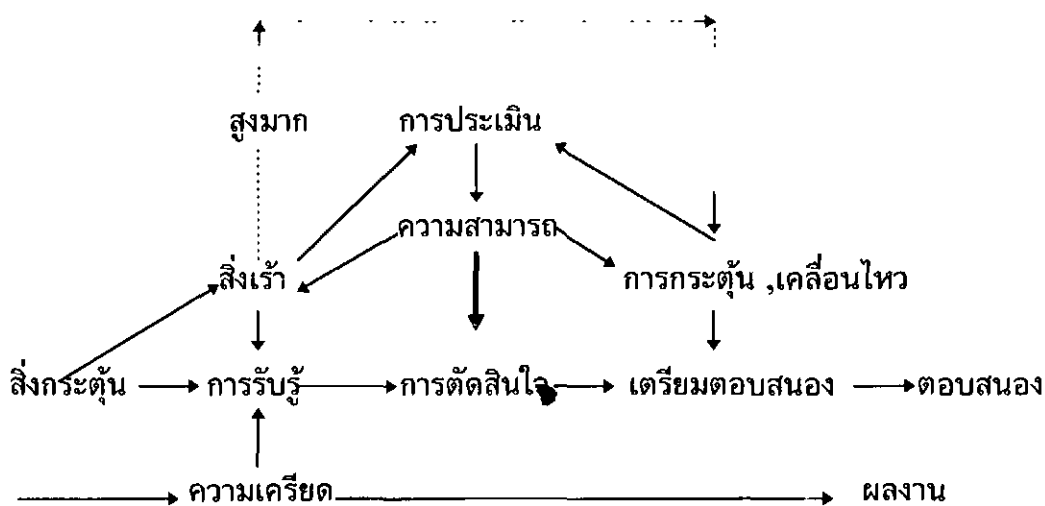
จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองของคุณคนต่อภาวะคุกคามเนื่องจากปัจจัยต่างๆจากงาน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและทำให้ผลงานลดลงเมื่อผู้บริหารเกิดความเครียดจนทำให้ผลงานลดลง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่สร้างเสริมการมีสุขภาพดีขององค์การก็จะได้รับการกระทบกระเทือนไปด้วย เพราะผู้นำมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศการมีสุขภาพดีในองค์การ (Bush. 1987 : 1938)

จากความหมายและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

## ตัวแบบความเครียดในการทำงาน

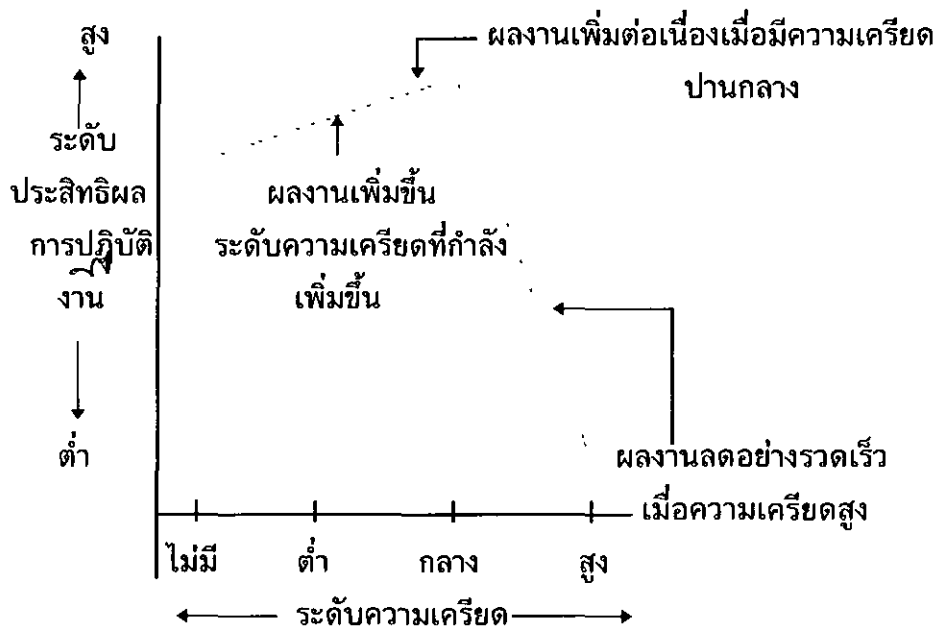
นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานหลายท่าน เช่น ลาซารัส (Lazarus. 1976 : 44) แมคแกรท (McGrath. 1976 : 1363) โรเบิร์ต (Robert. 1978 : 99) ลูทันส์ (Luthans. 1989 : 194) เฟรนช์ แคแพลนและแฮร์ริสัน (French Caplan and Harrison. 1982 : 27) ควิกและควิก (Quick and Quick. 1984 : 3-8) ได้ยืนยันว่าระดับของความเครียดมีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบกับสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานทั้งสิ้น นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงานอีกหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีของแซนเดอร์ และมีตัวแบบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิผลการทำงานดังต่อไปนี้คือ

1. ตัวแบบของแซนเดอร์ว่าด้วยความเครียดและผลการปฏิบัติงาน (Sander's Model of Stress and Human Performance) ตัวแบบนี้กล่าวถึงผลการทำงานของคนขึ้นอยู่กับแหล่งพลังงานของสิ่งเร้าและความพร้อมของอินทรีย์ที่สามารถตอบสนอง เป็นมิติของการรับรู้ การตัดสินใจ การเตรียมตัวของระบบประสาทและกล้ามเนื้อ เป็นความสามารถในการประสานกลไกการทำงานของร่างกาย และความรู้สึกที่พยายามจะแก้ไขและทำให้เกิดภาวะสมดุลระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองเพื่อสร้างผลงานที่สูงสุด ความเครียดจะเพิ่มขึ้นถ้าไม่สามารถควบคุมสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นได้ ตัวแบบนี้สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้ (Harderly. 1990 : 31)



ภาพประกอบ 4 ตัวแบบของแซนเดอร์ว่าด้วยความเครียดและผลการปฏิบัติงาน

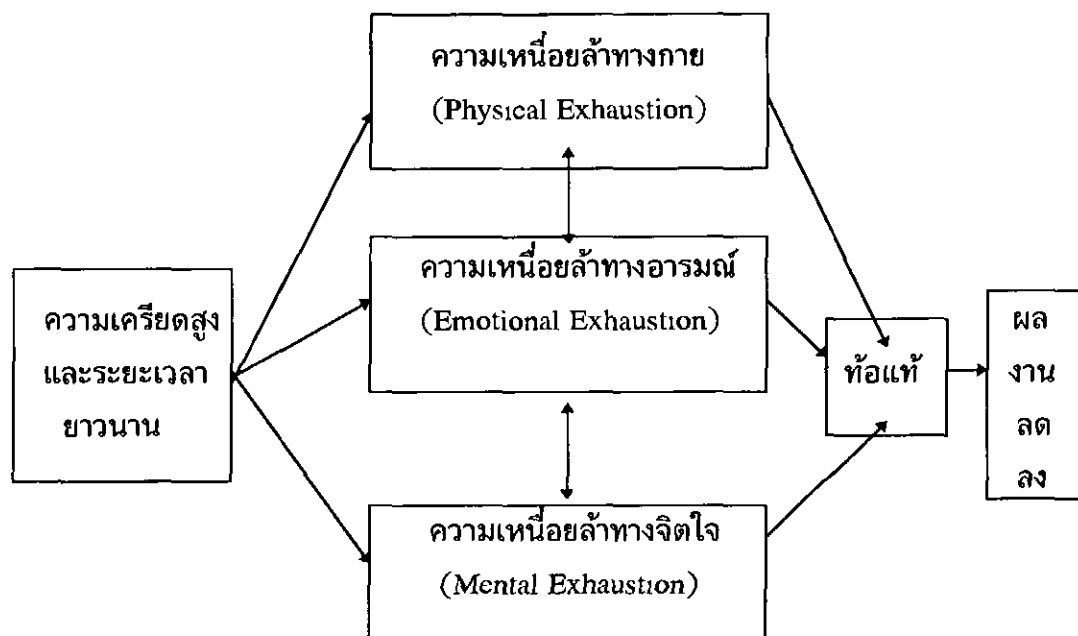
2. **ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการทำงาน** จากการศึกษาความเครียดพบว่าระดับความเครียด จะเพิ่มประสิทธิผลของงานเป็นเส้นโค้ง และความเครียดจะเกิดมากขึ้นเมื่อความต้องการจากงานมีมากจนบุคคลมีความสามารถไม่พอที่จะทำได้ (Zimbardo and Ruch. 1979 : 541) โมโตวิดโล แพคการ์ด และแมนนิง ( Baron and Paulus. 1991 : 412 - 413 ; citing Motowidlo, Packard and Manning. 1986) ได้ศึกษาพบว่า ความรู้สึกเป็นทุกข์ อารมณ์เครียด จะมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความเครียดจะกระตุ้นให้สัมฤทธิ์ผลการทำงานเพิ่มขึ้น แต่การกระตุ้นที่ยาวนานจะส่งผลให้สัมฤทธิ์ผลการทำงานลดลง และสุขภาพจะเสื่อมโทรมลง ตัวแบบนี้สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้ ( Baron and Paulus. 1991 : 413 )



ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดและผลการปฏิบัติงาน

จากตัวแบบที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความเครียดมีขนาดความรุนแรงแตกต่างกันตั้งแต่ระดับต่ำ กลาง และสูงซึ่งเป็นระดับรุนแรง และจะทวีความรุนแรง ถ้าคงอยู่เป็นเวลานาน และทุกระดับของความเครียดมีผลต่อผลการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งข้อสรุปนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของบาร์อนและกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg. 1986 : 222 - 226) ที่กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นเวลานานจะทำให้พฤติกรรม

การทำงานของบุคคลเปลี่ยนไปเนื่องจากความเครียดนาน ๆ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ทั้งร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ในที่สุดจะเกิดความท้อแท้ในการทำงาน ผลสุดท้ายทำให้ผลการทำงานลดลง และสอดคล้องกับการศึกษาของ เดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1985 : 469) คินาร์ด (Kinard. 1988 : 315) และ ดูบริน (DuBrin. 1990 : 173) ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 6 ผลของความเครียดต่อร่างกายและการทำงาน

อย่างไรก็ตามผลของความเครียดที่มีต่อการปฏิบัติงานก็มีใช้แต่จะเกิดทางลบอย่างเดียว ผลของความเครียดที่มีต่อการปฏิบัติงานคล้ายกับผลของความขัดแย้ง คือ ความขัดแย้งไม่จำเป็นต้องเลวร้ายเสมอไป แต่อาจช่วยเสริมการปฏิบัติงานของกลุ่มได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534 : 27) และความเครียดก็มีทั้งคุณและโทษเช่นกัน (Werther and Davis. 1985 : 425) ปริมาณของความเครียดมีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้วย (DuBrin. 1984 : 164 ; Altman and others. 1985 : 427 - 428)

#### ระดับของความเครียดในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดทำให้ทราบว่าบุคคลจะมีความเครียดไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ พื้นฐานทางบุคลิกภาพ อารมณ์ สังคมและ

สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความเข้มของสิ่งเร้าที่มากกระตุ้น และระยะเวลาที่ความเครียดคงอยู่ ผลของความเครียดที่มีต่อบุคคลก็ยิ่งขึ้นกับความสามารถในการจัดการกับความเครียดของแต่ละบุคคล นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดได้จัดแบ่งระดับของความเครียดไว้ 3 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1. แบ่งระดับความเครียดตามระยะเวลาที่ความเครียดคงอยู่ในบุคคล วิธีนี้แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 3 ระดับดังนี้ (Jamis. 1952 : 13)

1.1 ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดระดับน้อยและสั้นสุดในระยะเวลาสั้น อาจนานเป็นวินาทีหรือชั่วโมงเท่านั้น เกี่ยวข้องกับสาเหตุหรือเหตุการณ์เพียงเล็กน้อยที่เกิดในชีวิตประจำวัน เช่น การจราจรติดขัดขณะเดินทางไปทำงาน หรือการพลาดเวลานัดหมาย เป็นต้น

1.2 ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) ความเครียดระดับนี้รุนแรงกว่าระดับแรก อาจมีอยู่เป็นเวลานานเป็นชั่วโมง หลายชั่วโมง หรือเป็นวัน เช่น ความเครียดจากงานหนัก หรือต้องทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการเจ็บป่วยเรื้อรัง

1.3 ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) ความเครียดระดับนี้จะมียาอาการอยู่นานเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปี สาเหตุของความเครียดรุนแรง หรือมีหลายสาเหตุ เช่น การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก พลัดพรากจากครอบครัว ความเจ็บป่วยรุนแรงหรือมีสิ่งทีกระทบกระเทือนเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

2. แบ่งระดับความเครียดตามผลกระทบของความเครียดต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคคล วิธีนี้แบ่งความเครียดออกเป็น 4 ระดับดังนี้ (Savery. 1989 : 17- 20)

2.1 ความเครียดระดับที่ 1 (Level 1) เป็นความเครียดชั่วคราว เป็นผลให้เกิดการเพิ่มของอัตราการเต้นของหัวใจ อัตราการหายใจ ความดันโลหิต และมีการเปลี่ยนแปลงการเผาผลาญ (Metabolism) ในร่างกาย

2.2 ความเครียดระดับที่ 2 (Level 2) เป็นความเครียดที่เพิ่มความรุนแรงขึ้น มีผลกระทบต่อสุขภาพจิต คือ มีอาการกระสับกระส่าย หงุดหงิด ไม่มีสมาธิ วิตกกังวล ตกใจง่าย มีอาการของความเครียดระดับที่ 1 เป็นเวลานาน

2.3 ความเครียดระดับที่ 3 (Level 3 ) เป็นความเครียดที่รุนแรงขึ้น ทำให้เกิดอาการปวดศีรษะ อาหารไม่ย่อย เจ็บหน้าอก ต้องปรึกษาแพทย์เพื่อบรรเทาอาการ

2.4 ความเครียดระดับที่ 4 (Level 4) เป็นความเครียดระดับรุนแรงที่สุด ทำให้เกิดอาการเป็นแผลในกระเพาะอาหาร เป็นลมบ่อย ติดสุรา ติดยาคลายเครียดหรือยา

ระดับประสาท มีอาการทางจิตประสาทที่บ่งชี้ความรุนแรงของความเครียด และอาจรุนแรงถึงหัวใจหยุดเต้นได้

3. แบ่งระดับของความเครียดตามปริมาณของความเครียดที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน วิธีนี้แบ่งความเครียดออกเป็น 3 ระดับดังนี้ (DuBrien. 1984 : 164 ; Altman and others. 1985 : 427- 428)

3.1 ความเครียดระดับต่ำ จะทำให้ขาดการทำทหายในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเกิดความเกียจคร้าน เบื่อหน่าย ขาดความสนใจ ทำงานไปเรื่อยๆ แบบเข้าชามเย็นชามให้หมดเวลาไปวันๆ เหมือนเครื่องยนต์ที่สนิมเกาะ ทำงานไม่คล่องตัว (Rust Out) (Gmelch. 1983 : 7 - 14) ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่ำ

3.2 ความเครียดระดับปานกลาง เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นการปฏิบัติงานจะดีขึ้นเพราะความเครียดช่วยกระตุ้นให้คนใช้พลังในการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลทำงานตามสิ่งท้าทายนั้นไปจนระดับหนึ่งที่ผู้บริหารทำงานได้ดีที่สุดภายใต้ปริมาณความเครียดที่เหมาะสม

3.3 ความเครียดระดับสูง เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้น และต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน พลังในกายที่ต่อต้านกับความกดดันจากภายนอกค่อยๆ ลดลงและหมดแรงการทำงานจะลดลง ผู้บริหารไม่สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ ไม่สามารถตัดสินใจ เกิดความท้อแท้ (Burn out) ในการทำงาน เบื่องาน (Gorton and others. 1990 : 494 - 495) ทำให้ประสิทธิภาพของผู้บริหารลดลง บางรายเบื่องาน ไม่ต้องการทำงานที่เดิม บางรายถึงกับเปลี่ยนงาน

### การประเมินความเครียดในการปฏิบัติงาน

การประเมินความเครียดนั้นยังไม่มีเครื่องมือที่วัดได้โดยตรง เพราะความเครียดเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด เป็นนามธรรมไม่สามารถวัดโดยตรงได้ แต่สามารถประเมินได้ทางอ้อมจากอาการการแสดงทางกาย (Physical Symptoms) และปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction)

วิธีการประเมินระดับความเครียดมี 3 วิธี คือ ( Mitchell. 1987 : 208)

1. วิธีการประเมินทางกาย
2. วิธีการประเมินทางจิตวิทยา
3. วิธีการประเมินทางพฤติกรรม

ได้มีผู้พัฒนาเครื่องมือประเมินความเครียดไว้หลายแบบ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ประเมินความเครียดในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เครื่องมือประเมินความเครียดตามความรู้สึกที่เกิดจากความกดดันของสิ่งแวดล้อม เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความเครียด โดยวัดความเครียดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เป็นความกดดันให้ผู้บริหารเกิดความเครียด ผู้สร้างเครื่องมือวัดในลักษณะนี้มีหลายท่านได้แก่ คาห์นและคณะ (Kahn and others. 1964) โลออนส์ (Lyons. 1971) เฮาส์และริซโซ (House and Rizzo. 1972) ควินน์และ เชพาร์ด (Quinn and Shepard. 1974) โคช และตัง (Koch and Tung. 1982) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1. คาห์นและคณะ (Kahn and others. 1964) ได้สร้างแบบวัดเพื่อตรวจสอบหาธรรมชาติ สาเหตุ และผลที่ตามมาของความเครียดในองค์การ 2 ชนิดคือ ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท แบบวัดฉบับนี้เป็นแบบวัดความเครียดที่เกิดจากงาน (Job Related Stress) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536 : 314) โดยให้ผู้ตอบระบุว่า เกิดความรู้สึกรำคาญหรือนำเบื้อหน่ายจากงานที่ทำบ่อยครั้งเพียงไร แบบวัดนี้มี 15 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน จากไม่เคย (1 คะแนน) ถึง เสมอ (5 คะแนน) ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .87

1.2. โลออนส์ (Lyons. 1971) สร้างแบบวัดความเครียดเรียกว่า Tension Index วัดความถี่ของความรู้สึกที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีทั้งหมด 9 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน จากไม่เคย (1 คะแนน) ถึงเสมอ (5 คะแนน) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .70

1.3. เฮาส์ และริซโซ (House and Rizzo. 1972) สร้างแบบวัดความเครียดในการทำงาน เรียกว่า Anxiety-stress Questionnaire แบบสอบถามทั้งฉบับมี 17 ข้อ วัดความเครียดใน 3 องค์ประกอบ คือ ความเครียดที่เกิดจากงาน 7 ข้อ ความเครียดที่เกิดจากร่างกาย 5 ข้อ ความเครียดที่เกิดจากความเหนื่อยล้า 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งสามตอนเท่ากับ .83, .76 และ .72 ตามลำดับ การตอบให้ผู้ตอบลงความเห็นว่าเป็นจริงหรือไม่จริง โดยให้คะแนน 2 กับ 1 ตามลำดับ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536 : 313)

1.4. โคชและตัง (Koch and Tung. 1982) สร้างเครื่องมือวัดความเครียดในการบริหารงาน เรียกว่า Administrative Stress Index (ASI) วัดองค์ประกอบที่เป็นความกดดันให้เกิดความเครียด 4 ด้าน คือ ด้านบทบาท ด้านการบริหารงาน ด้าน

สิ่งแวดลอม และด้านการแกัปัญหาความขัดแยง แบบสอบถามทั้งหมดมี 35 ขอ เป็ น  
 มาตรฐานประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน จากไม่เคยเกิดขึ้น (1 คะแนน) ถึง บอยที่สุด  
 (5 คะแนน) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87

2. เครื่องมือประเมินความเครียดตามความรู้สึกที่แสดงออก เป็นเครื่องมือ  
 ประเมินหรือวัดความเครียดจากความรู้สึกที่แสดงออกทางด้านร่างกายและจิตใจ มีผู้สร้าง  
 เครื่องมือในลักษณะนี้หลายท่าน เช่น

2.1 แมคมิลเลียน (Macmillan, 1957) สร้างเครื่องมือสำรวจความเห็น  
 เกี่ยวกับสุขภาพ เรียกว่า Health Opinion Survey (HOS) ประเมินความเครียดโดยใช้  
 การสัมภาษณ์ เครื่องมือประกอบด้วยคำถาม 20 ขอ ประกอบด้วยปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ  
 1 ขอ และอาการต่างๆที่แสดงออก ซึ่งเป็นผลจากปฏิกิริยาเมื่อร่างกายได้รับความเครียด  
 จำนวน 19 ขอ โดยถามความถี่ของอาการที่เกิดขึ้นกับผู้ตอบ คือเกิดขึ้นบ่อยๆ เกิดขึ้น  
 นานๆครั้ง หรือไม่เกิดขึ้นเลย โดยให้คะแนนคำตอบดังนี้ เกิดขึ้นบ่อยๆ ให้ 3 คะแนน  
 เกิดขึ้นนานๆครั้งให้ 2 คะแนน ไม่เกิดขึ้นเลยให้ 1 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ  
 เท่ากับ .83 (ประพิมพ์พรรณ สุวรรณกฎ. 2533 : 44 ; อังโน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์.  
 2536 : 311)

2.2 เดอโรกาติส (Derogatis, 1981) ได้ปรับปรุงแบบวัด SCL-90 เสียใหม่  
 โดยเรียกว่า SCL-90-R แบบวัดฉบับนี้ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับสาเหตุของความเครียดของ  
 ตนเอง มีจำนวนทั้งสิ้น 90 ขอ ประกอบด้วยข้อความแสดงกลุ่มอาการต่างๆทางกายและ  
 จิตใจ ซึ่งมีสาเหตุจากความเครียดทางอารมณ์และทางจิตใจ แบ่งกลุ่มอาการเป็น 9 กลุ่ม  
 คือ กลุ่มอาการเกี่ยวกับร่างกาย กลุ่มอาการย้ำคิดย้ำทำ กลุ่มอาการที่มีความรู้สึกบกพร่อง  
 หรือมีปมด้อย กลุ่มอาการของความรู้สึกซึมเศร้า กลุ่มอาการพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความวิตก  
 กังวล พฤติกรรมมุ่งร้ายไม่เป็นมิตร กลุ่มอาการแสดงออกการกลัวไม่มีเหตุผล มีความวิตก  
 กังวลต่อสิ่งนั้น กลุ่มอาการหวาดระแวงและหลงผิด ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรฐานประมาณ  
 ค่า 5 ช่วงคะแนน ให้ผู้ตอบ ตอบว่าอาการเหล่านั้นรบกวนเขามากน้อยเพียงใดในรอบ  
 สัปดาห์ที่ผ่านมา ค่าของคะแนนจากไม่เคย (0 คะแนน) ถึงมากที่สุด (4คะแนน) ค่า  
 ความเชื่อมั่นแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .87 (รัชดา เอี่ยมพึ้งพร. 2531 : 52)

2.3 ฟิชเชอร์ แฮนเซน และ ซีมอร์ (Fischer, Hansen and Zemore, 1988 :  
 127-136 ; อังโน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536 : 312) ได้สร้างแบบวัดความเครียด  
 เรียกว่า Stress Adjective Checklist แบบวัดฉบับนี้เป็นคำคุณศัพท์จำนวน 20 คำ ที่  
 แสดงอาการของความเครียด 3 องค์ประกอบคือ ความเครียด (Stress) 10 คำ  
 ปลูกใจ (Arosal) 6 คำ เหนื่อยล้า (Fatigue) 4 คำ ผู้ตอบจะกาเครื่องหมายในช่องหนึ่ง

ใน 4 ช่องต่อไปนี้ เกิดความรู้สึกเป็นประจำ เกิดความรู้สึกในบางครั้ง เกิดความรู้สึกนาน ๆ ครั้ง ไม่เกิดความรู้สึกเลย โดยให้คะแนน 4, 3, 2, และ 1 ตามลำดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดในองค์ประกอบความเครียด ปลุกใจ และเหนื่อยล้า เท่ากับ .86, .80 และ .81 ตามลำดับ

### 3. เครื่องมือประเมินความเครียดในการทำงานโดยทั่วไป ได้แก่

3.1 Objective Organizational Measurement of Stress ใช้ประเมินระดับความเครียดในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อัตราการขาดงาน ความรุนแรงการเกิดอุบัติเหตุ การย้ายแผนก การลาออก ผลการปฏิบัติงาน เช่น ผลกำไร สัดส่วนการขาย และรายได้ การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน การแปลผลคะแนนเป็นระดับความเครียดต่ำ ปานกลางและสูง (Quick and Quick. 1984 : 113)

3.2. Stress Index Survey (SIS) พัฒนาเครื่องมือโดยอิวานเซวิชและแมตเตอร์สัน (Ivancevich and Matteson) แห่งมหาวิทยาลัยฮูสตัน เป็นแบบสอบถามที่จำแนกระดับความเครียดในการทำงาน ให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 อันดับ ผลที่ได้จะบอกว่าผู้ตอบมีความเครียดระดับใด และมีสาเหตุของความเครียดอยู่ที่ไหน (Hellriegel, Slocum, Jr., and Woodman. 1983 : 494)

3.3 Michigan Stress Assessment สร้างโดยเฟรนช์และคาห์น (French and Kahn. 1962) เป็นแบบสอบถามให้ประเมินตนเอง เพื่อบ่งชี้ระดับความเครียดจากสิ่งแวดล้อม หัวข้อคำถามคล้าย SIS ในเรื่องของความคลุมเครือในบทบาท ความคับข้องใจ ปริมาณงานมากเกินไป หน้าที่ความรับผิดชอบ และสัมพันธภาพในกลุ่ม การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน

3.4 Quality of Employment Survey เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินความเครียดจากงาน ซึ่งสถาบันวิจัยทางสังคมศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน พัฒนามาจากเครื่องมือ Job-Related Stress in Personal Interview ของควินและเชพพาร์ด (Quick and Quick. 1984 : 119 ; citing Quinn and Shepard. 1974) การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ผลรวมคะแนนจะบ่งชี้ระดับความเครียดและลำดับสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด

3.5. Adams' Stress Evaluation เป็นแบบสอบถามประเมินความเครียดทั้งที่มีสาเหตุจากงานและจากภาวะแวดล้อมทั่วไป สร้างโดย จอห์น เอ อัดัมส์ (John A. Adams) การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ผลรวมคะแนนจะบ่งชี้ระดับความเครียดและบอกได้ว่าเป็นความเครียดเรื้อรังหรือไม่ (Quick and Quick. 1984 : 121 ; citing Adams. 1980 )

3.6. Stressors Checklist เป็นแบบสอบถามสาเหตุของความเครียดของแมคคีน (Quick and Quick. 1984 : 120 ; citing Mclean. 1979) ประกอบด้วย 12 ข้อคำถามที่ประเมินสถานการณ์ทั่วไป หรือปัญหาที่ก่อความเครียด การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ผลรวมคะแนนระบุว่ามีความเครียด โดยคะแนนทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 12 - 60 คะแนน คะแนนตั้งแต่ 9 - 35 คะแนนแสดงว่ามีปัญหา คะแนนตั้งแต่ 36 คะแนนขึ้นไปแสดงว่ามีปัญหามากต้องได้รับการแก้ไข

3.7. Organizational Diagnosis พัฒนาเครื่องมือโดยลิวินสันและคณะ (Levinson and others.) เป็นแบบสอบถามประเมินสาเหตุของความเครียดและประสิทธิภาพขององค์กรในแบบสอบถามชุดเดียวกัน การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ผลที่ได้จะบ่งชี้ระดับความเครียด สาเหตุ และระดับประสิทธิผลขององค์กร (Quick and Quick. 1984 : 121 ; citing Levinson and others. n.d.)

3.8. The Management Audit ของคูเปอร์และมาร์แชล (Cooper and Marshall. 1978) ใช้วินิจฉัยความเครียดในการบริหารงาน การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ผลคะแนนบ่งชี้ระดับความเครียดในการบริหารงานและบ่งชี้ว่ามีปัญหาที่จุดใดในกระบวนการบริหาร

3.9. Life Events Scale (LES) หรือเรียกว่า Social Readjustment Rating Scale (SRRS) ของ โฮล์มส์และราห์ (Holmes and Rahe. 1967 : 213 -218) เป็นแบบประเมินสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยให้ผู้ตอบให้น้ำหนักเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เคยก่อให้เกิดความเครียด ผลที่ได้แสดงถึงระดับความถี่ของการมีความเครียดในชีวิต

3.10. Maslach Burnout Inventory ของแมสแลช และแจ็กสัน (Maslach and Jackson. 1981) เป็นแบบประเมินความท้อแท้ อันเป็นผลมาจากความเครียดสูงและยาวนาน การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ผลของคะแนนจะบ่งชี้ว่ามีความท้อแท้หรือไม่เพียงใด (Quick and Quick. 1984 : 133 ; citing Maslach and Jackson. 1983)

3.11. Actual Stress Checklist ของ บรีช เบิร์น และเซฟฟีลด์ (Brecch, Burns and Sheffield. 1983 : 117) เป็นแบบสอบถามประเมินความเครียดที่กำลังมีอยู่ในขณะประเมิน การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ผลคะแนนจะบ่งชี้ว่ากำลังเกิดปัญหาจากความเครียดหรือไม่

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความเครียดเป็นสิ่งเร้า ที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ เกิดภาวะเครียด ถ้าเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกสูญเสียภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรง บุคคลจะแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อให้ความรู้สึกดังกล่าวลดลง และรักษาภาวะสมดุลไว้ดังเดิม พฤติกรรมหรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่พยายามกำจัด หลีกเลี่ยงหรือบรรเทาความเครียดที่เกิดขึ้นนั้น ก็คือ วิธีการจัดการกับความเครียดนั่นเอง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความเครียดโดยใช้เครื่องมือประเมินความเครียดตามความรู้สึกที่เกิดจากความกดดันของสิ่งแวดล้อม เป็นเครื่องมือที่พัฒนามาจากเครื่องมือวัดความเครียดในการบริหารงาน (Administrative Stress Index) ของโคชและตั้ง

### วิธีการจัดการกับความเครียด

#### ความหมายของวิธีการจัดการกับความเครียด

วิธีการจัดการกับความเครียด คือ พฤติกรรมที่จัดกระทำเพื่อควบคุมความเครียด เป็นการเผชิญหรือการจัดการต่อความเครียด (Coping) (Lazarus. 1976 : 74 ) พฤติกรรมที่ใช้ในการจัดการกับความเครียดนี้เป็นความพยายามที่เป็นทั้งการกระทำที่เห็นชัดเจนและการกระทำที่ซ่อนอยู่ในจิตใจ เพื่อที่จะจัดการกับความต้องการของสิ่งแวดล้อมกับความต้องการภายในตน และจัดการกับความขัดแย้งของสิ่งเหล่านั้น ซึ่งต้องใช้พลังและทรัพยากรมากมาย ( Lazarus ; citing Rutter. 1981 : 336) หรือเป็นกลไกที่บุคคลใช้เพื่อรักษาภาวะสมดุลของจิตใจเมื่อถูกรบกวน เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ละพฤติกรรมจะประกอบด้วย การสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อม ที่ช่วยให้บุคคลควบคุมความเครียดได้ รวมทั้งขบวนการทางจิตที่เสริมสร้างความสำเร็จในการปรับตัวต่อภาวะเครียด (Monet and Lazarus. 1977 : 360 ; Goosen and Bush. 1979 : 54)

วิธีการจัดการกับความเครียด หมายถึง วิธี นิสัย หรือแนวทางที่บุคคลใช้เผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นไปได้ทั้ง การปฏิเสธ การถอยหนี ยอมรับ หรือต่อสู้ เพื่อควบคุมเหตุการณ์นั้น (Menaghan. 1982 : 220-222) หรือหมายถึงกระบวนการที่บุคคลพยายามที่จะทำให้ความเครียดลดลงหรือขจัดให้หมดไป (Garland and Bush. 1982 : 6) เป็นกระบวนการปฏิบัติการเพื่อป้องกันหรือลดความทุกข์ทรมานที่เกิดจากความเครียด (Clarke. 1984 : 10 ) กระบวนการเหล่านี้จะประกอบด้วยพฤติกรรมที่เปิดเผยและซ่อนเร้นหลายอย่างด้วยกัน และเป็นสิ่งที่บุคคลกระทำภายหลังจากที่ได้พยายามใช้กลไกในการป้องกันตัวทางจิตแล้วไม่สามารถกำจัดภาวะคุกคามได้ (Kalkman and Davis. 1980 : 353) หรือหมายถึงกลุ่มของพฤติกรรมการกระทำ ความคิด ทั้งขณะมีจิตสำนึกและภายใต้

จิตไร้สำนึกที่ทำให้บุคคลจัดการกับสถานการณ์ความยุ่งยากที่มารบกวนความรู้สึกความสุขของชีวิต (Stone, Helder and Scheider. 1988 : 183 ) เป็นการรวบรวมการควบคุมตนเองและสิ่งแวดล้อม (Crider and others. 1983 : 497) และคนส่วนใหญ่จะใช้วิธีการจัดการกับความเครียดเพียง 1 - 2 วิธีที่คุ้นเคย หรือเคยใช้แล้วประสบความสำเร็จ ในการแก้ไขควบคุมภาวะเครียด บางครั้งก็แก้ปัญหาได้ดีโดยใช้แบบหนึ่งแต่กลับแก้ปัญหาไม่ได้ในการใช้แบบเดียวกันแต่ปัญหาต่างกัน (Darley and others. 1981 : 432) แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องสามารถจัดการกับความเครียดได้เป็นอย่างดี (Schermethorn. 1988 : 539)

### วิธีต่าง ๆ ในการจัดการกับความเครียด

เนื่องจากความเครียดเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นจึงมีผู้เสนอวิธีการจัดการกับความเครียดหลากหลายวิธี ซึ่งผู้บริหารอาจใช้แบบต่าง ๆ ในการจัดการกับความเครียดได้ดังต่อไปนี้

คอกซ์ (Cox. 1987 : 78 - 85) แบ่งวิธีการจัดการกับความเครียดเป็น 2 แบบ คือ

1. แบบวิธีเผชิญความเครียดโดยตรง (Direct Action) เป็นความพยายามในการเผชิญกับสิ่งคุกคาม และสิ่งยั่วยุให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งแบ่งการตอบสนองเป็น 4 แบบคือ

- 1.1 การเตรียมต่อสู้กับสิ่งคุกคาม
- 1.2 การต่อต้านหรือการก้าวร้าว
- 1.3 การหลีกเลี่ยงหรือการหลีกเลี่ยง
- 1.4 การเฉยเมยหรือการไม่มีปฏิกิริยาตอบ

2. แบบวิธีเผชิญความเครียดโดยอ้อม (Palliation) เป็นกลไกการทำงานของร่างกายและจิตใจเพื่อบรรเทาภาวะอันตรายจากสิ่งแวดล้อม แบ่งเป็น 2 วิธีคือ วิธีบรรเทาอาการโดยตรง (Symptom Direct Method) และวิธีบรรเทาทางจิต (Intrapsychic Method)

เบลล์ (Bell. 1977 : 136 - 137) แบ่งการจัดการกับความเครียดเป็น 2 แบบเช่นกัน คือ

1. แบบการแก้ปัญหาระยะยาว (Long-term Method) เป็นการจัดการกับความเครียดที่เป็นจริง สามารถแก้ไขภาวะเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ได้แก่ การค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม การพูดคุยกับคนอื่น การใช้ประสบการณ์ในอดีต เป็นต้น

2. แบบการแก้ปัญหาระยะสั้น (Short-term Method) เป็นการจัดการกับความเครียดให้อยู่ในระดับที่ทนได้ชั่วคราว แต่ถ้าใช้วิธีนี้นาน ๆ จะเกิดปัญหาได้

ฟรีดแมน (Friedman. 1981 : 246) แบ่งวิธีการจัดการกับความเครียดเป็น

### 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะก่อนความเครียด เป็นระยะที่บุคคลตื่นตัวรับรู้ต่อเหตุการณ์ที่เป็นต้นเหตุของความเครียด

ระยะที่ 2 ระยะที่เผชิญภาวะเครียด เป็นระยะที่บุคคลเผชิญความเครียด และใช้กลไกการป้องกันตัวเพื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อความเครียด

ระยะที่ 3 ระยะหลังความเครียด เป็นระยะกลับสู่ความสมดุลหลังจัดการกับความเครียดแล้ว แต่ถ้าจัดการไม่สำเร็จจะเกิดภาวะวิกฤตขึ้น

ลาซารัส (Jalowiec and Powers. 1981 : 11 ; citing Lazarus. n.d.) ได้แบ่งวิธีการจัดการกับความเครียด ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายและนำมาศึกษากันมากในเรื่องการจัดการกับความเครียด ได้แบ่งวิธีการจัดการกับความเครียดเป็น 2 วิธีคือ

1. การจัดการกับความเครียดโดยการมุ่งแก้ไขตามปัญหาที่เกิดขึ้น (Problem-Oriented Coping Strategies) เป็นวิธีการจัดการโดยการแก้ไขปัญหาค้นหารายละเอียดของปัญหาเพิ่มเติม พยายามใช้วิธีต่าง ๆ จัดปัญหา ยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

2. การจัดการกับความเครียดโดยการมุ่งแก้ไขทางอารมณ์เป็นหลัก (Emotional-Oriented Coping Strategies) เป็นการรักษาสมดุลภายในจิตใจ ได้แก่ การปฏิเสธไม่รับรู้ พยายามลืม หรือหลีกเลี่ยงปัญหาเป็นต้น

ฮิวจ์และเฟลด์แมน (Hugh and Feldman. 1986 : 474) ได้แบ่งวิธีการจัดการกับความเครียดเป็น 2 วิธีที่เน้นงานและวิธีที่เน้นอารมณ์ดังนี้

1. วิธีเน้นงาน (Work-focused Coping Strategies) ได้แก่การจัดการกับความเครียดโดยใช้กิจกรรมเหล่านี้คือ การกำหนดบทบาทให้ชัดเจน การบริหารเวลา การมอบอำนาจ การแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติม ผสานกลวิธีการทำงาน และการแยกตนเองออกจากงาน เปลี่ยนนิสัยการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2. วิธีเน้นอารมณ์ (Emotional-focused Coping Strategies) ได้แก่การจัดการกับความเครียดโดยเน้นอารมณ์เป็นหลัก ได้แก่การใช้กิจกรรมต่อไปนี้จัดการกับความเครียดจากการทำงานคือ ลดความเป็นเลิศหรือมาตรฐานของงาน แสวงหาการสนับสนุนทางสังคม เพิ่มความอดทนต่อความคลุมเครือหรือความไม่แน่นอน ใช้เทคนิคการผ่อนคลาย และการดูแลรักษาสุขภาพ

เซอร์เมอร์ฮอน (Schermerhorn. 1988 : 539 - 540) เสนอวิธีการจัดการกับความเครียด สำหรับผู้บริหาร 5 วิธี คือ การควบคุมสถานการณ์ การบริหารเวลา ก้าวไปข้างหน้าด้วยตนเอง เปิดใจตนเองให้กว้าง ออกกำลังกาย และผ่อนคลาย (Relaxation)

บราแฮม (Braham. 1990 : 25) เสนอวิธีจัดการกับความเครียดเรียกว่า CALM MODEL มีขั้นตอนดังนี้

C	=	Change	คือ	การเปลี่ยนสถานการณ์ถ้าสามารถทำได้
A	=	Accept	คือ	ยอมรับสิ่งต่าง ๆ เมื่อไม่สามารถเปลี่ยนได้
L	=	Let go	คือ	การปล่อยให้ผ่านไป
และ M	=	Manage Lifestyle	คือ	จัดการกับชีวิตในทางที่ดี

ฮาลาฮานและมูส (Hallahan and Moos. 1987 : 946 - 955) เสนอวิธีการจัดการกับความเครียด 3 วิธีคือ

1. ยุทธศาสตร์เชิงรุกด้วยสติปัญญา ( Active-cognitive Strategies) เป็นการจัดการกับความเครียดด้วยสติปัญญา เป็นการเผชิญปัญหาโดยตรง
2. ยุทธศาสตร์เชิงรุกทางพฤติกรรม ( Active-behavioral Strategies) เป็นการจัดการกับความเครียดด้วยการใช้พฤติกรรมส่วนตัว ร่วมกับการปรึกษาบุคคลที่ตนไว้วางใจ
3. ยุทธศาสตร์การหลีกเลี่ยง ( Avoidance Strategies) เป็นการจัดการกับความเครียดด้วยวิธีการหลีกเลี่ยงที่ไม่ยอมรับความจริง

ลาแทค (Latack. 1986 : 378) ได้เสนอวิธีการจัดการกับความเครียดไว้ 3 แบบ คือ

1. แบบสู้ (Fight หรือ Control) เป็นวิธีการจัดการกับความเครียด โดยการเผชิญปัญหาโดยตรง เป็นการใช้กระบวนการแก้ปัญหา เลือกวิธีการจัดการโดยมุ่งสาเหตุของปัญหา
2. แบบหนี (Flight หรือ Escape) เป็นวิธีจัดการกับความเครียดโดยมุ่งแก้ปัญหาทางอ้อม เป็นการแก้ปัญหาโดยการมุ่งแก้ไขอารมณ์ เพื่อลดความกดดันทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ มากกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด
3. แบบแก้ไขตามอาการ (Symptom Management ) เป็นวิธีการที่จัดการกับตนเอง เมื่อมีอาการของความเครียดเกิดขึ้น เป็นการกระทำให้เกิดการผ่อนคลาย ความเครียด ไม่สนใจกับปัญหา บางครั้งหลีกเลี่ยงปัญหา ละเลยไม่สนใจหรือเลี่ยงจากเหตุการณ์ที่เกิดความเครียดไปสู่สถานการณ์ที่ตนคิดว่าทำให้เกิดความสุข โดยปัญหาหรือความเครียดไม่ได้รับการขจัด

จะเห็นได้ว่า มีวิธีการจัดการกับความเครียดหลากหลายแบบ ซึ่งผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะกับตนเองและสถานการณ์ตลอดจนสภาพแวดล้อม ผู้บริหารหนึ่งคนอาจใช้วิธีการจัดการกับความเครียดได้หลายแบบ เพราะการจัดการกับความเครียดถือเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และไม่มีการตัดสินว่าวิธีใดมีประสิทธิภาพ เพราะขึ้นกับบริบทนั้น ๆ บุคคลที่จัดการกับความเครียดได้ดี คือบุคคลที่รู้จักเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ (สมจิต หนูเจริญกุล. 2534 : 110)

วิธีการจัดการกับความเครียดที่บุคคลใช้ในการบริหารความเครียด เพื่อควบคุมภาวะสมดุลของร่างกายจิตใจ จัดหรือบรรเทาความเครียดที่เกิดขึ้นนั้น เป็นพฤติกรรมแสดงออกที่สามารถประเมินได้และมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินวิธีการจัดการกับความเครียดดังจะได้อีกกล่าวต่อไป

### การประเมินวิธีการจัดการกับความเครียด

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ค้นคิดและสร้างแบบวิธีการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินวิธีการจัดการกับความเครียด เช่น บัลดรี เมอร์ฟีและเพาเวอร์ (Baldree, Murphy and Powers. 1982 : 107 - 112) ลาแทค (Latack. 1986) บรีช เบิร์น และเซฟฟิลด์ (Breech, Burns and Sheffield. 1983 : 119) จาโลวิกและเพาเวอร์ (Jaloweic and Powers. 1982 ) ดังต่อไปนี้

1. แบบประเมินภาวะเครียดของ บัลดรี เมอร์ฟีและเพาเวอร์ (Baldree, Murphy and Powers. 1982 : 107 - 112) เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อความที่แสดงพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อการบรรเทา ควบคุม หลีกเลี่ยงหรือจัดการกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด แบบสอบถามทั้งหมดมี 42 ข้อ การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน แปลผลตามช่วงคะแนนที่บ่งชี้ว่าผู้ตอบมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดเพียงใด โดยแบ่งช่วงคะแนนดังนี้

- |                        |   |
|------------------------|---|
| คะแนนระหว่าง 42 - 75   | แสดงว่าสามารถจัดการกับความเครียดได้ในระดับต่ำ         |
| คะแนนระหว่าง 76 - 109  | แสดงว่าสามารถจัดการกับความเครียดได้ในระดับค่อนข้างต่ำ |
| คะแนนระหว่าง 110 - 143 | แสดงว่าสามารถจัดการกับความเครียดได้ในระดับปานกลาง     |

คะแนนระหว่าง 144 - 177 แสดงว่าสามารถจัดการกับความเครียดได้ในระดับ  
ค่อนข้างสูง

คะแนนระหว่าง 178 - 210 แสดงว่าสามารถจัดการกับความเครียดได้ในระดับ  
สูง

2. แบบประเมินวิธีการจัดการกับความเครียดของลาแทค (Latack. 1986 : 377-385) เป็นแบบวัดวิธีจัดการกับความเครียดที่เกิดจากงาน (Coping with Job Stress) ประกอบด้วยข้อความที่แสดงพฤติกรรมจัดการกับความเครียดด้วยวิธี สู้ หรือควบคุม (17 ข้อ) วิธีหนี (11 ข้อ) ซึ่งเป็นวิธีการจัดการกับตัวสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด และวิธีการจัดการตามอาการและอารมณ์ (24 ข้อ) เป็นวิธีแก้ปัญหาโดยการปรับตัวเมื่อมีความเครียด แบบวัดนี้มีทั้งหมด 52 ข้อ การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วง คะแนน จากไม่เคย (1 คะแนน) ถึง ทำเป็นประจำเสมอ (5 คะแนน) ผลรวมของคะแนนจะบ่งชี้ว่ามีความสามารถในการจัดการกับความเครียดระดับใดและใช้วิธีใดมากที่สุดในการจัดการกับความเครียด

3. แบบประเมินทักษะในการจัดการกับความเครียดของ บรีช เบิร์น และเซฟฟิลด์ (Breech, Burns and Sheffield. 1983 : 119) เป็นแบบตรวจสอบรายการว่าผู้ตอบได้ใช้รายการข้อใดบ้างในการจัดการกับความเครียด ให้คะแนนทำ = 1 ไม่ทำ = 0 คะแนนเต็ม 22 คะแนน ผลรวมคะแนนบ่งชี้ว่าผู้ตอบใช้วิธีใดจัดการกับความเครียดและจัดการกับความเครียดได้ดีเพียงใด

4. แบบประเมินวิธีการจัดการกับความเครียดของจาโลวิกและเพาเวอร์ (Jalowiec and Powers. 1982) เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อรายการที่แสดงพฤติกรรมที่แก้ไขความเครียด 2 วิธี คือ วิธีมุ่งแก้ปัญหา และมุ่งแก้ไขอารมณ์ ข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ ให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน จากไม่เคย (1 คะแนน) ถึง เสมอๆ (5 คะแนน) ผลรวมคะแนนจะบ่งชี้ว่า ผู้ตอบใช้กลวิธีใดมากที่สุดในการจัดการกับความเครียดและมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดระดับใด

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า มีวิธีการจัดการกับความเครียดหลายวิธี ฉะนั้นแบบวัดที่จะประเมินว่าผู้บริหารหรือบุคคลใดใช้วิธีใดในการจัดการกับความเครียด จึงมีหลายแบบ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดของลาแทคในการวิจัยครั้งนี้ โดยเลือกใช้กลุ่มข้อคำถามในการประเมินวิธีจัดการกับความเครียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานคือวิธีสู้และวิธีหนี ไม่ใช่ข้อคำถามในกลุ่มที่ใช้วิธีการจัดการกับความเครียดตามอาการ ซึ่งเป็นการปรับตัวเมื่อมีความเครียด เนื่องจากในขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ลาแทคได้ให้ข้อสรุป

ไว้ว่า ข้อคำถามในกลุ่มวิธีการจัดการตามอาการนี้ไม่สัมพันธ์กับสองกลุ่มที่กล่าวมา และควรใช้  
ในการประเมินวิธีจัดการกับความเครียดทั่วไปไม่ใช่ วิธีการจัดการกับความเครียดในการ  
บริหารงาน

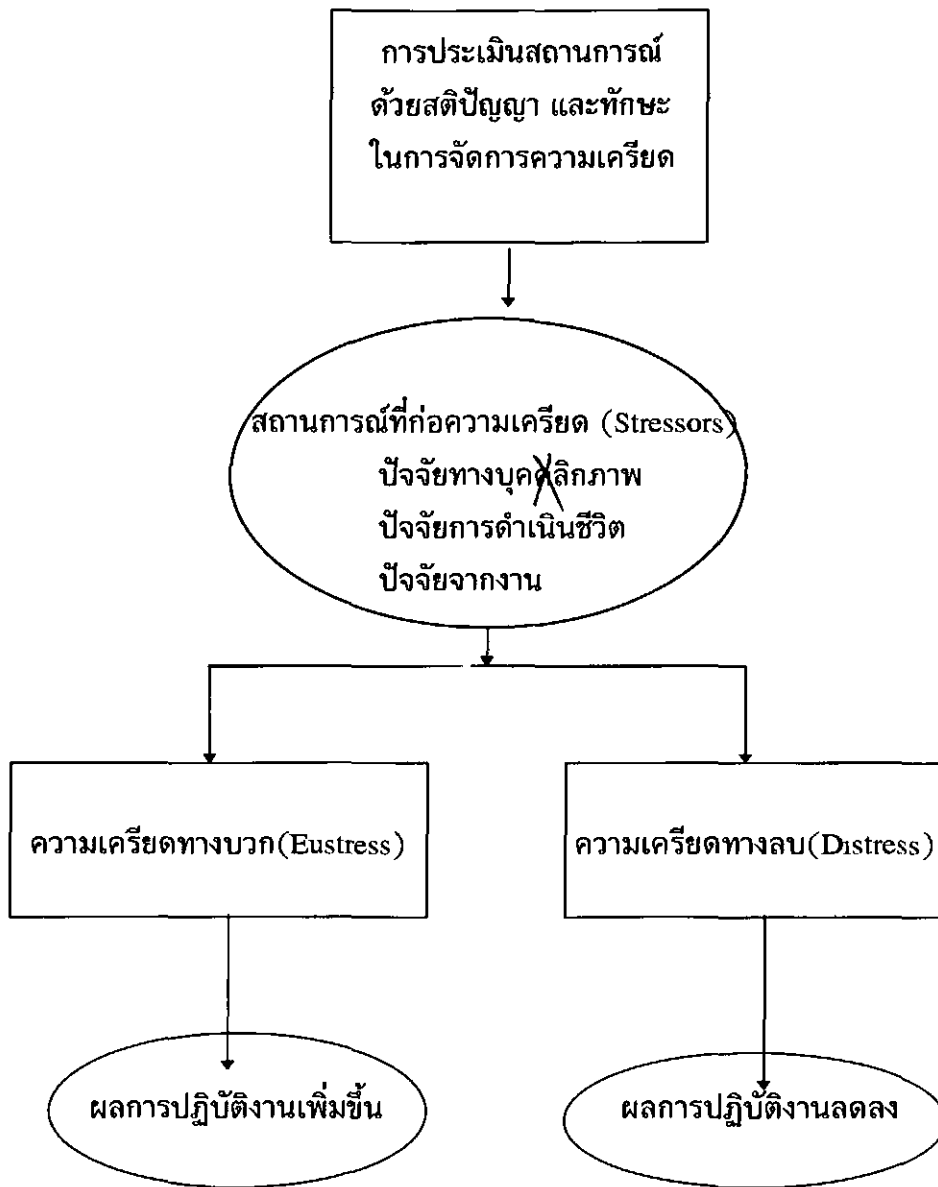
### อิทธิพลของความเครียดที่มีต่อการปฏิบัติงานและสุขภาพองค์การ

ความเครียดเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต แต่ถ้ามีความเครียดมากเกินไปก็เป็นสาเหตุของ  
ความตายด้วย (Crider and others. 1983 : 548) ทุกคนย่อมมีประสบการณ์ของความ  
เครียดโดยเฉพาะอย่างยิ่งความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เพราะเวลาส่วนใหญ่ของมนุษย์ถูก  
ใช้ไปในการทำงาน ความเครียดที่เกิดจากการทำงานเป็นทั้งผลดีและผลเสีย  
ถ้าไม่มีความเครียดเลย บุคคลก็ไม่มีสิ่งมากระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ไม่มีความคิดสร้าง  
สรรค์ ผลผลิตไม่ดีไม่มีคุณภาพ ในขณะที่เดียวกันใครก็ตามที่มีความรู้สึกไม่มีความสุข  
อารมณ์ไม่ดีเสมอ สุขภาพเสื่อมโทรม แสดงว่าเขากำลังถูกอิทธิพลของความเครียดคุกคาม  
(Yeager. 1991 : 168) การศึกษาเกี่ยวกับความเครียด สรุปได้ว่า ความเครียดมีอิทธิพล  
ที่สำคัญ 2 ประการคือ อิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมและภาวะสุขภาพร่างกาย  
และจิตใจ และอิทธิพลต่อการทำงานและองค์การ

**อิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมและภาวะสุขภาพร่างกายและจิตใจ** กล่าวคือ  
อิทธิพลของความเครียดก่อให้เกิดความผิดปกติทางอารมณ์ เริ่มจากความไม่สบายใจ  
หงุดหงิดว้าวุ่นใจ ต่อมาถึงการมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น นอนไม่หลับ  
ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ ไม่มีสมาธิ ขาดวิจารณญาณ การตัดสินใจเสียไป ติดบุหรี เหล้า  
ยา ในที่สุด เกิดภาวะเจ็บป่วยทางกาย เช่น ความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคหัวใจ  
อาจถึงความตายในที่สุดถ้าความเครียดเรื้อรังประกอบกับเจ็บป่วยเรื้อรัง (Gobb and  
Karl. 1972 : 8 - 15 ; Quick and Quick. 1984 : 44 - 76 ; Hugh and Feldman.  
1986 : 468)

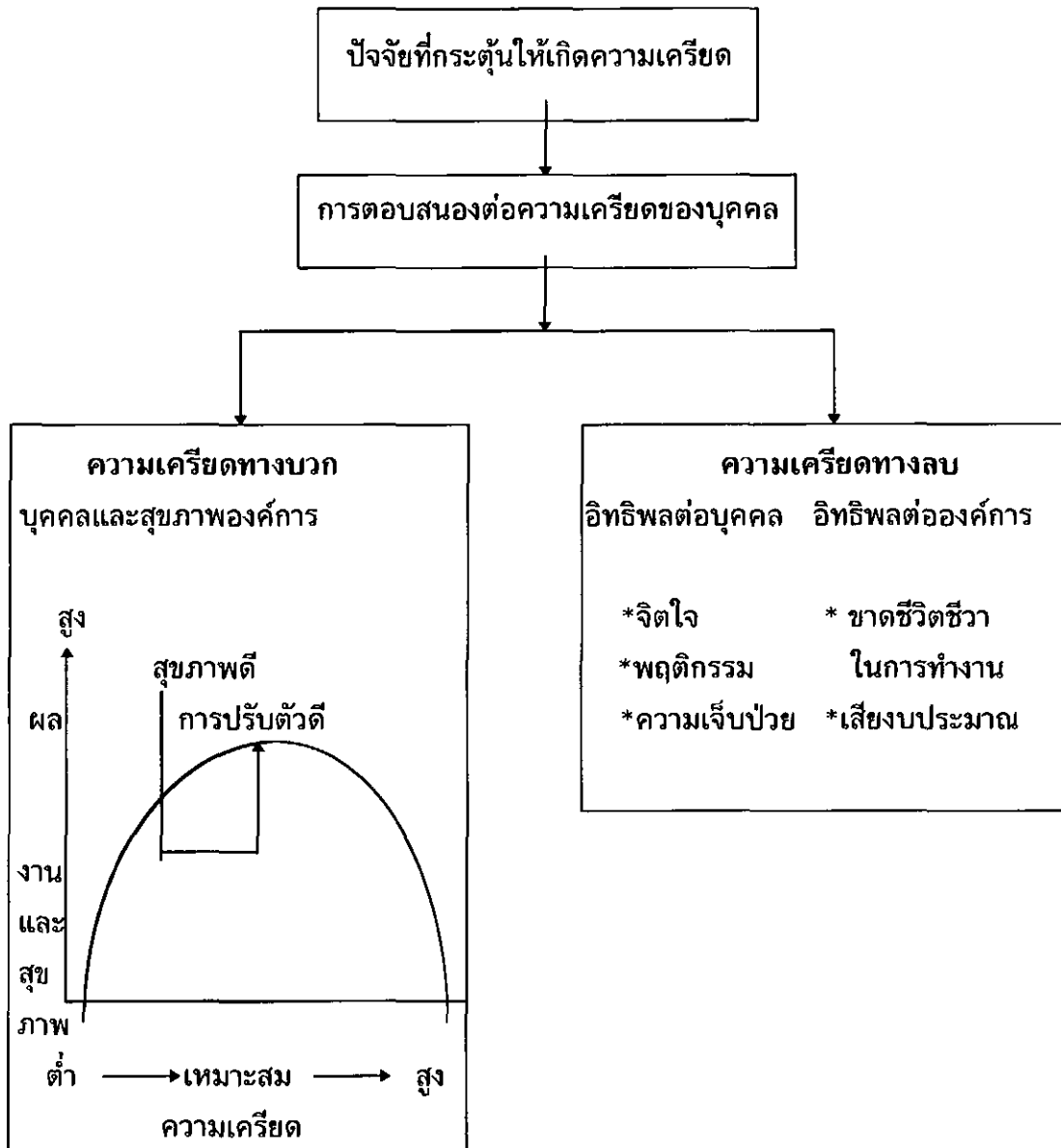
**อิทธิพลต่อการทำงานและองค์การ** ความเครียดทำให้ความสามารถในการ  
ปฏิบัติงานลดลง การทำงานไม่มีประสิทธิผล (Hanson. 1991 : 280) ผลงานลดลง  
ทั้งปริมาณและคุณภาพ เนื่องมาจากความเหนื่อยล้าทั้งร่างกายและจิตใจ ขาดความพึงพอใจ  
ในการทำงาน การตัดสินใจผิดพลาด โดยเฉพาะผู้บริหารและผู้ที่มิงานในความรับผิดชอบ  
ระดับสูง มีความบกพร่องในการใช้ความคิดวิจารณ์ในการวินิจฉัยสั่งการ ความคิด  
สร้างสรรค์ลดลง ขาดขวัญ เกิดการขาดงาน ขี้ขลาด ล่าออก ความปลอดภัยในงาน

ลดลง เกิดอุบัติเหตุร้ายแรง และบ่อยครั้งที่องค์การต้องเสี่ยงประมาณในการดูแลรักษา เสี่ยงทรัพยากรบุคคลและแรงงาน ในที่สุดทำให้องค์การไม่มีประสิทธิภาพตามที่ควรจะเป็น (Dohrenwend. 1974 : 242 ; Zimbardo and Ruch. 1978 : 542 ; Cooper. 1979 : 183 - 202 ; Reitz. 1981 : 234 - 239 ; Hugh and Feldman. 1986 : 468) อิทธิพลดังกล่าวที่เกิดขึ้นนั้นหากเกิดกับบุคคลที่เป็นผู้บริหารองค์การ ย่อมมีผลต่อการบริหารให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา ซึ่งบุคลากรทำงานด้วยความสำนึกในหน้าที่ มีการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย อาจารย์มีอิสระในการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง ถ้าผู้บริหารหรือครูใหญ่หรือหัวหน้าภาควิชามีความเครียดในระดับที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ความเหนื่อยล้า หย่อนสมรรถภาพในการควบคุม ประสานงานให้หน่วยงานมีการดำเนินการสอดคล้องไปในทางเดียวกันทั้งในระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร และระดับสถาบัน ซึ่งจะนำมาสู่การมีสุขภาพที่ดี การสร้างสรรค์บรรยากาศที่ทำให้องค์การมีสุขภาพที่ดีคงมีความจำกัด และถ้าคงสภาวะเช่นนี้ยาวนาน เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถจัดการควบคุมความเครียดได้ ในที่สุดองค์การคงจะหย่อนประสิทธิภาพและมีสุขภาพที่ไม่ดีต่อไปในอนาคต จากการศึกษาของ บุษ (Bush. 1987) พบว่าผู้บริหารหรือผู้นำในองค์การมีความสำคัญในการสร้างเสริมบรรยากาศของการมีสุขภาพที่ดีในองค์การ อิทธิพลของความเครียดมีทั้งทางบวกและลบต่อผลการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบ 7 (DuBrin. 1990 : 172 ; Harris. 1989 : 12) ซึ่งอธิบายว่า หลังจากที่บุคคลใช้สติปัญญาและทักษะในการประเมินความเครียดแล้ว ก็จะทราบถึงสาเหตุของความเครียด จากนั้นบุคคลก็จะใช้ทักษะและวิธีในการจัดการกับความเครียด ถ้าจัดการกับความเครียดได้ก็จะเป็นความเครียดทางบวก (Eustress) ที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ถ้าจัดการไม่สำเร็จก็เกิดความเครียดทางลบ (Distress) ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาดไม่มีสมาธิ เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ ป่วย หรือมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติ เป็นต้น



ภาพประกอบ 7 อิทธิพลของความเครียดต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลของความเครียดที่มีต่อบุคคล การปฏิบัติงาน และองค์การสามารถสรุปได้ดังแผนภาพต่อไปนี้ (Quick and Quick. 1984 : 12, 300)



ภาพประกอบ 8 อิทธิพลของความเครียดต่อบุคคลและองค์การ

จากภาพประกอบ 8 สรุปได้ว่า อิทธิพลของความเครียดจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามปริมาณหรือระดับของความเครียดของบุคคล ความเครียดก่อให้เกิดอิทธิพลทั้งทางบวกและทางลบ ถ้าเป็นความเครียดทางบวกจะก่อให้เกิดผลงานที่ดี องค์การมีสุขภาพดี ถ้าเป็นความเครียดทางลบ จะส่งอิทธิพลให้องค์การขาดชีวิตชีวา สูญเสียงบประมาณ บุคคลเกิดความเจ็บป่วย มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกายและพฤติกรรม ฉะนั้นความเครียด จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจที่จะทำการศึกษาว่าความเครียดของหัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล จะสามารถอธิบายหรือทำนายสุขภาพองค์การของภาควิชาได้หรือไม่อย่างไร

### ปัจจัยที่เกี่ยวกับความเครียด วิธีการจัดการกับความเครียดและสุขภาพองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดแบ่งได้เป็น ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จะแสดงผลต่อความเครียด เพราะสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด จะทำให้บุคคลตอบสนองต่อความเครียดแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างของแต่ละบุคคล (Individual Differences) บางคนสามารถเผชิญกับความเครียดได้ดีกว่าอีก คนหนึ่ง เนื่องจากเขาสามารถปรับตัว ปรับพฤติกรรมกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลที่น่าสนใจ และนำมาศึกษาเกี่ยวกับความเครียด ได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะประจำตัวของหัวหน้าภาควิชา ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลหรือ ปัจจัยชีวสังคมที่อาจจะก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียในการดำเนินการบริหารภาควิชา ให้มีสุขภาพดีหรือไม่ดีได้

#### ปัจจัยชีวสังคม

อายุ เป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นคุณลักษณะประจำตัวของหัวหน้าภาควิชา เพราะอายุเป็นเงื่อนไขภายในของบุคคลที่มีผลต่อการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียด (สมจิตร หนูเจริญกุล. 2534 : 98 ) และยังเกี่ยวข้องกับความเครียดใน 2 ประเด็น คือ อายุอาจจะอยู่ในส่วนที่เป็นตัวการให้เกิดความเครียด และ อายุเป็นตัวตัดสินการตอบสนองต่อความเครียดอย่างไร ทั้งนี้เพราะคนปกติเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ระดับวุฒิภาวะก็เจริญสูงขึ้นตามวัย ความคิดความอ่านจะมีความสุข การมองปัญหาจะมองได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ความคิดและการกระทำจะ

ค่อยเป็นค่อยไปตามวัย (ทัศนาศา บัญชิต. 2529 : 190) จะเพิ่มความรอบคอบในการตัดสินใจที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความสามารถบางอย่างเรียนรู้ได้ระหว่างที่อยู่ในวัยต่าง ๆ (สมยศ นาวิกการ. 2521 : 141) จากการวิจัยของคีรอนันต์ จูหะเตมี (2523) พบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีอายุน้อย ระหว่าง 25 - 35 ปี จะมีความเครียดสูงที่สุด ส่วนอาจารย์พยาบาลที่มีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปี จะมีความเครียดปานกลาง ซึ่งตรงข้ามกับการศึกษาของสุกัญญา ยุ่นจิตต์ (2523) และพรทิพย์ เกษุรานนท์ (2527) ที่พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของความเครียดในพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันและสอดคล้องกับการวิจัยของ รุฟ. อี โรเจอร์ ซึ่ง พรทิพย์ เกษุรานนท์ ได้อ้างถึงได้ศึกษาความเครียดในการทำงาน พบว่าบุคคลมีความเครียดหรือไม่ ไม่เกี่ยวกับ อายุ แต่ เทพวัลย์ สุชาติ (2530) พบว่าอายุเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับการศึกษาของพาราสุรามาน และอัลทโท (Parasuraman and Alutto. 1984 : 333) ที่พบว่า อายุ เป็นสาเหตุหนึ่ง ที่ก่อให้เกิดความเครียด ส่วน แมคลิน (Melcan อ้างถึงใน ศุภชัย ขาวะประภาส 2525 : 68) พบว่า อายุมีความสำคัญในการกำหนดว่าบุคคลจะเผชิญกับความเครียดได้ดีหรือไม่ โดยเฉพาะหัวหน้า ถ้าอายุต่ำกว่า 35 ปี จะมีปัญหาเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาในกลุ่มคนไทยของภักทรพร ประกอบผล (2535) พบว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 40-60 ปี จะมีวิธีการจัดการ กับความเครียดได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ กิบสัน, อิวานเชวิช, ดอนเนลลี, คาลาฮัน, ฟลีโนราวด์และนูดสัน, บันซ์ เบิร์น และไฟเกลสัน (Gibson, Ivancevich, Donelly. 1982 : 151 ; Callahan, Fleenoroud and Knudson. 1986 : 442 ; Bunch. 1993 : 2763 - A, Burn. 1993 : 2700 - A, ; Fogelson. 1993 : 3417 - A ) ที่ยืนยันว่า อายุเป็นตัวแปรสำคัญที่สัมพันธ์กับความเครียด อายุที่มากขึ้นจะทำให้บุคคลมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ขึ้น สามารถจัดการกับความเครียดได้ดี ทราบว่าจะมีวิธีจะแก้ปัญหาอย่างไร สำหรับในเรื่องการบริหารงานแล้ว การวิจัยของดิณ ปรัชญพฤทธิ (2527 : 47) พบว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุมากจะมีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานสูงกว่าหัวหน้าภาคที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับสุจิตรา จรจิตร (2532 : 79) พบว่า หัวหน้าภาคที่มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานสูงคือหัวหน้าภาคที่มีอายุค่อนข้างมาก ทั้งนี้อาจจะ เป็นเพราะว่า หัวหน้าภาคที่มีอายุมาก มีทัศนคติที่ดีต่องาน และสามารถเข้ากับลูกน้องได้ดี ดังที่พบในการวิจัยของเจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534 : 154) ที่พบว่าหัวหน้าภาคที่อายุน้อยสามารถจัดระบบงานได้ดี และหัวหน้าภาคที่มีอายุมากจะมุ่งมั่นและมีการใช้อำนาจในตำแหน่งมาก

ดังนั้น อายุ จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ควรนำมาศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ในวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่ประการใด และส่งผลต่อสุขภาพขององค์การของวิทยาลัยพยาบาลอย่างไร

**ประสบการณ์** เป็นตัวแปรที่สำคัญอีกตัวแปรหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับ ความเครียด และสุขภาพองค์การ เพราะประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล ในองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์. 2516 : 54) ในการศึกษาครั้งนี้ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาที่นับเป็นจำนวนปีที่หัวหน้าภาควิชาทำหน้าที่บริหารภาควิชา การที่ผู้บริหารมีประสบการณ์และทำงานนาน จะสามารถจัดการกับความเครียดได้ดี มีการปรับตัวทำให้ถูก ความเครียดน้อย ประสบการณ์ทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง ทำให้เกิดทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (สกุลพร สังวรกาญจน์. 2529 : 19) ประสบการณ์ทำให้คนรู้ว่าอะไรเป็นความเสี่ยง มีความกล้าเผชิญปัญหาได้ดี ทั้งช่วยพัฒนาความคิด สามารถเลือกทางเลือกได้ดีและพบว่า ประสบการณ์เป็นปัจจัยช่วยให้ปฏิบัติงานดีขึ้น (Corcoran. 1981 :174) ทั้งนี้อาจเป็น เพราะประสบการณ์ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเครียดในการ ปฏิบัติงานน้อย ดังที่ดูบริน (DuBrin. 1990 : 172) ได้กล่าวว่า คนที่ขาดความเชื่อมั่นใน ตนเองจะเกิดความเครียดบ่อยที่สุด ในการศึกษาวิจัยในประเทศไทยสุกัญญา ยุ่นจิตต์ (2523) ศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของพรรณทิพย์ เพชรรัชตะชาติ (2529) ที่พบว่าอาจารย์พยาบาล ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศิริอนันต์ จูทะเดมีย์ (2524) ที่ศึกษาความเครียดของอาจารย์พยาบาล พบว่าอาจารย์พยาบาลที่มี ประสบการณ์ที่ต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี จะมีความเครียดต่างกันซึ่งมีสาเหตุมาจากการสอน ค่าตอบแทนและความก้าวหน้า ในการทำงานแตกต่างกัน การศึกษาของศิริพร โอภาสวัตชัย (2531) พบว่าระยะเวลาใน การปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน การ ศึกษาของบุคคลต่าง ๆ ที่เสนอมามีทั้งสอดคล้องและขัดแย้งกับการศึกษาวิจัยของต่างประเทศ กล่าวคือ การศึกษาของโรสซีและโรสซี (Rosse and Rosse. 1981) กับ โคชและคณะ (Koch and others. 1982) พบว่าความเครียดและประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันซึ่ง ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของโมโตวิดโล แพคการ์ดและแมนนิ่ง (Motowidlo, Packard and Manning. 1986) ซึ่งพบว่าประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความเครียด

จากการวิจัยที่นำเสนอมายังสรุปไม่ได้ว่า ประสบการณ์ของหัวหน้าภาควิชาจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของหัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลอย่างไรและประสบการณ์ของหัวหน้าภาควิชาจะมีผลต่อสุขภาพองค์การของภาควิชาอย่างไรหรือไม่ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงนำมาศึกษา เพื่อขยายความรู้ในประเด็นดังกล่าวต่อไป

วุฒิการศึกษา เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและประสิทธิภาพในการบริหารงานที่จะนำองค์การไปสู่การมีสุขภาพดีหรือไม่ดี กล่าวคือหัวหน้าภาควิชาที่มีการศึกษาสูงยิ่งมีผลดีต่อการบริหารภาควิชา ดังงานวิจัยของดิณ ปรัชญาพฤทธิ์ (2527) ซึ่งทำการศึกษเกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชาที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าการศึกษาของหัวหน้าภาควิชาที่มีผลต่อการบริหารงานหรือการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์ผลอย่างยิ่ง โดยเฉพาะความรู้ความสามารถในการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัย การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญเกี่ยวข้องกับความเครียด ดังการศึกษาของพีระ ครีกครั้นจิตร์ (2529) พบว่าการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารการศึกษาเกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรรณทิพย์ เพชรรัชตะชาติ (2529) และศิริพร โอบาสวัสดิ์ชัย (2531) ที่พบว่าการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดกับพร ประกอบผล (2535) ศึกษาพบว่าการศึกษาที่มีผลต่อพฤติกรรมจัดการกับความเครียดด้วย และการศึกษาของกิบสันและคณะ (Gibson and others. 1982 : 151) คาลาฮัน ฟลีโนราวด์และนูดสัน (Callahan, Fleenoroud and Knudson. 1986 : 442 - 443) สอดคล้องกันคือการศึกษาเป็นสาเหตุของความเครียด และมีความสัมพันธ์กับการคุณภาพของการจัดการกับความเครียดของบุคคล แต่การศึกษาของริทซ์ (Rietz. 1981 : 244) พบว่าการศึกษายังไม่ใช่ตัวทำนายที่ดีต่อการเกิดความเครียด ในด้านการบริหารงานให้มีประสิทธิผลนั้น การศึกษาของเจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) พบว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาคมีการศึกษาสูงจะมีประสิทธิผลสูงกว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาคมีการศึกษาต่ำกว่า

ฉะนั้น ตัวแปรการศึกษาของหัวหน้าภาควิชาเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา จึงควรศึกษาว่ามีผลต่อสุขภาพองค์การของภาควิชาหรือไม่อย่างไร

## ปัจจัยด้านลักษณะของภาควิชา

**ขนาดของภาควิชา** ตัวแปรเกี่ยวกับขนาดของภาควิชา ที่นำมาศึกษาในการวิจัยนี้ จำแนกขนาดตามจำนวนสมาชิกที่ปฏิบัติงานในภาควิชา จากแนวคิดของ คลีแลนด์ (Cleland. 1976 : 108 - 111) ที่ว่าจำนวนบุคลากรที่เหมาะสม จะทำให้คุณภาพของความคิดและการปฏิบัติงานมีผลดี เพราะจะก่อให้เกิดความเครียดปานกลาง การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลมากจะก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้น จากการศึกษาของพรทิพย์ วิโรจน์แสงอรุณ (2528) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่าพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลที่มีขนาด 10 เตียง และ 60 เตียง จะมีความเครียดมากกว่าพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง จากการศึกษาและแนวคิดดังกล่าวแสดงว่า การมีผู้ปฏิบัติงานน้อยหรือมากไปจะเกิดความเครียดในระดับสูงได้

ถ้าพิจารณาขนาดของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล ก็มีความแตกต่างกันไป มีทั้งขนาดใหญ่ ปานกลางและขนาดเล็ก ฉะนั้นจึงควรนำตัวแปรขนาดของภาควิชามาทำการศึกษาว่าขนาดของภาควิชามีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความเครียด วิธีการจัดการกับความเครียด และสุขภาพองค์การประการใด ทั้งนี้เพื่อขยายความรู้ และเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลต่อไป

**ความสามัคคี** ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสามัคคีของกลุ่มอาจารย์ในแต่ละภาควิชาซึ่งมีการแสดงออกด้วยพฤติกรรมกรรมมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีความพร้อมเพรียงกันในการปฏิบัติงานโดยไม่มีการบังคับ เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็ร่วมกันยอมรับไม่โยนความผิดให้กันและกัน เมื่อกลุ่มหรือสมาชิกต้องการความช่วยเหลือ จะได้รับการช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ อาจารย์มั่นใจว่าตนจะได้รับความเป็นธรรมและการปกป้องจากกลุ่มหรือหัวหน้า มีการจัดความขัดแย้งด้วยสติปัญญามากกว่าการใช้อารมณ์ มีจิตใจหวังดีและเกื้อกูลกันในทางที่ไม่ผิดศีลธรรม ความสามัคคีเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียด มีการศึกษาพบว่า ความสามัคคีของกลุ่มขึ้นกับการบริหารของหัวหน้า กลุ่มที่มีความสามัคคีสูงสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารที่มีพฤติกรรมส่งเสริมสนับสนุน (Baron. 1990 : 277) ฉะนั้น ความสามัคคีของสมาชิกในหน่วยงานอาจมีความสัมพันธ์กับความเครียดเพราะการขาดความสามัคคีอาจก่อให้เกิดความยากลำบากในการกระตุ้นให้กลุ่มทำงาน ถ้าเกิดมีความไม่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ของภาควิชา และของกลุ่มอาจารย์ อาจจะทำให้เกิดการควบคุมสถานการณ์ที่ลำบากเป็นผลให้เกิดความเครียดกับหัวหน้าภาควิชา ได้มีการศึกษาพบ

ว่าอาจารย์ใหญ่ที่มีลักษณะเหมาะสมกับกลุ่มจะมีความเครียดในการทำงานน้อย (Chemers and others. 1985 : 628)

ความสามัคคีในกลุ่มอาจารย์เป็นตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวกับลักษณะงานและองค์การที่สามารถก่อให้เกิดความเครียด และส่งผลถึงประสิทธิผลหรือสุขภาพขององค์การได้ เมื่อมีความสามัคคีก็มีความร่วมมือร่วมใจกัน แต่ความสามัคคีอาจก่อให้เกิดความกดดันของกลุ่มต่อหัวหน้าได้ กรณีเกิดกลุ่มที่ไม่เป็นทางการในภาควิชา เมื่อได้รับมอบหมายงานอาจเกิดการต่อต้าน ทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารงาน ก่อให้เกิดความเครียด (Quick and Quick. 1984 : 39)

ปัญหาที่เกิดจากการติดต่อประสานงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งก่อก่อให้เกิดความเครียด (Cooper. 1979 : 187) รัชดา เอี่ยมพานิช (2531) ศึกษาพบว่าสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานมีผลต่อความเครียดในการทำงานมากที่สุดในเรื่องของการที่ผู้ร่วมงานไม่ค่อยเอาใจใส่หรือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเลย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความสามัคคีต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของ ฮิวจ์และเฟลด์แมน (Hugh and Feldman. 1980 : 459) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด และสอดคล้องกับการศึกษาของเฟรนช์และแคพแลน (French and Caplan. 1974 : 30 - 36) ที่พบว่า การที่ต้องรับผิดชอบงานในระดับสูง และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่ดีจะมีผลกระทบต่อบุคคล ทำให้ขาดการร่วมมือในการทำงาน ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน และขาดประสิทธิภาพในงานด้วย การที่สมาชิกที่ร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เอาใจใส่ในการทำงาน ไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดความสามัคคีกัน ย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งในกลุ่ม เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับหัวหน้าที่ต้องบริหารความขัดแย้ง ทำให้เพิ่มงานแก่หัวหน้าภาควิชา อาจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มมากขึ้น และเป็นเหตุให้เกิดการทำงานที่ไม่สอดคล้องสัมพันธ์กัน อาจทำให้เกิดอุปสรรคในการบริหารในองค์การมีสุขภาพที่ดีได้ (Weinshall and Yael. 1983 : 229)

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสุขภาพองค์การของภาควิชา ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ความสัมพันธ์ และอำนาจการทำนายสุขภาพองค์การ โดยใช้ตัวทำนายหลายประเภท คือ ลักษณะชีวิตสังคมของหัวหน้าภาควิชา ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา รวมทั้งมุ่งค้นหาและเสนอแนะวิธีการสร้างเสริมสุขภาพองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารภาควิชาต่อไป การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรในการวิจัยคือ ภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งประเทศจำนวน 25 วิทยาลัย รวมภาควิชาทั้งสิ้น 200 ภาควิชา

##### กลุ่มตัวอย่าง

เลือกกลุ่มตัวอย่างจากภาควิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเลือกดังนี้

เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ดังต่อไปนี้

1. แบ่งขนาดของวิทยาลัยพยาบาลออกเป็น 3 กลุ่ม คือ วิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ วิทยาลัยพยาบาลขนาดกลาง และวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก โดยใช้จำนวนนักศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง (กองงานวิทยาลัยพยาบาล. 2536 : 15)

2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ร้อยละ 60 ของประชากร แต่ละกลุ่มจะได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

กลุ่มที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ มีนักศึกษาตั้งแต่ 700 คนขึ้นไป มีจำนวน 6 แห่ง มีภาควิชาทั้งสิ้น 48 ภาควิชา ภาควิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 30 ภาควิชา

กลุ่มที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลขนาดกลาง มีนักศึกษาตั้งแต่ 401 - 700 คน มีจำนวน 10 แห่ง มีภาควิชาทั้งสิ้น 80 ภาควิชา ภาควิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 50 ภาควิชา

กลุ่มที่ 3 วิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก มีนักศึกษาตั้งแต่ 100 - 400 คน มีจำนวน 9 แห่ง มีภาควิชาทั้งสิ้น 72 ภาควิชา ภาควิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 45 ภาควิชา จากนั้นเลือกผู้ที่จะทำการตอบข้อมูล ได้บุคคลที่ให้ข้อมูลดังนี้

1. หัวหน้าภาควิชาของวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 125 คน
2. อาจารย์พยาบาลในภาควิชาต่างๆในวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 597 คน (เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ร้อยละ 60 จากจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของแต่ละภาควิชา)

รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 722 คน รายละเอียดปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของวิทยาลัยพยาบาล

ขนาดของวิทยาลัยพยาบาล	หัวหน้าภาควิชา		อาจารย์พยาบาล	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
<b>ขนาดใหญ่</b>				
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	8	5	75	45
วิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช	8	5	53	32
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา	8	5	73	44
วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	8	5	42	25
วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์	8	5	45	27
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี 1	8	5	50	30
รวม	48	30	338	203
<b>ขนาดกลาง</b>				
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา	8	5	58	35
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	8	5	44	26
วิทยาลัยพยาบาลสรรพสิทธิ์ประสงค์	8	5	43	26
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง	8	5	33	20

ตาราง 1 (ต่อ)

ขนาดของวิทยาลัยพยาบาล	หัวหน้าภาควิชา		อาจารย์พยาบาล	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดกลาง(ต่อ)				
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี	8	5	30	18
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตต์	8	5	37	23
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีมหาสารคาม	8	5	39	23
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี	8	5	30	18
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี	8	5	39	23
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา	8	5	20	12
รวม	80	50	273	224
ขนาดเล็ก				
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	8	5	39	24
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท	8	5	36	22
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท	8	5	35	21
วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้าเพชรบุรี	8	5	34	20
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์	8	5	33	20
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	8	5	32	19
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครฉะวาส	8	5	31	19
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีัญญา	8	5	29	17
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครพนม	8	5	14	8
รวม	72	45	283	170
รวมทุกขนาด	200	125	994	597

สำหรับจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามภาควิชาที่สังกัด ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามภาควิชา

ภาควิชา	หัวหน้าภาควิชา	อาจารย์
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	21	123
การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	14	61
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	16	52
การพยาบาลอนามัยชุมชน	20	84
การบริหารและพัฒนาวิชาชีพ	6	21
การศึกษาทั่วไป และวิทยาศาสตร์พื้นฐานวิชาชีพ	9	36
พื้นฐานการพยาบาล	18	109
การพยาบาลสูตินรีเวชศาสตร์	21	111
รวม	125	597

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปรต่อไปนี้

1. ปัจจัยชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ได้แก่

1.1 อายุ แยกออกเป็น

อายุต่ำกว่า 35 ปี

อายุ 35 - 40 ปี

อายุ 41 - 45 ปี

อายุ 46 - 50 ปี

อายุ 51 ปีขึ้นไป

- 1.2 วุฒิการศึกษา แบ่งออกเป็น
  - วุฒิปริญญาตรี
  - วุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี
- 1.3 ประสบการณ์การบริหาร แบ่งออกเป็น
  - ประสบการณ์ 1 - 5 ปี
  - ประสบการณ์ 6 - 10 ปี
  - ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป
2. ปัจจัยลักษณะของภาควิชา ได้แก่
  - 2.1 ขนาดของภาควิชา แบ่งเป็น
    - ภาควิชาขนาดเล็ก (มีอาจารย์ 1 - 5 คน)
    - ภาควิชาขนาดใหญ่ (มีอาจารย์ 5 คนขึ้นไป)
  - 2.2 ความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา แบ่งเป็น
    - ความสามัคคีต่ำ
    - ความสามัคคีสูง
3. ความเครียด แบ่งเป็น 3 ระดับคือ
  - 3.1 ความเครียดระดับต่ำ
  - 3.2 ความเครียดระดับปานกลาง
  - 3.3 ความเครียดระดับสูง
4. วิธีการจัดการกับความเครียด แบ่งเป็น 2 แบบคือ
  - 4.1 แบบสู้ (Fight)
  - 4.2 แบบหนี (Flight)

ตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาพองค์การ แบ่งเป็น 7 มิติคือ

1. ความเข้มแข็งของภาควิชา
2. อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา
3. การบริหารเน้นคน
4. การบริหารเน้นงาน
5. การสนับสนุนทรัพยากร
- 6.ขวัญของอาจารย์ในภาควิชา
7. การเน้นวิชาการ

## เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าภาควิชา

แบบสอบถามหัวหน้าภาควิชา แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วยข้อคำถามให้หัวหน้าภาควิชา ประเมินตนเองในเรื่องต่างๆ 3 เรื่อง คือ แบบสอบถามลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชาและลักษณะของภาควิชา แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการบริหารภาควิชา และแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา

ตอนที่ 1. แบบสอบถามลักษณะชีวสังคมและลักษณะของภาควิชา ประกอบด้วย

- ก. ถามเกี่ยวกับลักษณะชีวสังคม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์
- ข. ถามเกี่ยวกับลักษณะของภาควิชา ได้แก่ ชื่อของภาควิชา จำนวนอาจารย์ใน

ภาควิชา

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมข้อความ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

#### ตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย X ลงใน [ ] ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- 0) ท่านสังกัดภาควิชา .....
- 00) อายุของท่าน [ ] ต่ำกว่า 35 ปี [ ] 35 - 40 ปี  
[ ] 41 - 45 ปี [ ] 46 - 50 ปี  
[ ] 50 ปีขึ้นไป
- 000) วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน  
[ ] ปริญญาตรี  
[ ] ปริญญาโท  
[ ] ปริญญาเอก

## ตอนที่ 2. แบบวัดความเครียดของหัวหน้าภาควิชา

แบบวัดความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วยข้อความที่บ่งบอกสถานการณ์ ความคิด ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าภาควิชา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดความเครียดของผู้บริหารของโคชและตัง (Koch and Tung. 1982 : 493 - 499) และบัซเซลลี-ไวท์ (Buzzelli-White. 1988 ) มีทั้งหมด 35 ข้อ เป็นแบบสำรวจตนเอง การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน จาก “ไม่เคยเกิดขึ้น” ถึง “เกิดขึ้นบ่อยที่สุด” แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

### ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบวัดนี้ระบุถึงเหตุการณ์ หรือความรู้สึกนึกคิดของท่านขณะที่ปฏิบัติงาน ขอท่านได้โปรดพิจารณาว่าเหตุการณ์ หรือความรู้สึกนึกคิดเหล่านี้เกิดขึ้นกับท่านบ่อยครั้งเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในตารางท้ายข้อความที่ตรงกับปริมาณการเกิดสถานการณ์ หรือความรู้สึก ความคิดที่เกิดขึ้นกับท่าน โปรดตอบทุกข้อ

สถานการณ์หรือความรู้สึกนึกคิด	ไม่เคย เกิดขึ้น	เกิดขึ้น นาน ๆ ครั้ง	เกิดขึ้น บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยที่สุด
0) ท่านต้องทำการตัดสินใจบางอย่างที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตของคนที่ท่านรู้จัก					
00) ท่านไม่แน่ใจในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
000) ท่านรู้สึกว่าม้งานมากจนไม่สามารถทำให้แล้วเสร็จ					

### เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนที่สองนี้มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตอบในช่อง “ไม่เคยเกิดขึ้น”	ให้ 1 คะแนน
ตอบในช่อง “เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง”	ให้ 2 คะแนน
ตอบในช่อง “เกิดขึ้นบางครั้ง”	ให้ 3 คะแนน

ตอบในช่อง “ เกิดขึ้นบ่อยครั้ง” ให้ 4 คะแนน  
 ตอบในช่อง “ เกิดขึ้นบ่อยที่สุด” ให้ 5 คะแนน  
 ในกรณีที่ข้อความเป็นนิเสธ คะแนนที่ให้อาจกลับกัน

#### การแปลความหมายของคะแนน

พิจารณาจากช่วงของคะแนนดังนี้

คะแนนตั้งแต่	35 - 82	แสดงว่ามี ความเครียดระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่	83 - 129	แสดงว่ามี ความเครียดในระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่	130 - 175	แสดงว่ามี ความเครียดในระดับสูง

#### ตอนที่ 3. แบบวัดวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบวัดวิธีการจัดการกับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานงาน (Coping with Job Stress) แบ่งวิธีการจัดการกับความเครียดที่เกิดจากการบริหารงานเป็น 2 แบบ คือแบบสุ้ม และ แบบหนี ผู้วิจัยพัฒนามาจากเครื่องมือของลาแทค (Latack, 1986) ประกอบด้วยข้อความที่แสดงความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม หรือการกระทำที่ผู้บริหารใช้เมื่อเกิดความเครียดมีทั้งหมด 28 ข้อ วัดแบบสุ้ม 17 ข้อ แบบหนี 11 ข้อ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “ไม่เคย” ถึง “บ่อยที่สุด” แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟารวมทุกข้อเท่ากับ .83 (ถ้าพิจารณาเฉพาะข้อ 1 - 17 ซึ่งเป็นวิธีจัดการกับความเครียดแบบวิธีสุ้ม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 และเฉพาะข้อ 18 - 28 ซึ่งเป็นวิธีการจัดการกับความเครียดแบบวิธีหนี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76 )

#### ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบวัดนี้ต้องการทราบความคิด ความรู้สึก หรือวิธีการปฏิบัติ เมื่อท่านมีความเครียดในขณะที่ทำงาน ขอได้โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิด ความรู้สึกหรือการปฏิบัติของท่านบ่อยครั้งเพียงไร แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับปริมาณการเกิด ความคิด ความรู้สึกหรือการปฏิบัติของท่าน  
โปรดทำทุกข้อ

ความคิด / ความรู้สึก / วิธีปฏิบัติ	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยที่สุด
0) ปรีกษาหาหรือกับผู้บังคับบัญชา					
00) ทุ่มเททั้งเวลาและกำลังกายในการทำงาน					
000) เตือนตนเองให้มีความระวังในการทำงาน					
0000) พยายามหนีหรือเอาตัวออกห่างเหตุการณ์ที่ยุ่ง ๆ					

### เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนที่ 3 นี้ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตอบในช่อง “ไม่เคย”	ให้	1	คะแนน
ตอบในช่อง “นาน ๆ ครั้ง”	ให้	2	คะแนน
ตอบในช่อง “ บางครั้ง ”	ให้	3	คะแนน
ตอบในช่อง “บ่อยครั้ง”	ให้	4	คะแนน
ตอบในช่อง “บ่อยที่สุด”	ให้	5	คะแนน

### การแปลความหมายของคะแนน

พิจารณาชนิดของวิธีที่ใช้ดังนี้

วิธีการจัดการแบบสุ่ม ข้อ 1-17 มีคะแนนระหว่าง 17 - 85 คะแนน

วิธีจัดการแบบหนี ข้อ 18-28 มีคะแนนระหว่าง 11 - 55 คะแนน

การตัดสินว่าใช้วิธีการจัดการกับความเครียดแบบใดพิจารณาจากค่าร้อยละของคะแนนที่ได้ของวิธีที่สูงกว่าอีกวิธีหนึ่ง เช่น พบว่าวิธีหนีได้ 55% วิธีสุ่ม 65% แสดงว่าบุคคลนั้นใช้วิธีสุ่ม การแปลคะแนนโดยรวมว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดใช้วิธีใดในการจัดการกับความเครียด พิจารณาจากจำนวนตัวอย่างที่ใช้แต่ละวิธี

## ฉบับที่ 2 แบบสอบถามอาจารย์

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามอาจารย์พยาบาล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วยข้อคำถามให้อาจารย์พยาบาลตอบเรื่องต่าง ๆ 3 เรื่อง คือ แบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมและลักษณะของภาควิชา แบบสอบถามสุขภาพองค์การของภาควิชา และแบบสอบถามความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา

ตอนที่ 1. แบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมและลักษณะของภาควิชา ประกอบด้วย

ก. คำถามเกี่ยวกับลักษณะด้านชีวิตสังคม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา

ประสบการณ์

ข. คำถามเกี่ยวกับลักษณะของภาควิชา ได้แก่ จำนวนอาจารย์ในภาควิชา

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมข้อความ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย X ลงใน [ ] ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

0) ท่านสังกัดภาควิชา .....

00) อายุของท่าน [ ] ต่ำกว่า 35 ปี [ ] 35 - 40 ปี

[ ] 41 - 45 ปี [ ] 46 - 50 ปี

[ ] 50 ปีขึ้นไป

000) วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

[ ] ปริญญาตรี

[ ] ปริญญาโท

[ ] ปริญญาเอก

ตอนที่ 2. แบบสอบถามวัดสุขภาพองค์การของภาควิชา

เป็นแบบสอบถามที่มุ่งวัดสุขภาพองค์การของภาควิชา ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory หรือ OHI) ของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987) เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดสุขภาพของภาควิชา โดย พิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับอาจารย์ อาจารย์กับนักศึกษาและอาจารย์กับหัวหน้าภาควิชาใน 7 มิติด้วยกัน ได้แก่ ความเข้มแข็งของภาควิชา จำนวน 7 ข้อ

อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา จำนวน 5 ข้อ การบริหารที่เน้นคน จำนวน 5 ข้อ การบริหารเนื้องาน จำนวน 5 ข้อ การสนับสนุนทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ ขวัญของอาจารย์ จำนวน 9 ข้อ และการเน้นวิชาการ จำนวน 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 44 ข้อ ข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่อธิบายคุณลักษณะที่ต้องการในแต่ละมิติ ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “เป็นจริงที่สุด” แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาทั้งฉบับ (รวมทุกมิติ) เท่ากับ .87 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละมิติดังนี้

มิติความเข้มแข็งของภาควิชา	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.56
มิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.52
มิติการบริหารเน้นคน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.69
มิติความการบริหารเนื้องาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.70
มิติการสนับสนุนทรัพยากร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.87
มิติขวัญของอาจารย์	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.91
มิติการเน้นวิชาการ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.75

#### ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบวัดนี้จะระบุ เหตุการณ์ หรือลักษณะการทำงานในภาควิชาของท่าน โปรดพิจารณาว่าเกิดขึ้นในภาควิชาของท่านจริงหรือไม่อย่างไร แล้วทำเครื่องหมาย X ลงใน [ ] ที่ตรงกับความเห็นของท่าน โปรดทำทุกข้อ

- 0) อาจารย์ในภาควิชาของท่าน ได้รับการปกป้องคุ้มครองจากข้อเรียกร้องที่ไม่มีเหตุผลของผู้ปกครอง แพทย์หรือพยาบาลในหน่วยฝึกงานของนักศึกษา  
     
 ไม่จริงเลย เป็นบางครั้ง เป็นบ่อยครั้ง เป็นจริงที่สุด
- 00) หัวหน้าภาควิชาของท่านทำงานเข้ากันได้ดีกับผู้อำนวยการวิทยาลัย  
     
 ไม่จริงเลย เป็นบางครั้ง เป็นบ่อยครั้ง เป็นจริงที่สุด
- 000) หัวหน้าภาควิชาของท่านให้ความเสมอภาคและมีความยุติธรรมกับอาจารย์ทุกคน  
     
 ไม่จริงเลย เป็นบางครั้ง เป็นบ่อยครั้ง เป็นจริงที่สุด

0000) หัวหน้าภาควิชาของท่านกำหนดมาตรฐานในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ในระดับสูง

[ ]            [ ]            [ ]            [ ]  
ไม่จริงเลย    เป็นบางครั้ง    เป็นบ่อยครั้ง    เป็นจริงที่สุด

#### เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

แบบสอบถามในตอนนี้ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ตอบในช่อง “ไม่จริงเลย”            ให้    1    คะแนน

ตอบในช่อง “เป็นบางครั้ง”            ให้    2    คะแนน

ตอบในช่อง “เป็นบ่อยครั้ง”            ให้    3    คะแนน

ตอบในช่อง “เป็นจริงที่สุด”            ให้    4    คะแนน

ในกรณีที่ข้อความนี้เป็นนิเสธ คะแนนที่ให้กับจะกลับกัน

#### การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนสุขภาพองค์การ พิจารณาจากคะแนนมาตรฐานที่ ( T - scores ) ของภาควิชา ทั้งในภาพรวมและรายมิติ ภาควิชาที่คะแนนมาตรฐานมากจะมีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาที่มีคะแนนมาตรฐานน้อยกว่า และเกณฑ์ตัดสินสุขภาพองค์การเป็นดังนี้

ระดับคะแนนมาตรฐานที่ 50 บวกหนึ่งในสามของผลต่างระหว่างคะแนนมาตรฐานที่สูงกับคะแนนมาตรฐานที่ต่ำขึ้นไป หรือตั้งแต่  $[ T_{50} + \frac{1}{3} ( T_{\text{สูง}} - T_{\text{ต่ำ}} ) ]$  แสดงว่าสุขภาพองค์การอยู่ในระดับดี

ระดับคะแนนมาตรฐานระหว่างคะแนนที่ 50 บวกหนึ่งในสามของผลต่างระหว่างคะแนนมาตรฐานที่สูงกับคะแนนมาตรฐานที่ต่ำ และคะแนนที่ 50 ลบหนึ่งในสามของผลต่างระหว่างคะแนนมาตรฐานที่สูงกับคะแนนมาตรฐานที่ต่ำ หรือระหว่าง

$[ T_{50} + \frac{1}{3} ( T_{\text{สูง}} - T_{\text{ต่ำ}} ) ]$  และ  $[ T_{50} - \frac{1}{3} ( T_{\text{สูง}} - T_{\text{ต่ำ}} ) ]$  แสดงว่าสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนนมาตรฐานที่ต่ำกว่าคะแนนมาตรฐานที่ 50 ลบหนึ่งในสามของผลต่างระหว่างคะแนนมาตรฐานที่สูงกับคะแนนมาตรฐานที่ต่ำขึ้นไป หรือต่ำกว่า

$[ T_{50} - \frac{1}{3} ( T_{\text{สูง}} - T_{\text{ต่ำ}} ) ]$  แสดงว่าสุขภาพองค์การอยู่ในระดับต่ำ

### ตอนที่ 3. แบบสอบถามวัดความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดความสามัคคี (Esprit Index, Modified) ของแทรฟลอส (Travlos, 1984) จำนวน 13 ข้อ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .88

#### ตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน [ ] ซึ่งท่านเห็นว่าอธิบายภาควิชาของท่านได้ดีที่สุด

- 0) อาจารย์ในภาควิชาของท่านมีขวัญและกำลังใจสูง  
 [ ] [ ] [ ] [ ]  
 ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด
- 00) อาจารย์ในภาควิชาของท่านมีน้ำใจนักกีฬา  
 [ ] [ ] [ ] [ ]  
 ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด
- 000) อาจารย์ในภาควิชาของท่านมักช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน  
 [ ] [ ] [ ] [ ]  
 ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด

#### เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนนี้ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- |                          |     |   |       |
|--------------------------|-----|---|-------|
| ตอบในช่อง “ไม่จริงเลย”   | ให้ | 1 | คะแนน |
| ตอบในช่อง “ไม่จริงนัก”   | ให้ | 2 | คะแนน |
| ตอบในช่อง “ค่อนข้างจริง” | ให้ | 3 | คะแนน |
| ตอบในช่อง “จริงที่สุด”   | ให้ | 4 | คะแนน |

#### การแปลความหมายของคะแนน

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ การแปลความหมายของคะแนนใช้เกณฑ์ดังนี้

- คะแนนรวมมากกว่าค่าเฉลี่ย หมายถึง มีความสามัคคีสูง  
 คะแนนรบน้อยกว่าค่าเฉลี่ย หมายถึง มีความสามัคคีต่ำ

## การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรงและหาความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษา เนื้อหา และโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้วิจัยนำแบบสอบถามชุดที่ 1 ซึ่งใช้วัดความเครียดและวิถีจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาไปใช้กับหัวหน้าภาควิชา ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สภากาชาดไทย และหัวหน้าภาควิชาในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 46 คน และนำแบบสอบถามชุดที่ 2 ที่ใช้วัดสุขภาพองค์การและความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา ไปใช้กับอาจารย์ในสถาบันดังกล่าว จำนวน 49 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) (Cronbach, 1984 : 160 ) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1. แบบวัดความเครียดของหัวหน้าภาควิชา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87
2. แบบวัดวิถีจัดการกับความเครียดทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 (โดยมีค่าความเชื่อมั่นของวิถีจัดการกับความเครียดวิธีสู้เท่ากับ .87 และค่าความเชื่อมั่นของวิธีหนีเท่ากับ .76)

3. แบบวัดสุขภาพองค์การ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดรวมทุกตอนเท่ากับ .87 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละมิติ ดังนี้

- |                                |                           |     |
|--------------------------------|---------------------------|-----|
| 3.1 ความเข้มแข็งของภาควิชา     | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ | .56 |
| 3.2 อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา   | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ | .52 |
| 3.3 การบริหารเน้นคน            | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ | .69 |
| 3.4 การบริหารเน้นงาน           | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ | .70 |
| 3.5 การสนับสนุนทรัพยากร        | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ | .87 |
| 3.6 ขวัญของอาจารย์             | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ | .91 |
| 3.7 การเน้นวิชาการ             | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ | .75 |
| 4. แบบวัดความสามัคคีของอาจารย์ | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ | .88 |

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. เสนอเรื่องขออนุมัติต่อสถาบันพัฒนาบุคลากรทางสาธารณสุข เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. เสนอเรื่องขออนุมัติต่อวิทยาลัยพยาบาลเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. จัดส่งแบบสอบถามตามจำนวนที่ต้องการให้หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ โดยผู้วิจัยมีหนังสือนำส่งพร้อมแบบสอบถามส่งไปให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขอความอนุเคราะห์ให้เจ้าหน้าที่ธุรการช่วยแจกแบบสอบถามแก่หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ตามรายชื่อที่ระบุไว้ และจัดเก็บส่งคืนเมื่ออาจารย์และหัวหน้าภาควิชาที่เป็นผู้ให้ข้อมูลตอบเรียบร้อยแล้ว ส่งทางไปรษณีย์มายังผู้วิจัยตามที่อยู่ระบุเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

## การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลมีขั้นตอนคือ การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา แล้วนำไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แต่ละตอน จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยมีการดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้

1. การลงรหัสและบันทึกข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาบันทึกลงในเทปคอมพิวเตอร์
2. แจกแจงความถี่ คำนวณร้อยละ ของข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
3. แจกแจงความถี่ คำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ

ความเครียด วิธีจัดการกับความเครียด ความสามัคคีของอาจารย์ และสุขภาพองค์การ

4. ทำคะแนนสุขภาพองค์การให้เป็นคะแนนมาตรฐานที่ (T - scores) คำนวณค่าเฉลี่ย

5. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติที่สอดคล้องกับสมมติฐานต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานมีว่า ภาควิชาที่มีลักษณะแตกต่างกัน และหัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีสุขภาพองค์การแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ One-way ANOVA และ t-test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์การตามลักษณะที่ต่างกันของภาควิชา ได้แก่ ขนาดของภาควิชา และความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์การตามความแตกต่างของลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชาได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์บริหาร

2. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมมติฐานมีว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ Three-way ANOVA และเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด ตามลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชาได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์บริหารของหัวหน้าภาควิชา

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 3 สมมติฐานมีว่า ภาควิชาที่มีลักษณะแตกต่างกัน หัวหน้าภาควิชา จะมีระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ Two-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด ตามลักษณะที่ต่างกันของภาควิชา ได้แก่ ขนาดของภาควิชาและความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา

4. การทดสอบสมมติฐานที่ 4 สมมติฐานมีว่า ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชา มีความเครียดระดับปานกลาง จะมีสุขภาพองค์การของภาควิชาดีกว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชา มีความเครียดระดับสูงหรือต่ำ สถิติที่ใช้ คือ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์การตามระดับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ( Scheffe Procedure)

5. การทดสอบสมมติฐานที่ 5 สมมติฐานมีว่า ลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียด มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของภาควิชา สถิติที่ใช้ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม ลักษณะของภาควิชา ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียด กับสุขภาพองค์การ

6. การทดสอบสมมติฐานที่ 6 สมมติฐานมีว่า ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาสามารถทำนายสุขภาพองค์การได้ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาร้อยละของการทำนายสุขภาพองค์การของความเครียด และวิธีจัดการกับความเครียด และตัวพยากรณ์ที่ดี

7. การทดสอบสมมติฐานที่ 7 สมมติฐานมีว่า ตัวแปรด้านชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดของหัวหน้าภาควิชา และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การได้มากกว่าตัวแปรจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาร้อยละของการทำนายสุขภาพองค์การของความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียด และตัวพยากรณ์ที่ดี และการถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Step-wise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวทำนายที่ดีที่สุด

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	=	ค่าเฉลี่ย
SD	=	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	=	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	=	ค่าสถิติที่ใช้ใน t - distribution
F	=	ค่าสถิติที่ใช้ใน F - distribution
SS	=	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	=	กำลังสองของค่าเฉลี่ย ( Mean of Squares)
df	=	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
R	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
X1	=	อายุ
X2	=	วุฒิการศึกษา
X3	=	ประสบการณ์บริหาร
X4	=	ขนาดของภาควิชา
X5	=	ความสามัคคี
X6	=	ความเครียด
X7	=	วิธีการจัดการกับความเครียด
Y1	=	ความเข้มแข็งของภาควิชา
Y2	=	อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา
Y3	=	การบริหารเน้นคน
Y4	=	การบริหารเน้นงาน
Y5	=	การสนับสนุนทรัพยากร
Y6	=	ขวัญของอาจารย์
Y7	=	การเน้นวิชาการ
Y	=	สุขภาพองค์การของภาควิชาในภาพรวม

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ได้แก่ หัวหน้าภาควิชา จำนวน 125 คน อาจารย์พยาบาลของภาควิชาต่างๆในวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 597 คน รวมทั้งสิ้น 722 คน ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นดังนี้

ตาราง 3 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	หัวหน้าภาควิชา		อาจารย์พยาบาล	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>				
ต่ำกว่า 35 ปี	34	27.2	444	74.4
35 - 40 ปี	30	24.0	80	13.4
41 - 45 ปี	20	16.0	39	6.5
46 - 50 ปี	23	18.4	13	2.2
51 ปีขึ้นไป	18	14.4	21	3.5
<b>วุฒิการศึกษา</b>				
ปริญญาตรี	49	39.2	422	70.7
ปริญญาโท	74	59.2	175	29.3
ปริญญาเอก	2	1.6	-	-
<b>ประสบการณ์บริหาร/ประสบการณ์ทำงาน</b>				
1 - 5 ปี	47	37.6	250	41.9
6 - 10 ปี	26	20.8	185	31.0
10 ปีขึ้นไป	52	41.6	162	27.1
<b>ขนาดของภาควิชา</b>				
ขนาดเล็ก (อาจารย์ 1-5คน)	77	61.6	249	49.2
ขนาดใหญ่ (อาจารย์มากกว่า 5คน)	48	38.4	303	50.8
<b>ความสามัคคี</b>				
ความสามัคคีต่ำ	72	57.6	-	-
ความสามัคคีสูง	53	42.4	-	-

จากตาราง 3 จะเห็นได้ว่าลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นดังนี้  
**หัวหน้าภาควิชา**

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 27.2 มีอายุต่ำกว่า 35 ปี กลุ่มที่มีจำนวนมากถัดมาคืออายุระหว่าง 35 - 40 ปี มีร้อยละ 24 และกลุ่มรองลงมาคืออายุระหว่าง 46 - 50 ปี มีร้อยละ 18.4 และกลุ่มที่เล็กที่สุดคือกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 14.4

วุฒิการศึกษา หัวหน้าภาควิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาดังแต่ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก กลุ่มที่ใหญ่ที่สุดคือกลุ่มปริญญาโท มีร้อยละ 59.2 กลุ่มรองลงมา มีร้อยละ 39.2 เป็นกลุ่มวุฒิปริญญาตรี กลุ่มเล็กที่สุดคือกลุ่มวุฒิปริญญาเอก มีร้อยละ 1.6

ประสบการณ์บริหาร หัวหน้าภาควิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์บริหารมากที่สุดคือ 10 ปีขึ้นไปเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดมีร้อยละ 41.6 และกลุ่มรองลงมาคือมีประสบการณ์บริหาร 1 - 5 ปี มีร้อยละ 37.6 และมีประสบการณ์บริหาร 6 - 10 ปี กลุ่มเล็กที่สุด มีร้อยละ 20.8

ขนาดของภาควิชา ขนาดของภาควิชาแบ่งเป็นขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่ของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะบริหารภาควิชาขนาดเล็ก คือมีอาจารย์ในภาควิชาต่ำกว่า 5 คน มีร้อยละ 61.6 และภาควิชาขนาดใหญ่ คือมีอาจารย์ ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป มีร้อยละ 38.4

ความสามัคคี หัวหน้าภาคที่มีอาจารย์ในภาควิชาที่มีความสามัคคีต่ำมี ร้อยละ 57.6 หัวหน้าภาคที่มีอาจารย์ในภาควิชาที่มีความสามัคคีสูง มีร้อยละ 42.4

#### **อาจารย์**

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดคือมีร้อยละ 74.4 กลุ่มใหญ่รองลงมา คือกลุ่มอายุ 35 - 40 ปี มีร้อยละ 13.4 กลุ่มเล็กที่สุด คือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี คือมีร้อยละ 2.2

วุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล กลุ่มใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คือมีร้อยละ 70.7 กลุ่มปริญญาโทเป็นกลุ่มรองลงมา คือมีร้อยละ 29.3 แต่ไม่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มอาจารย์พยาบาลกลุ่มใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปีเป็นกลุ่มใหญ่ มีร้อยละ 41.9 ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 31.0 และทำงาน 10 ปีขึ้นไปเป็นกลุ่มเล็กที่สุด คือมีร้อยละ 27.1

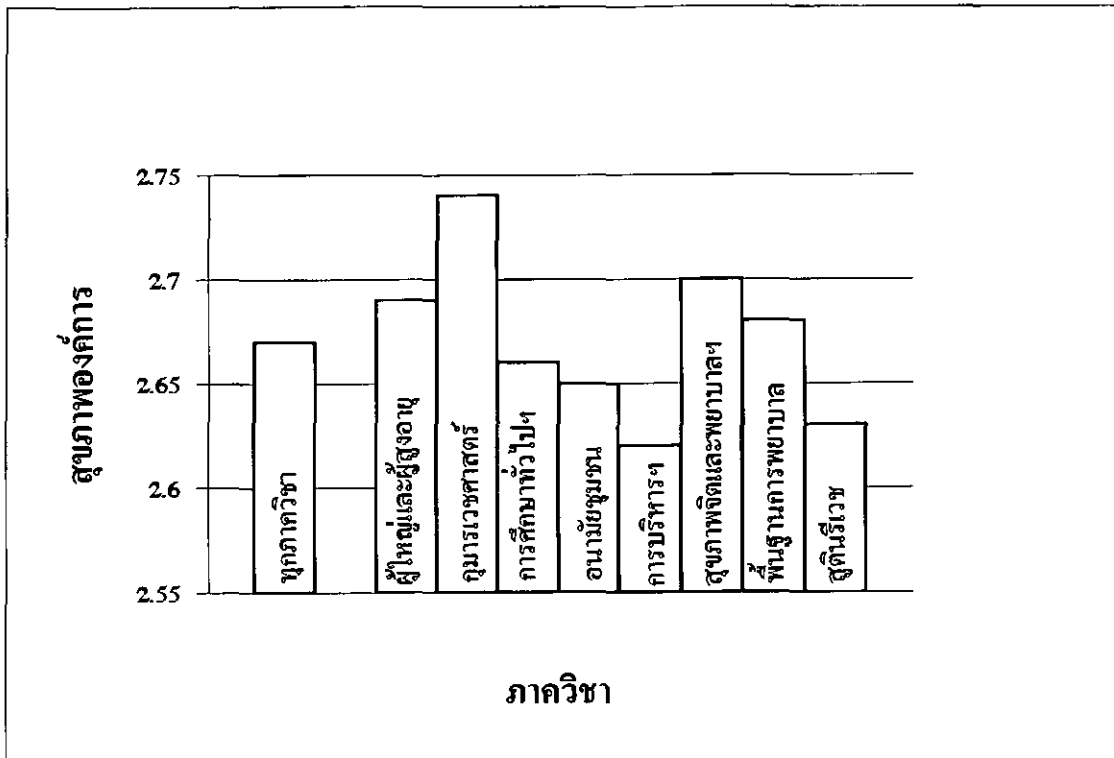
ผลการวิเคราะห์สภาพองค์การของภาควิชา ปრაกฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 คะแนนสภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลจำแนกตามประเภทของภาควิชา

ภาควิชา	สภาพองค์การ		
	$\bar{X}$	T	อันดับ
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	2.69	57	3
การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	2.74	69	1
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	2.66	45	5
การพยาบาลอนามัยชุมชน	2.65	45	6
การบริหารและพัฒนาวิชาชีพ	2.62	35	8
การศึกษาทั่วไปและวิทยาศาสตร์พื้นฐานวิชาชีพ	2.70	58	2
พื้นฐานการพยาบาล	2.68	54	4
การพยาบาลสูตินรีเวชศาสตร์	2.63	38	7
รวมทุกภาควิชา	2.67	50.1	-

จากตาราง 4 จะเห็นว่าสภาพองค์การของภาควิชาต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาคะแนนมาตรฐาน (T score) จะเห็นได้ว่า ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์มีสภาพองค์การเป็นลำดับที่ 1 คือมีคะแนน มาตรฐานที่ เท่ากับ 69 และภาควิชาบริหารและพัฒนาวิชาชีพ มีสภาพองค์การเป็นลำดับสุดท้าย คืออันดับที่ 8 มีคะแนนมาตรฐานที่ เท่ากับ 35 แต่เมื่อพิจารณาสภาพองค์การในภาพรวมทุกภาควิชา จะมีคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 50.1

จากผลของคะแนนสภาพองค์การ สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 สุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ 5 ประการ แต่ละจุดมุ่งหมายได้ตั้งสมมติฐานไว้เพื่อการทดสอบ มีสมมติฐานทั้งหมด 7 ข้อ ผลการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### การทดสอบสมมติฐานที่ 1

การวิจัยครั้งนี้ ตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ว่า ภาควิชาที่มีลักษณะแตกต่างกัน และหัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีสุขภาพองค์การแตกต่างกัน

สุขภาพองค์การ (Organizational Health) ในการวิจัยนี้ เป็นสุขภาพองค์การของ

ภาควิชาการพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งหมายถึง ความสามารถของภาควิชาในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สุขภาพองค์การในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1) หมายถึง ความสามารถของภาควิชา ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการจัดการศึกษา อาจารย์จะได้รับการปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และผู้ปกครอง ภาควิชาไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม หัวหน้าภาควิชามีประสิทธิภาพในการเผชิญกับปัญหายุ่งยากในการบริหารภาควิชา
  2. อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา (Y2) หมายถึง ความสามารถของหัวหน้าภาควิชา ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่เชื่อถือของอาจารย์ในภาควิชา สามารถทำงานกับผู้บริหารระดับเหนือกว่าได้อย่างมีอิสระทางความคิดและการกระทำ
  3. การบริหารเน้นคน (Y3) หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าภาควิชาที่มีความเป็นมิตร เป็นที่ฟัง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา
  4. การบริหารเน้นงาน (Y4) หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้าภาควิชาให้ความสำคัญ ต่องานและสัมฤทธิ์ผลของงาน หัวหน้าภาควิชามีเจตคติและความคาดหวังที่ชัดเจน ต่อคณาจารย์ มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน
  5. การสนับสนุนทางทรัพยากร (Y5) หมายถึง การที่ภาควิชา มีอุปกรณ์การเรียนการสอนใช้อย่างเพียงพอ
  6. ขวัญของอาจารย์ (Y6) หมายถึง อาจารย์ในภาควิชาเชื่อมั่นในหัวหน้าภาควิชา มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกได้รับความสำเร็จในการทำงาน
  7. การเน้นวิชาการ (Y7) หมายถึง การที่ภาควิชาเน้นผลสัมฤทธิ์ในการเรียน โดยตั้งเป้าหมายไว้สูง มีระเบียบแบบแผนในการเรียนเคร่งครัด คณาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักศึกษา นักศึกษาเรียนหนักและยอมรับความสามารถในการเรียนของเพื่อน
- ความหมายของคะแนนสุขภาพองค์การจะพิจารณาจาก ค่าคะแนนมาตรฐาน (T score) เฉลี่ยของภาควิชา ซึ่งมีเกณฑ์ในการประเมินสุขภาพองค์การของภาควิชา ดังนี้
- สุขภาพองค์การระดับดี หมายถึง ภาควิชาที่มีคะแนนมาตรฐานที่ตั้งตั้งแต่ 61 ขึ้นไป
- สุขภาพองค์การระดับปานกลาง หมายถึง ภาควิชาที่มีคะแนนมาตรฐานที่ตั้งตั้งแต่ 39.1 ถึง 60.9
- สุขภาพองค์การระดับต่ำ หมายถึง ภาควิชาที่มีคะแนนมาตรฐานที่ตั้งตั้งแต่ 39 ลงไป

ผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของภาควิชา ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 คะแนนสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล

ตัวแปร	ภาควิชาการพยาบาล										
	ทุก ภาค วิชา	ผู้ ใหญ่ และ ผู้ สูงอายุ	กุมาร เวช ฯ	สุข ภาพ จิต และ จิต เวช	อนา มัย ท น	การ บริ หาร และ พั ฒ นา	การ ศึ ก ษา ท ัว ไป ฯ	พ ื้น ฐ าน การ พ ยา บาล ฯ	สู ติ นรี เวช ศ าส ตร์	ระ ดับ สุ ข ภ า พ อ ง ค ์ การ	อัน ด ับ
ความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1)	51.5	51	57	68	49	57	53	43	37	ปาน กลาง	1
อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา (Y2)	45.8	48	53	38	61	71	59	54	36	ปาน กลาง	5
การบริหารเน้นคน (Y3)	45.4	53	64	32	55	39	63	41	52	ปาน กลาง	6
การบริหารเน้นงาน (Y4)	48.1	67	54	44	39	27	53	50	51	ปาน กลาง	4
การสนับสนุนทรัพยากร (Y5)	44.0	43	63	43	49	49	69	61	38	ปาน กลาง	7
ขวัญของอาจารย์ (Y6)	49.4	56	68	54	35	45	36	53	48	ปาน กลาง	2
การเน้นวิชาการ (Y7)	47.4	42	52	57	54	22	41	65	46	ปาน กลาง	3
สุขภาพองค์การในภาพรวม (Y)	50.1	57	69	45	45	35	58	54	38	ปาน กลาง	
ระดับสุขภาพองค์การ	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ดี	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ต่ำ	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ต่ำ		
อันดับ		3	1	5	6	8	2	4	7		

จากตาราง 5 จะเห็นได้ว่า สุขภาพองค์การโดยภาพรวมของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 50.1 เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การรายมิติ พบว่าทุกมิติมีสุขภาพในระดับปานกลาง โดยมีมิติความเข้มแข็งของภาควิชามีคะแนนมาตรฐานที่สูงกว่ามิติอื่น คือเท่ากับ 51.5 รองลงมาได้แก่ มิติขวัญของอาจารย์ มีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 49.4 ส่วนมิติที่มีคะแนนมาตรฐานที่น้อยที่สุดคือ มิติการสนับสนุนทรัพยากร มีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 44

เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การรายภาควิชา ผลปรากฏดังนี้

ภาควิชาที่มีสุขภาพในระดับดี ได้แก่ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ เป็นภาควิชาที่มีสุขภาพองค์การในระดับและดีกว่าทุกภาควิชา เนื่องจากมีคะแนนมาตรฐานที่สูงที่สุดคือ 69 โดยมีสุขภาพองค์การในมิติขวัญของอาจารย์ การบริหารเน้นคนและการสนับสนุนทรัพยากรอยู่ในระดับดี มีคะแนนมาตรฐานที่ตามลำดับดังนี้ คือ 68, 64 และ 63 ตามลำดับ ส่วนสุขภาพรายมิติอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง

ภาควิชาที่มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง มีทั้งสิ้น 5 ภาควิชา ได้แก่

อันดับแรกคือ ภาควิชาการศึกษาทั่วไปและพื้นฐานวิชาชีพ มีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 58 เมื่อพิจารณารายมิติ จะเห็นว่าสุขภาพองค์การในมิติการสนับสนุนทรัพยากร มิติการบริหารเน้นคนอยู่ในระดับดี แต่มีสุขภาพองค์การในมิติขวัญของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ

อันดับที่สองคือ ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ มีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 57 มีสุขภาพองค์การมิติการบริหารเน้นงานอยู่ในระดับดี คือมีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 67 ส่วนมิติอื่นๆ ของสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลางคือมีคะแนนมาตรฐานที่ระหว่าง 42 ถึง 56

อันดับที่สามคือ ภาควิชาพื้นฐานการพยาบาล มีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 54 มีสุขภาพองค์การในมิติการเน้นวิชาการและการสนับสนุนทรัพยากรอยู่ในระดับดี คือมีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 65 และ 61 ตามลำดับ ส่วนมิติอื่นๆ ของสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือมีคะแนนมาตรฐานที่ระหว่าง 54 ถึง 41

อันดับที่สี่คือ ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช มีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 45 มีสุขภาพองค์การในมิติความเข้มแข็งของภาควิชาอยู่ในระดับดี คือมีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 68 แต่มีสุขภาพองค์การในมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาค และมิติการบริหารเน้นคนอยู่ในระดับต่ำ คือมี คะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 38 และ 32 ตามลำดับ ส่วนมิติอื่นๆ ของสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

อันดับสุดท้ายคือ ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน มีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 45 (ซึ่งเท่ากับอันดับที่สี่ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช แต่ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชนมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า ดังแสดงในตาราง 2 ) มีสุขภาพองค์การในมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาคอยู่ในระดับดี คือ มีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 61 แต่มีสุขภาพองค์การ ในมิติการบริหารเน้นงาน และมิติขวัญของ อาจารย์อยู่ในระดับต่ำ คือ มีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 39 และ 35 ตามลำดับ

ภาควิชาที่มีสุขภาพองค์การในระดับต่ำ มีสองภาควิชา ได้แก่

อันดับแรก คือ ภาควิชาการพยาบาลสูตินรีเวชศาสตร์ มีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 38 มีสุขภาพองค์การในมิติ การสนับสนุนทรัพยากร มิติอิทธิพลของหัวหน้าภาค และมิติความ

เข้มแข็งของภาควิชาอยู่ในระดับต่ำ คือมีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 38 36 และ 34 ตามลำดับ ส่วนมิติอื่นมีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง

อันดับที่สองคือ ภาควิชาการบริหารและพัฒนาวิชาชีพเป็นภาควิชาที่มีสุขภาพองค์การต่ำที่สุด มีคะแนนมาตรฐานที่เท่ากับ 35 มีสุขภาพองค์การในมิติการบริหารเน้นคน การบริหารเน้นงาน และการเน้นวิชาการ อยู่ในระดับต่ำ คือมีคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 39 27 และ 22 ตามลำดับ ส่วนมิติอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสุขภาพองค์การตามลักษณะของภาควิชา ด้านขนาดของภาควิชา ซึ่งการวิจัยนี้แบ่งขนาดของภาควิชาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ภาควิชาขนาดเล็ก ได้แก่ภาควิชาที่มีอาจารย์ประจำตั้งแต่ 1 ถึง 5 คน และภาควิชาขนาดใหญ่มีอาจารย์ประจำตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสุขภาพองค์การของภาควิชาระหว่างภาควิชาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่

ตัวแปร	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	ระดับนัยสำคัญ
สุขภาพองค์การในภาพรวม (Y)					
ขนาดเล็ก	77	2.672	.036	-0.24	
ขนาดใหญ่	48	2.673	.029		
.....					
สุขภาพองค์การรายมิติ					
มิติความเข้มแข็งของภาควิชา(Y1)					
ขนาดเล็ก	77	2.999	.074	4.83	.05
ขนาดใหญ่	48	2.943	.054		
.....					
มิติอิทธิพลของหัวหน้าภาค (Y2)					
ขนาดเล็ก	77	2.426	.065	1.47	-
ขนาดใหญ่	48	2.409	.049		
.....					

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	ระดับนัยสำคัญ
มติดการบริหารเน้นคน (Y3)					
ขนาดเล็ก	77	2.769	.088	-1.29	-
ขนาดใหญ่	48	2.785	.043		
มติดการบริหารเน้นงาน (Y4)					
ขนาดเล็ก	77	2.569	.097	-4.78	.05
ขนาดใหญ่	48	2.658	.102		
มติดการสนับสนุนทรัพยากร (Y5)					
ขนาดเล็ก	77	2.190	.066	2.35	.05
ขนาดใหญ่	48	2.163	.060		
มิตชีวิญของอาจารย์ (Y6)					
ขนาดเล็ก	77	2.970	.018	.08	-
ขนาดใหญ่	48	2.980	.059		
มติดการเน้นวิชาการ (Y7)					
ขนาดเล็ก	77	2.778	.060	.24	-
ขนาดใหญ่	48	2.776	.049		

จากตาราง 6 จะเห็นได้ว่า ภาควิชาที่มีขนาดเล็ก และขนาดใหญ่มีสุขภาพองค์การของภาควิชาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในบางมิติ โดยที่ภาควิชาขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาขนาดใหญ่ในมิติความเข้มแข็งของภาควิชาและการสนับสนุนทรัพยากร แต่ภาควิชาขนาดใหญ่มีสุขภาพองค์การดีกว่าในมติดการบริหารเน้นงาน

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของสุขภาพองค์การของภาควิชาตามปัจจัยลักษณะของภาควิชาในด้านความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสภาพองค์การของภาควิชาที่อาจารย์มีความสามัคคีต่างกัน

ตัวแปร	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	ระดับนัยสำคัญ
<b>สภาพองค์การในภาพรวม (Y)</b>					
ความสามัคคีต่ำ	72	2.651	.022	-13.31	.05
ความสามัคคีสูง	53	2.979	.040		
<b>มิติความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1)</b>					
ความสามัคคีต่ำ	72	2.976	.089	-0.23	-
ความสามัคคีสูง	53	2.979	.040		
<b>มิติอิทธิพลของหัวหน้าภาค (Y2)</b>					
ความสามัคคีต่ำ	72	2.415	.078	-1.22	-
ความสามัคคีสูง	53	2.426	.017		
<b>มิติการบริหารเน้นคน (Y3)</b>					
ความสามัคคีต่ำ	72	2.764	.078	-2.13	.05
ความสามัคคีสูง	53	2.791	.066		
<b>มิติการบริหารเน้นงาน (Y4)</b>					
ความสามัคคีต่ำ	72	2.543	.082	-9.72	.05
ความสามัคคีสูง	53	2.686	.080		
<b>มิติการสนับสนุนทรัพยากร (Y5)</b>					
ความสามัคคีต่ำ	72	2.160	.061	-4.18	.05
ความสามัคคีสูง	53	2.206	.061		
<b>มิติขวัญของอาจารย์ (Y6)</b>					
ความสามัคคีต่ำ	72	2.927	.057	-11.78	.05
ความสามัคคีสูง	53	3.035	.043		
<b>มิติการเน้นวิชาการ (Y7)</b>					
ความสามัคคีต่ำ	72	2.767	.055	-2.04	.05
ความสามัคคีสูง	53	2.791	.054		

จากตาราง 7 จะเห็นได้ว่า ลักษณะของภาควิชาที่อาจารย์มีความสามัคคีต่างกัน จะมีสุขภาพองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยที่ภาควิชาที่อาจารย์มีความสามัคคีสูงมีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาที่อาจารย์มีความสามัคคีต่ำ เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การรายมิติพบว่า สุขภาพองค์การแตกต่างกันในมิติการบริหารเน้นคน การบริหารเน้นงาน การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญของอาจารย์ และมิติการเน้นวิชาการ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยที่ภาควิชาที่อาจารย์มีความสามัคคีสูงจะมีสุขภาพองค์การรายมิติดังกล่าวดีกว่าภาควิชาที่อาจารย์มีความสามัคคีต่ำ

เมื่อวิเคราะห์คะแนนสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลที่หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุแตกต่างกัน โดยแบ่งอายุเป็น 5 กลุ่ม ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนสุขภาพองค์การของภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
สุขภาพองค์การในภาพรวม (Y)					
ระหว่างกลุ่ม	4	.0035	.0009	.8181	-
ภายในกลุ่ม	120	.1337	.0011		
รวม	124	.1372			
มิติความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1)					
ระหว่างกลุ่ม	4	.0075	.0019	.3584	-
ภายในกลุ่ม	120	.6409	.0053		
รวม	124	.6484			
มิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา (Y2)					
ระหว่างกลุ่ม	4	.0341	.0085	2.4285	.05
ภายในกลุ่ม	120	.4158	.0035		
รวม	124	.4499			

ตาราง 8 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
<b>มิตិการบริหารเน้นคน (Y3)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4	.0030	.0007	.6363	-
ภายในกลุ่ม	120	.6816	.0011		
รวม	124	.6846			
<b>มิติการบริหารเน้นงาน (Y4)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4	.0477	.0119	1.0347	-
ภายในกลุ่ม	120	1.3838	.0115		
รวม	124	1.4315			
<b>มิติการสนับสนุนทรัพยากร (Y5)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4	.0100	.0025	.5814	-
ภายในกลุ่ม	120	.5135	.0043		
รวม	124	.5235			
<b>มิตិขวัญของอาจารย์ (Y6)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4	.0418	.0105	2.0192	-
ภายในกลุ่ม	120	.6213	.0052		
รวม	124	.6631			
<b>มิติการเน้นวิชาการ (Y7)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4	.0166	.0041	1.3226	-
ภายในกลุ่ม	120	.3674	.0031		
รวม	124	.3480			

จากตาราง 8 จะเห็นว่า คะแนนสุขภาพองค์การของภาควิชาในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่ออายุของหัวหน้าภาควิชาแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาคะแนนสุขภาพองค์การรายมิติ พบว่า คะแนนมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อนำค่าเฉลี่ยสุขภาพองค์การมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุต่างกันมาทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 9 เปรียบเทียบคะแนนสุขภาพองค์การเป็นรายคู่ในมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา

	อายุ				
	ต่ำกว่า 35 ปี $\bar{X}_1 = 2.400$	51 ปีขึ้นไป $\bar{X}_5 = 2.406$	46 - 50 ปี $\bar{X}_4 = 2.419$	41 - 45 ปี $\bar{X}_3 = 2.429$	35 - 40 ปี $\bar{X}_2 = 2.442$
ต่ำกว่า 35 ปี	-	0.006	0.019	0.029	0.042*
51 ปีขึ้นไป		-	0.013	0.023	0.036
46 - 50 ปี			-	0.010	0.023
41 - 45 ปี				-	0.013
35 - 40 ปี					-

จากตาราง 9 จะเห็นว่า หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มที่มีอายุ 35 - 40 ปี มีสุขภาพองค์การในมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาคดีกว่าหัวหน้าภาควิชาในกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 35 ปี ส่วนกลุ่มอื่นนอกจากนี้ไม่ต่างกัน

สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนสุขภาพองค์การของภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชา มีประสบการณ์บริหารแตกต่างกัน ซึ่งแบ่งประสบการณ์บริหารเป็น 3 กลุ่ม ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนสุขภาพองค์การของภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชามีประสบการณ์บริหารต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
<b>สุขภาพองค์การในภาพรวม (Y)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0000	.0000023	.0021	-
ภายในกลุ่ม	122	.1372	.0011		
รวม	124	.1372			
.....					
<b>มิตិความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4	.0055	.0028	.5283	-
ภายในกลุ่ม	122	.6428	.0053		
รวม	124	.6483			
.....					
<b>มิตិอิทธิพลของหัวหน้าภาค (Y2)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0103	.0051	1.4166	-
ภายในกลุ่ม	122	.4396	.0036		
รวม	124	.4499			
.....					
<b>มิตិการบริหารเน้นคน (Y3)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0013	.0006	0.1071	-
ภายในกลุ่ม	122	.6833	.0056		
รวม	124	.6846			
.....					
<b>มิติการบริหารเน้นงาน (Y4)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0268	.0134	1.1652	-
ภายในกลุ่ม	122	1.4046	.0115		
รวม	122	1.4314			
.....					

ตาราง 10 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
<b>มิตินิการสนับสนุนทรัพยากร (Y5)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0095	.0048	1.1162	-
ภายในกลุ่ม	122	.5135	.0043		
รวม	124	.5230			
<b>มิตินิการของอาจารย์ (Y6)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0247	.0124	2.3846	-
ภายในกลุ่ม	122	.6384	.0052		
รวม	122	.6631			
<b>มิตินิการเน้นวิชาการ (Y7)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4	.0166	.0041	1.3226	-
ภายในกลุ่ม	120	.3674	.0031		
รวม	124	.3840			

จากตาราง 10 จะเห็นว่า คะแนนสุขภาพองค์การของภาควิชาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายมิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์บริหารแตกต่างกัน

สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนสุขภาพองค์การระหว่างลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ด้านวุฒิการศึกษา ซึ่งการวิจัยนี้ แบ่งวุฒิการศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสุขภาพองค์การของภาคีระหว่างภาคีวิชาที่หัวหน้าภาคีวิชามีการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตัวแปร	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	ระดับนัยสำคัญ
<b>สุขภาพองค์การในภาพรวม (Y)</b>					
ระดับปริญญาตรี	49	2.669	.036	-0.76	-
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	76	2.674	.031		
<b>มิติความเข้มแข็งของภาคีวิชา (Y1)</b>					
ระดับปริญญาตรี	49	2.977	.085	.00	-
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	76	2.977	.064		
<b>มิติอิทธิพลของหัวหน้าภาคี (Y2)</b>					
ระดับปริญญาตรี	49	2.4072	.062	-1.85	-
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	76	2.4274	.058		
<b>มิติการบริหารเน้นคน (Y3)</b>					
ระดับปริญญาตรี	49	2.7636	.080	-1.43	-
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	76	2.7830	.070		
<b>มิติการบริหารเน้นงาน (Y4)</b>					
ระดับปริญญาตรี	49	2.588	.091	-1.23	-
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	76	2.6130	.117		
<b>มิติการสนับสนุนทรัพยากร (Y5)</b>					
ระดับปริญญาตรี	49	2.1740	.062	-0.78	-
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	76	2.1833	.057		
<b>มิติขวัญของอาจารย์ (Y6)</b>					
ระดับปริญญาตรี	49	2.9875	.071	1.65	-
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	76	2.9655	.074		

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	ระดับนัยสำคัญ
มิติการเน้นวิชาการ (Y7)					
ระดับปริญญาตรี	49	2.7885	.052	1.87	-
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	76	2.7697	.057		

จากตาราง 11 จะเห็นได้ว่า คะแนนสุขภาพองค์การของภาควิชาไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายมิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อหัวหน้าภาควิชามีวุฒิการศึกษาต่างกัน

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า ความแตกต่างในปัจจัยลักษณะของภาควิชา ได้แก่ ขนาดของภาควิชา และความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา นั้น สุขภาพองค์การของภาควิชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในบางมิติ แต่ความแตกต่างในปัจจัยด้านชีวสังคม ของหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์บริหารของหัวหน้าภาควิชา นั้น สุขภาพองค์การของภาควิชาไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิเคราะห์จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ภาควิชาที่มีลักษณะแตกต่างกัน และหัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีสุขภาพองค์การแตกต่างกัน เพียงประเด็นเดียวคือ หัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะของภาควิชาแตกต่างกัน มีสุขภาพองค์การแตกต่างกัน

### การทดสอบสมมติฐานที่ 2

การวิจัยนี้ ตั้งสมมติฐานที่ 2 ว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน

**ความเครียด** ในการวิจัยนี้ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือก่อให้เกิดการคุกคาม ทำให้เกิดความรู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ สูญเสียภาวะสมดุลของร่างกาย เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ อ่อนล้า อารมณ์หงุดหงิด ไม่อยากทำงาน คะแนนที่ได้จากแบบวัดจะแบ่งความเครียดเป็น 3 ระดับดังนี้คือ

ความเครียดระดับต่ำ	มีคะแนน 35 - 82
ความเครียดระดับปานกลาง	มีคะแนน 83 - 129
ความเครียดระดับสูง	มีคะแนน 130 - 175

**ความเครียดระดับต่ำ** หมายถึง การที่หัวหน้าภาควิชามี ความรู้สึกนึกคิด หรือมี สถานการณ์ หรือ เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง ขาดความท้าทายในการทำงาน เกิดความเกียจคร้าน เบื่อหน่าย ขาดความสนใจ ทำงานไปเรื่อยๆตามหน้าที่ให้หมดไปเป็นวันๆ ทำงานไม่คล่องตัว ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง

**ความเครียดระดับปานกลาง** หมายถึง การที่หัวหน้าภาควิชามี ความรู้สึกนึกคิด หรือมีสถานการณ์ เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน กระตุ้นให้หัวหน้าภาควิชาใช้พลังในการทำงานมากขึ้น ทำงานที่ท้าทายไปจนถึงระดับหนึ่งที่หัวหน้าภาควิชาปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ภายใต้ปริมาณความเครียดที่เหมาะสม

**ความเครียดระดับสูง** หมายถึง การที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย หงุดหงิด การทำงานลดลง ไม่สามารถจะแก้ปัญหาต่างๆในการทำงานได้ ไม่สามารถตัดสินใจ เกิดความขัดแย้งในการทำงาน เบื่องาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

**วิธีการจัดการกับความเครียด** หมายถึง วิธีที่หัวหน้าภาควิชาใช้ในการเผชิญกับความเครียด เป็นการแสดงออกของการกระทำและความคิด ที่หัวหน้าภาควิชาใช้ในการบรรเทา ควบคุม ป้องกัน หลีกเลียง หรือกำจัดสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด การวิจัยนี้แบ่งวิธีการจัดการกับความเครียดเป็น 2 วิธี ได้แก่ วิธีสู้ และวิธีหนี

**วิธีสู้** หมายถึง การจัดการกับความเครียดที่หัวหน้าภาควิชาใช้เผชิญกับปัญหาโดยตรง เป็นการใช้กระบวนการแก้ปัญหา เลือกวิธีการจัดการโดยมุ่งแก้ไขที่สาเหตุของปัญหา

**วิธีหนี** หมายถึง การจัดการกับความเครียดที่หัวหน้าภาควิชาใช้เผชิญกับปัญหาโดยมุ่งแก้ปัญหาทางอ้อม เป็นการแก้ปัญหาโดยการแก้ไขอารมณ์ เพื่อลดความกดดันทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นมากกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

คะแนนที่ได้จากแบบวัด มีคะแนนและเกณฑ์ตัดสินวิธีการจัดการกับความเครียด ดังนี้  
 คะแนนวิธีสู้ คือคะแนนของข้อ 1 ถึง 17 มีคะแนนระหว่าง 5 - 85  
 คะแนนวิธีหนีคือคะแนนข้อ 18 ถึง 28 มีคะแนนระหว่าง 5 - 55

เกณฑ์ตัดสิน คือ พิจารณาจากร้อยละของคะแนนทั้ง 2 วิธี วิธีใดที่มีค่าร้อยละมากกว่าตัดสินว่าผู้ตอบใช้วิธีนั้นเป็นวิธีการจัดการกับความเครียดของเขา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 12 ระดับความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับความเครียด		
ระดับต่ำ	44	35.2
ระดับปานกลาง	77	61.6
ระดับสูง	4	3.2
รวม	125	100.0
วิธีการจัดการกับความเครียด		
วิธีสู้	113	90.4
วิธีหนี	12	9.6
รวม	125	100.0

จากตาราง 12 จะเห็นได้ว่า หัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดระดับปานกลาง คือมีร้อยละ 61.6 มีความเครียดระดับต่ำรองลงมา คือร้อยละ 35.2 และมีความเครียดระดับสูงน้อยที่สุด คือร้อยละ 3.2 และพบว่าหัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่จัดการกับความเครียดโดยใช้วิธีสู้ คือร้อยละ 90.4 มีส่วนน้อยเท่านั้นที่ใช้วิธีหนี คือมีร้อยละ 9.6

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ตามลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 จำนวน ร้อยละ ของหัวหน้าภาควิชา จำแนกตามระดับความเครียด วิธีการจัดการ  
กับความเครียด และลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาค

ลักษณะชีวสังคม	จำนวน		ระดับความเครียด						วิธีการจัดการกับความเครียด			
			ต่ำ		กลาง		สูง		สู้		หนี	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>อายุ</b>												
ต่ำกว่า 35 ปี	34	27.2	11	32.4	23	67.6	0	0.0	30	88.2	4	11.8
35 - 40 ปี	30	24.0	10	33.3	19	63.3	1	3.4	28	93.3	2	6.7
41 - 45 ปี	20	16.0	7	35.0	12	60.0	1	5.0	18	90.0	2	10.0
46 - 50 ปี	23	18.4	10	43.5	12	52.2	1	4.3	21	91.3	2	8.7
50 ปีขึ้นไป	18	14.4	6	33.3	11	61.1	1	5.6	16	88.9	2	11.1
รวม	125	100	44	35.2	77	61.6	4	3.2	113	90.4	12	9.6
<b>วุฒิการศึกษา</b>												
ปริญญาตรี	49	39.2	19	38.8	29	59.2	1	2.0	43	87.8	6	2.2
สูงกว่าปริญญาตรี	76	60.8	25	32.9	48	63.2	3	3.9	70	92.1	6	7.9
รวม	125	100	44	35.2	77	61.1	4	3.2	113	90.4	12	9.6
<b>ประสบการณ์</b>												
<b>บริหาร</b>												
1 - 5 ปี	47	37.6	13	27.7	33	70.2	1	2.1	42	89.4	5	10.6
6 - 10 ปี	26	20.8	12	46.2	13	50.0	1	3.8	26	100	0	0.0
10 ปีขึ้นไป	52	41.6	19	36.5	31	59.6	2	3.8	45	86.5	7	13.5
รวม	125	100	44	35.2	77	61.1	4	3.2	113	90.4	12	9.6

จากตาราง 13 จะเห็นได้ว่าหัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปานกลาง และใช้วิธีสู้ในการจัดการกับความเครียด เมื่อพิจารณารายละเอียดในด้านอายุ จะเห็นได้ว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดที่มีความเครียดระดับปานกลาง คือมีจำนวน 23 คน ใน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 กลุ่มใหญ่รองลงมาคือหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุ

35 - 40 ปี มีความเครียดในระดับปานกลาง ร้อยละ 63.3 และใช้วิธีการจัดการกับความเครียดด้วยวิธีสู้ เป็นส่วนใหญ่ ทั้ง 2 กลุ่ม คือร้อยละ 88.2 และ 93.3 ตามลำดับ หัวหน้าภาคกลุ่มที่เล็กที่สุดคือกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 14.4 ก็มีความเครียดระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ คือร้อยละ 61.1 และ ใช้วิธีจัดการกับความเครียดด้วยวิธีสู้เป็นส่วนใหญ่เช่นเดียวกัน คือ ร้อยละ 88.9 สำหรับความเครียดระดับสูงนั้นมีเพียงกลุ่มละ 1 คนยกเว้นกลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปีไม่มีผู้มีความเครียดระดับสูง

เมื่อพิจารณาด้านวุฒิการศึกษา จะเห็นได้ว่า หัวหน้าภาคที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเครียดระดับปานกลางมากที่สุด มีร้อยละ 59.2 มีความเครียดระดับสูงน้อยที่สุด คือมีร้อยละ 2.0 ส่วนหัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ก็มีความเครียดในระดับปานกลางมากที่สุดคือร้อยละ 63.2 มีความเครียดระดับสูงน้อยที่สุดคือมีร้อยละ 3.9 แต่เมื่อเปรียบเทียบกันจะเห็นว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความเครียดในระดับสูง เป็นจำนวนมากกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่อย่างไรก็ดีหัวหน้าภาควิชาทั้งสองกลุ่มต่างก็ใช้วิธีการจัดการกับความเครียดด้วยวิธีสู้เป็นส่วนใหญ่เช่นเดียวกัน คือร้อยละ 87.8 และ 92.1 ตามลำดับ

ในด้านประสบการณ์บริหาร ปรากฏว่ากลุ่มประสบการณ์ 1 - 5 ปี มีความเครียดระดับปานกลางมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป และกลุ่มประสบการณ์ 6 - 10 ปีมีความเครียดระดับปานกลางน้อยที่สุด และทั้ง 3 กลุ่มใช้วิธีการจัดการกับความเครียดด้วยวิธีสู้มากที่สุด ใช้วิธีหนีเพียง 12 ราย พบในกลุ่มประสบการณ์ 1 - 5 ปี 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.6 กลุ่มประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.5 ไม่พบการใช้วิธีหนีในกลุ่มประสบการณ์ 6 - 10 ปี

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนความเครียดโดยพิจารณาตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์บริหาร ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความเครียดของหัวหน้าภาควิชาเมื่อพิจารณาตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์บริหารของหัวหน้าภาควิชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
อายุ (X1)	4	757.176	189.294	0.551	-
วุฒิการศึกษา (X2)	1	0.098	.098	0.000	-
ประสบการณ์บริหาร (X3)	2	715.743	375.872	1.041	-
(X1) (X2)	4	1255.928	313.928	0.913	-
(X1) (X3)	8	1354.488	169.311	0.492	-
(X2) (X3)	2	1127.119	563.560	1.693	-
(X1) (X2) (X3)	4	442.982	110.732	0.322	-
ส่วนที่เหลือ	99	34041.586	343.854	-	-
รวม	124	38820.368	313.067	-	-

จากตาราง 14 จะเห็นได้ว่า คะแนนความเครียด ไม่แปรปรวนตาม ลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ทั้ง ด้าน อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์บริหาร เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์บริหารก็ไม่พบว่าส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนความเครียดของหัวหน้าภาควิชาแต่อย่างใด นั่นคือ หัวหน้าภาคที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ของคะแนนวิธีการจัดการกับความเครียด โดยพิจารณาตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์บริหารของหัวหน้าภาควิชา ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนวิธีจัดการกับความเครียดของหัวหน้า  
ภาควิชาเมื่อพิจารณาตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์บริหารของหัวหน้าภาควิชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
อายุ (X1)	4	1277.480	319.254	3.451	.05
วุฒิการศึกษา (X2)	1	48.480	48.483	0.542	-
ประสบการณ์บริหาร (X3)	2	51.120	25.599	0.216	-
(X1) (X2)	4	397.689	99.422	1.075	-
(X1) (X3)	8	569.082	71.135	0.769	-
(X2) (X3)	2	3.966	1.983	0.021	-
(X1) (X2) (X3)	4	625.751	156.438	1.691	-
ส่วนที่เหลือ	99	9157.826	92.503	-	-
รวม	124	12108.608	97.650	-	-

จากตาราง 15 จะเห็นได้ว่า คะแนนวิธีการจัดการกับความเครียด แปรปรวนตามอายุของหัวหน้าภาควิชา แต่ไม่แปรปรวนตาม วุฒิการศึกษา กับประสบการณ์บริหารของหัวหน้าภาควิชา นั่นคือ หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุแตกต่างกัน ใช้วิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และหัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ประสบการณ์บริหารแตกต่างกัน มีวิธีการจัดการกับความเครียดไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์บริหาร ก็ไม่พบว่าส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาแต่อย่างใด

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่าหัวหน้าภาคที่มีลักษณะชีวสังคม ด้านอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์บริหารที่แตกต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน และหัวหน้าภาควิชาที่มี อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์บริหารแตกต่างกัน ใช้วิธีการจัดการกับความเครียดไม่แตกต่างกัน ยกเว้น หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุแตกต่างกันจะใช้วิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงสนับสนุน สมมติฐานที่ 2 ที่ว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดต่างกัน เพียงประเด็นเดียว คือหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุแตกต่างกัน จะใช้วิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน

### การทดสอบสมมติฐานที่ 3

การวิจัยนี้ ตั้งสมมติฐานที่ 3 ว่า ภาควิชาที่มีลักษณะแตกต่างกัน หัวหน้าภาควิชา จะมีระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน

ลักษณะของภาควิชา ในการวิจัยนี้ หมายถึง คุณสมบัติบางประการของภาควิชา ได้แก่ ขนาดของภาควิชา และความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา โดย

ขนาดของภาควิชา หมายถึง จำนวนอาจารย์ที่ประจำทำงานในภาควิชา การวิจัยนี้ แบ่งขนาดของภาควิชา เป็น 2 ขนาดด้วยกันคือ ภาควิชาขนาดเล็ก ได้แก่ภาควิชาที่มีอาจารย์ประจำ ตั้งแต่ 1 - 5 คน และภาควิชาขนาดใหญ่ ได้แก่ภาควิชาที่มีอาจารย์ประจำ ตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป

ความสามัคคีของอาจารย์ หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของอาจารย์ในภาควิชา ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาได้จาก ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยอมรับนับถือกัน การร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาภาควิชา การวิจัยนี้แบ่งความสามัคคีออกเป็น ความสามัคคีต่ำ และความสามัคคีสูง โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามัคคีเป็นตัวแบ่ง

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความเครียดของหัวหน้าภาควิชาที่มีปัจจัยลักษณะของภาควิชาแตกต่างกัน ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความเครียดของหัวหน้าภาควิชา เมื่อพิจารณาตามขนาดและความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ขนาดของภาควิชา (X4)	1	140.200	140.200	.442	-
ความสามัคคี (X5)	1	110.734	110.734	.034	-
(X4) (X5)	1	218.431	218.431	.688	-
ส่วนที่เหลือ	121	38406.544	317.409		
รวม	124	38820.368	313.067		

จากตาราง 16 จะเห็นได้ว่า คะแนนความเครียดไม่แปรปรวนตามลักษณะของภาควิชา คือ ขนาดของภาควิชา และความสามัคคีของอาจารย์ เมื่อพิจารณา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดและความสามัคคีของภาควิชา ก็ไม่พบว่าส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนความเครียดของหัวหน้าภาควิชาแต่อย่างใด นั่นคือ หัวหน้าภาควิชาที่มีขนาดของภาควิชาแตกต่างกันและความสามัคคีของอาจารย์แตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนวิธีจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะของภาควิชาแตกต่างกัน ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนวิธีจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา เมื่อพิจารณาตามขนาดและความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ขนาดของภาควิชา (X4)	1	44.867	44.867	.453	-
ความสามัคคี (X5)	1	1.026	1.026	.010	-
(X4) (X5)	1	68.580	65.580	.692	-
ส่วนที่เหลือ	121	11985.730	99.056		
รวม	124	12108.608	97.650		

จากตาราง 17 จะเห็นได้ว่า คะแนนวิธีการจัดการกับความเครียดไม่แปรปรวนตามลักษณะของภาควิชา คือขนาดของภาควิชาและความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดและความสามัคคีของภาควิชา ก็ไม่พบว่าส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาแต่อย่างใด นั่นคือ ลักษณะของภาควิชาที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้หัวหน้าภาคใช้วิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า ปัจจัยด้านลักษณะของภาควิชา ได้แก่ ขนาดของภาควิชา และความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา ไม่ส่งผลต่อความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ภาควิชาที่มีลักษณะแตกต่างกัน หัวหน้าภาควิชาจะมีระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน

### การทดสอบสมมติฐานที่ 4

การวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐานที่ 4 ว่า ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชามีความเครียดระดับปานกลาง จะมีสุขภาพองค์การของภาควิชาดีกว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชามีความเครียดระดับสูงหรือต่ำ

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนสุขภาพองค์การของภาควิชาในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสุขภาพองค์การรายมิติระหว่างหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับความเครียดแตกต่างกัน ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนสุขภาพองค์การระหว่างหัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
<b>สุขภาพองค์การในภาพรวม (Y)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0018	.0009	.8181	-
ภายในกลุ่ม	122	.1354	.0011		
รวม	124	.1372			
<b>มิติตความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0046	.0023	.4339	-
ภายในกลุ่ม	122	.6437	.0053		
รวม	124	.6483			
<b>มิติตอิทธิพลของหัวหน้าภาค (Y2)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0016	.0008	.2162	-
ภายในกลุ่ม	122	.4483	.0037		
รวม	124	.4499			
<b>มิติตการบริหารเน้นคน (Y3)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0021	.0011	.1964	-
ภายในกลุ่ม	122	.6824	.0056		
รวม	124	.6845			
<b>มิติตการบริหารเน้นงาน (Y4)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0066	.0033	1.222	-
ภายในกลุ่ม	122	1.4249	.0027		
รวม	122	1.4315			
<b>มิติตการสนับสนุนทรัพยากร (Y5)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0084	.0041	.9762	-
ภายในกลุ่ม	122	.5150	.0054		
รวม	124	.5234			

ตาราง 18 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
<b>มิติขวัญของอาจารย์ (Y6)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0057	.0029	.5370	-
ภายในกลุ่ม	122	.6574	.0054		
รวม	122	.6631			
<b>มิติการเน้นวิชาการ (Y7)</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.0222	.0113	3.7666	.05
ภายในกลุ่ม	122	.3613	.0030		
รวม	122	.3835			

จากตาราง 18 จะเห็นว่า คะแนนสุขภาพองค์การของภาควิชาในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อความเครียดของหัวหน้าภาควิชาแตกต่างกัน นั่นคือ ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชา มีระดับความเครียดแตกต่างกันมีสุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของคะแนนสุขภาพองค์การรายมิติ ระหว่างภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชา มีความเครียดแตกต่างกัน พบว่า สุขภาพองค์การใน มิติการเน้นวิชาการ เพียงมิติเดียวเท่านั้นที่แตกต่างกัน นั่นคือ ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชา มีระดับความเครียดต่างกัน จะมีสุขภาพองค์การในมิติการเน้นวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 เปรียบเทียบคะแนนสุขภาพองค์การเป็นรายคู่ ระหว่างหัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดแตกต่างกัน

	ระดับความเครียด		
	สูง $\bar{X}_3 = 2.771$	กลาง $\bar{X}_2 = 2.772$	ต่ำ $\bar{X}_1 = 2.812$
ความเครียดสูง	-	0.001	0.041
ความเครียดปานกลาง		-	0.040 *
ความเครียดต่ำ			-

จากตาราง 19 จะเห็นได้ว่า ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชา มีความเครียดต่ำกับภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดปานกลาง จะมีสุขภาพองค์การในมิติการเน้นวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดต่ำ จะมีสุขภาพองค์การในมิติการเน้นวิชาการดีกว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดปานกลาง ส่วนภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดสูง มีสุขภาพองค์การมิติการเน้นวิชาการไม่แตกต่างกับภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดต่ำและความเครียดปานกลาง

#### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดแตกต่างกัน มีสุขภาพองค์การของภาควิชาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การรายมิติ พบว่า ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดต่ำและความเครียดปานกลาง มีสุขภาพองค์การในมิติการเน้นวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดต่ำจะมีสุขภาพองค์การมิติการเน้นวิชาการดีกว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดปานกลาง

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดระดับปานกลาง จะมีสุขภาพองค์การของภาควิชาดีกว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดระดับสูงหรือต่ำ

### การทดสอบสมมติฐานที่ 5

การวิจัยนี้ ตั้งสมมติฐานที่ 5 ว่า ลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของภาควิชา

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างลักษณะชีวสังคม ลักษณะของภาควิชา ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด กับสุขภาพองค์การในภาพรวมและในรายมิติ ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด กับสุขภาพองค์การของภาควิชา

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
X1	1.000														
X2	-.2240	1.000													
X3	.5776	-.0007	1.000												
X4	.2982	.0532	.0919	1.000											
X5	.0762	-.2056	.0236	.1151	1.000										
X6	-.0623	.0236	-.1149	.0412	-.0177	1.000									
X7	-.0333	.1045	.0043	-.0625	-.0327	.2165	1.000								
Y1	-.0855	.0000	-.0483	-.3597	.0706	.0052	.0788	1.000							
Y2	.0071	.1649	.0349	-.2148	-.2047	-.0193	-.0070	.1674	1.000						
Y3	-.0470	.1276	-.0422	.1037	.1470	.0835	.0809	-.2725	.2807	1.000					
Y4	.0770	.1102	.0207	.3948	.3413	.0309	.0523	-.1625	-.3869	.3757	1.000				
Y5	.0022	.0705	.0033	-.2093	.2041	-.0677	-.0358	.1964	.5942	.3353	-.0362	1.000			
Y6	.0814	-.1473	.0600	.0897	.8420	.0032	.0142	.2742	.3657	-.0492	.5103	.0904	1.000		
Y7	.0300	-.1660	-.0650	.0463	.4358	-.1240	-.1267	.0246	-.1770	-.2821	-.0526	.2407	.1362	1.000	
Y	.0291	.0608	-.0056	.0288	.5987	-.0100	.0369	.0387	.2303	.4911	.5682	.6698	.5820	.1962	1.000

\* นัยสำคัญที่ระดับ .01

\* \* นัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตาราง 20 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 7 ตัว จากปัจจัยด้าน ลักษณะชีวสังคม ได้แก่อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์บริหาร ปัจจัยลักษณะของภาควิชา ได้แก่ ขนาดของภาควิชา ความสามัคคีของอาจารย์ ปัจจัยความเครียด ปัจจัยวิธีการจัดการ กับความเครียดกับสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล ผลปรากฏดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 7 ตัว จากปัจจัย 4 ปัจจัยกับสุขภาพองค์การ โดยภาพรวม (Y) พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง  $-.0100$  ถึง  $.5987$  โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $.001$  ได้แก่ ความสามัคคี (X5)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 7 ตัว จากปัจจัย 4 ปัจจัยกับสุขภาพองค์การ รายมิติ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปร 7 ตัวกับสุขภาพองค์การมิติความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1) มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง  $-.3597$  ถึง  $.0788$  โดยมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $.001$  ได้แก่ ขนาดของภาควิชา (X4)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 7 ตัว จากปัจจัย 4 ปัจจัยกับสุขภาพองค์การ มิติอิทธิพลของหัวหน้าภาค (Y2) มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง  $-.2148$  ถึง  $.1649$  โดยมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $.01$  ได้แก่ ขนาดของภาควิชา (X4)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 7 ตัว จากปัจจัย 4 ปัจจัยกับสุขภาพองค์การ มิติการบริหารเน้นคน (Y3) มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง  $-.0470$  ถึง  $.1470$  โดยไม่มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก และทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 7 ตัว จากปัจจัย 4 ปัจจัยกับสุขภาพองค์การ มิติการบริหารเน้นงาน (Y4) มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง  $.0207$  ถึง  $.3948$  โดยมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $.001$  ได้แก่ ขนาดของภาควิชา (X4) และความสามัคคีของอาจารย์ (X5)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 7 ตัว จากปัจจัย 4 ปัจจัยกับสุขภาพองค์การ มิติการสนับสนุนทรัพยากร (Y5) มีค่าสหสัมพันธ์ ระหว่าง  $-.2093$  ถึง  $.2041$  โดยมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $.01$  ได้แก่ ขนาดของภาควิชา (X4)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 7 ตัว จากปัจจัย 4 ปัจจัย กับสุขภาพองค์การ มิติขวัญของอาจารย์ (Y6) มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง  $-0.1473$  ถึง  $0.8420$  โดยมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $.001$  ได้แก่ ความสามัคคีของอาจารย์ (X5)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 7 ตัว จากปัจจัย 4 ปัจจัยกับสุขภาพองค์การ มิติการเน้นวิชาการ (Y7) มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง  $-0.1660$  ถึง  $0.4358$  โดยมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $.001$  ได้แก่ ความสามัคคีของอาจารย์ (X5)

จะเห็นได้ว่าจากตัวแปร 7 ตัว มีตัวแปร 2 ตัวเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพขององค์การ คือ ตัวแปรขนาดของภาควิชา ในปัจจัยลักษณะของภาควิชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพองค์การในมิติความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $.001$  และสัมพันธ์ทางลบกับมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา (Y2) และมิติการสนับสนุนทรัพยากร (Y5) ที่ระดับนัยสำคัญ  $.01$  และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติการบริหารเนื้องาน (Y4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.001$

ตัวแปรความสามัคคีของอาจารย์ ในปัจจัยลักษณะของภาควิชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพในภาพรวม (Y) และสุขภาพองค์การมิติการบริหารเนื้องาน (Y4) ขวัญของอาจารย์ (Y6) และมิติการเน้นวิชาการ (Y7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.001$

จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆกับสุขภาพองค์การ สามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยต่าง ๆ กับสุขภาพองค์การ

ตัวแปร	ความเข้ม แข็งของ ภาควิชา	อิทธิพล ของหัวหน้า ภาค	การ บริหาร เน้นคน	การ บริหาร เน้นงาน	การสนับสนุน ทรัพยากร	ขวัญของ อาจารย์	การเน้น วิชาการ	สุขภาพ องค์การ รวม
<b>ปัจจัยชีวสังคม</b>								
อายุ	-.0855	.0071	.0470	.0770	.0022	.0814	.0300	.0291
วุฒิการศึกษา	.0000	.1649	.1276	.1102	.0705	-.1473	-.1660	.0680
ประสบการณ์ บริหาร	-.0483	.0349	-.0422	.0207	.0033	.0600	-.0650	-.0056
<b>ปัจจัยลักษณะของภาควิชา</b>								
ขนาดของ								
ภาควิชา	-.3597**	-.2148*	.1037	.3948**	-.2093*	.0897	.0463	.0288
ความสามัคคี	.0706	-.2042	.1470	.3413**	.2041	.8420**	.4358**	.5987**
<b>ปัจจัยความ</b>								
เครียด								
เครียด	.0052	-.0193	.0835	.0309	-.0677	.0032	-.1240	-.0100
<b>ปัจจัยวิธีการ</b>								
จัดการกับ								
ความเครียด	.0788	-.0070	.0809	.0523	-.0358	.0142	-.1267	.0369

\* นัยสำคัญที่ระดับ .01

\*\* นัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตาราง 21 จะเห็นได้ว่า ปัจจัยลักษณะของภาควิชาด้านขนาดของภาควิชาและความสามัคคีของอาจารย์เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างปัจจัย 4 ปัจจัย อันประกอบ

ด้วย ปัจจัยลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ปัจจัยลักษณะของภาควิชา ปัจจัยความเครียด ปัจจัยวิธีการจัดการกับความเครียด กับสุขภาพองค์การทั้งในภาพรวมและรายมิติ ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 7 ตัว ในปัจจัย 4 ปัจจัยกับสุขภาพองค์การ

ปัจจัย	จำนวน ตัวแปร	สุขภาพองค์การ/สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (R)							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
1 ลักษณะชีวสังคม	3	.0878	.1712	.1345	.1600	.0735	.1599	.1825	.0913
2 ลักษณะของภาควิชา	2	.3986 **	.2039	.1902	.6941 ***	.4750 ***	.7289 ***	.2279	.7936
3 ความเครียด	1	.0051	.0192	.0855	.0309	.0678	.0032	.1239	.0099
4 วิธีการจัดการกับความ เครียด	1	.0788	.0070	.0809	.0523	.0358	.0142	.1267	.0369
รวม	7	.4038 **	.2827	.2562	.7068 ***	.4884 ***	.7496 ***	.3274	.7987

\* นัยสำคัญที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญที่ระดับ .01

\*\*\* นัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตาราง 22 แสดงว่า จากปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย มีเพียงปัจจัยด้านลักษณะของภาควิชาที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงมากถึง .7936 ส่วนปัจจัยลักษณะชีวสังคม ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียด ไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ

เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การรายมิติ จากตาราง 22 แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะของภาควิชา มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การมิติความเข้มแข็งของภาควิชา มิติการบริหารเนื้องาน มิติการสนับสนุนทรัพยากร มิติขวัญของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมิติขวัญของอาจารย์มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงมากเป็นอันดับหนึ่ง คือสูงถึง .7289 อันดับที่สองคือมิติการบริหารเนื้องาน สูงถึง .6941 และมิติการสนับสนุนทรัพยากร มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับปานกลางคือ .4750 มิติความเข้มแข็งของภาควิชา มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับปานกลาง คือ .3986 และพบว่าปัจจัยลักษณะของภาควิชา มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การมิติการเนื้องานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .2279

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ปัจจัยลักษณะของภาควิชา ปัจจัยความเครียด และปัจจัยวิธีการจัดการกับความเครียด กับสุขภาพองค์การ โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า ปัจจัยจากตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ โดยมีตัวแปรความสามัคคี (X5) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และเมื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่าปัจจัยลักษณะของภาควิชาเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ดังนั้นผลการทดสอบจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 5 ที่ว่า ลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของภาควิชา เพียงประเด็นเดียวคือ ลักษณะของภาควิชาด้านความสามัคคีของอาจารย์ มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของภาควิชา

### การทดสอบสมมติฐานที่ 6

การวิจัยนี้ตั้งสมมติฐานที่ 6 ว่า ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาสามารถทำนายสุขภาพองค์การได้

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวพยากรณ์ 2 ตัว คือ ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาเพื่อทำนายสุขภาพองค์การ ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 2 ตัว (ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียด) ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การ

ตัวพยากรณ์	(B)	SEB	Beta	F	ระดับนัยสำคัญ
วิธีการจัดการกับความเครียด	1.378	3.1194	.0409	.195	-
ความเครียด	-3.543	1.7422	-.01884	.041	-
	R	=	.0412		
	R <sup>2</sup>	=	.0017		
	S.E.est	=	.3351		
	a	=	2.6600		

จากตาราง 23 จะเห็นได้ว่าตัวพยากรณ์ทั้งสองตัว คือความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนสุขภาพองค์การได้เพียงร้อยละ 0.17 หรือมีอำนาจในการทำนายสุขภาพองค์การได้ร้อยละ 0.17

เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมแล้ว ได้วิเคราะห์ในรายมิติของสุขภาพองค์การ ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 24 อำนาจการทำนายและร้อยละของการทำนายสุขภาพองค์การรายมิติของปัจจัยความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด

สุขภาพองค์การรายมิติ	R	ร้อยละการทำนาย
ความเข้มแข็งของภาควิชา	.07976	0.63
อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา	.01948	0.03
การบริหารเน้นคน	.10541	1.11
การบริหารเน้นงาน	.05605	0.31
การสนับสนุนทรัพยากร	.07112	0.51
ขวัญของอาจารย์	.01422	0.02
การเน้นวิชาการ	.16071	2.58

จากตาราง 24 จะเห็นได้ว่าปัจจัยความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดสามารถทำนายสุขภาพองค์การรายมิติได้น้อย คือร้อยละของการทำนายอยู่ระหว่าง 0.02 - 2.58 โดยสามารถทำนายมิติการเน้นวิชาการได้มากที่สุด ร้อยละ 2.58 รองลงมาคือมิติการบริหารเน้นคน ร้อยละ 1.11 มิติความเข้มแข็งของภาควิชา ร้อยละ 0.63 มิติสนับสนุนทรัพยากร ร้อยละ 0.51 มิติการบริหารเน้นคน ร้อยละ 0.31 มิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา ร้อยละ 0.03 และมิติขวัญของอาจารย์ทำนายได้น้อยที่สุดคือ 0.02

เมื่อวิเคราะห์สุขภาพองค์การของภาควิชา โดยแยกวิเคราะห์เฉพาะกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดต่ำ และความเครียดปานกลางซึ่งมีจำนวนคนมากพอที่จะวิเคราะห์ได้ โดยใช้ตัวทำนาย 6 ตัวคือ วิธีการจัดการกับความเครียด อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์บริหาร ขนาดของภาควิชาและความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา ก็พบว่าวิธีการจัดการกับความเครียด

ไม่ใช่ตัวทำนายที่ดีของสุขภาพองค์การ (รายละเอียดในตาราง 28 และ 31 ของภาคผนวก)

เมื่อวิเคราะห์สุขภาพองค์การของภาควิชาโดยแยกวิเคราะห์ตามกลุ่มของหัวหน้าภาควิชาที่ใช้วิธีสูหรือวิธีหนี ในการจัดการกับความเครียด โดยใช้ตัวทำนาย 6 ตัวคือ ความเครียด อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์บริหาร ขนาดของภาควิชาและความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา ก็พบว่าความเครียดไม่ใช่ตัวทำนายที่ดีของสุขภาพองค์การ (รายละเอียดในตาราง 34 และ 37 ของภาคผนวก)

จึงเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะแยกวิเคราะห์อย่างไรก็ไม่พบว่าความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด เป็นตัวทำนายที่ดีของสุขภาพองค์การของภาควิชา

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลปรากฏว่า ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด ไม่สามารถทำนายสุขภาพองค์การได้ ดังนั้นผลการวิเคราะห์จึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 6 ที่ว่า ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาสามารถทำนายสุขภาพองค์การได้

### การทดสอบสมมติฐานที่ 7

การวิจัยนี้ตั้งสมมติฐานที่ 7 ว่า ตัวแปรด้านชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ระดับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การได้มากกว่าตัวแปรจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวพยากรณ์ 7 ตัว ซึ่งเป็นตัวแปรใน ปัจจัยลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา 3 ตัว ในปัจจัยลักษณะของภาควิชา 2 ตัว ปัจจัยความเครียด 1 ตัว และปัจจัยวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา 1 ตัว เพื่อทำนายสุขภาพองค์การของภาควิชา ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 25 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 7 ตัว ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การของภาควิชา

ตัวพยากรณ์	B	SEB	Beta	F	ระดับนัยสำคัญ
วิธีการจัดการกับความเครียด(X7)	1.2018	2.4798	.0357	.235	-
ประสบการณ์บริหาร (X3)	-.0025	.0033	-.0685	.585	-
ความสามัคคีของอาจารย์ (X5)	.0224	.0025	.6488	77.998	.05
ขนาดของภาควิชา (X4)	-7.6233	7.6758	-.0763	.986	-
วุฒิการศึกษา (X2)	.0151	.0052	.2226	8.350	.05
ความเครียด (X6)	-1.9709	1.3856	-.0105	.020	-
อายุ (X1)	.0021	.0022	.0924	.924	(-)

$$Y = bx + a$$

$$2Y = 2x_1 + 2x_2$$

$R = .6370$   
 $R^2 = .4058$   
 $S.E.est = .0264$   
 $a = 1.7982$

จากตาราง 25 จะเห็นได้ว่า ตัวพยากรณ์ ทั้ง 7 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนสุขภาพองค์การได้ร้อยละ 40.58 หรือมีอำนาจทำนายสุขภาพองค์การได้ร้อยละ 40.58 จากตัวพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวนี้ และมีตัวพยากรณ์ที่ดี 2 ตัวคือ

1. ความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา
2. วุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชา

เมื่อวิเคราะห์รายมิติของสุขภาพองค์การ ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 26 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 7 ตัว ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การรายมิติ

สุขภาพองค์การรายมิติ	R	ร้อยละการทำนาย
ความเข้มแข็งของภาควิชา	.4038	16.31
อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา	.2827	7.99
การบริหารเน้นคน	.2562	6.56
การบริหารเน้นงาน	.7068	49.95
การสนับสนุนทรัพยากร	.4884	28.86
ขวัญของอาจารย์	.7496	56.19
การเน้นวิชาการ	.3274	5.37

จากตาราง 26 จะเห็นได้ว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว สามารถพยากรณ์มิติขวัญของอาจารย์ได้มากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 คือพยากรณ์ได้ ร้อยละ 56.19 รองลงมาคือ พยากรณ์สุขภาพองค์การในมิติการบริหารเน้นงาน มิติการสนับสนุนทรัพยากร มิติความเข้มแข็งของภาควิชาได้ร้อยละ 49.95 28.86 และ 16.31 ตามลำดับ ส่วนมิติอื่นนอกจากนี้พยากรณ์ได้น้อยมาก คือระหว่างร้อยละ 7.99 ถึง 5.37 เท่านั้น

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Step-wise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวทำนายที่ดีที่สุดจากตัวพยากรณ์ ทั้ง 7 ตัว โดยวิเคราะห์ในภาพรวมของสุขภาพองค์การและในรายมิติ ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 27 อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การ

ตัวพยากรณ์	R	ร้อยละของการทำนาย
สุขภาพองค์การในภาพรวม (Y)		
X5	.5987***	35.8
X5 X2	.6297***	39.6
มิติตความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1)		
X4	.3759 ***	14.13
มิติตอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา (Y2)		
X4	.2148 *	4.61
X4 X5	.2810 **	7.89
มิติตการบริหารเน้นคน (Y3)		
-	-	-
มิติตการบริหารเน้นงาน (Y4)		
X4	.3948 ***	15.58
X4 X5	.4945 ***	24.45
X4 X5 X2	.5186 ***	26.90
มิติตการสนับสนุนทรัพยากร (Y5)		
X4	.2093 *	4.38
X4 X5	.4750 **	22.56
ขวัญของอาจารย์ (Y6)		
X5	.8419 ***	70.89
การเน้นวิชาการ (Y7)		
X5	.4358 ***	18.99

- \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01
- \*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่า อำนาจการทำนายตามลำดับของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัย มีรายละเอียดในการทำนายสุขภาพองค์การในภาพรวมและในรายมิติ ดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การในภาพรวม มีตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นตัวทำนายที่ดี โดยเรียงลำดับจากดีที่สุดคือ ความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา (X5) วุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชา (X2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ เท่ากับ .6297 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การในภาพรวมได้ร้อยละ 39.60 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 39.60

เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การรายมิติ ในมิติความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1) ปรากฏว่ามีตัวแปรเพียง 1 ตัวที่เป็นตัวทำนายที่ดี คือ ขนาดของภาควิชา (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .3759 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การมิติความเข้มแข็งของภาควิชาได้ ร้อยละ 14.13 หรือมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 14.13

เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การในมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา (Y2) ปรากฏว่ามีตัวแปรเพียง 2 ตัวที่เป็นตัวทำนายที่ดี คือ ขนาดของภาควิชา (X4) และความสามัคคีของอาจารย์ (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ เท่ากับ .2810 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชาได้ ร้อยละ 7.89 หรือมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 7.89

เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การในมิติการบริหารเน้นคน (Y3) ปรากฏว่าไม่มีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดี

เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การในมิติการบริหารเน้นงาน (Y4) ปรากฏว่ามีตัวแปร 3 ตัวที่เป็นตัวทำนายที่ดี คือ ขนาดของภาควิชา (X4) ความสามัคคีของอาจารย์ (X5) และวุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชา (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ เท่ากับ .5186 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การมิติการบริหารเน้นงาน ได้ ร้อยละ 26.90 หรือมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 26.90

เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การรายในมิติการสนับสนุนทรัพยากร (Y5) ปรากฏว่ามีตัวแปร 2 ตัวที่เป็นตัวทำนายที่ดี คือ ขนาดของภาควิชา (X4) และความสามัคคีของอาจารย์ (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ เท่ากับ .4750 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การมิติการสนับสนุนทรัพยากรได้ ร้อยละ 22.56 หรือมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 22.56

เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การในมิติขวัญของอาจารย์ (Y6) ปรากฏว่ามีตัวแปรเพียงตัวเดียวที่เป็นที่เป็นตัวทำนายที่ดี คือ ความสามัคคีของอาจารย์ (X5) แต่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงมากคือ .8419 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การมิติขวัญของอาจารย์ได้ ร้อยละ 70.89 หรือมีอำนาจในการทำนายได้ถึงร้อยละ 70.89

เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การในมิติการเน้นวิชาการ (Y7) ปรากฏว่ามีตัวแปรเพียงตัวเดียวที่เป็นที่เป็นตัวทำนายที่ดี คือ ความสามัคคีของอาจารย์ (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .4358 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การมิติการเน้นวิชาการได้ ร้อยละ 18.99 หรือมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 18.89

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ตัวแปรความสามัคคีของอาจารย์ (X5) เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของสุขภาพองค์การในภาพรวม และในมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา การบริหารเน้นงาน การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญของอาจารย์ และมิติการเน้นวิชาการ ส่วนตัวแปรขนาดของภาควิชา (X4) เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของสุขภาพองค์การในมิติความเข้มแข็งของภาควิชา อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา การบริหารเน้นงาน และมิติการสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวนี้เป็นตัวแปรในปัจจุบันลักษณะของภาควิชา ตัวแปรอื่นที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีคือ วุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชา (X2) ซึ่งเป็นตัวแปรในปัจจุบันลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า ปัจจัยด้านชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียด รวมทั้งสิ้น 7 ตัวแปร สามารถทำนายสุขภาพองค์การในภาพรวมได้ร้อยละ 40.59 และตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความสามัคคีของอาจารย์และวุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชา สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การได้ ร้อยละ 39.60 และตัวแปรทั้ง 7 ตัวดังกล่าว ยังสามารถทำนายสุขภาพองค์การรายมิติได้ โดย

มิติความเข้มแข็งของภาควิชา มีตัวทำนายที่ดี คือ ขนาดของภาควิชา สามารถทำนายได้ ร้อยละ 14.13 มิติอิทธิพลของหัวหน้าภาค มีตัวทำนายที่ดี คือ ขนาดของภาควิชาและความสามัคคีของอาจารย์ร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 7.89 มิติการบริหารเนื้องาน มีตัวทำนายที่ดีคือ ขนาดของภาควิชา ความสามัคคีของอาจารย์ และวุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชา ทั้ง 3 ตัวร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การในมิติการบริหารเนื้องานได้ ร้อยละ 26.90 มิติการสนับสนุนทรัพยากร มีตัวทำนายที่ดี คือ ขนาดของภาควิชาและความสามัคคีของอาจารย์ ซึ่งร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 22.56 มิติขวัญของอาจารย์ มีตัวทำนายที่ดี เพียงตัวเดียวแต่สามารถทำนายได้สูง คือร้อยละ 70.89 และมิติสุดท้ายคือมิติการเน้นวิชาการ มีตัวทำนายที่ดีเพียงตัวเดียว คือ ความสามัคคีของอาจารย์ สามารถทำนายได้ ร้อยละ 18.99 ดังนั้นผลการวิเคราะห์จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 7 ที่ว่า ตัวแปรชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดของหัวหน้าภาควิชา และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การได้มากกว่าตัวแปรจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

## บทที่ 5

### บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

#### บทย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชากับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อทราบระดับความเครียด วิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา สุขภาพองค์การของภาควิชา เพื่อการขยายความรู้เรื่องสุขภาพองค์การให้กว้างขวางขึ้น และนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระ 4 ปัจจัยที่คาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์การของภาควิชา ปัจจัยแรกคือ ปัจจัยชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วย ตัวแปร (1) อายุ (2) วุฒิการศึกษา (3) ประสบการณ์บริหารของหัวหน้าภาควิชา ปัจจัยที่ 2 คือลักษณะของภาควิชา ประกอบด้วย ตัวแปร (1) ขนาดของภาควิชา (2) ความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา ปัจจัยที่ 3 คือความเครียด ปัจจัยที่ 4 คือวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา สำหรับตัวแปรตาม คือ สุขภาพองค์การของภาควิชา ประกอบด้วยมิติต่าง ๆ คือ (1) มิติความเข้มแข็งของภาควิชา (2) มิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา (3) มิติการบริหารเน้นคน (4) มิติการบริหารเน้นงาน (5) มิติการสนับสนุนทรัพยากร (6) มิติขวัญของอาจารย์ (7) มิติการเน้นวิชาการ

ประชากรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 200 ภาควิชา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 125 ภาควิชา ผู้เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าภาควิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 125 คน และอาจารย์ในภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 597 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 722 คน โดยใช้แบบสอบถามให้ผู้ให้ข้อมูลตอบแล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ และนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานมาเป็นแนวทางในการอภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการวิจัยนี้มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา
4. เพื่อใช้ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด ของหัวหน้าภาควิชา ทำนายสภาพองค์การ
5. เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายสภาพองค์การ โดยใช้ตัวทำนายหลายประเภท คือ ลักษณะทางชีวสังคม ของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีสาระโดยสรุปของวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาตัวแปรอิสระ 4 ปัจจัย ที่คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่มีผลต่อสภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล คือปัจจัยด้านชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วยตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์บริหาร ปัจจัยที่ 2 คือลักษณะของภาควิชา ประกอบด้วยตัวแปร ขนาดของภาควิชา และความสามัคคีของอาจารย์ ปัจจัยที่ 3 คือ ความเครียดของหัวหน้าภาควิชา และปัจจัยที่ 4 คือ วิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วยตัวแปรวิธีสู้ และวิธีหนี สำหรับตัวแปรตาม คือ สภาพองค์การ แบ่งเป็น 7 มิติ ประกอบด้วย (1) ความเข้มแข็งของภาควิชา (2) อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา (3) การบริหารเน้นคน (4) การบริหารเน้นงาน (5) การสนับสนุนทรัพยากร (6) ขวัญของอาจารย์ และ (7) การเน้นวิชาการ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้ได้แก่ ภาควิชาต่างๆในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 25 วิทยาลัย 200 ภาควิชา การเลือกกลุ่ม

ตัวอย่างใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (Proportional stratified sampling) โดยการแบ่งขนาดของวิทยาลัยพยาบาลออกเป็น 3 กลุ่ม (ใช้จำนวนนักศึกษาเป็นเกณฑ์) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างภาควิชาโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ร้อยละ 60 จากวิทยาลัยพยาบาลแต่ละขนาด จะได้ภาควิชาจากวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ 30 ภาควิชา วิทยาลัยพยาบาลขนาดกลาง 50 ภาควิชา และวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก 45 ภาควิชา รวมภาควิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 125 ภาควิชา จากนั้นเป็นการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มอาจารย์ในภาควิชาและกลุ่มหัวหน้าภาควิชา กลุ่มอาจารย์ในภาควิชา เลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยสุ่มจากจำนวนอาจารย์ของภาควิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยพยาบาลขนาดต่าง ๆ ภาควิชาละ 60 % ทำให้ได้อาจารย์ที่จะให้ข้อมูลจากภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ 203 คน วิทยาลัยพยาบาลขนาดกลาง 224 คน วิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก 170 คน รวมทั้งสิ้น 597 คน สำหรับกลุ่มหัวหน้าภาควิชา นั้น ผู้ให้ข้อมูลเป็นหัวหน้าภาควิชาที่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างดังนี้ หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ 21 คน ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ 14 คน ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช 16 คน ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน 20 คน ภาควิชาการบริหารและพัฒนาวิชาชีพ 6 คน ภาควิชาการศึกษาทั่วไปและวิทยาศาสตร์พื้นฐานวิชาชีพ 9 คน ภาควิชาพื้นฐานการพยาบาล 18 คน และภาควิชาการพยาบาลสูตินรีเวชศาสตร์ 21 คน รวมทั้งสิ้น 125 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 722 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าภาควิชา~~วิชา~~ ประกอบด้วยคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนามาจากแบบวัดความเครียดของผู้บริหารของโคชและตัง (Koch and Tung, 1982) และ บัซเซลลี-ไวท์ (Buzzelli-White, 1988) แบบวัดวิธีการจัดการกับความเครียดของลาแทค (Latack, 1986) แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา และลักษณะองค์การของภาควิชาผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ เป็นแบบเติมคำในช่องว่าง 2 ข้อ และเลือกตอบ 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความเครียดของหัวหน้าภาควิชา มี 35 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามตอนนี้จะบอกระดับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา มี 28 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก ตั้งแต่ ข้อ 1-17 เป็นวิธีการจัดการกับความเครียดแบบสุ่ม และส่วนที่ 2 ตั้งแต่ข้อ 18-28 เป็นวิธีการจัดการกับความเครียดแบบหนี แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับทั้ง 2 ตอน

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามอาจารย์ในภาควิชา ประกอบด้วย แบบวัดสุขภาพองค์การที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนามาจากแบบวัดสุขภาพองค์การของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman. 1987) และแบบวัดความสามัคคี ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดความสามัคคีของแทรฟโลส (Travlos. 1984) แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดสุขภาพองค์การของภาควิชา มี 44 ข้อ วัดความเข้มแข็งของภาควิชา 7 ข้อ วัดอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา 5 ข้อ วัดการบริหารเน้นคน 5 ข้อ วัดการบริหารเน้นงาน 5 ข้อ วัดการสนับสนุนทรัพยากร 5 ข้อ วัดขวัญของอาจารย์ 9 ข้อ วัดการเน้นวิชาการของภาควิชา 8 ข้อ แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา มี 13 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

#### ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับหัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงกลาโหม จำนวน 6 แห่ง เป็นหัวหน้าภาควิชาทั้งสิ้น 46 คน อาจารย์ในภาควิชา 49 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟา (Alpha Coefficient) ดังนี้

แบบวัดความเครียดของหัวหน้าภาควิชา เท่ากับ 0.87

แบบวัดวิธีการจัดการกับความเครียดทั้งฉบับ เท่ากับ 0.83 (เฉพาะวิธีสุ่ม เท่ากับ 0.87 วิธีหนี เท่ากับ 0.76 )

แบบวัดสุขภาพองค์การ ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87 โดยมีความเชื่อมั่นรายด้านมีดังนี้

ความเข้มแข็งของภาควิชา	เท่ากับ 0.56
อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา	เท่ากับ 0.52
การบริหารเน้นคน	เท่ากับ 0.69
การบริหารเน้นงาน	เท่ากับ 0.70
การสนับสนุนทรัพยากร	เท่ากับ 0.87
ขวัญของอาจารย์	เท่ากับ 0.91
การเน้นวิชาการ	เท่ากับ 0.75

แบบวัดความสามัคคี เท่ากับ 0.88

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ทั้งทางเดียว สองทางและสามทาง สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Step-wise multiple regression analysis)

### สรุปผล

การนำเสนอสรุปผลการการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ (1) สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป (2) สรุปผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน

#### 1. สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญมีดังนี้

1. สุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การเป็นรายมิติทั้ง 7 มิติ พบว่าสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ แต่เมื่อพิจารณาตามประเภทของภาควิชา พบว่าภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชมีสุขภาพองค์การในระดับดี ภาควิชาการพยาบาล สูตินรีเวชศาสตร์และภาควิชาบริหารและพัฒนาระบบสุขภาพมีสุขภาพองค์การในระดับต่ำ ภาควิชาอื่น ๆ อีก 5 ประเภทมีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง
2. ภาควิชาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสุขภาพองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีสุขภาพองค์การแตกต่างกันในบางมิติ คือ ภาควิชาขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การดีกว่า ภาควิชาขนาดใหญ่ในมิติความเข้มแข็งของภาควิชา และมิติการสนับสนุนทรัพยากร แต่ ภาควิชาขนาดใหญ่มีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาขนาดเล็กในมิติการบริหารแรงงาน

3. ภาควิชาที่อาจารย์มีความสามัคคีสูงมีสุขภาพองค์การในภาพรวมดีกว่า ภาควิชาที่อาจารย์มีความสามัคคีต่ำ นอกจากนั้นภาควิชาที่อาจารย์มีความสามัคคีสูง มีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาที่มีอาจารย์มีความสามัคคีต่ำ ในมิติการบริหารเน้นคน การบริหารเน้นงาน การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญของอาจารย์ และมิติการเน้นวิชาการ

4. ภาควิชาที่หัวหน้าภาคมีอายุแตกต่างกัน มีสุขภาพองค์การในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาอายุ 35 - 40 ปี มีสุขภาพองค์การใน มิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชาดีกว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาคอายุต่ำกว่า 35 ปี

5. ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชามีประสบการณ์บริหารและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีสุขภาพองค์การทั้งในภาพรวมและในรายมิติไม่แตกต่างกัน

6. หัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ คือร้อยละ 61.6 มีความเครียดระดับปานกลาง มีความเครียดระดับต่ำ ร้อยละ 35.2 และมีความเครียด ระดับสูง ร้อยละ 3.2

7. หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่ คือร้อยละ 90.4 ใช้วิธีการจัดการกับความเครียด แบบสู้ และใช้วิธีหนี เพียงร้อยละ 9.6 เท่านั้น

8. อายุ วุฒิ และประสบการณ์บริหารของหัวหน้าภาควิชา และปฏิสัมพันธ์ของ ตัวแปรเหล่านี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อความแปรปรวนของคะแนนความเครียดของหัวหน้าภาควิชา

9. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุ วุฒิ และประสบการณ์บริหารของหัวหน้าภาควิชา ไม่ส่งผลกระทบต่อความแปรปรวนของคะแนนวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา แต่อายุของหัวหน้าภาควิชามีอิทธิพลต่อวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา

10. ขนาดของภาควิชา ความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา และปฏิสัมพันธ์ของ ตัวแปรทั้งสองไม่ส่งผลกระทบต่อความแปรปรวนของคะแนนความเครียดหรือวิธีการจัดการกับ ความเครียดของหัวหน้าภาควิชา

11. ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชามีระดับความเครียดแตกต่างกัน มีสุขภาพองค์การ ในภาพรวมและในรายมิติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสุขภาพองค์การในมิติการเน้นวิชาการ นั่นคือภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชามีความเครียดในระดับปานกลาง มีสุขภาพองค์การไม่ แตกต่างจากภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชามีความเครียดระดับสูงหรือระดับต่ำ

12. ความสามัคคีของอาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การใน ภาพรวม และสุขภาพองค์การในมิติการบริหารเน้นงาน ขวัญของอาจารย์ และมิติ การเน้นวิชาการ สำหรับขนาดของภาควิชาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพองค์การใน มิติความเข้มแข็งของภาควิชา มิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชาและมิติการสนับสนุนทรัพยากร แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การในมิติการบริหารเน้นงาน

13. ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาทำนายสุขภาพองค์การในภาพรวมได้เพียงร้อยละ 0.17 และทำนายสุขภาพองค์การในแต่ละมิติได้ระหว่างร้อยละ 0.02 ถึงร้อยละ 2.58 เท่านั้น

14. ปัจจัยลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ปัจจัยลักษณะของภาควิชา ปัจจัยความเครียด และปัจจัยวิธีการจัดการกับความเครียด รวม 7 ตัวแปร สามารถทำนายสุขภาพองค์การในภาพรวมได้ร้อยละ 40.58 และสามารถทำนายสุขภาพองค์การในมิติขวัญของอาจารย์ การบริหารแรงงาน การสนับสนุนทรัพยากร และมีติความเข้มแข็งของภาควิชา ได้ร้อยละ 56.19, 49.95, และ 16.31 ตามลำดับ โดยมีตัวพยากรณ์ที่ดี 3 ตัว คือ ขนาดของภาควิชาและความสามัคคีของอาจารย์ซึ่งเป็นตัวแปรในปัจจัยลักษณะของภาควิชา และตัวแปรวุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชา ซึ่งเป็นตัวแปรในปัจจัยลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา

## 2. สรุปผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยนี้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 5 ประการ แต่ละวัตถุประสงค์มีสมมติฐานซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1** เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

**สมมติฐานที่ 1 :** ภาควิชาที่มีลักษณะแตกต่างกัน และหัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีสุขภาพองค์การแตกต่างกัน

**ผล :** ภาควิชาที่มี ขนาดของภาควิชา และความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชาแตกต่างกันมีสุขภาพองค์การของภาควิชาแตกต่างกัน แต่ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความแตกต่างกันในด้าน อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์บริหาร สุขภาพองค์การของภาควิชาไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสนับสนุนสมมติฐานนี้เพียงประเด็นเดียว คือ ภาควิชาที่มีลักษณะแตกต่างกัน จะมีสุขภาพองค์การแตกต่างกัน

**วัตถุประสงค์ที่ 2** เพื่อศึกษาความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา

**สมมติฐานที่ 2** หัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน

**ผล :** หัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และ

ประสบการณ์บริหารที่แตกต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน และหัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์บริหารที่แตกต่างกันใช้วิธีการจัดการกับความเครียดไม่แตกต่างกัน แต่หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุแตกต่างกัน มีวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสนับสนุนสมมติฐานนี้เพียงประเด็นเดียวคือ หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุต่างกันมีวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** ภาควิชาที่มีลักษณะแตกต่างกัน หัวหน้าภาควิชาจะมีระดับความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน

**ผล :** ภาควิชาที่มีลักษณะแตกต่างกันในด้านขนาด และความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา หัวหน้าภาควิชาจะมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันและมีวิธีการจัดการกับความเครียดไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงปฏิเสธสมมติฐานนี้

**สมมติฐานที่ 4** ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชามีความเครียดระดับปานกลาง จะมีสภาพองค์การของภาควิชาดีกว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาคมีความเครียดระดับสูงหรือต่ำ

**ผล :** ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชามีความเครียดระดับปานกลาง มีสภาพองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างจากภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชามีความเครียดในระดับสูงและระดับต่ำ แต่จากการวิเคราะห์สภาพองค์การรายมิติ พบว่า ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชา มีความเครียดระดับต่ำกลับมีสภาพองค์การในมิติการเน้นวิชาการดีกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดระดับปานกลาง ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึง ปฏิเสธสมมติฐานนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 3** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับลักษณะชีวสังคม ของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา

**สมมติฐานที่ 5** ลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา มีความสัมพันธ์กับสภาพองค์การของภาควิชา

**ผล :** ลักษณะของภาควิชา ในด้านของความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชาเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับสภาพองค์การในภาพรวม และตัวแปรขนาดของภาควิชา และความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชา มีความสัมพันธ์กับสภาพองค์การในบางมิตินั้นคือ ลักษณะของภาควิชาเท่านั้นที่สัมพันธ์กับสภาพองค์การ ฉะนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสนับสนุนสมมติฐาน เพียงประเด็นเดียวคือ ความสามัคคีของอาจารย์ และขนาดของภาควิชา มีความสัมพันธ์กับสภาพองค์การของภาควิชา

**วัตถุประสงค์ที่ 4** เพื่อใช้ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาทำนายสุขภาพองค์การ

**สมมติฐานที่ 6** ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาสามารถทำนายสุขภาพองค์การได้

**ผล :** ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาไม่สามารถทำนายสุขภาพองค์การได้ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงปฏิเสธสมมติฐานนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 5** เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายสุขภาพองค์การ โดยใช้ตัวทำนายหลายประเภท คือ ลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา

**สมมติฐานที่ 7** ตัวแปรด้านชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดของหัวหน้าภาควิชา และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การได้มากกว่าตัวแปรจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

**ผล :** ปัจจัยด้านชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดของหัวหน้าภาควิชา และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา รวมทั้งสิ้น 7 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การได้ร้อยละ 40.58 และตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ความสามัคคีของอาจารย์และขนาดของภาควิชา ซึ่งเป็นตัวแปรในปัจจุบันลักษณะของภาควิชา และตัวแปรวุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชา ซึ่งเป็นตัวแปรในปัจจุบันลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสนับสนุนสมมติฐาน

### อภิปรายผล

การอภิปรายผลในการวิจัยนี้จะอภิปรายใน 2 ลักษณะคือ อภิปรายตามความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิดในการวิจัย และอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิดในการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยและตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่นำมาศึกษานั้นส่วนใหญ่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การได้ในภาพรวมและในรายมิติ ผลการวิจัยในภาพรวมสอดคล้องกับแนวคิดของสตีร์ (Steers. 1977 : 8) และผลการวิจัยของทอมป์สัน (Thompson. 1989), แมคสัน (McLean. 1990) โทมัส (Thomas. 1991), และจัน (Jun. 1992)

ที่ว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ ในเมื่อสุขภาพองค์การเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ (Hoy and Feldman. 1987 : 30) และสอดคล้องกับงานวิจัยของแมนน์และลอเรนซ์ (Mann. 1989 : 77 ; citing Mann and Lawrence. 1983) ที่พบว่าปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ในเมื่อความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดเป็นพฤติกรรมด้านจิตสังคมของผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละตัวแปร ในปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ที่ร่วมกันอธิบายสุขภาพองค์การทั้งในภาพรวมและรายมิติ พบว่า ปัจจัยลักษณะของภาควิชาที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีตัวแปรขนาดของภาควิชาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพองค์การในมิติความเข้มแข็งของภาควิชา อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา การสนับสนุนทรัพยากร และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติการบริหารเนื้องาน ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของทอมป์สัน (Thompson. 1989) ที่พบว่าขนาดของโรงเรียนไม่สัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของผู้บริหารโรงเรียน อย่างไรก็ตาม ตัวแปรขนาดของภาควิชาในการวิจัยนี้พบว่าเป็นตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์สุขภาพองค์การ เมื่อวิเคราะห์จากอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรทั้งหมดที่มีต่อสุขภาพองค์การ ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับการวิจัยของเรดและคณะ (Raid and others. 1986 : 29) ที่พบว่าขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน แต่ความสัมพันธ์ของตัวแปรขนาดของภาควิชาในการวิจัยนี้เป็นความสัมพันธ์ทางลบ นั่นคือ ภาควิชาที่มีขนาดเล็กจะมีสุขภาพองค์การในมิติความเข้มแข็งของภาควิชา อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา การสนับสนุนทรัพยากรดี ภาควิชาที่มีขนาดใหญ่จะมีสุขภาพองค์การในมิติความเข้มแข็งของภาควิชา อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา และการสนับสนุนทรัพยากรน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาควิชาขนาดเล็กมีอาจารย์น้อยกว่า 5 คน ดังนั้นจึงมีความคล่องตัวในการปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม สามารถจัดระบบในการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี อาจารย์แต่ละคนได้รับการปกป้องจากแรงกดดันภายนอกอย่างทั่วถึง หัวหน้าภาควิชาสามารถเผชิญกับปัญหาที่ยากในการบริหารภาควิชา จึงทำให้สุขภาพองค์การของภาควิชาในมิติความเข้มแข็งของภาควิชามีสูง นอกจากนั้นสุขภาพองค์การในมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชามีสูงในภาควิชาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้าภาควิชาสามารถให้ความสนใจในการกำกับดูแลและปกครองอาจารย์ในภาควิชาได้อย่างทั่วถึง ทำให้ได้รับการยอมรับจากอาจารย์ในภาควิชา ประกอบกับหัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งมานาน จึงมีความคุ้นเคยกับผู้บริหารระดับสูง จึงสามารถทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าขึ้นไปอย่างมีอิสระได้ เป็นผลทำให้สุขภาพองค์การของภาควิชาในมิติอิทธิพลของ

หัวหน้าภาควิชาที่มีสูง ยิ่งไปกว่านั้นภาควิชาขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การของภาควิชาในมิติการสนับสนุนทรัพยากรสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจำนวนอาจารย์ในภาควิชาที่น้อย แม้จะมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากร แต่ก็อยู่ในวิสัยที่จะจัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์การเรียนการสอนได้อย่างทั่วถึง

สำหรับตัวแปรความสามัคคีของอาจารย์ ในปัจจัยลักษณะของภาควิชาเช่นกัน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสุขภาพองค์การทั้งในภาพรวมและในมิติการบริหารเนื้องาน ขวัญของอาจารย์ และมิติการเน้นวิชาการ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของเปอร์กีและสมิธ (Perkey and Smith. 1983 : 427-452) และผลการวิจัยของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การในแง่ประสิทธิผลขององค์การ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของโบเวอร์ (Bower. 1987 : 2768) ที่ศึกษาพบว่าความสามัคคีในหน่วยงานจะเป็นตัวแปรที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียน การศึกษาของเบนท์เลย์ (Bentley. 1988 : 2608) พบว่า ครูที่มีความสามัคคีกันจะร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรความสามัคคีมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสุขภาพองค์การในมิติการเน้นวิชาการ การบริหารเนื้องานและขวัญของอาจารย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชาช่วยนำความสำเร็จมาสู่ภาควิชา ในเมื่ออาจารย์มีความสามัคคีกัน หัวหน้าภาควิชาย่อมสามารถที่จะบริหารเนื้องานและเน้นวิชาการได้ จึงทำให้สุขภาพองค์การในมิติเหล่านี้มีสูง ในทำนองเดียวกันเมื่ออาจารย์ในภาควิชาที่มีความสามัคคีกลมเกลียวดี ย่อมทำให้อาจารย์มีขวัญในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของภาควิชา ทำให้สุขภาพองค์การของภาควิชาในภาพรวมดีด้วย

ในการวิจัยนี้มีข้อสังเกตว่าผลการวิจัยบางส่วนไม่สอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัย เช่น ตัวแปรอายุ ประสบการณ์การบริหาร ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด ต่างก็ไม่ใช้ตัวทำนายที่ดีของสุขภาพองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทอมป์สัน (Thompson. 1989) และโทมัส (Thomas. 1991) ที่ต่างก็พบว่า อายุ และประสบการณ์ของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้สุขภาพองค์การของผู้บริหาร สำหรับตัวแปรความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดยังไม่มีการศึกษาที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การแต่อย่างใด แต่มีแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวกับความเครียดและประสิทธิผลของการทำงาน กล่าวว่าการเครียดในระดับปานกลางจะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (Welford. 1974 : 4 ; Gmelch. 1982 : 29 ; Quick and Quick. 1984 : 154 ; Harrison. 1985 : 42 - 50 ) และจากแนวคิดของสตีเยร์ (Steers. 1984 : 509 - 512) บารอนและเพาลัส (Baron and Paulus. 1991 : 384-406)

กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยด้านอายุ และ ประสบการณ์ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ก็พบว่าอายุและประสบการณ์ของหัวหน้าภาควิชา มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโทมัส (Thomas. 1991) ที่พบว่าอายุ และประสบการณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับตัวแปรวุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นตัวแปรในปัจจัยลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์ และเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีสำหรับสุขภาพองค์การ แต่การวิจัยของโทมัส (Thomas. 1991) พบว่าวุฒิการศึกษาของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ

แม้ว่าผลการวิจัยที่กล่าวมาจะมีปัจจัยและตัวแปรบางตัวที่เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปรจะไม่สามารถอธิบายหรือทำนายสุขภาพองค์การได้โดยลำพังตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวม ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ในปัจจัย 4 ปัจจัย สามารถร่วมกันทำนายหรืออธิบายสุขภาพองค์การได้ทั้งในภาพรวมและสุขภาพองค์การรายมิติ

#### การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จะอภิปรายในแต่ละวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ประการแรกของการวิจัยนี้ เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในวัตถุประสงค์ประการแรกนี้มีสมมติฐานหนึ่งข้อ คือ ภาควิชาที่มีลักษณะแตกต่างกันและหัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกันจะมีสุขภาพองค์การแตกต่างกัน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง ภาควิชาที่มีขนาดของภาควิชาและความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชาแตกต่างกันนั้น สุขภาพองค์การของภาควิชามีความแตกต่างกันในบางมิติ กล่าวคือ ภาควิชาที่มีขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การในมิติความเข้มแข็งของภาควิชาและมิติการสนับสนุนทรัพยากร ดีกว่าภาควิชาที่มีขนาดใหญ่ ภาควิชาที่มีขนาดใหญ่จะมีสุขภาพองค์การในมิติการบริหารเนื้องานดีกว่าภาควิชาที่มีขนาดเล็ก (รายละเอียดในตาราง 6) และภาควิชาที่มีความสามัคคีของอาจารย์สูงจะมีสุขภาพองค์การในภาพรวมดีกว่าภาควิชาที่อาจารย์มีความสามัคคีต่ำ ทั้งยังมีสุขภาพองค์การในมิติการบริหารเนื้องาน การบริหารเนื้องานการสนับสนุนทรัพยากร ขวัญของอาจารย์ และการเน้นวิชาการ ดีกว่า

ภาควิชาที่อาจารย์มีความสามัคคีต่ำ (รายละเอียดในตาราง 7) ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องความแตกต่างของลักษณะของภาควิชาจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเรดและคณะ (Raid and others. 1988 : 29) และแนวความคิดของสตีเยร์ (Stecrs. 1977 : 67) ในเรื่องขนาดขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของฮอนเนอร์ (Homer. 1984 : 2331) และเบนท์ลีย์ (Bentley. 1988 : 260) ในเรื่องความสามัคคีกับสุขภาพองค์กร ทั้งนี้เพราะองค์กรที่มีขนาดที่เหมาะสมจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ การสื่อสาร การสร้างความเข้าใจอันดีในมวลสมาชิกขององค์กร ยิ่งองค์กรที่สมาชิกมีความสามัคคีกันดี จะยิ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลสูง เพราะความสามัคคีจะก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกัน เกิดความยึดมั่นในกลุ่ม เต็มใจร่วมมือกันทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ก่อให้เกิดความมั่นคงอยู่รอดขององค์กร (Wood and others. 1986 : 45 ; Poseehn. 1988 : 1606) และความมั่นคงอยู่รอดขององค์กรก็คือการที่องค์กรมีสุขภาพดีนั่นเอง

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในปัจจุบันชีวิตสังคมของหัวหน้าภาควิชา ที่ประกอบด้วยตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์บริหารนั้น พบว่าสุขภาพองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (รายละเอียดในตาราง 8 - 11) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ โทมัส (Thomas. 1991) ที่พบว่าอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสุขภาพองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากลุ่มผู้บริหารกลุ่มใหญ่ในงานวิจัยนี้มีอายุระหว่าง ต่ำกว่า 35 ปี ถึงอายุ 40 ปี มีประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี (รายละเอียดในตาราง 3) นับเป็นกลุ่มผู้บริหารที่มีอายุน้อย มีประสบการณ์น้อย จะสามารถในการจัดระบบงานได้ดี (เจ็ดหล้าสุนทรวิภาต. 2534 : 154) มีความกระตือรือร้นในการสร้างเสริมผลงานและใช้พฤติกรรมบริการที่ไม่ใช้อำนาจในตำแหน่งมากเกินไป ทำให้การทำงานราบรื่น ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานให้เกิดสุขภาพองค์กร คະแนนสุขภาพองค์กรในผู้บริหารกลุ่มนี้จึงไม่แปรปรวนตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ส่วนกลุ่มผู้บริหารที่มีอายุมาก ประสบการณ์มาก จะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานน้อย และมีแนวโน้มที่จะยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ ประสบการณ์ถูกนำมาใช้ในการประดับประดาให้เกิดการทำงานมากกว่านำมาใช้เพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิผลของงาน แต่อย่างไรก็ตามก็สามารถบริหารภาควิชาให้มีสุขภาพได้ เพราะสุขภาพองค์กรประกอบด้วยหลายมิติ เช่น มิติการบริหารเน้นงาน การบริหารเน้นคน การสนับสนุนทรัพยากร เป็นต้น ซึ่งหัวหน้าภาควิชาที่

มีอายุ และมากด้วยประสบการณ์จะสามารถบูรณาการประสบการณ์มาใช้ทำให้ภาควิชา มีสุขภาพดีได้ ดังนั้นคะแนนสุขภาพองค์การจึงไม่แปรปรวนตามอายุ วุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์บริหารของหัวหน้าภาค

แต่เมื่อวิเคราะห์สุขภาพองค์การในรายมิติ พบว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาคที่มีอายุแตกต่างกันจะมีสุขภาพองค์การมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (รายละเอียดในตาราง 8) โดยพบว่าหัวหน้าภาคที่มีอายุระหว่าง 35 - 40 ปี มีอิทธิพลของหัวหน้าภาคดีกว่าหัวหน้าภาคที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุน้อยอ่อนอาวุโส นั้นอาจขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการทำงานกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอาวุโสกว่าจะเป็นไปด้วยความยากลำบากเพราะความเกรงใจ และระบบการทำงานในวิชาชีพพยาบาลยังยึดระบบอาวุโส ดังนั้นในการทำงานหรือการแสดงความคิดเห็น การบริหารจัดการอาจมีอุปสรรคบ้าง ขณะเดียวกันเมื่อทำงานกับกลุ่มหัวหน้าภาคที่มีอาวุโสกว่า ย่อมได้รับการยอมรับและเชื่อถือของผู้บังคับบัญชาระดับสูงน้อยกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุมากกว่า จะเห็นได้ว่าการทำงานมักขาดอิสระทั้งความคิดและการกระทำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติทางลบในมิติอิทธิพลของหัวหน้า ซึ่งเป็นหนึ่งในมิติของสุขภาพองค์การ ฉะนั้นเป็นธรรมดาอยู่เองที่หัวหน้าภาคที่อายุมากกว่าจะมีอิทธิพลของหัวหน้าภาคดีกว่า

จากการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 นี้ สรุปได้ว่าภาควิชาที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีสุขภาพองค์การของภาควิชาแตกต่างกัน แต่ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกันนั้นสุขภาพองค์การของภาควิชาไม่แตกต่างกัน ยกเว้นหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุแตกต่างกัน สุขภาพองค์การของภาควิชาแตกต่างกันในบางมิติ จึงเห็นได้ว่าสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขนั้น แตกต่างกันตามลักษณะองค์การของภาควิชา คือขนาดและความสามัคคีของอาจารย์ มากกว่าจะแตกต่างกันที่ลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา นั่นคือ สุขภาพองค์การแตกต่างกันตามพฤติกรรม การบริหารของหัวหน้าภาควิชามากกว่าจะแตกต่างกันที่คุณลักษณะของหัวหน้าภาควิชา ทั้งนี้เพราะการบริหารที่มีประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยความสามารถในการบูรณาการและประยุกต์พฤติกรรมกรรมการบริหารตามทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถแก้ปัญหาในการทำงาน ชักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลของการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยชีวสังคม เช่นอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ เป็นเพียงส่วนประกอบที่ทำให้ผู้บริหารใช้ศักยภาพในการบริหารงาน เพราะผลจากการที่ผู้บริหารมีอายุมากขึ้น มีประสบการณ์ นานย่อมได้รับความรู้เพิ่มเติมที่จะนำมาใช้ประยุกต์ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ

ดังจะเห็นได้ว่าองค์การที่มีประสิทธิผลขึ้นกับความสามารถในการบริหารทั้งสิ้น

2. วัตถุประสงค์ประการที่สองของการวิจัยนี้ เพื่อศึกษาความเครียดของหัวหน้าภาควิชาและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ในวัตถุประสงค์ประการที่สองนี้มีสมมติฐาน 3 ข้อ สมมติฐานข้อแรกคือ หัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคมต่างกัน จะมีระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน สมมติฐานข้อที่สองคือ ภาควิชาที่มีลักษณะต่างกัน หัวหน้าภาควิชาจะมีความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน และสมมติฐานข้อที่สามคือ ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดในระดับปานกลางจะมีสุขภาพองค์การของภาควิชาดีกว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดสูงหรือต่ำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะชีวสังคม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์บริหารที่แตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน (รายละเอียดในตาราง 14 ) ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามแนวคิดของสตีลส์ อีวานเชวิช และแมตเตอสัน (Steers. 1984 : 509 - 521 ; Ivancevich and Matterson. 1987 : 372) ที่ให้แนวคิดที่ว่า อายุ และประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของฮัลล์ อีริกสัน และลาแวนท์ (Hull. 1994 : 2331 - A ; Ericson. 1986 : 1844 - A ; Lavant. 1990 : 2732 - A ) ที่พบว่า อายุ ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามพบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับรายงานการวิจัยในประเทศไทยของสุกัญญา อุ่นจิตต์ (2523) และพรทิพย์ เกษุรานนท์ (2527) ที่พบว่าพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของโทมัส (Thomas. 1991) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดและสุขภาพองค์การพบว่า อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะการที่บุคคลจะมีความเครียดหรือไม่ไม่เกี่ยวกับอายุของบุคคลนั้น แต่เกี่ยวกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์จากสภาพแวดล้อมหรือพลังจากภายนอกที่เป็นสิ่งเร้าให้บุคคลตอบสนอง เป็นเงื่อนไขที่ทำให้บุคคลต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ต้องระงับความรู้สึกหรือความต้องการ ทำให้ต้องปรับตัวเพื่อกำจัดสิ่งเหล่านั้น เมื่อไม่สามารถปรับตัวตอบสนองความต้องการได้ จะทำให้เกิดความเครียดขึ้น อายุเป็นตัวสำคัญในการกำหนดว่าบุคคลจะเผชิญกับความเครียดอย่างไรเท่านั้น

ดังนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลในปัจจัยลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชากับวิธีการจัดการกับความเครียด พบว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุต่างกัน จะใช้วิธีการจัดการกับความเครียดต่างกัน แต่หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์บริหารต่างกันใช้วิธีการจัดการกับความเครียดไม่ต่างกันคือเลือกใช้อิสู่ ซึ่งเป็นวิธีการจัดการกับ

ความเครียดโดยการใช้ปัญญามุ่งแก้ปัญหาเช่นเดียวกัน สำหรับประเด็นอายุกับการเลือกใช้วิธีการจัดการกับความเครียดนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของทัศน บัญทอง (2529 : 190) และละออ หุตางกูร (2534 : 143) ที่กล่าวว่า อายุ เป็นตัวตัดสินการตอบสนองหรือการเผชิญกับความเครียดและการปรับตัวในการเลือกใช้วิธีการจัดการกับความเครียด เมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มขึ้น ระดับวุฒิภาวะเจริญสูงขึ้นไปตามลำดับ ความคิดความอ่านจะสุ่มรอบคอบ สามารถมองปัญหาได้ชัดเจนถูกต้อง ตรงตามความจริง ความคิดและการกระทำจึงเป็นไปอย่างมีเหตุผลและค่อยเป็นค่อยไปตามวัย และจะเพิ่มความรู้สึกรอบคอบในการตัดสินใจที่จะทำภารกิจให้ประสบความสำเร็จ และความสามรถในการจัดการกับความเครียด สามารถเรียนรู้ได้ในระหว่างที่อยู่ในวัยต่าง ๆ ซึ่งผลการวิจัยนี้พบว่าหัวหน้าภาควิชา ร้อยละ 90.4 ใช้วิธีสู้ ในการจัดการกับความเครียด (รายละเอียดในตาราง 13) ซึ่งเป็นวิธีการจัดการกับความเครียดที่ใช้ปัญญาและเหตุผล เพื่อมุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อควบคุม บรรเทา ส่งเสริมระดับความเครียดให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ (Gmelch. 1982 : 28 ; Hugh and Feldman. 1986 : 474 ; Shermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 539 )

จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาดตามจุดประสงค์ที่สองนี้ สมมติฐานข้อแรกได้รับการสนับสนุนเพียงประเด็นเดียวคือ หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุต่างกันใช้วิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน สำหรับสมมติฐานข้อที่สองผลการวิจัยพบว่าลักษณะของภาควิชาที่แตกต่างกัน หัวหน้าภาควิชาจะมีความเครียดและใช้จัดการกับความเครียดไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่สอง ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับการวิจัยของฮัลล์ และสจ๊วต (Hull. 1984 : 2331 ; Steward. 1987 : 3923) ที่พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน และการวิจัยเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพของบุคคลในกลุ่มสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งเป็นการวิจัยของฮิวจ์และเฟลด์แมน (Hugh and Feldman. 1980 : 459) เฟรนช์และแคพแลน (French and Caplan. 1974 : 30 - 36) ที่พบว่า จำนวนบุคคลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลกระทบต่อปริมาณความเครียดของผู้บริหาร จำนวนคนที่เหมาะสมจะทำให้คุณภาพของความคิดและการทำงานมีผลดี เพราะจะก่อให้เกิดความเครียดในระดับปานกลาง ถ้ามีปฏิสัมพันธ์กับคนมากจะก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่สาม ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดปานกลางจะมีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดสูงหรือต่ำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดต่างกันสุขภาพองค์การของภาควิชาไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่ภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดต่างกัน มีสุขภาพองค์การใน

มิติการเน้นวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดระดับต่ำจะมีสุขภาพองค์การในมิติดังกล่าวดีกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดในระดับต่ำและระดับปานกลางต่างก็ใช้วิธีสู้ในการจัดการกับความเครียดของตนเอง จึงสามารถปฏิบัติงานในการบริหารภาควิชาได้อย่างดี ไม่มีความกดดันในภาควิชา และสัมพันธ์ภาพในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้อาจารย์ในภาคมีขวัญและกำลังใจดีในการปฏิบัติงาน จึงประเมินสุขภาพองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในมิติการเน้นวิชาการ กลุ่มอาจารย์ที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดต่ำจะมีคะแนนสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดระดับปานกลาง (รายละเอียดในตาราง 19) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านองค์การคือปัจจัยลักษณะของภาควิชา ก็พบว่าไม่ส่งผลต่อความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาและสุขภาพองค์การของภาควิชา ผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่สามนี้ ซึ่งถ้าพิจารณาความเครียดกับผลการปฏิบัติงานตามทฤษฎีรูปตัวยูหัวกลับของแมคแกรท (McGrath) แนวคิดของควิกและควิก (Quick and Quick. 1984 : 12, 300) และแนวคิดของบาร์อนกับเพาลัส (Baron and Paulus. 1991 : 413) จะพบว่าผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเหล่านี้ กล่าวคือ หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นความเครียดในระดับที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาก็ยังอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพเพราะสุขภาพองค์การของภาควิชาอยู่ในระดับปานกลาง (รายละเอียดในตาราง 12 และ ตาราง 5)

3. วัตถุประสงค์ประการที่สามของการวิจัยนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ในวัตถุประสงค์ประการที่สามนี้มีสมมติฐานข้อเดียวคือ ลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของภาควิชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้เพียงประเด็นเดียวคือ ลักษณะของภาควิชา ด้านความสามัคคีของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การในภาพรวม (รายละเอียดในตาราง 20 และ ตาราง 21) แต่ถ้าพิจารณาสุขภาพองค์การรายมิติพบว่าขนาดของภาควิชา และความสามัคคีของอาจารย์ซึ่งเป็นตัวแปรในปัจจัยลักษณะของภาควิชา มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ โดยขนาดของภาควิชาที่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับสุขภาพองค์การมิติความเข้มแข็งของภาควิชา อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา และมิติการสนับสนุนทรัพยากร แสดงว่าภาควิชาที่มีขนาดเล็ก จะมีสุขภาพองค์การมิติความเข้มแข็ง

ของภาควิชา อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา และการสนับสนุนทรัพยากร ตีความภาควิชาที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรดและคณะ (Raid and others. 1988) ที่พบว่าขนาดของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนแต่ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของสเติร์ (Steers. 1977 : 67) ที่กล่าวว่าขนาดขององค์การที่โตขึ้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพขององค์การที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสเติร์ในบางประเด็น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าขนาดของภาควิชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การในมิติการบริหารเน้นงาน แสดงว่าภาควิชาขนาดใหญ่ขึ้นจะมีประสิทธิภาพในการบริหารเน้นงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากขนาดของภาควิชาใช้จำนวนสมาชิกในภาควิชาเป็นตัวชี้วัด ดังนั้นภาควิชาที่มีขนาดใหญ่ก็จะมีจำนวนคนในการทำงานมากทั้งช่วยกันและขัดขวางในการทำงาน ดังนั้นหัวหน้าภาควิชาต้องใช้ความสามารถในเชิงบริหาร และการบริหารเน้นงาน ซึ่งผู้บริหารต้องเน้นเรื่องภาระงานและสัมฤทธิ์ผลของงานเป็นยุทธวิธีหนึ่งที่ใช้ผู้บริหารใช้ กรณีมีสมาชิกมากจึงมีความจำเป็นต้องมีระเบียบในการทำงานที่ชัดเจน มีเกณฑ์มาตรฐานของงานที่แม่นยำและเข้าใจตรงกัน จึงจะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ฉะนั้นภาควิชาที่มีขนาดใหญ่หัวหน้าภาคต้องมีประสิทธิภาพในการบริหารแบบเน้นงานภาควิชาจึงมีสุขภาพองค์การที่ดีได้

นอกจากที่กล่าวมาแล้วผลการวิจัยนี้พบว่าความสามัคคีของอาจารย์ ซึ่งเป็นตัวแปรในปัจจัยลักษณะของภาควิชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การทั้งในภาพรวม และในมิติการบริหารเน้นงาน ขวัญของอาจารย์ การเน้นวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวินแชลและยิล (Weinshall and Yeal. 1983 : 229) และงานวิจัยของเปอร์กีและสมิธ ฮอนเนอร์ โบเวอร์ และเบนท์ลีย์ (Purkey and Smith. 1983 : 427 - 452 ; Homer. 1984 : 2331 ; Bower. 1987 : 2708 ; Bentley. 1988 : 268) เกี่ยวกับความสามัคคีส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เพราะความสามัคคีเป็นการแสดงออกถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งโฮล์เมอร์ได้ศึกษาพบว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีของบุคคลในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การ (Holmer. 1994 : 4170-A) ความสามัคคีก่อให้เกิดมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความพร้อมเพรียงในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจไม่มีการบังคับ สมาชิกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและรับการช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ สามารถทำงานร่วมกัน เต็มใจและเสียสละประโยชน์ตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เกิดความไว้วางใจกัน ซึ่งทั้งหมดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิภาพต่อความมั่นคงและอยู่รอดขององค์การ ซึ่งก็คือองค์การมีสุขภาพดีนั่นเอง

อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะชีวิตสังคมของหัวหน้าภาควิชา ปัจจัยลักษณะของภาควิชา ปัจจัยความเครียด และปัจจัยวิธีการจัดการกับความเครียด กับสุขภาพองค์การ ก็พบว่า ปัจจัยลักษณะ

ของภาควิชาที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง แต่ปัจจัยด้านลักษณะชีวสังคม ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียด ไม่มีความสัมพันธ์กับ สุขภาพองค์การของภาควิชา (รายละเอียดในตาราง 22) แต่อย่างไรก็ตามในภาพรวมนั้นตัวแปรทั้ง 7 ตัว ใน 4 ปัจจัยกับสุขภาพองค์การ ก็มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงเช่นกัน (รายละเอียดในตารางที่ 22) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้ปัจจัยด้านชีวสังคม ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดไม่มีความสัมพันธ์กับ สุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็เป็นตัวส่งเสริมให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง สุขภาพองค์การกับปัจจัยด้านชีวสังคม ลักษณะของภาควิชา ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดมีมากขึ้น

4. วัตถุประสงค์ประการที่สี่ของการวิจัยนี้ เพื่อใช้ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาทำนายสุขภาพองค์การ ในวัตถุประสงค์ประการนี้มีสมมติฐานข้อเดียวคือ ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาสามารถทำนายสุขภาพองค์การได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาด้วยกันทำนายสุขภาพองค์การทั้งในภาพรวมและในรายมิติได้น้อย (รายละเอียดในตาราง 23 และตาราง 24) ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาไม่ใช่ตัวทำนายที่ดีของสุขภาพองค์การ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับสุขภาพองค์การในภาพรวมแล้วปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันทางลบแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายมิติพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา การสนับสนุนทรัพยากร และการเน้นวิชาการ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในทำนองเดียวกันวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาก็ไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การในภาพรวม และในแต่ละมิติย่อย (รายละเอียดในตาราง 20) จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่าความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาด้วยกันจึงไม่สามารถทำนายสุขภาพองค์การของภาควิชาได้ ทั้งนี้ถ้าพิจารณากรอบความคิดของการวิจัยจะเห็นได้ว่า ความเครียดเป็นตัวแปรต้นที่เข้ามาก่อนตัวแปรวิธีการจัดการกับความเครียด ดังนั้นผลของความเครียดในการอธิบายหรือทำนายสุขภาพองค์การจะถูกอิทธิพลของตัวแปรวิธีการจัดการกับความเครียดทำให้ลดอิทธิพลลง และเมื่อร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การจึงทำนายได้น้อย แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะตัวแปรความเครียด หรือเฉพาะตัวแปรวิธีการจัดการกับความเครียด พบว่าสามารถทำนายสุขภาพองค์การได้มากกว่าตัวแปรความเครียดร่วมกับตัวแปรวิธีการจัดการกับความเครียด 2 ตัวร่วมกันทำนาย (รายละเอียดในตาราง 34-39) ถ้าพิจารณาตามธรรมชาติของความเครียดและวิธีการจัดการ

กับความเครียด สามารถสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลไม่สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือความต้องการได้ จะก่อให้เกิดความเครียด จากกลไกการป้องกันทางจิตของมนุษย์เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นจะมีการตอบสนองต่อความเครียด ในรูปแบบการเผชิญ เพื่อการจัดการกับความเครียดโดยการใช้วิธีการจัดการกับความเครียด เป็นการตอบสนองของร่างกายในการควบคุม กำจัด ลดปริมาณความเครียดที่เกิดขึ้น ให้เป็นปริมาณพอเหมาะที่บุคคลจะดำรงสุขภาพอยู่ได้ ดังนั้นความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดจึงร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การได้น้อย

5. วัตถุประสงค์ประการที่ห้าของการวิจัยนี้ เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายสุขภาพองค์การโดยใช้ตัวทำนายหลายประเภท คือ ลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ในวัตถุประสงค์ประการที่ห้านี้ มีสมมติฐานข้อเดียวคือ ตัวแปรด้านชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดของหัวหน้าภาควิชา และวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การได้มากกว่าตัวแปรจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะตัวแปรทั้ง 7 ตัว จากปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การในภาพรวมได้ร้อยละ 40.58 (รายละเอียดในตาราง 25) และสามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การรายมิติ โดยเฉพาะมิติขวัญของอาจารย์ได้มากที่สุดเป็นลำดับหนึ่ง คือร้อยละ 56.19 รองลงมาคือสามารถทำนายสุขภาพองค์การในมิติ การบริหารเนื้องาน การสนับสนุนทรัพยากร ความเข้มแข็งของภาควิชา ได้ร้อยละ 49.95 28.86 และ 16.31 ตามลำดับ (รายละเอียดในตาราง 16 ) และผลการวิจัยพบตัวพยากรณ์ที่ดีทั้งสิ้น 3 ตัว เรียงตามลำดับคือ ตัวแปรความสามัคคีของอาจารย์ ขนาดของภาควิชา และวุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชา โดยความสามัคคีเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของสุขภาพองค์การในภาพรวม และในมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา การบริหารเนื้องาน การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญของอาจารย์ และมิติการเน้นวิชาการ ส่วนขนาดของภาควิชา เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของสุขภาพองค์การในมิติความเข้มแข็งของภาควิชา อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา การบริหารเนื้องาน การสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งทั้งขนาดของภาควิชาและความสามัคคีของอาจารย์เป็นตัวแปรในปัจจัยลักษณะของภาควิชา ตัวพยากรณ์ที่ดีอีกตัวหนึ่งคือ วุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชา ซึ่งเป็นตัวแปรในปัจจัยลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของสุขภาพองค์การในภาพรวม และในมิติการบริหารเนื้องาน (รายละเอียดในตาราง 27)

เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลจะเห็นได้ว่า ความสามัคคี เป็นตัวแปรที่ดีที่สุดของสุขภาพองค์การทั้งในภาพรวมและในรายมิติ ก็เพราะว่า ในการบริหารงานหน่วยงานใดก็ตามที่สมาชิกในหน่วยงานมีความสามัคคีกันดี ย่อมมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เมื่อเกิดปัญหา

ในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาจากความกดดันภายนอกองค์การ ปัญหาในการทำงานในองค์การ ปัญหาเหล่านั้นจะถูกละเลยอย่างดี เพราะความสามัคคีทำให้เกิดความเสียสละ ประโยชน์ตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ฉะนั้นทุกภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลที่มีความสามัคคีกันดี ของคณาจารย์ย่อมมีสุขภาพองค์การดีทั้งในภาพรวมและรายมิติ เพราะทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ร่วมมือกันปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน สำหรับขนาดของภาควิชาที่เป็นตัวทำนายที่ดีอีกตัวหนึ่งนั้น เพราะว่าขนาดของภาควิชาส่งผลต่อความเครียดของหัวหน้าภาควิชา การปฏิบัติงานกับคนจำนวนน้อยจะทำให้หัวหน้าภาควิชาซึ่งเป็นผู้บริหารมีความเครียดในระดับปานกลาง เมื่อคนเพิ่มจำนวนขึ้นความเครียดจะเพิ่มขึ้น และระดับความเครียดเป็นตัวส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าภาควิชาที่จะบริหารงานให้เกิดผลดีทั้ง 7 มิติของสุขภาพองค์การ สำหรับวุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดท้ายนั้น สามารถทำนายสุขภาพองค์การในภาพรวมและมิตินั้นงานนั้น เป็นเพราะวุฒิการศึกษาจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของหัวหน้าภาควิชา โดยเฉพาะส่วนของความรู้ในการบริหารวิชาการ จะเป็นส่วนช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างดี หัวหน้าภาควิชาที่มีการศึกษาระดับสูงจะมีประสิทธิผลในการบริหารภาควิชาสูงกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า (เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. 2534 : 154) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะมีสุขภาพองค์การในภาพรวมและในมิติการเน้นวิชาการดีกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ไม่พบว่าความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของสุขภาพองค์การ แต่เมื่อพิจารณาอำนาจในการทำนายสุขภาพองค์การโดยวิเคราะห์เฉพาะกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดต่ำ และความเครียดปานกลาง โดยใช้ตัวพยากรณ์ 6 ตัว คือ วิธีการจัดการกับความเครียด อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์บริหาร ขนาดของภาควิชา ความสามัคคีของอาจารย์ พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การทั้งในภาพรวมและรายมิติได้ในระดับสูงคือ เฉพาะกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดต่ำ ร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 69.45 กลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดปานกลาง ร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 63.12 นอกจากนี้ยังสามารถทำนายสุขภาพองค์การในบางมิติได้สูงขึ้นกว่าในภาพรวม เมื่อวิเคราะห์กลุ่มหัวหน้าภาคที่ใช้วิธีสู หรือวิธีหนีในการจัดการกับความเครียด โดยใช้ตัวพยากรณ์ 6 ตัว ปรากฏว่า ในกลุ่มหัวหน้าภาคที่ใช้วิธีการจัดการกับความเครียดแบบสู้ ร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 62.98 เฉพาะกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ใช้วิธีการจัดการกับความเครียดแบบหนี ร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 83.99 (รายละเอียดในตาราง 28 ถึง 39 ภาคผนวก) พิจารณาแล้วพบว่าสามารถร่วมกันทำนายได้ในปริมาณมากกว่า ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดในภาพรวม

จากผลการวิจัยที่เสนอมาข้างต้น ทำให้ทราบว่าสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาลเป็นอย่างไร และสุขภาพองค์การประกอบด้วยมิติใดบ้าง ตลอดจนทราบว่า มีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียด เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ทั้งทำให้ทราบว่า หัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลมีความเครียดในระดับต่าง ๆ กัน และใช้วิธีสู้ในการจัดการกับความเครียด ดังนั้นจากผลการวิจัย สามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการเผยแพร่ความรู้เรื่องสุขภาพองค์การให้แพร่หลายออกไปในวงการการศึกษาและการบริหาร การพยาบาล และสามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด ไปใช้เป็นข้อมูลให้หัวหน้าภาควิชาใช้ในการบริหารความเครียดและใช้วิธีการจัดการกับความเครียดที่เหมาะสม ที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลสูง และเพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างสรรค์สุขภาพที่ดีให้เกิดแก่ภาควิชาและวิทยาลัยพยาบาล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา กับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลมีความเครียดในระดับปานกลาง ใช้วิธีการจัดการกับความเครียดวิธีสู้เป็นส่วนใหญ่ สามารถบริหารภาควิชาทำให้ระดับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาลทั้งในภาพรวมและในรายมิติอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยขนาดของภาควิชา ความสามัคคีของอาจารย์ในภาควิชาสามารถทำนายสุขภาพองค์การได้ดี เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะตามผลที่ได้จากการวิจัย 2 ลักษณะ คือข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยที่ได้ สามารถเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติดังนี้

1. ผลการวิจัยแสดงว่าสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมและรายมิติ อยู่ที่ระดับปานกลาง ดังนั้น สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขผู้กำกับดูแลวิทยาลัยพยาบาล ควรได้มีการเร่งพัฒนาและปรับสุขภาพองค์การของภาควิชาให้อยู่ในระดับดี ถึงดีมาก โดยการเผยแพร่ความรู้เรื่องสุขภาพองค์การและวิธีการปฏิบัติเพื่อสร้างเสริมสุขภาพองค์การ ออกไปให้ผู้บริหารและคณาจารย์

ตลอดจนบุคลากรในสังกัดสถาบันพัฒนากำลังคน อย่างทั่วถึง โดยการพิมพ์เผยแพร่ในวารสารของสถาบันเช่นวารสารข่าวสถาบันพัฒนากำลังคน กระทรวงสาธารณสุข วารสาร <sup>นิมม</sup> การศึกษาพยาบาล วารสารสภาการพยาบาล วารสารสมาคมพยาบาล เป็นต้น หรือจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพองค์การทั้งในภาพรวมหรือในมิติย่อย ๆ เช่น เรื่องกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อสุขภาพองค์การ การวางแผนและการจัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนสุขภาพองค์การ เป็นต้น และจัดให้มีการประเมินสุขภาพองค์การทั้งของภาควิชา และของวิทยาลัยพยาบาลเป็นระยะ ๆ เพื่อติดตามผล ทั้งนี้เพราะภาควิชาเป็นองค์กรหลักที่จะทำให้กิจกรรมการเรียนการสอน และทำให้วิทยาลัยพยาบาลมีประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลเพื่อออกไปให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนของประเทศไทย และปัจจุบันสถาบันพัฒนากำลังคนกำลังขยายกำลังการผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลเพื่อเร่งแก้ไขความขาดแคลนพยาบาลที่เกิดขึ้น ถ้าไม่มีการปรับปรุงพัฒนาสุขภาพองค์การให้ดีแล้ว ผลผลิตพยาบาลที่ได้อาจมีคุณภาพไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

2. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรได้มีการส่งเสริมให้ภาควิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัยพยาบาลให้มีสุขภาพองค์การในระดับดี โดยเฉพาะภาควิชาการพยาบาลสูตินรีเวช และภาควิชาการบริหารและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าเป็นภาควิชาที่มีสุขภาพองค์การในระดับที่จำเป็นจะต้องพัฒนาโดยรีบด่วน โดยการจัดอบรมวิชาการในสถาบัน (Inservice training) เกี่ยวกับความรู้เรื่องการสร้างเสริมสุขภาพองค์การ กระตุ้นให้เกิดความสนใจ ขวัญและกำลังใจโดยการประกวดผลงาน การยกย่องประกาศเกียรติคุณภาควิชาที่มีสุขภาพองค์การในระดับดีซึ่งเป็นการช่วยในการติดตามประเมินผลในขณะเดียวกัน หรือด้วยวิธีการจัดส่งหัวหน้าภาควิชาเข้ารับการอบรมจากองค์กรหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้หัวหน้าภาควิชาเรียนรู้และเข้าใจวิธีการประเมินสุขภาพองค์การ เพื่อจะสามารถปฏิบัติให้เกิดความสอดคล้องพร้อมทั้งสื่อให้อาจารย์ในภาควิชาทราบอย่างถูกต้อง ตลอดจนสามารถประเมินสุขภาพองค์การของภาควิชาที่ตนบริหารอยู่ได้ ทั้งนี้เพื่อทราบจุดเด่นจุดด้อยของสุขภาพของภาควิชาของตน และพร้อมที่จะหาแนวทางแก้ไข หรือส่งเสริมให้ภาควิชามีสุขภาพที่ดีอยู่เสมอ

3. ทุกภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีสุขภาพองค์การในมิติการสนับสนุนทรัพยากรในระดับต่ำที่สุด ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และผู้บริหารส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ควรได้มีการสำรวจ และจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดทำ และส่งเสริมให้มีบริการด้านทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอน โดยจัดทำเป็นศูนย์บริการเทคโนโลยีทางการศึกษา หรือศูนย์สารสนเทศ

เพื่อให้บริการที่กว้างขวางและเพียงพอแก่คณาจารย์ในการใช้ประกอบการสอน ทั้งนี้เพื่อคุณภาพของบัณฑิต คุณภาพของอาจารย์ และสร้างเสริมสุขภาพองค์การในมิติการสนับสนุนทรัพยากรให้ดีขึ้นด้วย

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าขนาดของภาควิชาที่มีขนาดใหญ่ จะทำให้มีสุขภาพองค์การไม่ดีเท่าภาควิชาที่มีขนาดเล็ก ฉะนั้นผู้บริหารวิทยาลัยและสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขควรได้นำข้อมูลไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารในภาควิชาขนาดใหญ่ เพื่อให้หัวหน้าภาควิชาสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้โอกาส หรือสนับสนุนส่งเสริมให้หัวหน้าภาควิชาได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมด้านการบริหาร เช่นการอบรมผู้บริหารระดับกลาง หรือการอบรมผู้บริหารระดับสูง หรือเข้ารับการอบรมความรู้เรื่องการบริหารงานจากองค์กรเอกชนที่จัดขึ้น โดยวิทยาลัยพยาบาลเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณ เพื่อจะได้มีโอกาสพัฒนาการบริหารงาน นำรูปแบบการบริหารที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ภาควิชาและวิทยาลัยพยาบาลต่อไป เพราะการบริหารที่มีประสิทธิภาพจะนำมาสู่สุขภาพองค์การที่ดี

5. วิทยาลัยพยาบาลควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีของอาจารย์อย่างต่อเนื่องเป็นประจำเพื่อคงไว้ และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณาจารย์ เพราะความสามัคคีของอาจารย์เป็นตัวทำนายนายที่ดีต่อสุขภาพองค์การ อาจกระทำได้โดยการจัดประชุมวิชาการ และนำเทคนิคการพัฒนาองค์การ (Intervention) บางประการมาสอดแทรกในกิจกรรม เช่น Sensitivity training, กิจกรรม QC, กิจกรรม Walkrally เป็นต้น เพราะกิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมกลุ่มที่ทำงานร่วมกันและช่วยสร้างเสริมความสามัคคี

6. ผลการวิจัยแสดงว่าคุณวุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชาเป็นตัวทำนายนายที่ดีของสุขภาพองค์การในบางมิติ ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการศึกษาของหัวหน้าภาควิชาอย่างชัดเจน เช่น กำหนดโควตาการศึกษาประเภท ก สำหรับหัวหน้าภาควิชา ผลักดันสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษต่อในระดับสูงขึ้นไปในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน โดยไม่จำกัดสาขาวิชาที่เข้าศึกษา เป็นต้น

7. วิทยาลัยพยาบาลควรมีกิจกรรมบริการที่ส่งเสริมการบริหารความเครียดของหัวหน้าภาควิชาอย่างสม่ำเสมอ เช่นส่งเข้าอบรมเพื่อความรู้ในการจัดการกับความเครียด จัดบรรยายรายชั่วโมงสั้น ๆ เกี่ยวกับการบริหารความเครียด ความรู้ในการประเมินความเครียดด้วยตนเอง จัดห้องสุขภาพ จัดซื้อเก้าอี้ไฟฟ้าคลายเครียดไว้เพื่อบริการ หรือจัดเวลาให้ตามสมควรเพื่อความสะดวกที่จะไปขอรับบริการนั่งเก้าอี้คลายเครียดจากหน่วยงานใกล้เคียง สำหรับผู้ที่ประเมินแล้วพบว่ามีความเครียดในระดับสูงจนอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เป็นต้น แม้ว่าหัวหน้าภาควิชาจะเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่มีความเข้าใจธรรมชาติของ

ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดเป็นอย่างดีก็ตาม ก็ควรมีการส่งเสริมและหรือ ทบทวนเป็นประจำ เพื่อให้หัวหน้าภาคได้มีโอกาสผ่อนคลาย เป็นการสร้างเสริมพลังเพื่อการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

8. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การได้เนื่องจาก ทราบข้อมูลในการประเมินองค์การเพื่อการพัฒนาประเด็นหนึ่งที่ว่าสุขภาพองค์การในวิทยาลัย พยาบาลอยู่ในระดับปานกลางและยังมีบางภาควิชาในวิทยาลัยที่มีสุขภาพองค์การในระดับต่ำ จากข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาองค์การ โดยเริ่มตั้งแต่การวาง แผนเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การ โดยการจัดทำและเสนอแผนการอบรมทั้งระยะสั้นและ ระยะยาวนำเสนอเข้าไปเพื่อเข้าแผนการจัดสรรงบประมาณประจำปี และจัดทำโครงการ และ ดำเนินการอบรม ประเมินผลการอบรม เมื่อครบตามแผนการที่กำหนด ก็จะทำให้วิทยาลัย พยาบาลมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุการมีสุขภาพองค์การที่ดี นอกจากการพัฒนาคนแล้ว อาจมีการจัดพัฒนาการวางแผนและจัดการงบประมาณเพื่อการ เพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน จัดทำการสำรวจทั้งปริมาณ คุณภาพและประโยชน์ใช้สอยของทรัพยากรต่างๆที่ใช้ในการดำเนินงาน จัดลำดับความจำเป็น และความสำคัญ จากนั้นวางแผนการจัดหาจัดใช้ทรัพยากรเป็นแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลมีทรัพยากรที่เหมาะสม ทันสมัย สามารถนำมาใช้ได้ เพียงพอและมีประโยชน์สูงสุด

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การตอบปัญหาได้ชัดเจนและครอบคลุม และ พัฒนาการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การให้กว้างขวางและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อ การวิจัยดังต่อไปนี้

1. ควรจะทำการศึกษาโดยขยายกรอบความคิดของการวิจัยให้กว้างออกไป โดยการเพิ่มตัวแปรที่ศึกษา เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ความสามารถในการปรับตัว แบบของ ผู้นำ เป็นต้น เพื่อให้สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การได้มากยิ่งขึ้น
2. ควรได้มีการศึกษาเปรียบเทียบสุขภาพองค์การใน 2 ประเด็น คือ เปรียบเทียบ ระหว่างการรับรู้ต่อสุขภาพองค์การของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หัวหน้าภาควิชา และ อาจารย์ตลอดจนนักศึกษาเพื่อทราบข้อเท็จจริงและความแตกต่างในมิติต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ เป็นแนวทางในการปรับพัฒนาสุขภาพองค์การให้เหมาะสมต่อไป และศึกษาเปรียบเทียบ

ภาควิชาที่มีรูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน ทรัพยากรสนับสนุนแตกต่างกัน การจัดองค์กรแตกต่างกัน เพื่อทราบว่ามีความพอใจต่างกันหรือไม่อย่างไร และองค์กรประเภทใดเอื้อต่อการมีสุขภาพองค์กรที่ดี

3. ควรใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบอื่น เช่น การให้รายงานด้วยตนเอง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นต้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. การวิจัยสุขภาพองค์กรของภาควิชาในครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะวิทยาลัยพยาบาลในกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น ควรนำกรอบแนวคิดในการวิจัยไปศึกษาภาควิชาในสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดอื่น เช่น ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม สภาอากาศไทย และควรศึกษาทั้งสถาบันของรัฐและเอกชน เพื่อจะได้คำตอบที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเครียด วิธีการจัดการกับความเครียด ที่หัวหน้าภาควิชาใช้และเพื่อจะได้กรอบความคิดที่ชัดเจน สามารถทำนายสุขภาพองค์กรได้เป็นอย่างดี

5. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกศึกษาเฉพาะภาควิชาที่มีสุขภาพดี และหรือภาควิชาที่มีสุขภาพต่ำ เพื่อให้รูปแบบของการวิจัยสุขภาพองค์กรมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

6. ควรมีการนำเครื่องมือการประเมินความเครียด วิธีการจัดการกับความเครียด และเครื่องมือวัดสุขภาพองค์กรไปใช้กับการวิจัยในสถาบันอื่นที่ไม่ใช่สถาบันการศึกษาพยาบาล เช่น โรงเรียน ทั้งภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัย ทั้งภาครัฐและเอกชน หรือหน่วยราชการอื่น เพื่อจะได้ทราบระดับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดที่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่พยาบาล และเพื่อทราบระดับสุขภาพองค์กรและเป็นการพิสูจน์ว่าความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของผู้บริหารสัมพันธ์กับสุขภาพขององค์กรหรือไม่อย่างไร

7. ควรมีการศึกษาสุขภาพองค์กรในเชิงเปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยบรมราชชนนี และวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร ซึ่งผลิตบุคลากรสาธารณสุขเช่นเดียวกัน เป็นต้น

**บรรณานุกรม**

### บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปรินญาณิพนธ์. กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- กองงานวิทยาลัยพยาบาล. สรุปผลการปฏิบัติงานใน6 เดือน (ตุลาคม 2535 ถึง มีนาคม 2536), กรุงเทพฯ : กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2536. อัดสำเนา.
- คณะอนุกรรมการการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาพยาบาล. "สมรรถภาพของพยาบาลวิชาชีพ," รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. อัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. "สถานภาพการศึกษาพยาบาล," รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2529. อัดสำเนา.
- คณะอนุกรรมการทำงานศึกษาความต้องการบุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์. แผนพัฒนาการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535, อัดสำเนา.
- จันทนา หิงสุวรรณ. รูปแบบการนำ การควบคุมสถานการณ์ ความเครียดในการทำงานและสุขภาพทางร่างกายและจิตใจของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. อัดสำเนา.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชา ของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. ปรินญาณิพนธ์. กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- เชิดศักดิ์ โฉवासินธุ์. "การใช้ตารางสำเร็จรูปในการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย," เอกสารประกอบการอบรมสถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

- ดิณ ปรัชญพฤทธิ. หัวหน้าภาควิชา : ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ และวิธีปฏิบัติการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคมศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ทัศน บุษยทอง. พยานากับการพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์ , 2529.
- เทพวัลย์ สุชาติ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์. วิทยานิพนธ์. สศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530. อัดสำเนา.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมในองค์การ . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพ : สุวีริยาสาส์น, 2535.
- บุญเลิศ กลางใจ. "หัวหน้าภาค...กุญแจดอกสำคัญ," เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ เรื่องการบริหารภาควิชา 2-4 ต.ค. 2533. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- ประสม สถาปิตานนท์. "ภาควิชาจะก่อหรือจะแก้ปัญหให้กับมหาวิทยาลัย," รายงานการสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารภาควิชา คณะ และสถาบัน. โรงแรมแกรนด์พาเลส พัทยา ชลบุรี, 2525. อัดสำเนา.
- พรทิพย์ เกษุรานนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. สศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527. อัดสำเนา.
- พรรณทิพย์ เพชรรัชตะชาติ. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของอาจารย์พยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (สาธารณสุข). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529. อัดสำเนา.
- พีระ ศรีกรรณจิตร. ความเครียดและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเขตการศึกษาส่วนกลางและเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529. อัดสำเนา.

- ภัทรพร ประกอบผล. ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับการเผชิญภาวะเครียดของผู้ป่วยโรคเรื้อรัง. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.
- รัชดา เอี่ยมยิ่งพานิช. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. สค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531. อัดสำเนา.
- ละออ หุตางกูร. “ข้อคิดในการจัดการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า,” เอกสารประกอบการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 9 ; 28 ต.ค.- 2 พ.ย. 2534. กรุงเทพฯ รุ่งเรืองธรรม, 2534.
- \_\_\_\_\_ . หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาล ชีว-จิต-สังคม. กรุงเทพ : ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต, 2534.
- วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับกรวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2521. อัดสำเนา.
- ศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร มหาวิทยาลัย. “การบริหารงานภาควิชา,” ประกอบการประชุมวิชาการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2533.
- ศิริพร โอภาสวัตชัย. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับพฤติกรรมเผชิญภาวะเครียดของพยาบาลจิตเวช ในการปฏิบัติพยาบาล. วิทยานิพนธ์. ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. อัดสำเนา.
- ศิริอนันต์ จูทะเตมีย์. ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- ศุภชัย ขวาระประภาช. “ความเครียดของนักบริหาร : ปัญหาและทางออก,” วารสารสังคมศาสตร์. 1(19) : 65 - 66 ; มิถุนายน 2525.
- สกุลพร สัจวรกาญจน์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำกับความสามารถในการบริหารหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520. อัดสำเนา.

สมจิต หนูเจริญกุล. "ความเครียดกับการดูแลตนเอง," การดูแลตนเอง : ศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ : วิถีไกล, 2534.

สมยศ นาวีการ. การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : รุ่งแสงการพิมพ์, 2521.

สุกัญญา ชุมนจิตต์. ความเครียดของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์. ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. "การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร," ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9. หน้า 297 - 340. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และวุฒิชัย มูลศิลป์. วิธีจัดการกับความเครียด. กรุงเทพฯ : แสงศิลป์การพิมพ์, 2534.

Altman, Steven, Enzo Valenzi and Richard M. Hodgetts. Organizational Behavior. New York : Academic Press, 1985.

Baldree, K. Smith, Suzanno P. Murphy and Marjories Powers. "Stress Identification and Coping Pattern in Patients on Hemolysis," Nursing Research. 31(2) : 107-112 ; March - April, 1982.

Baron, Robert A. Behavioral in Organization : Understanding and Managing the Human Side of Work. 2nd ed. Boston : Allyn & Bacon, 1986.

Baron, Robert A. and Donn Byrne. Social Psychology : Understanding Human Interaction. 5th ed. Boston : Allyn & Bacon, Inc., 1987.

Baron, Robert A. and Jerald Greenberg. Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work. Boston : Allyn & Bacon, 1986. 1990

Baron, Robert A. and Paul B. Paulus. Understanding Human Relation. Boston : Allyn & Bacon, 1991.

Baum, Singer A. and C.S. Baum. "Stress and the Environment," Journal of Social Issues. 37(1) : 4 - 35 ; January, 1981.

- Bechr, T. A. and J. E. Newman. "Job Stress Employee Health and Organizational Effectiveness : A Facct Analysis Model and Literature Review," Personal Psychology. 31 : 605 - 699 ; March, 1974.
- Bell, J. M. "Stressful Life Event & Coping Methods in Mental-illness Behaviors," Nursing Research. 26 : 236 ; March-April, 1977.
- Bentley, Susan - Harumi. " Building an Effectiveness High School : A Perspective Study," Dissertation Abstracts International. 49(9A) : 2608-A ; March, 1988.
- Bower, Allen Ebenezer. " Effective School Practices in Georgia' Middle school," Dissertation Abstracts International. 48(11A) : 2768-A ; May, 1987.
- Braham, Babara J. Calm Down : How to Manage Stress at Work. London : Scott, Foresman & Co, 1990.
- Breech, H. R., L. E. Burns and B. F. Sheffield. A Behavioral Approach to Managment of Stress : A Practical Guide to Technique. Singapore : John Wiley & Son, 1983.
- Bunch, Eleen R. "The Sources and Manifestations of on the Job Stress for Special Education Teachers," Dissertation Abstracts International. 53(8A) : 2763-A ; February, 1993.
- Burns, John Stephen. "Dimensions of University Academic Department Stress : A National Study," Dissertation Abstracts International. 53(8A) : 2700-A ; February, 1993.
- Bush, Thomas Lynn. "A Study of Organizational Health, Managerial Success and Productivity in a Business/Merchandising Setting," Dissertation Abstracts International. 48(8A) : 1938-A ; February, 1987.

Buzzelli- White, Mary. A Study of Colorado Principals' Coping Skill to Manage Job Related Stress and Their School Districts' Efforts to Assist the Principals in Stress Management. Ed. D. Dissertation. University of Northern Colorado, December, 1988.

Callahan, Robert, Patrick C. Fleenor and H. R. Knudson. Understanding Organizational Behavior. London : Charles E. Merrill Publishing Company, 1986.

Cameron, Kim. "Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher Education," Administrative Science Quarterly. 23(1) : 606-634 ; March, 1978.

Caplan, R. D. and others. Job demand and Worker Health : Main Effects and Occupational Difference. Washington, D. C. : U. S. Government Printing Office, 1982.

Chemers, M. M. and others. "A Person Environment Analysis of Job Stress : A Contingency Model Explanation," Journal of Personality & Social Psychology. 49(3) : 628-635 ; March, 1985.

Clark, E. and Marvin Fairman. "Organizational Health : A Significant Force in Planned Change," NASSP-Bulletin. 67(464) : 108-113 ; September ; 1983.

Clarke, Margaret. A. "Stress and Coping : Constructs for Nursing," Journal of Advance Nursing. 24(9) : 3-13 ; September, 1984.

Cleland, V. S. "Effects of Stress on Thinking," American Journal of Nursing. 67(3) : 108-111 ; January, 1976.

Cobb, S. and S. V. Karl. "Some Medical Aspects of Unemployment," Industrial Gerontology. 12 : 8-15 ; December, 1972.

- Coleman, Vernon. Stress Management Techniques : Managing People for Health Profits. London : Mercury Book Company, 1988.
- Costley, Don L. and Ralph Todd. Human Relation in Organization. 2nd ed. New York : West Publishing, 1983.
- Cooper, Carry L. Behavioral Problems in Organization. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1979.
- Cooper, Carry L. and J. Marshall. "Occupational Source of Stress," Journal of Occupational Psychology. 495 : 11-28 ; May, 1976.
- Cox, Tom. Stress. Baltmor : University Park Press, 1978.
- Crider, Andrew B. and others. Psychology. London : Scott - Foresman, 1983.
- Cronbach, L. J. Essential of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper & Row, 1984.
- Daft, Richard L. Organizational Theory and Design. 2nd ed. New York : McGraw - Hill, 1986.
- Darley, John M. and others. "Stress and Coping," Psychology. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1982.
- Davis, Keith. and John W. Newstrom. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. 7th ed. New York : McGraw-Hill, 1985.
- Davidson, Marilyn J. and Cary L. Cooper. "She Needs a Wife : Problem of Woman Managers." Leadership and Organizational Development Journal. 5(3) : 1-13 ; 1984.
- DeCenzo, David D. and Stephen P. Robbins. Personal/Human Resource Manangement. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1988.

- Dohrenwend, B. S. and B. Dohrenwend. Stressfull Life Events Their Nature and Effects. New York : John Willey & Son, 1974.
- Dore, Helen. Coping with Stress. London : Hamlyn Publishing Group, 1990.
- DuBrin, A. J. Foundation of Organizational Behavior.An Applied Perspective. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice- Hall, 1984.
- \_\_\_\_\_. Effective Business Psychology. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1990.
- Dwivedi, R. S. Dynamics of Human Behavior at Work. Calcutta : Oxford & IBH. Publishing Co, 1981.
- Encson, Shurly Marie. " An Analysis of the Individual and Organization Factors Contributing to Stress among Chief Affair Administration in Selected Four-Year Public and Private Colleges and University," Dissertation Abstracts International. 46(7A) : 1844-A ; January, 1986.
- Everard, Berter and Geoffrey Morris. Effective School Management. 2nd cd. Great Britain : Paul Chapman Publishing Ltd, 1990.
- Farmer, R. E., M. L. Hunt and Hekeler Reinhold. Stress Management for Human Services. Michican : Sage Publication Inc, 1984.
- Ferguson, G. A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5th ed. Japan : McGraw-Hill Book Co, 1981.
- Fogelson, Brain David. "Occupational Stress, Role Conflict, and Role Ambiguity in Elementary School Teachers and Administrators in Leon Country, Florida," Dissertation Abstracts International. 53(10A) : 3417-A ; April, 1993.

- French, J. S. and others. "Organizational Stress and Individual Strain," in The Failure of Success. edited by A. J. Marrow. p.30-36. New York : Amacon, 1974.
- French, J. R., R. D. Caplan and R. V. Harrison. The mechanisms of job stress and strain. New York : John Wiley & Sons, 1982.
- French, J. R., S. Cobb, and W. Rodgers. "Coping with Job Stress," ISR Newsletter. Winter, 1982.
- Friedman, Marilyn M. Family Nursing : Theory and Assessment. New York : Appleton-Century Crofts, 1981.
- Garland, Laretta M. and Carol T. Bush. Coping Behaviors and Nursing. Verginia : Reston Publishing Co, 1982.
- Gibson, R. C., J. Lindop. and S. Gibson. "The Concept of Coping," Psychological Medicine. 12 : 385 ; May, 1982.
- Gibsons, J. L., J. M. Ivencevich and J. Donnelly.Jr. Organization Behavior : Structure, Process. 4th ed. Texas : Business Publication, 1982.
- Gmelch, W. H. "This Issue," Theory into Practices. 22(1) : 2 ; December, 1982.
- Gmelch, W. H and B. Swent. "Stress and the Principalships : Strategies for Self - Improvemant and Growth," NASSP Bulletin. 65(449) : 16-19 ; July, 1981.
- Goosen, Geraldine M., and Helen A. Bush. "Adaptation : A Feedback Process." Advances in Nursing Science. 1 : 54 ; July, 1979.
- Gorton, Judith R. and others. Management and Organizational Behavior. Boston : Allyn and Bacon, 1990.

- Greenwood, J. W. III. and J. W. Greenwood, Jr. Managing Executive Stress.  
Toronto : Wiley-Interscience Publication/John Wiley & Sons, 1979.
- Gregory, Barbara Ann. "The Effect of Situational Leadership on Organizational Health and Academic Achievement," Dissertation Abstracts International.  
47(8A) : 2823-A ; February, 1986.
- Hartl, D. E. "Stress Management and the Nurses," Advances in Nursing Sciences.  
1(4) : 91-A ; July, 1979.
- Harrison, Van R. "The Person-Environment Fit Model and the Study of Job Stress." in Human stress and Cognition in Organization. edited by Beehr, Terry A. and Rabi S. Bhagat. p.58-62. Singapore : John Wiley & Sons, 1985.
- Hellriegel, Don, John W. Slocum, Jr. and Richard W. Woodman. Organizational Behavior. 3rd ed. New York : West Publishig Co, 1983.
- Holaham, Charles J. and Rudolf H. Moos. "Personal and Contextual Determinants of Coping Strategies," Journal of Personality and Social Psychology.  
52(5) : 946-955 ; May, 1987.
- Holmer, L. L. " Relationships among organizational health, emotional capacity, interpersonal behavior, and process effectiveness," Dissertation Abstracts International. 54(11A) : 4170-A ; May, 1994.
- Holmes, T. H. and R. H. Rahe. "The Social Readjustment Rating Scale," Journal of Psychosomatic Research. 11(1) : 213-218 ; April, 1967.
- Horner, Judith A. School Effectiveness Conceptual Framework Measurement and Result for a Study of New Jersey Secondary School. Doctoral Dissertation.  
Rutgers : The State University of New Jersey, 1984.

- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Education Administration : Theory, Research and Practice. 4th ed. Singapore : McGraw- Hill, 1991.
- \_\_\_\_\_. Education Administration : Theory, Research and Practice. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, 1987.
- Hoy, Wayne K. and John A. Feldman. "Organizational Health : The Concept and Its Measure." Journal of Research and Development in Education. 20(4) : 30-37 ; Summer, 1987.
- Hoy, Wayne K. and Patrick B. Forsyth. Effective Supervision : Theory into Practice. New York : Random House, 1986.
- Hoy, Wayne K., C. John Tarter and James R. Bliss. "Organizational Climate, School Health, and Effectiveness : A Comparative Analysis." Educational Administration Quarterly. 26(3) : 260-279 ; September, 1990.
- Hoy, Wayne K., C. John Tarter and Robert Kottkamp. Open School Health School. London : Sage Publication, 1991.
- Hugh, A. J. and D. C. Feldman. Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill, 1986.
- Hull, Ted Henry. "Job Related Stress Factors of K-12 Public School Superintendents in Texas," Dissertation Abstracts International. 45 (8) : 2331 - A ; December, 1984.
- Ivancevich, J. M. and M. T. Matterson. Stress and Work : A managerial perspective Glenview, Illinois : Scott Foresman, 1980.
- Jalowiec, A. and M. J. Powers. " Stress and Coping in Hypertensive and Emergency Room Patients," Nursing Research. 30(1) : 10-15 ; January - February, 1981.

- Jalowiec, A., S. P. Murphy and M. J. Powers. "Psychometric Assessment of the Jalowiec Coping Scale," Nursing Research. 33(3) : 157 - 161 ; May-June, 1983.
- Janis, Irving L. Psychological Stress. New York : John Wiley & Son, 1952.
- Jone, Grahan J. and Lew Hardy. "The Role of Arousal Activity and Effort in the Relationship between Stress and Performance," Stress and Performance in Sports. Toronto : John Wiley & Sons, 1990.
- Jun Ho Mun. "Degree of the Organizational Health, Level of Acceptance of Organizational Structure, and Degree of Achievement of Stated Goals and Objective of the Korian Sports Organizational Systems," Dissertation Abstracts International. 53(5A) : 1445-A ; November, 1992.
- Kalkman, Marion E. and Anne Davis. New Dimension in Mental Health Psychiatric Nursing. 5th ed. New York : McGraw-Hill Book Co, 1980.
- Kalleberg, Anne L. "Work Values and Job Rewards : A Theory of Job Satisfaction," American Sociological Review. 42 : 124 - 143 ; February, 1977.
- Kařt, Fremont E. and J. E. Rozenweig. Organization and Management. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill International, 1985.
- Kim, James. and Tunya Arroba. "Politics and Management : The Effect of Stress on Political Sensitivity of Managers," Journal of Managerial Psychology. 5(3) : 24 ; March, 1990.
- Kinard, Jerry. Management. Toronto : D. C. Health and Co, 1988.
- Kneisl, Wilson, Holly Skodol and Carol Ren Kneisl. Psychiatric Nursing. Toronto : Addison-Wesley, 1992.

- Koch, Jame L., R. Tung., W. Gmelch. and B. Swent. "Job Stress among School Administrators Factorial Dimensions and Differential Effects." Journal of Applied Psychology. 67(4) : 493-499 ; August, 1982.
- Latack, Janina C. "Coping with Job Stress : Measures and Future Directions for Scale Development," Journal of Applied Psychology. 71(3) : 377-385 ; June, 1986.
- Lavant, Bruce D. "A Comparative Study of Stress - Related Factors in the Work Environment of the Study Personal Administration," Dissertation Abstracts International. 4(7A) : 1848-A ; January, 1986.
- Lazarus, Richard S. Psychological Stress and the Coping Process. New York : McGraw-Hill Book Co, 1966.
- \_\_\_\_\_. Pattern of Adjustment. 3rd, ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1976.
- Lazarus, R. S. and R. Launier. "Stress-related Transactions between Person and Environment," Perspectives in International Psychology . p. 287-327. Edited by L. A. Pervin and M. Lewis. New York : Plenum Publishing Corp, 1978.
- Lazarus, R. and S. Folkman. Stress Appraisal and Coping. New York : Spring Publishing, 1984.
- Lazarus, R. and J. Cohen. "Environmental Stress," in I. Altman and J. F. Wohlwill (eds), Human Behavior and the Environment Current Theory and Research. New York : Plenum, 1977.
- Lindsey, Elizabeth Anne. "Validation of A Comprehensive Vision System : A Case Study Examining a Systematic Approach for Enhancing Leadership for School Improvement," Dissertation Abstracts International. 52(3A) : 1393 ; September, 1991.

- Lippit, Gordon L. Organizational Renewal : A Holistic Approach to Organization Development. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc., 1982.
- Lockman, Joan and K. C. Sorensen. Basic Nursing : A Psychological Approach. Philadelphia : W.B. Saunders Company, 1979.
- Luthans, Fred. Organizational Behavior. 5th ed. New York : McGraw- Hill Book, 1989.
- McFarland, Delton E. Management : Foundation and Practices. 5th ed. New York : Macmillan Publishing, 1979.
- McGrath, J. E. Stress and Behavior in Organizations : Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago : Rand and McNally, 1976.
- Mclean, D. L. "A Study to Measure the Relationship of selected school profile variables to the dimensions of Organizational health." Dissertation Abstracts International. 50(7A) : 1879-A ; January, 1990.
- Mann, Dale. "Effectiveness School as a Dropout Prevention Strategies," NASSP Bulletin. 73(518) : 77-83 ; September, 1989.
- Marquis, Besei L. and Carol Jorgenson Hoston. Leaderships Roles and Management Functions in Nursing Theory and Application. Philadelphia : J. B. Lippincott Company, 1992.
- Marriner - Tomey, Ann. Guide to Nursing Management. Chicago : Mosby - Year Book, 1992.
- Menaghan, Elizabeth. "Measuring Coping Effectivene Panel Analysis of Maternal Problem and coping Effort." Journal of Health and Social Behavior . 23 : 220-222 ; September, 1982.

- Miller, Stanley J. "The relationship between junior high school teachers' perspective of a healthy school environment and their trust in the principal, colleagues, and the school organization," Dissertation Abstracts International. 54(9A) : 3283-A ; 1994.
- Mitchell, Terence R, Jame R. Larson Jr. People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill, 1987.
- Mondy, Wayne R. and Robert M. Noe. Personal: The Management of Human Resources. Boston : Allyn & Bacon, 1987.
- Monet, Alan and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. New York : Columbia University Press, 1977.
- Motowidlo, S. J., J. S. Packard. and M. R. Manning. "Occupational Stress Its causes and Consequences for Job Performance." Journal of Applied Psychology. 71(4) : 618-629 ; August, 1986.
- Nerther, William B. and Keith Davis. Personnel Management and Human Resources. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 1985.
- Owens, Robert G. Organizational Behavior in Education. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1991
- Parasuraman, S. and J. A. Alutto. "Cause and Outcomes of Stress in Organizational Settings : Toward the Development of Structured Model." Academic of Management Journal. 42(2) : 333 ; June, 1984.
- Patrick, Peggy Winchell. "The Relationships between Organization Health and Selected Measures of Productivity in Public Utility Industries," Dissertation Abstracts International. 45(9A) : 2719-A ; 1984.

- Podgurski, Thomas P. "School Effectiveness as It Related to Group Consensus and Organizational Health of Elementary Schools," Dissertation Abstracts International. 52 (03A) : 193 ; September, 1990.
- Porter, L. W., R. M. Steers and R. T. Mowday and P. V. Baulian. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians," Journal of Applied Psychology. 59(5) : 603-609 ; October, 1974.
- Poseehn, Kristen E. "Individual and Organizational Antecedents of Commitment : An Exploratory Field Study," Dissertation Abstracts International. 50(6A) : 1606-A ; December, 1989.
- Quick, James C. and Jonathan D. Quick. Organizational Stress and Preventive Management. New York : McGraw-Hill, 1984.
- Raid, Ken, David Hobgins and Peter Holly. Towards the Effective School. Oxford : Basic Blackwell Ltd., 1988.
- Ranson, Marilyn Price. " A Study to Determine the Relationship among Elements of Participative Management and Organization Health," Dissertation Abstracts International. 51(11A) : 3587-A ; May, 1990.
- Ray, C., J Lindop and S. Gibson. "The Concept of Coping," Psychological Medicine. 12 : 385 ; May, 1982.
- Reitz, Joseph H. Behavioral in Organizations. Homewood, Illinois : Richard D Irwin, Inc., 1981.
- Robbins, Stephen P. Management. 3th ed., Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1991.
- Robert, L. Sharon. Behavioral Concepts and Nursing throughout Life Span. New York : Prentice-Hall, 1978.

- Rosse, J. G. and P. H. Rosse. "Role Conflict and Ambiguity : An Empirical Investigation of Nursing Personnel." Evaluation and the Health Profession. 66(4) : 305-405 ; Summer, 1981.
- Roufa, Stern Abbott. " An Investigation into the Superintendency : The Relationship between Fit-To-Profession and Organizational Health," Dissertation Abstracts International. 51(8A) : 2549-A ; February, 1991.
- Russel ,C. " Relationship of Sex of Department Head and Department Climate," Administrative Science Quarterly. 19(2) : 211 ; June, 1974.
- Salye, Hans. The Stress of Life Events. New York : McGraw-Hill, 1956.
- Savery, Lawson K. "Stress and the Employee," Leadership and Organization Development Journal. 7(2) : 17-20 ; May, 1989.
- Schermerhon, J. R., J. G. Hunt and R. N. Osborn. Managing Organizational Behavior. 3rd ed. New York : John Wiley, 1988.
- Scherrey, Anthony Paul. " The Relationship between Self-Actualization of Principals and the Organizational Health of Their Schools," Dissertation Abstracts International. 52 (2A) : 380-A ; August, 1991.
- Schin, Edgae H. Organizational Psychology. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1970.
- Sergiovanni, Thomas J. and Robert J. Starratt. Supervision : Human Perspective. New York : McGraw-Hill, 1979.
- Steers, R. M. Organizational Effectiveness : A Behavioral View. Santa Monica, California : Goodyear Publishing Company Inc, 1977.
- \_\_\_\_\_. Introduction to Organizational Behavior. 2nd ed. Glenview, Illinois : Scott. Foresman, 1984.

- Steers, R. M. and L. W. Porter. Motivation and Work Behavior. 3rd ed. New York. : McGraw-Hill, 1983.
- Steward, Dorothy M. Handbook of Management Skill. Worcester : Gower Publishing Company, 1987.
- Stone, A. A, L.Y. Helder and M. S. Schneider. "Coping with Stressful Events : Coping Dimensions and Issues," in Life Events and Psychological Function. edited by Lawrence H. Cohen. p. 182-210. London : SAGE Publication, 1988.
- Swanson, Diana Ruth. "A Study of the Organization Climates of choice Schools and Assigned Attendance Schools in Urban Setting," Dissertation Abstracts International. 51(7A) : 285-A ; January, 1990.
- Tarter, John C., Wayne K. Hoy and Robert B. Kottkamp. " School Health and Organizational Commitment," Journal of Research and Development in Education. 23(4) : 236-242 : Summer ; 1990.
- Thomas, Patsy Hill. "An Investigation of the Relationships between Organizational Health on Perception of Stress for Managers and Subordinates in a Mental Health Center," Dissertation Abstracts International. 52(3B) : 1345-B ; September, 1991.
- Thompson, John M. "Organizational Health in Wisconsin Transitional School," Dissertation Abstracts International. 50(1A) : 49-A ; July, 1989.
- † Travlos, Arthur Lewis. Selected Job Stressors, Job Satisfaction Emotional Exhaustion, and Thrust Behavior of the Principal. A Doctoral Dissertation. Rutgers : The State University of New Jersey, 1984.
- Wallace, Macdonald J. "Living with Stress," Nursing Times. 74(3) : 457-458 ; March, 1978.

- Webb, Dean L. and others. Personnel Administration in Education. London : Merrill Company, 1987.
- Webster's New Twentieth Century Dictionary of English Languages. 2nd ed. New York : The World Publishing, 1968.
- Weinshall, Theodore D. and Anna R. Yael. Managing Growing Organization : A new Approach. New York : John Wiley & Sons. 1983.
- Welford, A. T. "Stress and Performance," Man under Stress. edited by A. T. Welford. p. 1-4. London : Taylor and Francis, 1974.
- Werther, William B. and Keith Davis. Personal Management and Human Resources. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 1985.
- Wexley, Kenneth N. and Garry A. Yukl. Organizational Behavior and Personal Psychology. Illinois : Richard D. Irwin, 1984.
- Wilder, Andrea. "Lives of the Puppets : A Study of Leadership Succession," Dissertation Abstracts International. 51(7A) : 351-A ; January, 1990.
- Wilson, Holly Skodol and Carol Ren Kneisl. Psychiatric Nursing. Toronto : Addison-Wesley Publishing, 1992.
- Wood, Julia T., Gerald M. Phillips and Douglas J. Douglas. Group Discussion. New York : Harper & Row Publishers, 1986.
- Worchel, Stephen and Shebil S. Wanyan. Psychology. Englewood Cliffs, New Jersey : McGraw-Hill, 1986.
- Yeager, Neil M. The Career Doctor. Singapore : John Wiley & Sons, 1991.
- Zimbardo, Philip., G. Floyd and L. Ruch. Psychology and Life. 10th ed. Illinois : Scott-Foresman, 1979
- Zimring, C.M. "Stress and the Designed Environment," Journal of Social Issues. 37(1) : 145-171 ; January, 1981.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามงานวิจัย

ที่ สธ 0216/0101/

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ  
2/1 ถ.พญาไท เขตราชเทวี กทม 10400

20 มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบสอบถามหัวหน้าภาควิชา	จำนวน	ชุด
	2. แบบสอบถามอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล	จำนวน	ชุด
	3. ซองพร้อมแสตมป์	จำนวน	ชุด

ด้วยนางมณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ วิทยากร 6 แผนกวิชาการพยาบาลสูตินรีเวช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ กำลังทำปริญญาโท เรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเครียดและวิธีจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชากับสุขภาพองค์การใน วิทยาลัยพยาบาล* เพื่อประกอบการศึกษาหลักสูตรปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ดังนั้น เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลและประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ขอท่านได้โปรด แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถามที่แนบมา และขอความกรุณาเก็บรวบรวม แบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วส่งคืนวิทยาลัยพยาบาลฯ ภายในวันที่ 15 กรกฎาคม 2537 ตามที่อยู่บนซองที่แนบมาพร้อมนี้ อนึ่ง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมา วิเคราะห์ในภาพรวม ไม่ส่งผลกระทบต่อสถาบันของท่านแต่อย่างใด

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านในการแจ้งให้ข้าราชการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ส่งคืน วิทยาลัยพยาบาลฯ ด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสายหยุด ศิริภากรณ์)  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

ฝ่ายพัฒนาครูพยาบาล

โทร. 2459672

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ  
2/1 ถ.พญาไท เขตราชเทวี กทม 10400

20 มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านอาจารย์ที่เคารพ

ด้วยนางมณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ วิทยากรย์ 6 แผนกวิชาการพยาบาลสูตินรีเวช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ กำลังทำปริญญาโท เรื่อง **ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชากับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล** เพื่อประกอบการศึกษาหลักสูตรปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ดิฉันใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านช่วยกรุณาตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ ขอได้โปรดตอบทุกข้อ คำตอบที่ได้รับจากท่านถือเป็นความลับ ข้อมูลที่ได้รับจะทำการวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อสรุปผลการวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพการทำงานหรือสถาบันของท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอท่านได้โปรดส่งแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วคืนให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบันของท่านภายในเวลาที่กำหนดด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

สุดท้ายนี้ขออำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก ได้โปรดบันดาลให้ท่านและครอบครัวประสบแต่ความสุข สมหวังในสิ่งที่ปรารถนาทุกประการ

ด้วยความเคารพอย่างสูง

(นางมณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ

ฝ่ายพัฒนาครูพยาบาล

โทร. 2459672

โทรสาร. 2457282

## แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าภาควิชา

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย  
ข้อคำถามทั้งสิ้น 3 ตอน ขอได้โปรด  
ตอบทุกข้อและทุกตอน

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
ในความอนุเคราะห์ของท่าน

ผู้วิจัย

## ตอนที่ 1

คำชี้แจง โปรดเติมคำในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย X ลงใน [ ] ที่ตรงกับ  
ความเป็นจริงของท่าน

1 ท่านสังกัดภาควิชา .....

2. อายุของท่าน       ต่ำกว่า 35      ปี  
                                   35 - 40      ปี  
                                   41 - 45      ปี  
                                   46 - 50      ปี  
                                   50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก

4. ท่านดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชามาแล้ว

- 1 - 5 ปี  
 6 - 10 ปี  
 10 ปีขึ้นไป

5. จำนวนอาจารย์ในภาควิชาของท่าน .....คน

## ตอนที่ 2

คำชี้แจง แบบวัดนี้ ระบุถึงสถานการณ์ หรือความรู้สึกนึกคิดของท่านขณะที่ปฏิบัติงาน  
ขอท่านได้โปรดพิจารณาว่า สถานการณ์และความรู้สึกนึกคิดเหล่านี้ เกิดขึ้น  
กับท่านบ่อยครั้งเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย X ลงในตารางท้ายข้อความที่ตรง  
กับปริมาณการเกิด สถานการณ์ หรือความรู้สึก ความคิดที่เกิดขึ้นกับท่าน  
โปรดตอบทุกข้อ

สถานการณ์และความรู้สึกนึกคิด	3 ไม่เคย เกิดขึ้น	4 เกิดขึ้น นาน ๆ ครั้ง	3 เกิดขึ้น บางครั้ง	2 เกิดขึ้น บ่อยครั้ง	1 เกิดขึ้น บ่อยที่สุด
1. มีโทรศัพท์มาถึงขณะนั่งทำงาน					
2. ต้องทำงานหนักโดยดูแลควบคุม และประสานงานกับบุคคล หลาย ๆ คนทั้งอาจารย์และ นักศึกษา					
3. รู้สึกว่าอาจารย์ในภาควิชาไม่เข้าใจ จุดมุ่งหมายของท่านและไม่เข้าใจว่าท่านคาดหวังอะไรจากเขา					
4. รู้สึกว่าไม่สามารถหาข้อมูลที่ จำเป็นเพื่อการทำงานที่ดีขึ้นได้					
5. รู้สึกว่าตนเองไม่เหมาะกับ ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่ ดำรงอยู่					

สถานการณ์หรือความรู้สึกนึกคิด	ไม่เคย เกิดขึ้น	เกิดขึ้น นาน ๆ ครั้ง	เกิดขึ้น บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยที่สุด
6. รู้สึกว่าไม่สามารถทำให้ผู้อำนวยการพอใจในงานที่ทำได้					
7. รู้สึกเครียดเมื่อต้องแก้ปัญหา ระหว่างนักศึกษาด้วยกันเอง					
8. รู้สึกว่าตนยังทำงานไม่ดีพอใน สายตาของผู้อำนวยการ					
9. ขณะกำลังทำงานมักถูกขัด จังหวะบ่อย ๆ จากการที่อาจารย์ ในภาควิชาเข้ามาคุยด้วย					
10. ท่านทำงานโดยคาดหวังหรือตั้ง มาตรฐานไว้สูงเกินไป					
11. ถูกบีบบังคับให้ทำงานให้ดี มากเกินไปจนความจำเป็น ทั้ง ๆ ที่ ไม่ต้องทำดีขนาดนั้นก็ได้					
12. รู้สึกว่าต้องเสียเวลาในการทำ หนังสือโต้ตอบจดหมาย ทำ บันทึกถึงอาจารย์ในภาควิชา และการสื่อสารอื่น ๆ					
13. ต้องเสียเวลาไปกับการอธิบาย ให้ผู้อำนวยการเข้าใจการ ทำงานของท่าน					

สถานการณ์หรือความรู้สึกนึกคิด	ไม่เคย เกิดขึ้น	เกิดขึ้น นาน ๆ ครั้ง	เกิดขึ้น บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยที่สุด
14. รู้สึกเครียดเมื่อ ต้องพูด ต่อหน้าคนมาก ๆ					
15. รู้สึกว่าต้องทำงานเพื่อสนอง ความต้องการของคนอื่น เช่น การจัดสวัสดิการ การจัด สโมสร เป็นต้น					
16. ไม่ทราบว่ามีผู้อำนวยการจะ ประเมินผลการทำงานของท่าน อย่างไร และจะประเมินจาก จากอะไร					
17. ต้องตัดสินใจในสิ่งที่ส่งผล กระทบต่อคนที่คุ้นเคย เช่น อาจารย์ในภาควิชา หรือ นักศึกษา					
18. รู้สึกว่าต้องเข้าร่วมกิจกรรม ของวิทยาลัยนอกเวลา ราชการมากเกินไป					
19. รู้สึกว่าผู้อำนวยการ มอบหมายงานให้ทำ มากเกินไป					

สถานการณ์หรือความรู้สึกนึกคิด	ไม่เคย เกิดขึ้น	เกิดขึ้น นาน ๆ ครั้ง	เกิดขึ้น บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยที่สุด
20. ต้องพยายามแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างวิทยาลัยกับผู้ปกครองนักศึกษา					
21. รู้สึกว่าเป็นภาระที่ต้องเป็นผู้จัดหาและจัดสรรงบประมาณในภาควิชา					
22. รู้สึกว่ามีอำนาจน้อยเกินไปที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำได้					
23. รู้สึกเครียดกับการแก้ปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัยของนักศึกษา					
24. ต้องเข้าร่วมอยู่ในขบวนการการเจรจาต่อรองเพื่อส่วนรวม					
25. รู้สึกลำบากที่ต้องประเมินผลการทำงานของอาจารย์ในภาควิชา					
26. รู้สึกว่ามีงานมากเกินไปจนไม่สามารถทำให้แล้วเสร็จในเวลาแต่ละวันได้					

สถานการณ์หรือความรู้สึกนึกคิด	ไม่เคย เกิดขึ้น	เกิดขึ้น นาน ๆ ครั้ง	เกิดขึ้น บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยที่สุด
27. ต้องปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบของกระทรวงและ ของวิทยาลัย					
28. รู้สึกว่างานไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร หรือเท่าที่คิดไว้					
29. ต้องเจรจาต่อรองเกี่ยวกับการ เรียกร้องของอาจารย์และ นักศึกษา					
30. ไม่เข้าใจชัดเจนว่างานที่ทำนั้น ต้องรับผิดชอบอะไรบ้างและ รับผิดชอบมากน้อยเพียงใด					
31. รู้สึกว่าต้องเสียเวลาไปกับการ ประชุม					
32. ต้องใช้ความพยายามที่จะ งานให้เสร็จทันเวลา					
33. ต้องพยายามแก้ไขปัญหา ระหว่างอาจารย์ในภาควิชา					

สถานการณ์หรือความรู้สึกความคิด	ไม่เคย เกิดขึ้น	เกิดขึ้น นาน ๆ ครั้ง	เกิดขึ้น บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยที่สุด
34. พยายามโน้มน้าวการตัดสินใจ ของผู้บริหารและผู้ช่วยใน เรื่องที่จะส่งผลกระทบต่อตนเอง					
35. พยายามให้สังคมยอมรับและให้ การสนับสนุนการดำเนินงาน ของวิทยาลัย					

โปรดทำตอนที่ 3 ต่อ

## ตอนที่ 3

**คำชี้แจง** แบบวัดนี้ต้องการทราบความคิด ความรู้สึก หรือวิธีปฏิบัติ **เมื่อท่านมีความเครียดในขณะที่ทำงาน** ขอได้โปรดพิจารณา ข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือการปฏิบัติ ของท่าน บ่อยครั้งเพียงไร แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในตาราง ท้ายข้อความที่ตรงกับปริมาณ การเกิดความคิด ความรู้สึกหรือ การปฏิบัติของท่าน โปรดทำทุกข้อ

ความคิด/ความรู้สึก/วิธีปฏิบัติ	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยที่สุด
1. ปรึกษาหารือกับผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น					
2. พยายามวิเคราะห์ว่าวิธีใดจะแก้ปัญหานั้น ๆ ได้ดีที่สุด					
3. ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง (ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา)					
4. พยายามมองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนและเป็นโอกาสในการสร้างประสบการณ์					
5. พยายามเพิ่มความสนใจในการวางแผนและกำหนดเวลาในการทำงาน					
6. พยายามคิดว่าตนเองก็สามารถแก้ปัญหานั้นได้เหมือนกับที่คนอื่นทำได้					

ความคิด/ความรู้สึก/วิธีปฏิบัติ	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยที่สุด
7. พยายามบอกตนเองว่า ถ้าเราแก้ปัญหานี้ได้เราก็จะได้ประโยชน์					
8. พยายามสละเวลาและแรงงานในการทำงานให้มากขึ้น					
9. พยายามให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา					
10. พยายามคิดว่าสถานการณ์หรือปัญหานั้น ๆ เป็นสิ่งที่ท้าทาย					
11. พยายามทำงานให้เร็วและมีประสิทธิภาพ					
12. ตัดสินใจทำในสิ่งที่ควรจะทำ พร้อมทั้งอธิบายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ					
13. พยายามทำให้ดีที่สุดตามที่คิดว่าผู้อื่นคาดหวังไว้					
14. ขอความช่วยเหลือจากคนที่มีความสามารถที่พอจะช่วยให้ได้					

ความคิด/ความรู้สึก/วิธีปฏิบัติ	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยที่สุด
15. แสวงหาความช่วยเหลือจากคนอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์และไม่มีอำนาจแต่สามารถชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาได้					
16. พยายามปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ก่อให้เกิดปัญหา					
17. อุทิศตนให้กับงานและทำงานอย่างหนักโดยใช้เวลามากขึ้น					
18 พยายามหลีกเลี่ยงหรือหลีกเลี่ยงหนีจากปัญหาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้					
19. บอกตนเองว่าพยายามประวิงเวลาไว้เพราะเวลาจะช่วยแก้ปัญหาให้ดีขึ้นเอง					
20. พยายามหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วแก้ยาก					
21. เตือนตนเสมอว่างานไม่ใช่ทุกสิ่งทุกอย่างของชีวิต					
22. คาดการณ์ว่าสิ่งที่ไม่ดีอาจเกิดตามมา เพื่อจะได้เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น					

ความคิด/ความรู้สึก/วิธีปฏิบัติ	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยที่สุด
23. แบ่งงานให้คนอื่นทำบ้าง					
24. พยายามหลีกเลี่ยงหรือเอาตัว ออกห่างจากบุคคลที่มักสร้าง ปัญหา					
25. พยายามที่จะไม่สนใจกับปัญหา ที่เกิดขึ้น					
26. พยายามหนีออกจากปัญหาอย่าง นี้มนวล					
27. ยอมรับปัญหาหรือสถานการณ์ นั้น ๆ เพราะไม่มีทางที่จะแก้ไขได้					
28. จัดลำดับการทำงานก่อนหลัง ตามลำดับของงานที่ตนเอง ชอบทำ					

ขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

## **แบบสอบถามสำหรับอาจารย์**

**แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย  
ข้อความทั้งสิ้น 3 ตอน ขอท่าน  
ได้โปรดตอบทุกตอนและทุกข้อ**

**ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
ในความอนุเคราะห์ของท่าน  
ผู้วิจัย**

## ตอนที่ 1

**คำชี้แจง** โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย X ลงหน้าข้อความที่เป็นจริงของท่าน

1. ท่านสังกัดภาควิชาการพยาบาล.....

2. อายุของท่าน
- |                          |            |          |
|--------------------------|------------|----------|
| <input type="checkbox"/> | ต่ำกว่า 25 | ปี       |
| <input type="checkbox"/> | 25 - 30    | ปี       |
| <input type="checkbox"/> | 31 - 35    | ปี       |
| <input type="checkbox"/> | 36 - 40    | ปี       |
| <input type="checkbox"/> | 41 - 45    | ปี       |
| <input type="checkbox"/> | 46 - 50    | ปี       |
| <input type="checkbox"/> | 50         | ปีขึ้นไป |

3. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

- |                          |           |
|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> | ปริญญาโท  |
| <input type="checkbox"/> | ปริญญาเอก |

4. ท่านทำการสอนนักศึกษาพยาบาลมาแล้วกี่ปี

- |                          |        |          |
|--------------------------|--------|----------|
| <input type="checkbox"/> | 1 - 5  | ปี       |
| <input type="checkbox"/> | 6 - 10 | ปี       |
| <input type="checkbox"/> | 10     | ปีขึ้นไป |

5. จำนวนอาจารย์ในภาควิชาของท่าน.....คน

## ตอนที่ 2

### แบบวัดสุขภาพองค์การ

โปรดติดต่อที่ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ หรือผู้วิจัย

## ตอนที่ 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน [ ] ซึ่งท่านเห็นว่าอธิบายภาควิชาของท่าน  
ได้ดีที่สุด

1. อาจารย์ในภาควิชาของท่านมีขวัญและกำลังใจสูง  
[ ] [ ] [ ] [ ]  
ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด
2. อาจารย์ในภาควิชาของท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ขยันแข็งขัน  
และมีความพอใจในงานที่ทำ  
[ ] [ ] [ ] [ ]  
ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด
3. อาจารย์ในภาควิชาของท่านมีจิตวิญญาณของการเป็นครูพยาบาล  
[ ] [ ] [ ] [ ]  
ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด
4. ภาควิชาของท่านจัดบริการสวัสดิการเป็นอย่างดีเมื่อต้องการ  
[ ] [ ] [ ] [ ]  
ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด
5. อาจารย์ในภาควิชาของท่านให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน  
[ ] [ ] [ ] [ ]  
ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด
6. เมื่อเลิกงานแล้วอาจารย์ในภาควิชาของท่านมักใช้เวลาแก่นักศึกษา  
ที่มาปรึกษาปัญหาเป็นรายบุคคล  
[ ] [ ] [ ] [ ]  
ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด
7. ภาควิชาของท่านมีการจัดวัสดุอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกภายใน  
ในห้องเรียนอย่างเพียงพอ  
[ ] [ ] [ ] [ ]  
ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด

8. อาจารย์ในแผนกวิชาของท่านมักช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน  
     
 ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด
9. อาจารย์ในภาควิชาของท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในภาควิชานี้  
     
 ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด
10. อาจารย์ในภาควิชาของท่านมักพูดคุยกันถึงความสำเร็จของนักศึกษา  
     
 ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด
11. อาจารย์ในภาควิชาของท่านมีความสุขกับการทำงานในภาควิชา  
     
 ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด
12. อาจารย์ในภาควิชาของท่านยอมรับความสามารถทางวิชาการของเพื่อนร่วมงาน  
     
 ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด
13. อาจารย์ในภาควิชาของท่านเต็มใจที่จะทำงานเมื่อหัวหน้าภาควิชาขอ  
     
 ไม่จริงเลย ไม่จริงนัก ค่อนข้างจริง จริงที่สุด

\*\*\*\*\*

**ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน**

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 28 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 6 ตัว ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การของภาควิชาในกลุ่ม  
หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดต่ำ

ตัวพยากรณ์	B	SEB	Beta	F	ระดับนัยสำคัญ
วิธีจัดการกับความเครียด (X7)	-1.0022	2.5510	-.0037	.002	-
ความสามัคคี (X5)	.0527	.0070	.8255	55.790	.001
วุฒิการศึกษา (X2)	.0099	.0066	.1537	2.210	-
ขนาดของภาควิชา (X4)	-.0252	.0066	-.3891	14.460	.001
ประสบการณ์บริหาร (X3)	-.0039	.0042	-.1035	.840	-
อายุ (X1)	.0060	.0029	.2628	4.300	-
		R =	.0833		
		R <sup>2</sup> =	.6945		
		S.E.est=	.0190		
		a =	2.6108		

ตาราง 29 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 6 ตัว ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การรายมิติ ในกลุ่ม  
หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดต่ำ

สุขภาพองค์การรายมิติ	R	ร้อยละของการทำนาย
ความเข้มแข็งของภาควิชา	43.66	19.06
อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา	46.51	21.62
การบริหารเน้นคน	32.14	10.33
การบริหารเน้นงาน	62.28 ***	48.00
การสนับสนุนทรัพยากร	69.59 ***	48.43
ขวัญของอาจารย์	72.32 ***	52.30
การเน้นวิชาการ	41.99	17.63

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 30 อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การในกลุ่ม  
หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดต่ำ

สุขภาพองค์การรายมิติ	R	ร้อยละของการทำนาย
สุขภาพองค์การในภาพรวม (Y)		
X5	.7498 ***	56.21
X5 X4	.8089 ***	65.44
ความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1)		
X4	.3990 ***	14.36
อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา (Y2)		
X5	.3036 *	9.22
การบริหารเน้นคน (Y3)		
-	-	-
การบริหารเน้นงาน (Y4)		
X5	.6067 ***	36.81
X5 X4	.6674 ***	44.55
การสนับสนุนทรัพยากร (Y5)		
X5	.4687 **	21.93
X5 X4	.6116 ***	37.40
ขวัญของอาจารย์ (Y6)		
X5	.6913 ***	47.79
การเน้นวิชาการ (Y7)		
-	-	-

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05  
 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01  
 \*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 31 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 6 ตัว ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การของภาควิชาในกลุ่ม  
หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดปานกลาง

ตัวพยากรณ์	B	SEB	Beta	F	ระดับนัยสำคัญ
วิธีจัดการกับความเครียด (X7)	2.4984	3.0908	.0598	.653	-
ความสามัคคี (X5)	.0540	.0051	.7907	109.904	.001
อายุ (X1)	-.0023	.0023	-.1012	1.035	-
วุฒิการศึกษา (X2)	.0020	.0051	.0294	.151	-
ขนาดของภาควิชา (X4)	-.0094	.0054	-.1537	3.030	-
ประสบการณ์บริหาร (X3)	-9.3654	.0035	-.0257	.070	-
		R =	.7944		
		R <sup>2</sup> =	.6311		
		S.E.cst=	.0210		
		a =	2.5888		

ตาราง 32 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 6 ตัว ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การรายมิติ ในกลุ่มหัวหน้า  
ภาควิชาที่มีความเครียดปานกลาง

สุขภาพองค์การรายมิติ	R	ร้อยละของการทำนาย
ความเข้มแข็งของภาควิชา	39.16	15.34
อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา	22.75	5.17
การบริหารเน้นคน	33.61	11.29
การบริหารเน้นงาน	74.22 ***	55.17
การสนับสนุนทรัพยากร	41.11 *	16.91
ขวัญของอาจารย์	76.21 ***	58.90
การเน้นวิชาการ	28.00	7.84

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 33 อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การในกลุ่ม  
หัวหน้าภาควิชาที่มีความเครียดปานกลาง

สุขภาพองค์การรายมิติ	R	ร้อยละของการทำนาย
สุขภาพองค์การในภาพรวม (Y)		
X5	.76.56 ***	58.53
X5 X4	.78.23***	61.21
ความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1)		
X4	.3690 ***	13.61
อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา (Y2)		
-	-	-
การบริหารเน้นคน (Y3)		
X5	.2412 *	15.81
การบริหารเน้นงาน (Y4)		
X5	.6982***	48.74
X5 X4	.7334***	53.79
การสนับสนุนทรัพยากร (Y5)		
X5	.2612	6.82
X4 X5	.3934 ***	5.47
ขวัญของอาจารย์ (Y6)		
X5	.7171 ***	51.43
X5 X4	.7406 ***	54.76
X5 X4 X2	.7566 ***	57.24
การเน้นวิชาการ (Y7)		
-	-	-

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 34 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 6 ตัว ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การของภาควิชาในกลุ่ม  
หัวหน้าภาควิชาที่ใช้วิธีสูในการจัดการกับความเครียด

ตัวพยากรณ์	B	SEB	Beta	F	ระดับนัยสำคัญ
ความเครียด (X6)	-3.2608	1.1584	-.0016	.001	-
วุฒิการศึกษา (X2)	.0049	.0042	.0731	1.339	-
ความสามัคคี (X5)	.0553	.0041	.8261	174.060	.001
ประสบการณ์บริหาร (X3)	-.0018	.0027	-.0489	.435	-
ขนาดของภาควิชา (X4)	-.0161	.0043	-.2389	13.660	.001
อายุ (X1)	5.3712	.0018	.0228	.080	-
	R	=	.7935		
	R <sup>2</sup>	=	.6297		
	S.E.est=		.0206		
	a	=	2.6099		

ตาราง 35 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 6 ตัว ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การรายมิติ ในกลุ่ม  
หัวหน้าภาควิชาที่ใช้วิธีสูในการจัดการกับความเครียด

สุขภาพองค์การรายมิติ	R	ร้อยละของการทำนาย
ความเข้มแข็งของภาควิชา	.4324	18.70
อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา	.2721	7.41
การบริหารเน้นคน	.1815	3.29
การบริหารเน้นงาน	.7052 ***	49.74
การสนับสนุนทรัพยากร	.4606 ***	21.21
ขวัญของอาจารย์	.7460 ***	55.74
การเน้นวิชาการ	.3290	10.82

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 36 อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การในกลุ่ม  
หัวหน้าภาควิชาที่ใช้วิธีสุ่มในการจัดการกับความเครียด

สุขภาพองค์การรายมิติ	R	ร้อยละของการทำนาย
สุขภาพองค์การในภาพรวม (Y)		
X4	.7897 ***	62.36
ความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1)		
X4	.3790 ***	14.36
X4 X5	.4177 ***	17.45
อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา (Y2)		
-	-	-
การบริหารเน้นคน (Y3)		
-	-	-
การบริหารเน้นงาน (Y4)		
X5	.6574 ***	43.21
X5 X4	.6931 ***	48.04
การสนับสนุนทรัพยากร (Y5)		
X5	.3054 ***	9.33
X5 X4	.4480 ***	20.07
ขวัญของอาจารย์ (Y6)		
X5	.7169 ***	51.78
X5 X2	.7334 ***	53.79
การเน้นวิชาการ (Y7)		
X5	.217 *	4.44

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 37 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 6 ตัว ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การของภาควิชาในกลุ่ม  
หัวหน้าภาควิชาที่ใช้วิธีหนีในการจัดการกับความเครียด

ตัวพยากรณ์	B	SEB	Beta	F	ระดับนัยสำคัญ
ความเครียด (X6)	3.7278	2.9906	.2621	1.550	-
ความสามัคคี (X5)	.0546	.0144	.8464	14.330	.05
ขนาดของภาควิชา (X4)	.0104	.0156	.1546	.440	
วุฒิการศึกษา (X2)	3.7594	.0129	.0059	.001	-
อายุ (X1)	-.0031	.0059	-.1440	.269	-
ประสบการณ์บริหาร (X3)	-.0099	.0100	-.3094	.997	-
	R	=	.9165		
	R <sup>2</sup>	=	.8399		
	S.E.est=		.0190		
	a	=	2.5816		

ตาราง 38 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ 6 ตัว ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การรายมิติ ในกลุ่ม  
หัวหน้าภาควิชาที่ใช้วิธีหนีในการจัดการกับความเครียด

สุขภาพองค์การรายมิติ	R	ร้อยละของการทำนาย
ความเข้มแข็งของภาควิชา	.8139	66.25
อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา	.8787	77.21
การบริหารเน้นคน	.8865	78.60
การบริหารเน้นงาน	.9157 ***	83.86
การสนับสนุนทรัพยากร	.9016 ***	81.29
ขวัญของอาจารย์	.8281 ***	68.58
การเน้นวิชาการ	.6951	48.32

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 39 อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ทำนายสุขภาพองค์การในกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ใช้วิธีหนึ่งในการจัดการกับความเครียด

สุขภาพองค์การรายมิติ	R	ร้อยละของการทำนาย
สุขภาพองค์การในภาพรวม (Y)		
X5	.8120 ***	65.94
ความเข้มแข็งของภาควิชา (Y1)		
-		
อิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา (Y2)		
X2	.7069 ***	49.97
การบริหารเน้นคน (Y3)		
-	-	-
การบริหารเน้นงาน (Y4)		
X5	.8042 ***	64.76
การสนับสนุนทรัพยากร (Y5)		
X5	.7781 ***	60.51
ขวัญของอาจารย์ (Y6)		
-	-	-
การเน้นวิชาการ (Y7)		
X5	.6317 *	39.91

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ประวัติย่อของผู้วิจัย

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางมณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์
วัน/เดือน/ปีเกิด	5 สิงหาคม 2494
สถานที่เกิด	อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
สถานภาพสมรส	สมรสกับ นายจิต ไชยศักดิ์ นักวิชาการป่าไม้ ส่วนอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า กรมป่าไม้
ที่อยู่ปัจจุบัน	2102/157 หมู่บ้านเดชา แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการด้านการสอน ระดับ 6 (วิทยากรย์ 6 ) หัวหน้าฝ่ายพัฒนาครูพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2517	ประกาศนียบัตรพยาบาลศตวรรษและอนามัย (เกียรตินิยมอันดับ 1) วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ
พ.ศ. 2521	ค.บ. (พยาบาล) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2530	วท.ม. (พยาบาล) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2538	กศ.ค. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร