

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประเภทการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีสาระสำคัญ ดังนี้

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณืกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เฉพาะอีก 7 ข้อ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรที่เป็นผู้สอนในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,381 คน ตามกรอบอัตรากำลัง (แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 2) ในขณะที่เก็บข้อมูลมีประชากรเหลืออยู่ 915 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 7 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลประชากร ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับโครงสร้างของงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาท ตอนที่ 5 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจแห่งตน ตอนที่ 6 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ ตอนที่ 7 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามจากที่มีผู้สร้างไว้แล้ว ได้หาความตรงของเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน และหาค่าความเที่ยงโดยวิธีอัลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach) และวิธีทดสอบซ้ำ (test - retest) ได้ค่าตั้งแต่ 0.62 - 0.97

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 35 แห่ง โดยที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ป่าราชนคร วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นนทบุรี และวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ศรีษะเกษ ใช้เป็นการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือด้วย ในการเก็บข้อมูลได้แบบสอบถาม 759 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83 ของจำนวนประชากรที่คงอยู่ในช่วงเก็บข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ 725 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ศึกษาสถานภาพของอาจารย์พยาบาล ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำของอาจารย์พยาบาล ตอนที่ 3 ศึกษาปัจจัยสถานการณ์ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ตอนที่ 4 ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ทั้ง 4 ตอนใช้ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนตอนที่ 5 การหาความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบกับความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(Pearson's Product Moment Correlation) และหาความแตกต่างโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (oneway anova) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ามัธยฐานเลขคณิตของพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้าน โดยการทดสอบค่าสถิติทีระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ (t-test) ในแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้าน โดยแยกตามกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ของตัวแปรแต่ละตัว ตอนที่ 7 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับแต่ละชนิดของแต่ละด้านของปัจจัยสถานการณ์ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แยกตามกลุ่มพฤติกรรมผู้นำ ตอนที่ 8 การใช้ปัจจัยสถานการณ์ทำนายความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตอนที่ 9 เป็นบทสรุปจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาด้านภาพของอาจารย์พยาบาล

อาจารย์พยาบาล จำนวน 725 คน มีอายุอยู่ในช่วง 21 - 25 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 22.9) รองลงมาคือ 31 - 35 ปี (ร้อยละ 21.6) ถัดไปคือ 26 - 30 ปี (ร้อยละ 18) 36 - 40 ปี (ร้อยละ 14) 41 - 45 ปี (ร้อยละ 9.1) 46 - 50 ปี (ร้อยละ 7.4) และ 51 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 5.5)

ระดับการศึกษาที่มีจำนวนความถี่สูงสุดคือปริญญาตรี (ร้อยละ 61.7) รองลงมาปริญญาโท (ร้อยละ 37.4) และสูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ 0.4) คิดเป็นสัดส่วนปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก = 6.2 : 3.8 : 0.004

ตำแหน่งที่มีความถี่สูงสุดคือ วิทยาจารย์ (ร้อยละ 68.6) รองลงมาเป็นหัวหน้าภาค (ร้อยละ 18.2) และตำแหน่งอื่น ๆ (ร้อยละ 11.7)

ประสบการณ์ทำงานสูงสุด คือ 1 - 5 ปี (ร้อยละ 39.1) รองลงมา 6 - 10 ปี (ร้อยละ 19.9) 11 - 15 ปี (ร้อยละ 17.5) 16 - 20 ปี (ร้อยละ 5.3) และ 21 ปีขึ้นไป (9.0%)

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ

อาจารย์พยาบาลรับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิต แต่ละแบบใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับแสดงพฤติกรรมมากเกือบทุกแบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.41$) พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{X} = 3.41$) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 3.35$) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.20$)

แต่เมื่อนำมาแยกกลุ่มตามค่ามัชฌิมเลขคณิตแต่ละฉบับและแยกฉบับใดที่ประเมินค่า พฤติกรรมผู้นำแบบใดสูงที่สุดในฉบับนั้น ๆ ก็จัดเข้ากลุ่มของพฤติกรรมนั้น ฉบับใดที่มีค่าสูงที่สุด เท่ากันมากกว่า 2 แบบขึ้นไปก็ตัดทิ้งไป กลุ่มที่มีประชากรสูงสุด คือพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (34%) รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (ร้อยละ 31) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (ร้อยละ 22) และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (ร้อยละ 13)

3. ผลการศึกษานโยบายสถานการณื

เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการสอน อาจารย์ พยาบาลรับรู้ในปัจจัยสถานการณืแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านระดับโครงสร้างของงาน

3.1.1 กลุ่มที่รับรู้ว่าระดับความชัดเจนของงานสูงสุด คือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.74$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.47$) กลุ่มตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ($\bar{X} = 3.44$) และกลุ่มประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.50$)

3.1.2 กลุ่มที่รับรู้ว่าระดับความจำ ๆ ของงานสูงสุดคือกลุ่มอายุ 21 - 25 ปี ($\bar{X} = 3.47$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X} = 3.58$) กลุ่มตำแหน่งวิทยากร ($\bar{X} = 3.45$) และกลุ่ม ประสบการณ์ในการสอน 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.45$ เท่ากัน)

3.1.3 กลุ่มที่รับรู้ว่าระดับความเรียบง่ายของงานสูงสุดคือ กลุ่มอายุ 21 - 25 ปี ($\bar{X} = 2.76$) กลุ่มการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 2.6$) และกลุ่มประสบการณ์ในการสอน 1 - 5 ปี ($\bar{X} = 2.65$)

3.1.4 กลุ่มที่รับรู้ว่าระดับความเป็นโครงสร้างของงานโดยรวมสูงสุด คือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.25$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.95$) กลุ่มตำแหน่งผู้บริหาร การศึกษา ($\bar{X} = 3.96$) และกลุ่มประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.10$)

3.2 กลุ่มที่รับรู้ว่าคุณภาพครูในบทบาทสูงสุด คือ กลุ่มอายุ 21 - 25 ปี ($\bar{X} = 2.32$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X} = 3.00$) กลุ่มประสบการณ์ในการสอน 1 - 5 ปี ($\bar{X} = 2.26$) แต่เมื่อมองค่ามัชฌิมเลขคณิตโดยรวมทั้งหมดแต่ละกลุ่ม ($\bar{X} = 2.23$) ซึ่งจัดได้ว่าอาจารย์พยาบาลมองว่าคุณภาพครูในบทบาทต่ำ

3.3 กลุ่มที่รับรู้ว่าคุณภาพเชืออำนาจแห่งตนสูงสุด คือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.84$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X} = 4.13$) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา ($\bar{X} = 3.83$) และกลุ่มประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.85$) ซึ่งน่าสังเกตว่าอาจารย์พยาบาล โดยภาพรวมแล้วมีความมั่นใจเชิงจะมีความเชืออำนาจแบบภายใน (ค่ามัชฌิมเลขคณิตรวมแต่ละกลุ่ม คือ 3.78, 3.79, 3.78, 3.80) อย่างไรก็ตามกลุ่มสูงสุด คือ กลุ่มที่มีอายุระดับการศึกษาตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอนมากที่สุดของกลุ่ม

3.4 กลุ่มที่รับรู้ว่าคุณภาพต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูงสุด คือ กลุ่มอายุ 46 - 50 ปี ($\bar{X} = 4.03$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X} = 4.04$) และกลุ่มประสบการณ์ในการสอน 11 - 15 ปี ($\bar{X} = 4.02$)

3.5 กลุ่มที่รับรู้ว่าคุณภาพต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูงสุดคือ กลุ่มอายุ 36 - 40 ปี ($\bar{X} = 4.34$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X} = 4.52$) กลุ่มประสบการณ์ในการสอน 11 - 15 ปี ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาตามค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่าโดยภาพรวมอาจารย์พยาบาลมีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.98 - 4.52$)

สรุปผลการศึกษาปัจจัยสถานการณ์เป็นตารางได้ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 67 แสดงผลการรับรู้ในปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้านของอาจารย์พยาบาล

สถานการณ์	เปรียบเทียบค่ามัธยฐานและอันดับที่สูงสุดของแต่ละกลุ่มสถานการณ์											
	กลุ่มอายุ			กลุ่มระดับการศึกษา			กลุ่มตำแหน่ง			กลุ่มประสบการณ์ในการสอน		
	อายุ	\bar{X}	ระดับการรับรู้	การศึกษา	\bar{X}	ระดับการรับรู้	ตำแหน่ง	\bar{X}	ระดับการรับรู้	ประสบการณ์	\bar{X}	ระดับการรับรู้
1. ด้านระดับโครงสร้างของงาน												
1.1 ระดับความชัดเจนของงาน	51 ปีขึ้นไป	3.47	มาก	ปริญญาตรี	3.47	ปานกลาง	ผู้บริหาร	3.44	ปานกลาง	21 ปีขึ้นไป	3.50	มาก
1.2 ระดับความซ้ำของงาน	21-25 ปี	3.47	มาก	ปริญญาเอก	3.58	มาก	วิทยากร	3.45	ปานกลาง	1-5 ปี	3.45	ปานกลาง
1.3 ระดับความเร่งรีบของงาน	21-25 ปี	2.76	ปานกลาง	ปริญญาตรี	2.63	ปานกลาง	ผู้บริหาร	2.62	ปานกลาง	6-10 ปี		
1.4 ระดับโครงสร้างของงาน โดยรวม	51 ปีขึ้นไป	4.25	มาก	ปริญญาตรี	3.95	มาก	ผู้บริหาร	3.96	มาก	1-5 ปี	2.65	ปานกลาง
										21 ปีขึ้นไป	4.10	มาก
2. ด้านความทรมานหรือในบทบาท	21-25 ปี	2.32	มาก	ปริญญาเอก	3.00	ปานกลาง	วิทยากร	2.23	มาก	1-5 ปี	2.26	มาก
3. ด้านความเชื่ออำนาจแห่งตน	51 ปีขึ้นไป	3.84	มาก	ปริญญาเอก	4.13	มาก	ผู้บริหาร	3.83	มาก	21 ปีขึ้นไป	3.85	มาก
4. ด้านความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์	46-50 ปี	4.03	สูง	ปริญญาเอก	4.04	สูง	ผู้บริหาร	3.96	สูง	11-15 ปี	4.02	สูง
5. ด้านความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ	36-40 ปี	4.34	สูง	ปริญญาเอก	4.52	สูง	วิทยากร	4.24	สูง	11-15 ปี	4.31	สูง

4. ผลการศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

การศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานต่าง ๆ ของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน มีดังนี้

4.1 กลุ่มที่รับรู้ถึงความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปสูงสุด คือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.50$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X} = 3.25$) กลุ่มตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ($\bar{X} = 3.33$) กลุ่มประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 1.80$) โดยภาพรวมแล้วอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไประดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.62 - 1.90$)

4.2 กลุ่มที่รับรู้ถึงความพึงพอใจด้านลักษณะงานสูงสุด คือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 1.90$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X} = 1.69$) กลุ่มตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ($\bar{X} = 1.74$) กลุ่มประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 1.80$) โดยภาพรวมแล้วอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 1.62 - 1.90$)

4.3 กลุ่มที่รับรู้ถึงความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.15$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 2.02$) กลุ่มตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ($\bar{X} = 2.03$) กลุ่มประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.09$) โดยภาพรวมแล้วอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาอยู่ในช่วงไม่แน่ใจถึงพึงพอใจ ($\bar{X} = 1.16 - 2.15$)

4.4 กลุ่มที่รับรู้ถึงความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้สูงสุด คือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 1.64$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X} = 1.19$) กลุ่มตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ($\bar{X} = 1.33$) กลุ่มประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 1.38$) โดยภาพรวมแล้วอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในด้านลักษณะรายได้อยู่ในช่วงไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 0.63 - 1.64$)

4.5 กลุ่มที่รับรู้ถึงความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าสูงสุด คือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 1.71$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 1.61$) กลุ่มตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ($\bar{X} = 1.33$) กลุ่มประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 1.64$) โดยภาพรวมแล้วอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในด้านโอกาสในการก้าวหน้าอยู่ในช่วงไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 0.73 - 1.98$)

4.6 กลุ่มที่รับรู้ถึงความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานสูงสุดคือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.16$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 1.95$) กลุ่มตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ($\bar{X} = 1.98$) กลุ่มประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.07$) โดยภาพรวมแล้วอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในด้านลักษณะรายได้ ($\bar{X} = 0.63 - 1.64$) โดยภาพรวมแล้วอาจารย์

ตารางที่ 68 แสดงผลการศึกษาคำพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์พยาบาล

สถานภาพ	เปรียบเทียบค่ามัธยฐานเลขคณิตที่สูงที่สุดของแต่ละกลุ่มสถานภาพ											
	กลุ่มอายุ			กลุ่มระดับการศึกษา			กลุ่มตำแหน่ง			กลุ่มประสบการณ์ในการสอน		
	อายุ	\bar{X}	ระดับการรับรู้	การศึกษา	\bar{X}	ระดับการรับรู้	ตำแหน่ง	\bar{X}	ระดับการรับรู้	ประสบการณ์	\bar{X}	ระดับการรับรู้
1. ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	51 ปีขึ้นไป	3.50	มาก	ปริญญาโท	3.25	ปานกลาง	ผู้บริหาร	3.33	ปานกลาง	21 ปีขึ้นไป	3.43	ปานกลาง
2. ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน	51 ปีขึ้นไป	1.90	ไม่แน่ใจ	ปริญญาโท	1.69	ไม่แน่ใจ	ผู้บริหาร	1.74	ไม่แน่ใจ	21 ปีขึ้นไป	1.80	ไม่แน่ใจ
3. ความพึงพอใจด้านลักษณะผู้บังคับบัญชา	51 ปีขึ้นไป	2.15	พึงพอใจ	ปริญญาตรี	2.02	พึงพอใจ	ผู้บริหาร	2.03	พึงพอใจ	21 ปีขึ้นไป	2.09	พึงพอใจ
4. ความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้	51 ปีขึ้นไป	1.64	ไม่แน่ใจ	ปริญญาโท	1.19	ไม่แน่ใจ	ผู้บริหาร	1.33	ไม่แน่ใจ	21 ปีขึ้นไป	1.38	ไม่แน่ใจ
5. ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า	51 ปีขึ้นไป	1.71	ไม่แน่ใจ	ปริญญาตรี	1.61	ไม่แน่ใจ	ผู้บริหาร	1.33	ไม่แน่ใจ	21 ปีขึ้นไป	1.64	ไม่แน่ใจ
6. ความพึงพอใจด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน	51 ปีขึ้นไป	2.16	พึงพอใจ	ปริญญาตรี	1.95	ไม่แน่ใจ	ผู้บริหาร	1.98	ไม่แน่ใจ	21 ปีขึ้นไป	2.07	พึงพอใจ

5. ผลการหาความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบกับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ

5.1 ผลการหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ กับความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ คือ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน (ยกเว้นความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า และความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.14 - 0.56$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ($r = 0.56$) ส่วนค่าความสัมพันธ์ที่ต่ำกว่าความสัมพันธ์ตัวอื่น ๆ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ กับ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ($r = 0.13$)

5.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบกับความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน แยกตามความพึงพอใจแต่ละด้าน ดังนี้

ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบตามการรับรู้ในพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า "อาจารย์พยาบาลที่มีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจแต่ละด้านแตกต่างกัน"

ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน เมื่อเปรียบเทียบตามการรับรู้ในพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ ค่ามัธยเทศกคณิตสูงสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน รองลงไปที่ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม แบบสั่งการ และแบบมุ่งความสำเร็จตามลำดับ เปรียบเทียบรายคู่แล้วพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{X} = 1.75$) มีความแตกต่างจากพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X} = 1.59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1

ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบตามการรับรู้ในพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ ค่ามัธยเทศกคณิตสูงสุดคือ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน รองลงไปที่ แบบมีส่วนร่วม แบบมุ่งความสำเร็จ แบบสั่งการตามลำดับ เปรียบเทียบรายคู่แล้วพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการแตกต่างจากพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนและแตกต่างจากพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนแตกต่างจากพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

ความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ เมื่อเปรียบเทียบตามการรับรู้ในพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1

ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบตามการรับรู้ในพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ ค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดคือ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน รองลงไปคือแบบมีส่วนร่วม แบบสั่งการ และแบบมุ่งความสำเร็จ เปรียบเทียบรายคู่ แล้วพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีความพึงพอใจแตกต่างจากพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน มีความพึงพอใจแตกต่างจากพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1

ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเปรียบเทียบตามการรับรู้ในพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ ค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดคือ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน รองลงไปคือแบบมีส่วนร่วม แบบสั่งการและแบบมุ่งความสำเร็จ เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน มีความพึงพอใจแตกต่างจากพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1

6. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้าน

6.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.1.1 เมื่อเปรียบเทียบค่ามัชฌิมเลขคณิตของความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ในชนิดต่าง ๆ ของระดับโครงสร้างของงานระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความแตกต่าง ดังนี้

6.1.1.1 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานสูง จะมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปมากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานต่ำ

6.1.1.2 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความซ้ำของงานต่ำ จะมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปมากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความซ้ำของงานสูง

6.1.1.3 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความเป็นโครงสร้างของงานสูง จะมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปมากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความเป็นโครงสร้างของงานต่ำ

6.1.4.1 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความชัดเจนใน
แนวทางการทำงานสูง จะมีความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้มากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความ
ชัดเจนในแนวทางการทำงานต่ำ

6.1.4.2 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความเป็นโครงสร้าง
ของงานโดยรวมสูง จะมีความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้มากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความเป็น
โครงสร้างของงานโดยรวมต่ำ

6.1.5 เมื่อเปรียบเทียบค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านโอกาสในการ
ก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ในชนิดต่าง ๆ ของระดับโครงสร้างของงานระหว่างกลุ่มสูงและ
กลุ่มต่ำมีความแตกต่าง ดังนี้

6.1.5.1 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความชัดเจนใน
แนวทางการทำงานต่ำ จะมีความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับ
ความชัดเจนในแนวทางการทำงานสูง

6.1.5.2 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความซ้ำของงานต่ำ
จะมีความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความซ้ำของงานสูง

6.1.5.3 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความเรียบง่ายของ
งานต่ำ จะมีความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความเรียบง่าย
ของงานสูง

6.1.5.4 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความเป็นโครงสร้าง
ของงานโดยรวมสูงจะมีความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับ
ความเป็นโครงสร้างของงานโดยรวมต่ำ

6.1.6 เมื่อเปรียบเทียบค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะของ
เพื่อนร่วมงานของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ในชนิดต่าง ๆ ของระดับโครงสร้างของงานระหว่างกลุ่มสูง
และกลุ่มต่ำมีความแตกต่าง ดังนี้

6.1.6.1 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความชัดเจนใน
แนวทางการทำงานสูง จะมีความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมี
ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานต่ำ

6.1.6.2 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความเป็นโครงสร้าง
ของงานโดยรวมสูง จะมีความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับ
ความเป็นโครงสร้างของงานโดยรวมต่ำ

ดังนั้นจะพบว่า โดยภาพรวมแล้ว เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน พบว่าระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานและระดับโครงสร้างของงานโดยรวมมีมากขึ้น ทำให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานด้านต่างๆมากขึ้น แต่ในขณะที่งานมีความซ้ำๆหรือมีความเรียบง่ายลดลง ความพึงพอใจด้านลักษณะงานและความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าลดลง

6.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์พยาบาล ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ คือ ความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการ จำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.1 เมื่อเปรียบเทียบค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลใน ปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความแตกต่างกันดังนี้

6.2.1.1 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำจะมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปมากกว่ากลุ่มที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง

6.2.1.2 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจแห่งตนสูง (แบบภายใน)จะมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปมากกว่ากลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจแห่งตนต่ำ(แบบภายนอก)

6.2.2 เมื่อเปรียบเทียบค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลใน ปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความแตกต่างกัน ดังนี้

6.2.2.1 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำจะมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานมากกว่ากลุ่มที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง

6.2.2.2 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูง จะมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานมากกว่ากลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่ำ

6.2.3 เมื่อเปรียบเทียบค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลใน ปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความแตกต่างกัน ดังนี้

6.2.3.1 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำจะมีความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชามากกว่ากลุ่มที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง

6.2.3.2 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระต่ำจะมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานมากกว่ากลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูง

6.2.4 เมื่อเปรียบเทียบค่ามัธยฐานเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ของอาจารย์พยาบาลใน ปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ พบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำมีความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้มากกว่ากลุ่มที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง

6.2.5 เมื่อเปรียบเทียบค่ามัธยฐานเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะโอกาสในการก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลในปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำพบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำมีความพึงพอใจด้านลักษณะของโอกาสในการก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง

6.2.6 เมื่อเปรียบเทียบค่ามัธยฐานเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานของอาจารย์พยาบาลใน ปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำพบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำมีความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง

ดังนั้นจะพบว่า ความคลุมเครือในบทบาทของอาจารย์พยาบาลสูงขึ้น ทำให้ความพึงพอใจด้านต่างๆลดลง ส่วนอาจารย์ที่มีความเชื่ออำนาจแห่งตนสูงขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปสูงขึ้นด้วย อาจารย์พยาบาลที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูง จะมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปและความพึงพอใจด้านลักษณะงานสูงขึ้น และอาจารย์พยาบาลที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูงขึ้น จะมีความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาลดลง

จากสมมุติฐานของการวิจัย ข้อที่ 2 ว่า “อาจารย์พยาบาลที่มีการรับรู้ในปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้านแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน” พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานทั้งหมด มีเพียงปัจจัยสถานการณ์ด้านระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานและความคลุมเครือในบทบาทเท่านั้น ที่เมื่อแยกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำแล้วมีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

7. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์ด้านระดับโครงสร้างของงานและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ กับปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์พยาบาล

7.1 พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พบว่ามีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

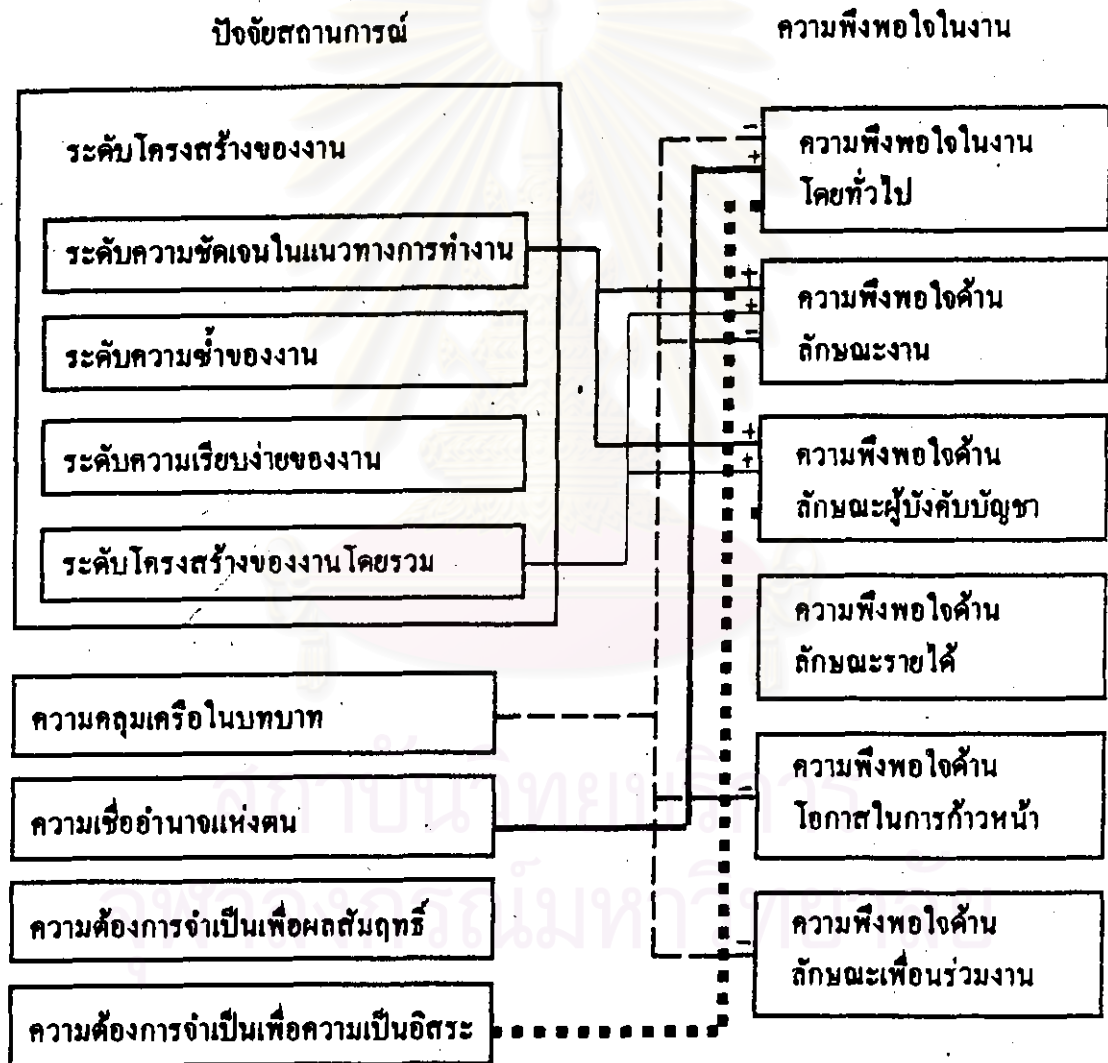
- 7.1.1 ความสัมพันธ์ทางบวก ได้แก่
- 7.1.1.1 ความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน
- 7.1.1.2 ความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับระดับโครงสร้างของงานโดยรวม
- 7.1.1.3 ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชากับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน
- 7.1.1.4 ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชากับระดับโครงสร้างของงานโดยรวม
- 7.1.1.5 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกับความเชื่ออำนาจแห่งตน
- 7.1.2 ความสัมพันธ์ทางลบระหว่าง
- 7.1.2.1 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกับความคลุมเครือในบทบาท
- 7.1.2.2 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกับความต้องการจำเป็นเพื่อความ
- 7.1.2.3 ความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับความคลุมเครือในบทบาท
- 7.1.2.4 ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชากับความคลุมเครือ
- 7.1.2.5 ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชากับความ
- 7.1.2.6 ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้ากับความคลุมเครือ
- 7.1.2.7 ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานกับความคลุมเครือ

ดังนั้น จะพบว่า ปัจจัยสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลทั้งความสัมพันธ์ทางบวกและความสัมพันธ์ทางลบ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างของงาน ในชนิดของระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานและระดับโครงสร้างของงานโดยรวม และปัจจัยด้านความเชื่ออำนาจแห่งตน

ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบได้แก่ ปัจจัยด้านความคลุมเครือในบทบาท มีเพียงตัวแปรเดียวที่ไม่มีความสัมพันธ์คือ ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์

ผังสรุปเป็นความสัมพันธ์ผังรูป

แผนภูมิที่ 11 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ กับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ในพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ



7.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พบว่ามีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

7.2.1 ความสัมพันธ์ทางบวก ได้แก่

7.2.1.1 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกับระดับความชัดเจนใน
แนวทางการทำงาน

7.2.1.2 ความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับระดับความชัดเจนใน
แนวทางการทำงาน

7.2.1.3 ความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับระดับโครงสร้างของงาน
โดยรวม

7.2.1.4 ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชากับระดับความ
ชัดเจนในแนวทางการทำงาน

7.2.1.5 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป กับความเชื่ออำนาจแห่งตน

7.2.1.6 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกับความต้องการจำเป็นเพื่อ
ผลสัมฤทธิ์

7.2.1.7 ความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับความต้องการจำเป็นเพื่อ
ผลสัมฤทธิ์

7.2.1.8 ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชากับความเชื่ออำนาจ
แห่งตน

7.2.2 ความสัมพันธ์ทางลบ ได้แก่

7.2.2.1 ความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป

7.2.2.2 ความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

7.2.2.3 ความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจด้านลักษณะของ
ผู้บังคับบัญชา

7.2.2.4 ความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจด้านลักษณะของ
รายได้

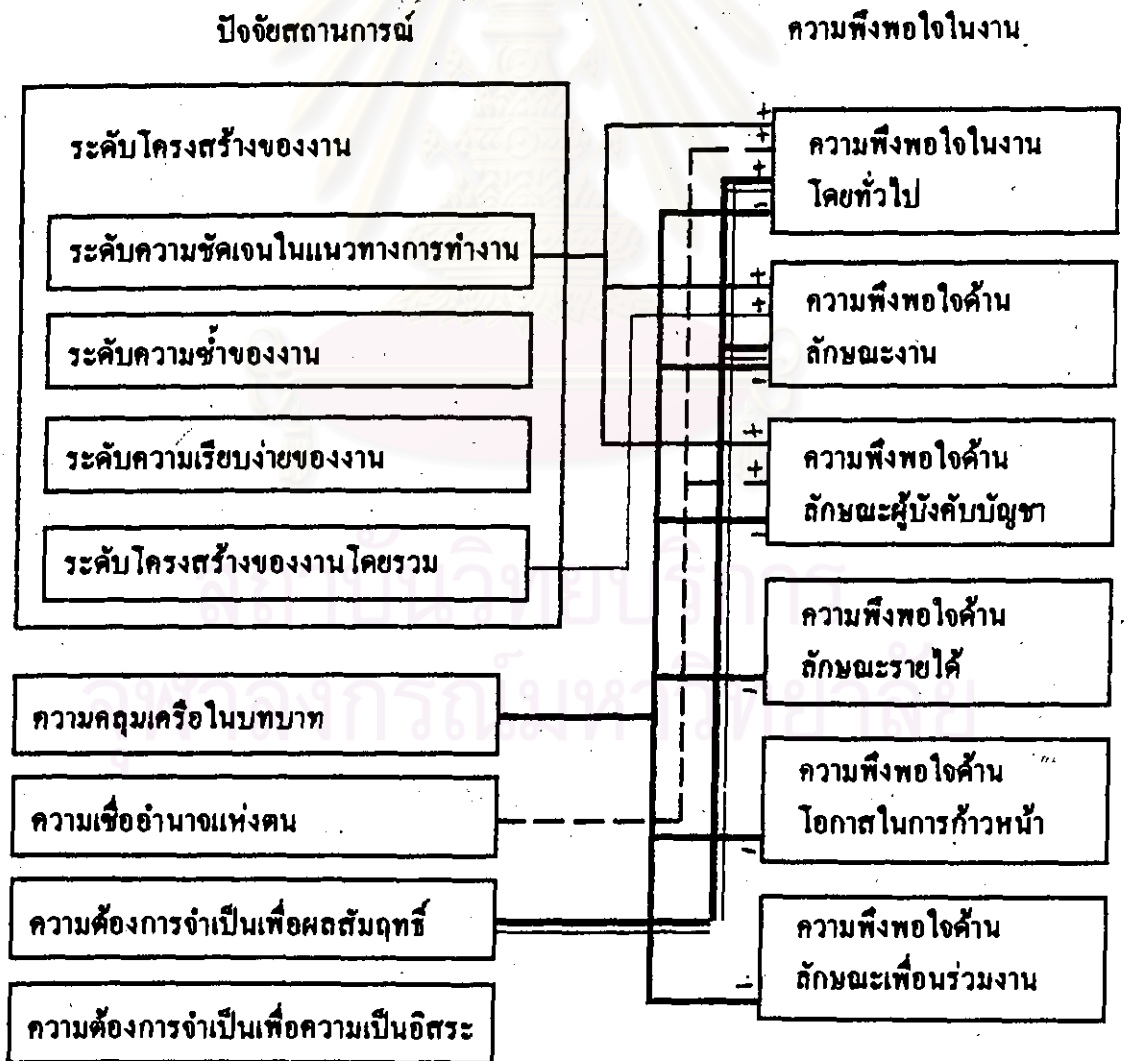
7.2.2.5 ความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจโอกาสในการ
ก้าวหน้า

7.2.2.6 ความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจลักษณะของ
เพื่อนร่วมงาน

ดังนั้น พบว่า ปัจจัยสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของอาจารย์ทางบวก ได้แก่ โครงสร้างของงานในชนิดระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม ความเชื่ออำนาจแห่งตน และความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานทางด้าน ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท

ผังสรุปความสัมพันธ์ที่ได้สรุป

แผนภูมิที่ 12 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ กับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ในพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน



7.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่ามีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

7.3.1 ความสัมพันธ์ทางบวก ได้แก่

7.3.1.1 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกับความระดับความชัดเจนใน
แนวทางการทำงาน

7.3.1.2 ความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับระดับความชัดเจนในแนวทาง
การทำงาน

7.3.1.3 ความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับระดับโครงสร้างของงาน
โดยรวม

7.3.1.4 ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชากับระดับความ
ชัดเจนในแนวทางการทำงาน

7.3.1.5 ความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้กับระดับความชัดเจนใน
แนวทางการทำงาน

7.3.1.6 ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้ากับระดับความชัดเจน
ในแนวทางการทำงาน

7.3.1.7 ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานกับระดับ
โครงสร้างของงานโดยรวม

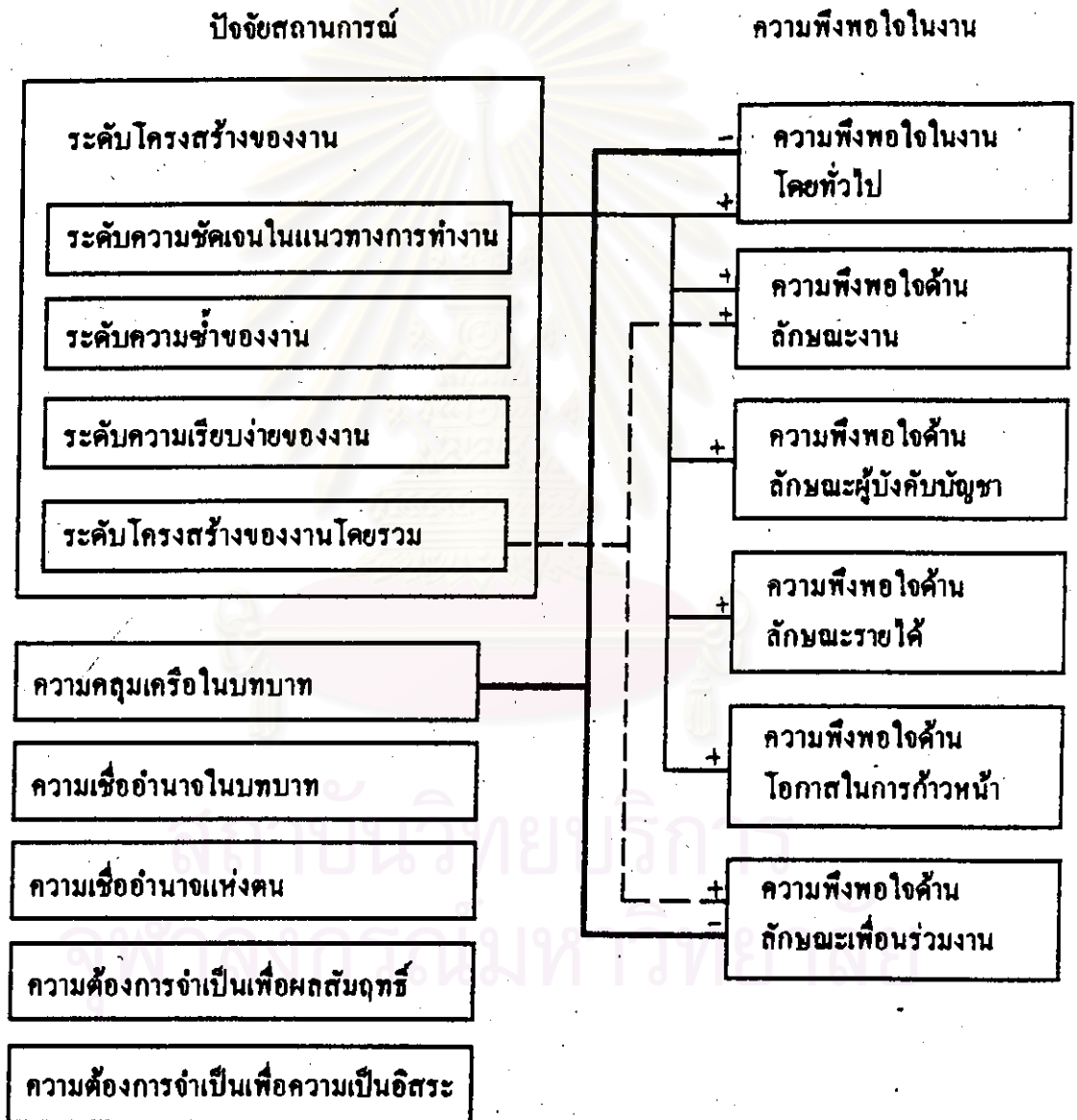
7.3.2 ความสัมพันธ์ทางลบ ได้แก่

7.3.2.1 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกับความคลุมเครือในบทบาท
ในบทบาท

ดังนั้นจะพบว่า ปัจจัยสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของอาจารย์
พยาบาล ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานและระดับโครงสร้างของงานโดยรวม และ
ปัจจัยสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ได้แก่
ความคลุมเครือในบทบาท

ดังสรุปเป็นความสัมพันธ์ได้ดังรูป

แผนภูมิที่ 18 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ กับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ในพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม



7.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พบว่ามีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

7.4.1 ความสัมพันธ์ทางบวก ได้แก่

7.4.1.1 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกับระดับโครงสร้างของงาน

โดยรวม

7.4.1.2 ความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน

การทำงาน

7.4.1.3 ความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับระดับโครงสร้างของงาน

โดยรวม

7.4.1.4 ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ระดับของความชัดเจนในแนวทางการทำงาน

การทำงาน

7.4.1.5 ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม

การทำงาน

7.4.1.6 ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานที่ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน

การทำงาน

7.4.1.7 ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานที่ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม

การทำงาน

7.4.1.8 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกับความเชื่ออำนาจแห่งตน

7.4.2 ความสัมพันธ์ทางลบ ได้แก่

7.4.2.1 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกับระดับความเรียบง่ายของงาน

7.4.2.2 ความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับระดับความเรียบง่ายของงาน

7.4.2.3 ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ระดับความซ้ำ ๆ

ของงาน

7.4.2.4 ความพึงพอใจลักษณะของรายได้กับระดับความเรียบง่ายของงาน

7.4.2.5 ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้ากับระดับความซ้ำ ๆ

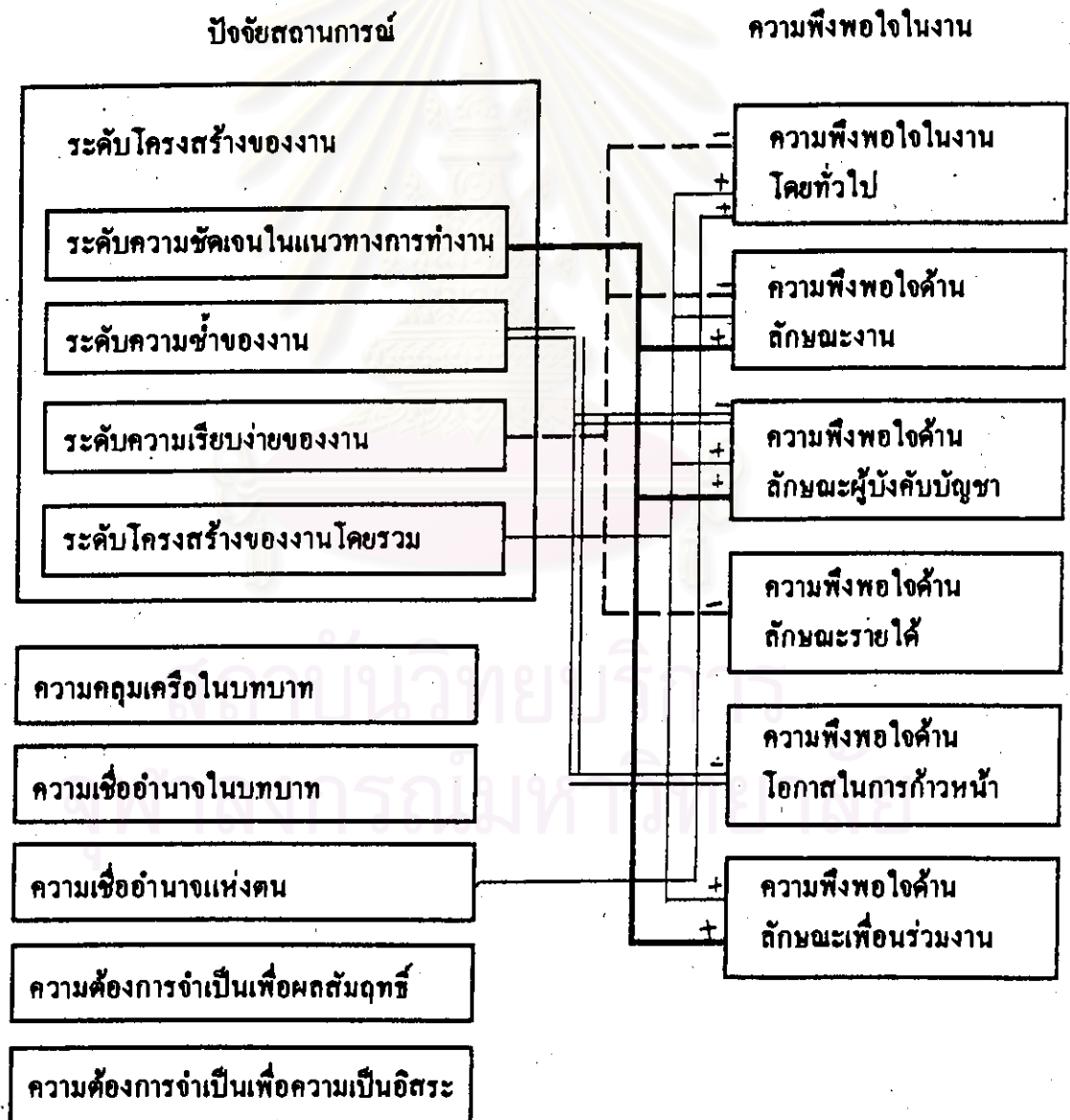
ของงาน

ดังนั้น จะพบว่า ปัจจัยสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ได้แก่ ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน และ

ความเชื่ออำนาจแห่งตน ส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบ ได้แก่ ระดับความเรียบง่ายของงานและระดับความซ้ำของงาน

ดังสรุปเป็นความสัมพันธ์ได้ดังรูป

แผนภูมิที่ 14 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ กับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ในพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ



จากสมมุติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “พฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบมีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันตามแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้าน” ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย

8. ผลการใช้ปัจจัยสถานการณ์ทำนายความพึงพอใจในงานแต่ละด้านของอาจารย์พยาบาลที่มีพฤติกรรมผู้นำในแต่ละแบบ

8.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ พบว่า ความสัมพันธ์มีทั้งทางบวกและทางลบ โดยที่ความสัมพันธ์ไม่สูงเกิน 0.5 ($R = 0.10 - 0.49$) ส่วนตัวแปรบางตัวก็ไม่มีความสัมพันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8.2 ผลการใช้ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) เพื่อแสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ทุกคู่แสดงความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ โดยแยกตามแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (BDI) พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (BSU) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) ปรากฏผล ดังนี้

8.2.1 พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ

8.2.1.1 การหาสมการทำนายความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ปรากฏว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าเท่ากับ 0.4623 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปได้ 0.2137 หรือ ร้อยละ 21.37 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.5825 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) โดยความเชื่ออำนาจแห่งตน มีค่าสัมประสิทธิ์ลดหย่อนต่อความพึงพอใจในงาน

โดยทั่วไปในทางบวกและความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปในทางลบ

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ดังนี้

$$SALL = -0.2095*(NIND) + 0.0649(ROLE) - 0.1465(LAG) + 2857*(CONT) + 0.1363(LSTR) + 0.1219(LSIM) + 0.1714(LCL) - 0.0272(NACH)$$

8.2.1.2 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงานมีค่าเท่ากับ 0.4413 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะงานได้ 0.1947 หรือร้อยละ 19.49 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.5139 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน(SWO)ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ความคลุมเครือในบทบาท(ROLE) และระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) โดยความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อความพึงพอใจด้านลักษณะงานในทางลบ และระดับความเรียบง่ายของงาน(LSIM) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อความพึงพอใจด้านลักษณะงานในทางบวก

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO)กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ดังนี้

$$SWO = -0.0765(NIND) - 0.2297*(ROLE) - 0.1469(LAG) + 0.0203(CONT) + 0.1100(LSIM) + 0.1995*(LSTR) + 0.1560(LCL) + 0.1367(NACH)$$

8.2.1.3 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชามีค่าเท่ากับ 0.4306 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาได้ 0.1854 หรือร้อยละ 18.54 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.6317 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน(LCL)และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม(LSTR) และโดยระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อความพึงพอใจด้านลักษณะงานของผู้บังคับบัญชาในทางบวก และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาในทางบวก

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา(SSU)กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ดังนี้

$$SSU = - 0.1458(NIND) - 0.0836(ROLE) - 0.1085(LAG) + 0.0419(CONT) - 0.0668(LSIM) + 0.1805*(LSTR) + 0.2365*(LCL) - 0.0460(NACH)$$

8.2.1.4 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SIN) ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ มีค่าเท่ากับ 0.3217 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สามารถสร้างสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการได้

8.2.1.5 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า มีค่าเท่ากับ 0.3767 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าได้ 0.1419 หรือร้อยละ 14.19 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.6181 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า(SOP)ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์(NACH)และความคลุมเครือในบทบาท(ROLE) โดยความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าในทางลบ ความคลุมเครือในบทบาท(ROLE)มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าในทางลบ

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์
พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของ
อาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ดังนี้

$$\text{SOP} = .0016 (\text{NIND}) - .2467 * (\text{ROLE}) + .0398 (\text{LAG}) - .0006 (\text{CONT}) + .0579 (\text{LSIM}) + .1055 \\ (\text{LSTR}) + .1148 (\text{LCL}) - .2806 * (\text{NACH})$$

8.2.1.6 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อน
ร่วมงาน (SCO) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความ
พึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) มีค่าเท่ากับ 0.4183 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถ
อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ได้ 0.1750 หรือเท่ากับร้อยละ
17.50 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.6165 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการ
ก้าวหน้า(SOP)ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่
มีผลสูงสุดคือความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) โดยความคลุมเครือในบทบาท(ROLE) มีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยต่อความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าในทางลบ

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์
พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน(SCO)กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของ
อาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ดังนี้

$$\text{SCO} = -0.0426(\text{NIND}) - 0.2532 * (\text{ROLE}) - 0.1625(\text{LAG}) - 0.1191(\text{CONT}) - 0.1233(\text{LSIM}) \\ + 0.0891(\text{LSTR}) + 0.0565(\text{LCL}) - 0.1581(\text{NACH})$$

8.2.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

8.2.2.1 การหาสมการทำนายความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ปรากฏว่า
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปมีค่า
เท่ากับ 0.4118 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจใน
งานโดยทั่วไปได้ 0.1696 หรือร้อยละ 16.96 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ
 ± 0.5475 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์
กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป(SALL)ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบ

สนับสนุนในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) และความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) โดยความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปในทางลบ ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) มีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปในทางบวก

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พหุคูณแสดงความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป(SALL)กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ดังนี้

$$SALL = -0.1629*(NIND) - 0.1012(LAG) - 0.0498(LSTR) + 0.0271(LSIM) + 0.2775(CONT) + 0.1153(LCL) + 0.1143(NACH) - 0.1603(ROLE)$$

8.2.2.2 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ 0.5126 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของงานได้ 0.2627 หรือร้อยละ 26.27 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.4684 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน(SWO)ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) และระดับความซ้ำของงาน (LAG) โดยความคลุมเครือในบทบาทมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะงานในทางลบ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะงานในทางลบ และระดับความซ้ำ ๆ ของงาน (LAG) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะงานในทางลบ

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะงาน(SWO)กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ดังนี้

$$SWO = 0.2456*(NIND) - 0.1862*(LAG) + 0.0734(LSTR) + 0.0163(LSIM) + 0.1060(CONT) + 0.0743(LCL) + 0.1178(NACH) - 0.3725*(ROLE)$$

8.2.2.3 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ 0.4862 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาได้ 0.2364 หรือร้อยละ 23.64 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.5707 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือความคลุมเครือในบทบาท(ROLE) ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) และความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) โดยความคลุมเครือในบทบาท(ROLE) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาในทางลบ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน(LCL)มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาในทางบวก ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาในทางลบ และความเชื่ออำนาจแห่งตน(CONT) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาในทางบวก.

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา(SSU)กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ดังนี้

$$SSU = -0.0471(NIND) - 0.0393(LAG) + 0.1569*(LSTR) + 0.0899(LSIM) + 0.1523*(CONT) + 0.2248*(LCL) - 0.0370(NACH) - 0.2280*(ROLE)$$

8.2.2.4 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SIM) ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง ปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้อาจมีค่าเท่ากับ 0.2419 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าคงที่ในรูปคะแนนดิบ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนได้

8.2.2.5 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า มีค่าเท่ากับ 0.3343 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความ

แปรปรวนของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าได้ 0.1118 หรือร้อยละ 11.18 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.5567 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) และระดับความซ้ำของงาน (LAG) โดยความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าในทางลบ และระดับความซ้ำของงาน (LAG) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าในทางลบ

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆ ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ดังนี้

$$SOP = - 0.1000(NIND) - 0.1906*(LAG) + 0.0763(LSTR) - 0.0692(LSIM) + 0.0351(CONT) - 0.0374(LCL) - 0.0031(NACH) - 0.2461*(ROLE)$$

8.2.2.6 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.3679 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานได้ 0.1353 หรือร้อยละ 13.53 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.5772 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัย สถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) โดยความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ในทางลบ

มีสมการ ในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆ ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ดังนี้

$$SCO = 0.0588(NIND) - 0.0743(LAG) + 0.1288(LSTR) - 0.0338(LSIM) - 0.0820(CONT) + 0.1452(LCL) - 0.0971(NACH) - 0.1720*(ROLE)$$

8.2.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

8.2.3.1 การหาสมการทำนายความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปมีค่าเท่ากับ 0.6105 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปได้ 0.3729 หรือร้อยละ 37.27 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.5079 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) และระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) โดยความคลุมเครือในบทบาทมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปในทางลบ ระดับความเรียบง่ายของงานมีสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปในทางบวก ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานมีสัมประสิทธิ์ถดถอยในทางลบ

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

$$\begin{aligned} SALL = & 0.0616(NIND) - 0.1404(LAG) - 0.2162*(ROLE) + 0.1222(CONT) + 0.4059*(LSIM) \\ & + 0.1268(LSTR) + 0.3026*(LCL) - 0.1507(NACH) \end{aligned}$$

8.2.3.2 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) มีค่าเท่ากับ 0.5043 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะงานได้ 0.2543 หรือร้อยละ 25.43 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.4566 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ระดับความชัดเจนในงาน (LCL) โดยระดับความชัดเจนในงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะงานในทางบวก

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

$$\text{SWO} = -0.1758(\text{NIND}) - 0.0753(\text{LAG}) - 0.0930(\text{ROLE}) - 0.1635(\text{CONT}) + 0.0851(\text{LSIM}) \\ + 0.2027(\text{LSTR}) + 0.4062*(\text{LCL}) - 0.0342(\text{NACH})$$

8.2.3.3 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ 0.4914 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาได้ 0.2419 หรือร้อยละ 24.19 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.6309 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) โดยระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาในทางบวก

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆ ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

$$\text{SSU} = -0.1499(\text{NIND}) - 0.0851(\text{LAG}) - 0.0018(\text{ROLE}) - 0.1536(\text{CONT}) + 0.1069(\text{LSIM}) \\ + 0.1174(\text{LSTR}) + 0.5054*(\text{LCL}) + 0.0450(\text{NACH})$$

8.2.3.4 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ (SIN) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ มีค่าเท่ากับ 0.3647 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าคงที่ในรูปคะแนนดิบ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน จึงไม่สามารถสร้างสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ (SIN) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) ได้

8.2.3.5 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า มีค่าเท่ากับ 0.4179 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าคงที่ในรูปคะแนนดิบ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน จึงไม่สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) ได้

8.2.3.6 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานมีค่าเท่ากับ 0.4568 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานได้ 0.2087 หรือร้อยละ 20.87 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.5660 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) โดยระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานในทางบวก

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ทฤษฎีแสดงความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

$$\text{SCO} = 0.1405(\text{NIND}) - 0.0592(\text{LAG}) - 0.1701(\text{ROLE}) - 0.1884(\text{CONT}) + 0.1517(\text{LSIM}) \\ + 0.2847*(\text{LSTR}) + 0.1410(\text{LCL}) - 0.0420(\text{NACH})$$

8.2.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

8.2.4.1 การหาสมการทำนายความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทฤษฎีระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าเท่ากับ 0.4463 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปได้ 0.1992 หรือร้อยละ 19.92 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.5692 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) และความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) โดยความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปในทางบวก ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจในงานในทางลบ

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์
พหุคูณแสดงความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์
พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ดังนี้

$$SALL = -0.1038(NIND) + 0.1110(LSTR) - 0.1053(LAG) - 0.1453(LSIM) + 0.2387*(CONT) - \\ 0.0614(LCL) - 0.0922(NACH) - 0.2177*(ROLE)$$

8.2.4.2 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO)
ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะ
งานมีค่าเท่ากับ 0.4324 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความ
พึงพอใจด้านลักษณะงานได้ 0.1870 หรือร้อยละ 18.70 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการ
ทำนายเท่ากับ ± 0.5210 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว
มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามี
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ความคลุมเครือในบทบาท
(ROLE) โดยความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้าน
ลักษณะงานใน ทางลบ

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์
พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์
พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ดังนี้

$$SWO = 0.0772(NIND) + 0.1357(LSTR) - 0.0896(LAG) - 0.0845(LSIM) - 0.0346(CONT) - \\ 0.3087*(ROLE) - 0.0068(NACH) + 0.0082(LCL)$$

8.2.4.3 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับ
บัญชา (SSU) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจ
ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ 0.5308 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบาย
ความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาได้ 0.2818 หรือร้อยละ 28.18 มีค่า
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.6064 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา
(SSU) ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามี พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่

มีผลสูงสุดคือความคลุมเครือในบทบาท(ROLE) ระดับความซ้ำของงาน(LAG) ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน(LCL) และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม(LSTR) โดยความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาในทางลบ ระดับความซ้ำของงาน(LAG) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาในทางลบ ความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาในทางลบ และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาในทางบวก

มีสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ดังนี้

$$SSU = 0.1096(NIND) + 0.1846*(LSTR) - 0.2256*(LAG) + 0.0564(LSIM) - 0.0998(CONT) - 0.2352*(ROLE) - 0.0215(NACH) + 0.1975*(LCL)$$

8.2.4.4 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ (SIN) ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ มีค่าเท่ากับ 0.2926 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ได้ 0.0856 หรือร้อยละ 8.56 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.7081 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ (SIN) ของอาจารย์ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ความต้องการจำเป็นเพื่อความ เป็นอิสระ (NIND) โดยความต้องการจำเป็นเพื่อความ เป็นอิสระ (NIND) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ในทางลบ

มีสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SIN) กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ดังนี้

$$SIN = -0.1918*(NIND) + 0.0479(LSTR) + 0.0232(LAG) - 0.1103(LSIM) - 0.0457(CONT) - 0.1314(ROLE) + 0.0919(NACH) - 0.0025(LCL)$$

8.2.4.5 การหาสมการทำนายความพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า มีค่าเท่ากับ 0.30 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าได้ 0.09 หรือร้อยละ 9 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.6365 การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุด คือ ระดับความซ้ำของงาน (LAG) โดยระดับความซ้ำของในงาน (LAG) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าในทางลบ

มีสมการ ในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SPO) กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ดังนี้

$$\text{SOP} = - .1619(\text{NIND}) + .0691(\text{LSTR}) - .1638*(\text{LAG}) - .0742(\text{LSIM}) + .0538(\text{CONT}) - .1030(\text{ROLE}) + .0501(\text{NACH}) - .0094(\text{LCL})$$

8.2.4.6 การหาสมการทำนายความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ .3855 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ได้ 0.1486 หรือร้อยละ 14.86 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .6476$ การที่ R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) โดยความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ในทางลบ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ในทางลบ

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์
พหุคูณ แสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆ
ของอาจารย์พยาบาล ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ดังนี้

$$\text{SCO} = -.1696*(\text{NIND}) + .1171(\text{LSTR}) + .0417(\text{LAG}) + .0544(\text{LSIM}) + .0435(\text{CONT}) \\ - .2208*(\text{ROLE}) - .0553(\text{NACH}) + .0722(\text{LCL})$$

9 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้บังคับ
บัญชาและที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในองค์กร แบ่งเป็น 4 หัวข้อ คือ

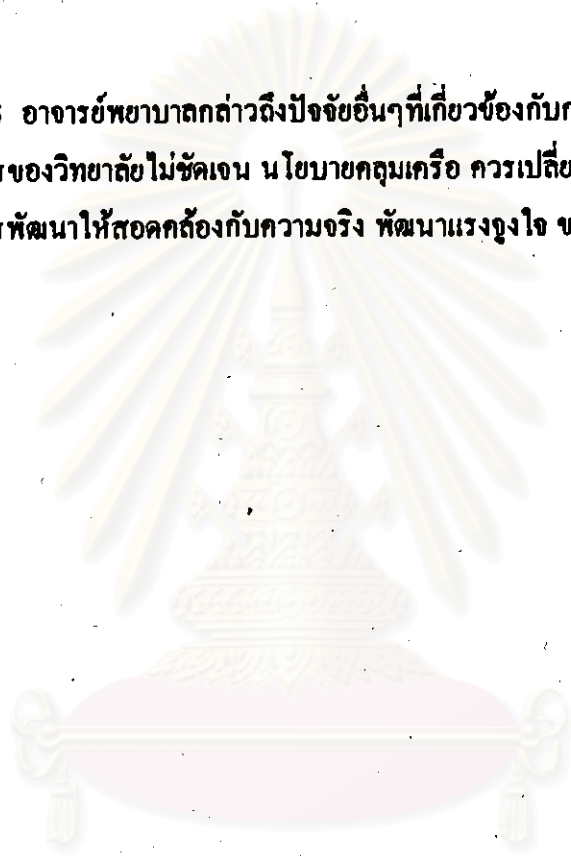
9.1 อาจารย์พยาบาลกล่าวถึงลักษณะของผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านบวกและในด้าน
ลบเมื่อเรียงตามลำดับความถี่ได้ ดังนี้ ลักษณะทางด้านบวกเช่น มีความรับผิดชอบสูง มีความเชื่อมั่น
ในตนเอง มีความมั่นใจ ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถสูง มี
ความเป็นผู้นำ มีความเอื้ออารี มีน้ำใจ เป็นกันเอง ริเริ่ม สร้างสรร เป็นต้น ลักษณะทางด้านลบ เช่น
ใช้อารมณ์ ไม่ควบคุมอารมณ์ ยึดติดกับความคิดของตน คับแคบ เชื้อมั่นในตนเองมาก ไม่ฟังคนอื่น
ถือว่าความคิดตนเองเป็นใหญ่ เผด็จการ ควบคุม เข้มงวด ไม่ยุติธรรม ไม่ให้ความเสมอภาค มุ่งแต่งาน
มุ่งให้ผลงานเป็นเลิศโดยไม่สนใจคน ขาดความรู้ ความสามารถ เป็นต้น

9.2 อาจารย์พยาบาลกล่าวถึงลักษณะของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านบวกและด้านลบ
เมื่อเรียงตามลำดับความถี่ได้ดังนี้ ลักษณะทางด้านบวก เช่น รับผิดชอบต่องาน รักงานตั้งใจทำงาน
กระตือรือร้น ร่วมมือดี ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถ ขยัน ใฝ่รู้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
เป็นต้น ลักษณะทางด้านลบ เช่น ไม่รับผิดชอบ ขาดขวัญและกำลังใจ แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่
สามัคคีกัน เน้นประโยชน์ของตนเอง ขาดความรู้ เป็นต้น

9.3 อาจารย์พยาบาลกล่าวถึงลักษณะของงานที่ทำทั้งในด้านบวกและด้านลบ รวมทั้ง
ลักษณะกลางๆที่ไม่เป็นลักษณะทั้งด้านบวกและด้านลบ เมื่อเรียงตามความถี่ก่อนไปทางลบมากกว่า
ทางบวก ลักษณะทางด้านบวก เช่น งานท้าทาย แบ่งหน้าที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นต้น
ลักษณะทางด้านลบ เช่น งานมากคนน้อยเวลาจำกัด งานรีบเร่ง มีงานคั่งมาก งานจำเจ ซ้ำซาก ซ้ำๆ
เป็นต้น ส่วนลักษณะกลางๆ เช่น ความยากง่ายของงานต่างกัน งานมีความหลากหลาย งานมีลักษณะ
เฉพาะ

9.4 อาจารย์พยาบาลกล่าวถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งในด้านบวกและด้านลบ เมื่อเรียงตามความถี่ ได้ดังนี้ ลักษณะทางด้านบวก เช่น บรรยากาศในการทำงานดี ดี สวยงาน อุปกรณ์ครบถ้วน เหมาะสม สะดวกสบาย เป็นต้น ลักษณะทางด้านลบ เช่น ไม่เอื้อต่อการทำงาน แออัดกับแคบ ขาดอุปกรณ์ ไม่ทันสมัย ห้องทำงานร้อน ขาดเครื่องอำนวยความสะดวก เสียงดัง แหล่งฝึกไม่อำนวย เป็นต้น

9.5 อาจารย์พยาบาลกล่าวถึงปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารในวิทยาลัยดังนี้ โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยไม่ชัดเจน นโยบายคลุมเครือ ควรเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารเป็นวาระ การประสานงาน การพัฒนาให้สอดคล้องกับความจริง พัฒนาแรงงูใจ ขวัญและกำลังใจ เป็นต้น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสถานภาพของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21 - 25 ปี (ร้อยละ 22.9) รองลงมาคือ 31 - 35 ปี (ร้อยละ 21.6) ซึ่งในการศึกษารั้งนี้เก็บข้อมูลจากประชากรจริง การที่พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาว อาจจะเป็นเพราะมีการขยายปริมาณการผลิตพยาบาล ดังนั้นจึงต้องมีการรับอาจารย์ใหม่ ๆ เข้ามามากขึ้น อีกทั้งในช่วงการเก็บข้อมูลเป็นช่วงปิดภาคการศึกษา อาจารย์ส่วนหนึ่งไม่อยู่โดยเฉพาะอาจารย์ที่อาวุโส ต้องออกไปนิตะงานหรือเข้ารับการศึกษาอบรมหรือพัฒนาอาจารย์ในหลักสูตรต่าง ๆ

สำหรับวุฒิการศึกษาของอาจารย์พยาบาล พบว่า สัดส่วนของวุฒิการศึกษาอาจารย์ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก = 6.2 : 3.8 : 0.004 เทียบกับเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาพยาบาลที่สภาการพยาบาลและทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดคือเท่ากับ 3.5 : 6.0 : 0.5 (กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2533) จะเห็นว่าจำนวนอาจารย์ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีสัดส่วนน้อยกว่ามาตรฐานซึ่งในประเด็นนี้แนวทางในการแก้ไขปัญหาคือการรับโอนพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปก็จะช่วยแก้ปัญหาคือส่วนหนึ่ง อีกทั้งทำให้ได้พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาาระยะหนึ่ง จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษาพยาบาลมากขึ้นเพราะ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยความรู้และทักษะ โดยเฉพาะในวิชาหัตถการทั้งหลาย ถ้าพิจารณาจากข้อมูลด้านอายุของอาจารย์ซึ่งสูงสุดคือ 21 - 25 ปี และประสบการณ์ในการสอนสูงสุด คือ 1 - 5 ปี (ร้อยละ 39.1) แสดงว่าอาจารย์พยาบาลส่วนหนึ่ง คือ นักศึกษาพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาและเข้าเป็นอาจารย์พยาบาลทันที ในประเด็นนี้เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลคงต้องพิจารณาในวิทยาลัยแต่ละแห่ง เพราะในภาพรวมที่ได้สัดส่วนออกมานี้อาจมีบางแห่งที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานแล้ว ในขณะที่บางแห่งอาจจะยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมาก

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ

เมื่อมองโดยภาพรวมแล้ว พฤติกรรมผู้นำแบบที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ว่ามีมากที่สุดคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 3.35$) และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.20$) ถ้าเปรียบเทียบกับค่ามัธยฐานเลขคณิตแล้ว พบว่ามีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าอาจารย์พยาบาลรับรู้ว่ามีผู้นำซึ่งคัมบัญชาของตนแสดงพฤติกรรมผู้นำไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ความโน้มเอียงไปด้านใดมากกว่ากันเท่านั้น

เมื่อนำมาแยกกลุ่มโดยพิจารณาจากค่ามัธยเทศของคณิศรในแต่ละแบบพฤติกรรมผู้นำของแบบสอบถามแต่ละฉบับ พิจารณาค่าสูงสุดของค่ามัธยเทศของคณิศรในแต่ละแบบพฤติกรรมผู้นำในฉบับนั้น ก็จัดเข้ากลุ่มนั้นเลย จากแบบสอบถาม 725 ฉบับ นำมาจัดกลุ่มเหลือ 630 ฉบับ เนื่องจากคัดฉบับที่ประเมินค่ามัธยเทศของคณิศรแต่ละแบบพฤติกรรมผู้นำได้เท่า ๆ กัน 2 กลุ่มขึ้นไป ปรากฏว่าในจำนวนที่จัดกลุ่มได้มีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน 221 ฉบับ (ร้อยละ 34) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ 197 ฉบับ (ร้อยละ 31) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ 137 ฉบับ (ร้อยละ 22) และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม 47 ฉบับ (ร้อยละ 13) แสดงว่าอาจารย์พยาบาลมองว่าพฤติกรรมของผู้นำทั้งสี่แบบเป็นแบบสนับสนุนสูงที่สุด รองลงมาเป็นพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในประเด็นนี้พบว่า ดำเนินการตามการประเมินพฤติกรรมผู้นำตามกลุ่มของโอไฮโอ สเตต (Ohio State Research Team) แบ่งมิติด้านภาวะผู้นำเป็น 2 แบบ คือมุ่งมิตรสัมพันธ์ และมุ่งกิจสัมพันธ์ และการแบ่งพฤติกรรมผู้นำของเฮาว์ (House) นั้น Hoy and Miskel (1991) ก็มองว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วม คือพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและสั่งการ คือพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) ดังนั้นการที่อาจารย์พยาบาลประเมินว่า พฤติกรรมของผู้นำทั้งสี่แบบเป็นแบบสนับสนุนสูงที่สุด ก็คือประเมินว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นแบบมิตรสัมพันธ์ แต่อย่างไรก็ตามอันดับรองลงมาเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ซึ่งเป็นแบบกิจสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกลุ่มโอไฮโอ สเตต มีผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดเป็นผู้นำที่มีการมุ่งมิตรสัมพันธ์ และมุ่งกิจสัมพันธ์สูงทั้ง 2 อย่าง จึงพบว่าค่ามัธยเทศของทุกกลุ่มพฤติกรรมผู้นำมีค่าค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.20$ ถึง 3.41)

3. ผลการศึกษาปัจจัยสถานการณ์

แยกตามปัจจัยสถานการณ์แต่ละตัว ดังนี้

3.1 ระดับโครงสร้างของงาน ซึ่งได้แก่การศึกษาถึงการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับความชัดเจน ความซ้ำ ความเรียบง่าย และระดับโครงสร้างโดยรวมของงานที่ทำเกี่ยวกับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานนั้น กลุ่มสถานภาพที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความชัดเจนสูงสุดคือกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีและกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาแล้ว ทั้งอายุและประสบการณ์สูงสุดของกลุ่ม อาจจะเป็นเพราะเมื่ออายุและประสบการณ์ที่มากขึ้น ทำให้รับรู้ถึงความชัดเจนในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่เดสเลอร์ และวาเลนซี (Dessler and Valenzi, 1977) กล่าวถึงธรรมชาติของงานนั้น งานในระดับที่สูงกว่านำมาซึ่ง

บทบาทที่ชัดเจนกว่างานที่ต่ำกว่า ซึ่งตรงข้ามกับการรับรู้ในระดับความซ้ำของงานและระดับความเรียบง่ายของงานนั้น อาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้สูงสุดเป็นกลุ่มอายุ 21 - 25 ปี และมีประสบการณ์ในการสอน 1 - 5 ปี โดยเหตุที่อาจารย์ที่อายุและประสบการณ์ยังน้อย อาจจะได้รับการมอบหมายงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และเป็นงานที่ทำประจำ จึงรับรู้ว่างานนั้นมีความซ้ำ และความเรียบง่ายของงานสูง และเมื่อพิจารณาระดับโครงสร้างของงานโดยรวม ซึ่งหมายถึงงานที่ทำมีเป้าหมายที่ชัดเจน วิธีการที่เข้าใจและไม่เป็นลักษณะเฉพาะจนเกินไป พบว่ากลุ่มที่รับรู้สูงสุดคือกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป แสดงว่าอายุและประสบการณ์ที่มากขึ้นทำให้อาจารย์พยาบาลรับรู้ในความชัดเจนของงานมากขึ้น

3.2 ด้านความคลุมเครือในบทบาท พบว่า อาจารย์พยาบาลในกลุ่มอายุ 21 - 25 ปี และประสบการณ์ในการสอน 1 - 5 ปี รับรู้ว่ามีความคลุมเครือในบทบาทสูงที่สุด ซึ่งเป็นไปได้ว่า อาจารย์พยาบาลที่ยังใหม่ ไม่มีประสบการณ์จึงทำให้เกิดการรับรู้ว่าบทบาทของตัวเองเกี่ยวกับงานยังมีความคลุมเครืออยู่ มากกว่ากลุ่มอายุที่สูงขึ้นและประสบการณ์มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องข้อ 3.1 ที่ว่าอายุและประสบการณ์ที่มากขึ้นทำให้รับรู้ในความชัดเจนของงานมากขึ้น จึงทำให้ทราบบทบาทของตนเอง ดังนั้นความคลุมเครือในบทบาทจึงมีต่ำกว่ากลุ่มที่มีอายุและประสบการณ์น้อย

3.3 ความเชื่ออำนาจแห่งตน พบว่า อาจารย์พยาบาลที่รับรู้ด้านความเชื่ออำนาจแห่งตนสูงสุดคือ อาจารย์พยาบาลกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาเอก อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารและประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป ซึ่งคือกลุ่มที่อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์สูงที่สุดในกลุ่มสถานภาพ ซึ่งรอตเตอร์ (Rotter, 1966) ได้กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของความเชื่ออำนาจแบบภายในและภายนอกนั้น “เกิดจากการผลตอบแทนจากพฤติกรรมของบุคคลจะลดหรือเพิ่มเกิดจากพฤติกรรมอันใดอันหนึ่ง แล้วขยายครอบคลุมพฤติกรรมหรือเหตุการณ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึง เป็นผลจากประสบการณ์ที่ผ่านมาได้รับการเสริมแรง” ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่พบว่ายังบุคคลมีทั้งคุณวุฒิ วิทยุวุฒิที่สูงขึ้น ตั้งสมให้เกิดความเชื่อมั่นในทักษะและความสามารถของตน ดังนั้นกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจแห่งตนสูง (คือเชื่ออำนาจแบบภายใน) คือกลุ่มที่มีทั้งคุณวุฒิ และวิทยุวุฒิสูง นั่นเอง

3.4 ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ พบว่าโดยรวมแล้ว อาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูง และมีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูงมาก ซึ่งผู้ที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูงจะมีแรงจูงใจที่จะชอบงานท้าทายที่ความสำเร็จต้องใช้ความพยายาม เป้าหมายจะเป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จมากกว่าการยอมรับความสำเร็จจากคนอื่น ซึ่งกลุ่มสถานภาพที่มีความต้องการด้านนี้สูงสุดคือ

กลุ่มอายุ 46 - 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอกและประสบการณ์ในการสอน 11 - 15 ปี ข้อที่ น่าสังเกตคือจะเป็นกลุ่มกลาง ๆ ที่อายุและประสบการณ์ไม่มากจนเกินไป ยังมีความมุ่งหวังในการ ทำงานให้สำเร็จ ส่วนกลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูงสุดคือ กลุ่มอายุ 36 - 40 ปี และประสบการณ์ในการสอน 11 - 15 ปี ซึ่งจะเป็นกลุ่มกลาง ๆ เช่นกัน อาจจะเป็นเพราะเป็นกลุ่มที่ ยังมีเวลาจะสร้างสรรงานหรือมีเวลาที่จะมีอิสรภาพในชีวิตและอิสระในการทำงานได้ อย่างไรก็ตาม เรื่องของความต้องการจำเป็น (need) จะเป็นพัฒนาการที่ได้รับการสั่งสมมา โดยปัจจัยรอบข้างเป็นตัว ผลักดันให้เกิดขึ้น

4. ผลการศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป โดยที่ค่าอยู่ในช่วงที่มีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจด้านรายได้และความพึงพอใจ ด้านโอกาสในการก้าวหน้าอยู่ในช่วงไม่แน่ใจ ส่วนความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานและ ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาอยู่ในช่วงไม่แน่ใจถึงความพึงพอใจ

ซึ่งโดยสภาพความเป็นจริงแล้ว พบว่าอาจารย์พยาบาล ก่อนข้างจะมีความคับข้องใจใน เรื่องของงาน รายได้ และโอกาสในการก้าวหน้า เพราะเดิมที่อาจารย์พยาบาลไม่มีรายได้จากค่าล่วง เวลา หรือค่าเงินตอบแทนจากวิชาชีพอย่างเช่นพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้ถูกจัดเป็นวิชาชีพขาดแคลน แต่ อาจารย์พยาบาลไม่ได้ถูกจัดรวมเอาไว้เพราะมีตำแหน่งเป็นวิทยากร แม้ว่าจะทำหน้าที่เป็นอาจารย์ พยาบาล ด้วยเหตุผลตามข้อกำหนด ซึ่งในช่วงของการเก็บข้อมูลนั้น (กุมภาพันธ์-มีนาคม 2539) อาจารย์พยาบาลยังมีความคับข้องใจในเรื่องเหล่านี้อยู่ อย่างไรก็ตามปัญหาเหล่านี้ได้รับการแก้ไขให้ ลุ่่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความซาบซึ้งและเอาใจใส่ในดูแลบุคลากรให้มีความทัดเทียมกัน ตำแหน่งของ วิทยากรจึงเปลี่ยนเป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ด้านการสอน) จึงทำให้ได้รับการจัดไว้ในสาขาวิชา ชีพขาดแคลน ทำให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งเช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายบริการ นอกจากนั้นยัง ได้รับการปรับระดับให้อาจารย์พยาบาลสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นระดับซี 8 ได้ทุกๆตำแหน่ง (จากเดิมซึ่งจะมีเพียงแค่ตำแหน่งทางบริหารเท่านั้น) สิ่งเหล่านี้เป็นความภาคภูมิใจของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ ตรงจุดนี้ ที่ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาาระดับสูง อย่างไรก็ตามการพัฒนาในประเด็นอื่นๆ เช่น คุณวุฒิ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องของอาจารย์พยาบาล และการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ สวัสดิการ ต่างๆของอาจารย์พยาบาลและตัวนักศึกษา ก็เป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหาร ในสถานศึกษาพึงตระหนักเพราะ มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนและจะเกี่ยวพันถึงคุณภาพของการศึกษาในภาพรวมต่อไป

5. ผลการหาความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบกับความพึงพอใจในงานทั้ง 4 ด้าน

5.1 ผลของความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ กับความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน พบว่าความสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา อีกทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมยังมีค่าความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านอื่นๆสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ในพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุนและแบบมุ่งความสำเร็จอีกด้วย แต่พฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ 5 ด้าน (ยกเว้นความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกลุ่มไอไอโอ เสดท ที่พบว่า แบบภาวะผู้นำที่มุ่งทั้งกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์สูงจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจสูง ข้อค้นพบที่ยืนยันได้จากงานวิจัย คืออาจารย์พยาบาลปรารถนาจะให้ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม เพราะจะมีความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชามากขึ้น ซึ่งพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมนี้เป็นแบบภาวะผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ ที่น่าสังเกต คือ ความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้จะไม่มีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมผู้นำไม่ว่าผู้บังคับบัญชาจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร ด้วยเหตุที่รายได้นั้นมีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่ง และความพากเพียรของตัวอาจารย์พยาบาลเอง และยังเกี่ยวข้องกับสถานภาพอื่นๆที่มีมาด้วย แม้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนในการให้ความคิดความชอบอยู่บ้าง แต่ก็มีผลเพียงบางคนและบางส่วน จึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับการแสดงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในภาพรวม

5.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ กับความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน แยกตามความพึงพอใจแต่ละด้าน พบว่าความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปและความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ ไม่มีความแตกต่างกัน ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ แต่สำหรับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า และความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีความแตกต่างในการแสดงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาเป็นแบบสนับสนุนหรือแบบมีส่วนร่วมจะมีความพึงพอใจแตกต่างจากพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการหรือแบบมุ่งความสำเร็จ และผลจากการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงาน 4 ด้าน ที่กล่าวมานั้น แบบพฤติกรรมผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับทีเฮาว์และมิทเชล (House and Mitchell, 1974) กล่าวไว้เป็นข้อสันนิษฐานตามทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมายว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนจะมีผล กระทบทางบวกมากที่สุดต่อความพึงพอใจของผู้ตาม

ดังนั้นคงต้องยอมรับว่าการแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน สร้างให้เกิดความพึงพอใจ และตามทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย ของเฮาว์ เชื่อว่า จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

6. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของปัจจัย
สถานการณ์แต่ละด้าน

6.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับระดับโครงสร้างของงานแต่ละชนิด โดยเปรียบเทียบกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ พบว่าระดับความชัดเจนในงานและระดับโครงสร้างของงานโดยรวมมีมากขึ้น จะทำให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ มากขึ้น แต่ในขณะที่งานมีความซ้ำ ๆ หรือมีความเรียบง่ายลดลงเท่าไรความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าจะมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องตามทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย ของเฮาว์ ซึ่งกล่าวว่าถ้างานมีความชัดเจน ความเรียบง่ายและความซ้ำ ๆ ต่ำลง ความสัมพันธ์ที่เกิดคือ ความพึงพอใจในงานจะมากขึ้น (House and Mitchell, 1974) จากผลการวิจัยพบว่ามีเพียงความซ้ำ ๆ และความเรียบง่ายเท่านั้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน สำหรับเรื่องของระดับความชัดเจน ในงาน รวมทั้งระดับโครงสร้างของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ประเด็นนี้เมื่อพิจารณาโดยข้อเท็จจริง ความชัดเจนในงานนั้นน่าจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความ พึงพอใจในงานมากขึ้น เพราะรู้บทบาทหน้าที่ของตน ส่วนระดับความซ้ำ ๆ ของงานและความ เรียบง่ายของงาน จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับความ พึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า เมื่อพิจารณาจากคำวินิจฉัยเชิงจิตวิทยาของความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความต้องการในด้านนี้สูง ซึ่งลักษณะจะเป็นผู้ที่ชอบทำงาน ทำทาส พึงพอใจกับประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จยาก ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจกับงานที่ เรียบง่าย ซ้ำซาก ดังนั้นถ้าผู้บริหารให้ปฏิบัติงานในที่จุดเดิมซ้ำ ๆ เป็นเวลานาน ๆ จะทำให้ความ พึงพอใจด้านลักษณะงานและความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลลดลง

6.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความ เป็นอิสระ

พบว่าความคลุมเครือในบทบาทของอาจารย์พยาบาลสูงขึ้น ทำให้ความพึงพอใจในงาน ด้านต่าง ๆ ลดลง ส่วนอาจารย์พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจแห่งตนสูงขึ้น (คือมีความเชื่ออำนาจแบบ ภายในมากขึ้น) จะมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปสูงขึ้นด้วย อาจารย์พยาบาลที่มีความต้องการ จำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปและความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

สูงขึ้น และอาจารย์พยาบาลที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูงขึ้น จะมีความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาลดลง

เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยสถานการณ์แล้ว ในเรื่องความคลุมเครือในบทบาท ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานทุก ๆ ด้าน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชูลเลอร์ (Schuler, 1977) ที่ศึกษาคนงานในบริษัทอุตสาหกรรม พบว่าเมื่อความชัดเจนและความคลุมเครือในบทบาทลดลง ระดับของผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะสูงขึ้น และงานวิจัยของจอห์นสัน (Johnston, 1988) ซึ่งศึกษาในหน่วยงานพยาบาล 2 หน่วยงาน พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปและความพึงพอใจด้านอื่น ๆ ในหนึ่งหน่วยงาน และอีกหน่วยงานก็มีความสัมพันธ์เช่นเดียวกัน แต่ความสัมพันธ์ไม่ครอบคลุมทุก ๆ ตัวแปรในด้านความพึงพอใจ ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ยืนยันได้ว่า การที่หน่วยงานได้กำหนดบทบาทในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานเอาไว้ให้ชัดเจน จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานนั้น ๆ

ส่วนอาจารย์พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจแห่งตนเป็นแบบความเชื่ออำนาจแบบภายใน จะมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปมากขึ้น เช่นเดียวกับอาจารย์พยาบาลที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปและความพึงพอใจด้านลักษณะงานสูงขึ้น ซึ่งถ้าหน่วยงานใดมีอาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจแบบภายใน และความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูง อาจารย์ในกลุ่มเหล่านี้จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจแบบภายนอก หรือความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่ำ การคัดเลือกบุคคลในการทำงานถ้าพิจารณาปัจจัยสองตัวนี้ก็น่าจะเป็นสิ่งที่ดี

ส่วนอาจารย์ที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูงจะมีความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาลดลง ประเด็นนี้ถ้าผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความต้องการส่วนนี้ของผู้ใต้บังคับบัญชา การลดการควบคุมลงก็สามารถบรรเทาความไม่พึงพอใจลงได้ หรือการจัดงานให้เหมาะสมกับอาจารย์พยาบาลที่มีความต้องการด้านนี้สูง หรือจัดให้อยู่กับผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ จะทำให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (House and Mitchell, 1974)

7. ผลการศึกษาตามสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของแต่ละด้านของปัจจัยสถานการณ์ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์พยาบาล

เมื่อแบ่งตามปัจจัยสถานการณ์ พบว่า ปัจจัยด้านระดับโครงสร้างของงาน มีตัวแปรสำคัญคือ ระดับความชัดเจนในงานที่สูงขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป และความ

พึงพอใจด้านอื่น ๆ สูงขึ้นด้วยโดยไม่จำกัดว่าอาจารย์พยาบาลจะรับรู้ว่าคุณติกรรมผู้นำหนีขึ้นไปมีพฤติกรรม ผู้นำแบบใด จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญตัวหนึ่งในการสร้างความพึงพอใจให้กับอาจารย์พยาบาล บรรดาตัวแปรในกลุ่มของระดับโครงสร้างของงานนั้น ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานเป็นตัวที่น่าพิจารณาและสร้างให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ไม่ยาก ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบใด

ส่วนชนิดอื่นของปัจจัยด้านระดับโครงสร้างของงานนั้น พบว่าตัวแปรด้านระดับความเรียบง่ายของงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ความพึงพอใจด้านลักษณะงานและความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ ส่วนตัวแปรด้านระดับความซ้ำ ๆ ของงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาและด้านโอกาสในการก้าวหน้า โดยสรุปแล้วงานที่เรียบง่ายและซ้ำชากนั้น มีผลทางลบกับความพึงพอใจในงาน เหตุผลคือ อาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูง ดังนั้นการทำงานที่เรียบง่ายซ้ำชาก ไม่ทำให้เกิดความท้าทายและกระตือรือร้น

ตัวแปรด้านความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานทุก ๆ ตัว เป็นเพราะเมื่ออาจารย์พยาบาลไม่มั่นใจในบทบาทของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจ จึงไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้นสรุปได้ว่าความคลุมเครือในบทบาทเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งในการทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แม้แต่ในอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำเป็นแบบสั่งการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย ซึ่งอธิบายว่าในสภาพการณ์ของงานยังมีความคลุมเครือ ผู้ได้บังคับบัญชาจะพึงพอใจในงานเมื่อมีผู้บังคับบัญชาแบบสั่งการเป็นผู้คอยชี้แนะให้ทำ ในกรณีนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์พยาบาลมีความเชื่ออำนาจแห่งตนเองอยู่ในช่วงที่สูง ซึ่งมีความเชื่ออำนาจที่โน้มเอียงในทางแบบความเชื่ออำนาจแบบภายในนั้น เชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างเกิดจากการกระทำของตัวเอง เมื่อมีความคลุมเครือเกิดขึ้น ความไม่พึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นจึงไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำแบบใด ๆ มากนัก เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานทุก ๆ ด้านในพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการและแบบสนับสนุน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปและความพึงพอใจด้านลักษณะเพื่อนร่วมงานในพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ตัวแปรด้านความเชื่ออำนาจแห่งตน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป เมื่ออาจารย์พยาบาลรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน และแบบมุ่งความสำเร็จ

โดยที่เมื่อค่าความเชื่ออำนาจแห่งตนสูงขึ้น ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปจะสูงขึ้น ดังนั้นในกรณีที่
 อาจารย์พยาบาลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความเชื่ออำนาจแห่งตนสูง(เป็นแบบภายใน) การที่จะทำให้
 ผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่มนี้มีความพึงพอใจ ผู้บังคับบัญชาก็ควรแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนหรือ
 แบบมุ่งความสำเร็จ

เมื่อพิจารณาในแต่ละพฤติกรรมผู้นำพบว่า

7.1. ในกลุ่มของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมแบบสั่งการ จะมีความ
 ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ สัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบกับตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ 4 ด้าน คือมี
 ความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยด้านระดับโครงสร้างของงานในชนิดของระดับความชัดเจนในแนวทาง
 การทำงานและระดับโครงสร้างของงานโดยรวม ด้านความเชื่ออำนาจแห่งตน และมีความสัมพันธ์
 ทางลบกับปัจจัยด้านความคลุมเครือในบทบาท ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ มีเพียง
 ตัวแปรเดียวที่ไม่สัมพันธ์คือ ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีเส้นทาง -
 เป้าหมาย เพราะผลจากการวิจัยครั้งนี้ ในสถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ
 ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ความพึงพอใจเพิ่มขึ้น คือ ปัจจัยด้านระดับโครงสร้างของงาน เมื่องานชัดเจน
 ปัจจัยด้านความเชื่ออำนาจแห่งตนเมื่ออาจารย์พยาบาลมีความเชื่ออำนาจแบบภายใน ปัจจัยด้านความ
 คลุมเครือเมื่อความคลุมเครือในบทบาทต่ำ แต่สำหรับทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย ให้เหตุผลว่าเมื่องาน
 มีความคลุมเครือหรือนโยบาย วิธีทำงานไม่ชัดเจน ผู้นำควรมีพฤติกรรมเป็นผู้สั่งการในงาน จะทำให้
 ผู้ได้บังคับบัญชาพึงพอใจ แต่เมื่องานมีความชัดเจนมากขึ้น ควรลดพฤติกรรมของการสั่งการลง ซึ่ง
 งานวิจัยครั้งนี้ได้ผลตรงกันข้ามคือเมื่องาน เมื่อบทบาทชัดเจน แม้ผู้นำจะมีพฤติกรรมแบบสั่งการ
 ผู้ได้บังคับบัญชาก็ยังมีความพึงพอใจสูงตามด้วย เหตุผลอาจจะเป็นเพราะลักษณะงานของอาจารย์
 พยาบาลนั้นมีความชัดเจนโดยไม่ต้องอาศัยการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาอีก โดยที่ในกลุ่มพฤติกรรม
 อื่น ๆ ก็พบว่าเมื่องานชัดเจนขึ้น ความคลุมเครือในบทบาทต่ำลง อาจารย์พยาบาลก็มีความพึงพอใจ
 สูงขึ้นด้วย จึงสามารถสรุปได้ว่า การทำงานชัดเจน บทบาทชัดเจน ทำให้อาจารย์พยาบาลพึงพอใจได้
 โดยไม่เกี่ยวข้องกับการใช้พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

ส่วนตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย คือ ในอาจารย์พยาบาลที่มี
 ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระต่ำ จะพึงพอใจเมื่อมีผู้นำที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ อาจ
 เป็นเพราะบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระต่ำนั้นได้รับการพัฒนามาให้ต้องอาศัยการ
 พึ่งพา จะรู้สึกปลอดภัยเมื่อมีผู้ดูแลสั่งการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นบุคลากรระดับล่าง จะพบความ
 สัมพันธ์กับความพึงพอใจที่สูงขึ้นด้วย (Dessler, 1973) สำหรับงานวิจัยครั้งนี้พบสอดคล้องกัน แต่

ความสัมพันธ์ไม่สูงมาก กับความพึงพอใจโดยทั่วไป และความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ($r = -.20, -.22$) อาจเป็นเพราะในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มอาจารย์พยาบาล เป็นกลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูงเสียส่วนใหญ่

7.2. ในกลุ่มของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาล ได้แก่ ระดับโครงสร้างของงาน ในชนิดของระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม ความเชื่ออำนาจแห่งคน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก จากทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย กล่าวถึงระดับโครงสร้างของงานมาก งานซ้ำซาก กัดค้นเมื่อผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีเพียงมิติของความชัดเจนในแนวทางการทำงานเท่านั้น ที่ทำให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจ เมื่อรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมแบบสนับสนุน ซึ่งเหตุผลเช่นเดียวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ คืองานของอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีภารกิจชัดเจน อีกทั้งการทำงานเป็นอิสระ ดังนั้นความพึงพอใจจึงไม่เกี่ยวข้องกับ การแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชามากนัก และจากผลการวิจัยยังพบว่าความพึงพอใจจะมีมากขึ้นในอาจารย์พยาบาลที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูง และมีความเชื่ออำนาจแบบภายใน ซึ่งลักษณะบุคลิกของผู้ที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูงนั้น จะมุ่งทำงานให้สำเร็จโดยไม่สนใจว่าจะได้รับคำชมเชยหรือไม่ ประกอบกับความเชื่ออำนาจแบบภายในนั้นจะเชื่อว่าผลการกระทำนั้นเกิดจากตัวเอง จึงไม่สนใจในผลด้านอื่น ๆ มากนัก

7.3. ในกลุ่มพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาล คือ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานและระดับโครงสร้างของงานโดยรวม และปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลคือ ความคลุมเครือในบทบาท แต่จากทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย ได้อธิบายว่าบรรยากาศการมีส่วนร่วมน่าจะเพิ่มความชัดเจนในสภาพการณ์ภายในองค์กร ผลกระทบจากการมีส่วนร่วมทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้เป้าหมายที่เลือกนั้น เพราะการได้ร่วมในการตัดสินใจ ทำให้แต่ละคนได้เลือกเป้าหมายที่ต้องการ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจ เพิ่มอิสระในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบต่าง ๆ ก็สนับสนุนแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมนั้นมีประโยชน์มาก อีกทั้งผู้ได้บังคับบัญชาที่ปรารถนาความเป็นอิสระในการทำงานและต้องการควบคุมตนเอง (Self - control) มีปฏิริยาทางบวกต่อภาวะผู้นำแบบมี

ส่วนร่วม นอกจากนั้นผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความเชื่ออำนาจแบบภายใน จะมีความพึงพอใจผู้นำแบบมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความเชื่ออำนาจแบบภายนอก (House, 1971) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสถานการณ์ด้านความเชื่ออำนาจภายในและความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์นั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม อาจเป็นเพราะในการวิจัยครั้งนี้เมื่อแยกกลุ่มการรับรู้ในพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์พยาบาล ได้กลุ่มพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมเพียงร้อยละ 13 ของประชากรทั้งหมด 630 คน ที่แยกเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบต่าง ๆ ประการที่หนึ่ง ส่วนอีกประการหนึ่งคือ กลุ่มอาจารย์พยาบาลมีความเชื่ออำนาจเป็นแบบภายใน ก็มีค่าสูงใกล้เคียงกัน (\bar{X} อยู่ในช่วง 3.71 - 4.13) และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระก็มีค่าสูงมาก (\bar{X} อยู่ในช่วง 3.98 - 4.52) และมีค่าใกล้เคียงกันมาก ดังนั้นจึงไม่มีความสัมพันธ์ให้เห็นเด่นชัด อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ของอาจารย์พยาบาลในแต่ละแบบพฤติกรรมผู้นำ พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งสอดคล้องตาม ทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย

7.4. ในกลุ่มของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ได้แก่ ระดับโครงสร้างของงานโดยรวมและระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน ความเชื่ออำนาจแห่งตน ส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบ ได้แก่ ระดับความเรียบง่ายของงานและระดับความซ้ำของงาน

ข้อสมมุติฐานทางทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย ที่ได้เคยทำการทดสอบแล้วพบว่า การใช้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จนั้น จะมีผลดีในสถานการณ์ที่สภาพงานมีความคลุมเครือ งานเปลี่ยนแปลงไปตลอด มีความยืดหยุ่นและผู้ตามมีความเป็นอิสระในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่า ถ้างานมีความเรียบง่าย ช้าชาก จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน แต่ในกรณีที่งานมีความชัดเจนมากขึ้น และผู้ตามมีความเชื่ออำนาจแห่งตนสูง จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ซึ่งผลการวิจัย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาจะมีพฤติกรรมผู้นำแบบใด การทำงานมีความชัดเจน จะทำให้เกิดความพึงพอใจได้ในทุก ๆ กรณี ซึ่งสภาพความเป็นจริงแล้ว การทำให้งานมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนนั้น ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติมีความสะดวกสบายใจที่จะทำงาน พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาจึงไม่มีผลกระทบมากนัก

8. การใช้ปัจจัยสถานการณ์มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐานแสดงผลการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจในงานด้านต่างๆกับปัจจัยสถานการณ์ทุกๆด้าน ของอาจารย์ พยาบาลที่มีพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ

8.1 พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ตัวแปรที่มีผลสูงสุดต่อความพึงพอใจในงานด้าน ต่าง ๆ ของอาจารย์พยาบาล มีดังนี้

ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป คือความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (เป็นความสัมพัทธ์ทางบวก) และความเชื่ออำนาจแห่งตน (เป็นความสัมพัทธ์ทางบวก)

ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน คือ ความคลุมเครือในบทบาท (เป็นความสัมพัทธ์ ทางลบ) และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (เป็นความสัมพัทธ์ทางบวก)

ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา คือ ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (เป็นความสัมพัทธ์ทางบวก) และระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (เป็นความสัมพัทธ์ทาง บวก)

ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท (เป็น ความสัมพัทธ์ทางลบ)และความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (เป็นความสัมพัทธ์ทางลบ)

ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท (เป็นความสัมพัทธ์ทางลบ)

ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ คือ ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (เป็นความสัมพัทธ์ทางบวก) ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (เป็นความสัมพัทธ์ทางบวก) ความคลุมเครือในบทบาท (เป็นความสัมพัทธ์ทางลบ) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (เป็นความสัมพัทธ์ทาง บวก) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (เป็นความสัมพัทธ์ทางลบ) และความต้องการจำเป็นเพื่อ ความเป็นอิสระ (เป็นความสัมพัทธ์ทางลบ)

8.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ตัวแปรที่มีผลสูงสุดต่อความพึงพอใจในงานด้าน ต่าง ๆ ของอาจารย์พยาบาล มีดังนี้

ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (เป็นความสัมพัทธ์ทางลบ)

ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (เป็นความสัมพัทธ์ทางลบ) และระดับความซ้ำของงาน (เป็นความสัมพัทธ์ทางลบ)

ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า ได้แก่ ระดับความซ้ำของงาน (เป็นความ
สัมพันธ์ทางลบ) และความคลุมเครือในบทบาท (เป็นความสัมพันธ์ทางลบ)

ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท
(เป็นความสัมพันธ์ทางลบ)

ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ของอาจารย์
พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน คือระดับโครงสร้างของงานโดยรวม
(เป็นความสัมพันธ์ทางลบ) ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (เป็นความสัมพันธ์ทางบวก)
ระดับความซ้ำของงาน (เป็นความสัมพันธ์ทางลบ) ความคลุมเครือในบทบาท (เป็นความสัมพันธ์
ทางลบ) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (เป็นความสัมพันธ์ทางบวก) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็น
อิสระ (เป็นความสัมพันธ์ทางลบ)

8.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจด้าน
ต่าง ๆ ของอาจารย์พยาบาล มีดังนี้

ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท (เป็นความ
สัมพันธ์ทางลบ) และระดับความเรียบง่ายในงาน (เป็นความสัมพันธ์ทางบวก)

ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน
(เป็นความสัมพันธ์ทางบวก)

ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทาง
ของการทำงาน (เป็นความสัมพันธ์ทางบวก)

ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ระดับโครงสร้างของงาน
โดยรวม (เป็นความสัมพันธ์ทางบวก)

ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ของอาจารย์
พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม
(เป็นความสัมพันธ์ทางบวก) ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (เป็นความสัมพันธ์ทางบวก)
ระดับความเรียบง่ายในงาน (เป็นความสัมพันธ์ทางบวก) ความคลุมเครือในบทบาท (เป็นความสัมพันธ์
ทางลบ)

8.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจ
ด้านต่าง ๆ ของอาจารย์พยาบาล มีดังนี้

ความพึงพอใจในงานโดยรวม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจแห่งตน (เป็นความสัมพันธ[์]ทางบวก) ความคลุมเครือในบทบาท (เป็นความสัมพันธ[์]ทางลบ)

ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท (เป็นความสัมพันธ[์]ทางลบ)

ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (เป็นความสัมพันธ[์]ทางบวก) ระดับความซ้ำของงาน (เป็นความสัมพันธ[์]ทางลบ) ความคลุมเครือในบทบาท (เป็นความสัมพันธ[์]ทางลบ) และระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (เป็นความสัมพันธ[์]ทางบวก)

ความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (เป็นความสัมพันธ[์]ทางลบ)

ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า ได้แก่ ระดับความซ้ำของงาน (เป็นความสัมพันธ[์]ทางลบ)

ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (เป็นความสัมพันธ[์]ทางลบ) และความเชื่ออำนาจแห่งตน (เป็นความสัมพันธ[์]ทางลบ)

ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ คือ ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (เป็นความสัมพันธ[์]ทางบวก) ระดับความซ้ำของงาน (เป็นความสัมพันธ[์]ทางลบ) ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (เป็นความสัมพันธ[์]ทางบวก) ความคลุมเครือในบทบาท (เป็นความสัมพันธ[์]ทางลบ) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (เป็นความสัมพันธ[์]ทางลบ) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (เป็นความสัมพันธ[์]ทางลบ)

เมื่อพิจารณาจากพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ พบว่าปัจจัยสถานการณ์ที่เป็นตัวร่วมที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ได้แก่ ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน และความคลุมเครือในบทบาท ส่วนปัจจัยสถานการณ์อื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจได้เมื่อผู้บังคับบัญชาใช้พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุนและแบบมุ่งความสำเร็จคือ ความเชื่ออำนาจแห่งตนและความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ โดยที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม อาจเป็นเพราะกลุ่มประชากรของพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 7 (47 คนในจำนวน 630 คน) ของประชากรทั้งหมด เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าในจำนวนของปัจจัยสถานการณ์ ที่นำมาวิเคราะห์สามารถนำมาเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความ

พึงพอใจในงานได้นั้น มีทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งโดยหลักการของทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมายนั้น ก็ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสถานการณ์แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อม กับ กลุ่ม คุณลักษณะของผู้ตาม ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มนี้อาจจะมีตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ตาม มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตาม และมีผลต่อการยอมรับในตัวผู้บังคับบัญชา การศึกษาครั้งนี้แม้ยังมีอาจครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดตามทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย อย่างน้อยก็สามารถสรุปได้ว่า ภายใต้สถานการณ์แต่ละอย่างการจัดวางตัวผู้บริหารให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องพิจารณาทั้งตัวผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมและพฤติกรรมกรรมการบริหารด้วย ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่น สามารถแสดงบทบาทได้หลาย ๆ อย่าง คือ เป็นทั้งผู้สั่งการ เป็นทั้งผู้สนับสนุน เป็นทั้งผู้มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในความสำเร็จ ย่อมจะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง แต่ในความเป็นจริงก่อนข้างจะเลื่อนลอยและเป็นไปได้ยากยิ่ง สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสามารถสร้างให้เกิดความพึงพอใจในงานแก่อาจารย์พยาบาลได้โดยไม่ลำบากคือ การลดความคลุมเครือใน บทบาท สร้างความชัดเจนในแนวทางการทำงาน นอกจากนั้นคือการให้อิสระในการทำงานการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า อาจารย์พยาบาลเป็นผู้มีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูง การได้รับการตอบสนองด้านนี้สูงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้นด้วย

สำหรับความพึงพอใจด้านที่ได้รับการตอบสนองน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของรายได้ ซึ่งพบว่าไม่ว่าผู้บังคับบัญชาจะใช้พฤติกรรมผู้นำแบบใด ก็ไม่มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ได้มากนัก จะมีก็เพียงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ซึ่งพบว่าความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ มีผลต่อความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ ร้อยละ 8.56 ซึ่งก็นับว่ายังน้อยมาก สาเหตุเป็นเพราะอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 0.63$ 1.64) อยู่เป็นทุนเดิม การแก้ไขจึงต้องแก้เป็นระบบ เพราะในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของเงินเดือนย่อมทำได้ลำบาก สิ่งที่จะช่วยเหลือก็อยู่ได้ คือ การปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนให้เหมาะสม ซึ่งอาจจะเป็นในลักษณะของเงินประจำตำแหน่ง เงินล่วงเวลา ตลอดจนการเพิ่มสวัสดิการด้านอื่น ๆ ในปัจจุบันการให้เงินประจำตำแหน่งจะให้เฉพาะอาจารย์พยาบาลที่มีระดับซี 7 ขึ้นไป แต่ในระดับที่ต่ำกว่านั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งถ้าพิจารณาโดยต้องแก้แล้วข้าราชการในระดับต่ำ ยังต้องเผชิญกับความอึดคักในเรื่องของรายได้อยู่ ส่วนหนึ่งจึงต้องใช้เวลาในการเพิ่มทุนรายได้ของอื่นแทน ซึ่งอาจทำให้ไม่ได้ทุ่มให้กับงานสอนและการพัฒนาด้านอื่นๆเท่าที่ควร

นอกเหนือจากข้อค้นพบจากกรอบทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมายแล้ว ผู้วิจัยได้บทสรุปจากคำถามปลายเปิด ซึ่งอาจารย์พยาบาลได้แสดงความคิดเห็นต่อลักษณะของผู้บังคับบัญชา ลักษณะของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ทำ ลักษณะสภาพแวดล้อม และปัจจัยอื่น ๆ ไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

ลักษณะของผู้บังคับบัญชา มีทั้งลักษณะทางด้านบวกและทางด้านลบ เมื่อเรียงตามลำดับความถี่ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลทางด้านบวก ได้แก่ ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มีความรับผิดชอบสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นใจ ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำ มีความเอื้ออาทร มีน้ำใจ เป็นกันเอง เป็น แต่ส่วนที่เป็นลักษณะทางด้านลบ ได้แก่ ใช้อารมณ์ ไม่ควบคุมอารมณ์ ไม่เป็นตัวของตัวเอง ไม่กล้าตัดสินใจ ยึดติดกับความคิดของตนเอง ดับแคบ เชื่อมมั่นในตนเองมาก ไม่ฟังคนอื่น ถือว่าความคิดตนเองเป็นใหญ่ เหยียดการ ควบคุม เข้มงวด ไม่ยุติธรรม ไม่ให้ความเสมอภาค ขาดความรู้ความสามารถ เป็นต้น ข้อที่น่าพิจารณาคือความถี่ของลักษณะในแง่บวก แม้ว่ามีสูงกว่าลักษณะในแง่ลบ แต่ลักษณะทางด้านลบหลายอย่างหลายประการเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางาน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ข้อที่น่าจะหยิบยกมาพิจารณาคือ ในระบบของการคัดเลือก แต่งตั้ง ในสังกัดพยาบาลได้ยึดหลักของความอาวุโสมาช้านาน จึงละเลยคุณสมบัติบางส่วนไปบ้าง ดังนั้นการมีเกณฑ์การคัดเลือกที่น่าคุณลักษณะหลาย ๆ ประการมาประกอบกันจะได้ผู้บริหารที่เพียงพอทั้งวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ ประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม โดยเฉพาะผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพราะปัจจุบันนี้วิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนั้น ได้มีการพัฒนาให้นักศึกษาพยาบาลได้รับปริญญาจากสถานศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัยแทนที่จะได้รับประกาศนียบัตรซึ่งเทียบเท่าปริญญาตรีอย่างเดิม การพัฒนาในจุดนี้ จำเป็นต้องได้ผู้บริหารที่ชาญฉลาด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อนำวิทยาลัยให้ก้าวไกลต่อไป

ลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน อาจารย์พยาบาลมองลักษณะของผู้ปฏิบัติงานด้วยกันทั้งลักษณะด้านบวกและด้าน แต่คุณลักษณะที่อาจารย์พยาบาลต้องการร่วมกัน คือ การมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น เต็มใจทำงาน นอกเหนือจากนั้นคือ ต้องการขวัญกำลังใจในการทำงาน ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ซึ่งเน้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การได้ตระหนักในสิ่งเหล่านี้เท่ากับเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ปัจจุบันนี้นับว่าอาจารย์พยาบาลได้รับการพัฒนาขึ้นมา ดังจะเห็นได้ว่ามีแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งรับผิดชอบโดยสถาบันพระบรมราชชนก ตั้งคิดสำนักงานปลัดกระทรวง

สาธารณสุข ได้จัดส่งอาจารย์พยาบาลไปศึกษาต่อ อบรมดูงาน ทั้งในและต่างประเทศมากขึ้นกว่าเดิม แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่ง ที่สำคัญยิ่งกว่า คือ การพัฒนา ใฝ่รู้ และการศึกษาดลอดชีวิตของผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นครู เพราะวิทยาการต่างๆนั้น ไม่เคยหยุดนิ่งอยู่กับที่ ผู้ที่หยุดนิ่งก็คือผู้ที่กำลังเดินถอยหลังนั่นเอง

ลักษณะงานที่ทำ อาจารย์พยาบาลมองลักษณะของงานที่ทำทางด้านบวก ด้านลบ และลักษณะกลางๆ แต่เมื่อเรียงตามความดีแล้วลักษณะทางด้านลบมีค่าความดีสูงกว่า ได้แก่งานมาก คนน้อย เวลาจำกัด งานรีบเร่ง มีงานด่วนมาก งานจำเจ ซ้ำซาก ซ้ำๆ มีเพียงบางส่วนที่มองว่า งานท้าทาย น่าสนใจ ข้อบ่งชี้เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลไม่พึงพอใจในงานมากนัก สิ่งที่น่าจะพิจารณาคือ อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด คงไม่พิจารณาเพียงแค่อัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาในภาพรวมเท่านั้น แต่สำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาแล้ว คงต้องมองถึงภาระงานของอาจารย์แต่ละคน แต่ละภาค ว่าเหมาะสม มากน้อยเพียงใด การกระจายอำนาจลงไปแต่ละภาคนั้น นับเป็นสิ่งที่ดี แต่จะต้องพิจารณาอีกว่า จำนวนคนกับงานนั้นเหมาะสมเพียงใด

ลักษณะของสภาพแวดล้อม ส่วนใหญ่แล้ว อาจารย์พยาบาลไม่ได้รับความสะดวกสบาย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์เครื่องใช้ ซึ่งเมื่อเรียงตามความดีแล้วพบว่าลักษณะด้านบวก เช่น บรรยากาศในการทำงานดี อุปกรณ์ครบถ้วน เหมาะสม จะมีความดีใกล้เคียงกับลักษณะทางด้านลบ เช่น ลักษณะสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำงาน แออัด คับแคบ ขาดอุปกรณ์ไม่ทันสมัย ห้องทำงานร้อน ดังนั้นพอจะสรุปได้ว่า วิทยาลัยพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข มีส่วนหนึ่งที่จะต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งคงจะมีจำนวนครั้งหนึ่งของวิทยาลัยในสังกัดทั้งหมด เพราะสภาพแวดล้อมมีผลต่อการทำงาน และมีผลต่อการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึงคุณภาพของนักศึกษาด้วย

ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อาจารย์พยาบาลมองในเรื่องงบประมาณ โครงสร้างระบบ สวัสดิการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระบบอาวุโส

ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้สะท้อนภาพให้เห็นเหล่านี้ เป็นส่วนหนึ่งที่น่าจะได้ศึกษาค้นคว้าต่อไปว่าปัจจัยที่นำเสนอเหล่านี้ จะมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ผลต่อความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมและคุณลักษณะของผู้ตาม

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

ผลการวิจัยที่นำมาเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา มีดังนี้

1. เมื่องานชัดเจนมากขึ้น อาจารย์จะมีความพึงพอใจมากขึ้น
 2. อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน จะรับรู้ในคุณสมบัติครูในบทบาทสูง
 3. อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจด้านรายได้และโอกาสในการก้าวหน้าต่ำกว่าความพึงพอใจด้านอื่น ๆ
 4. ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดในบรรดาค่าความสัมพันธ์อื่น ๆ
 5. ค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีค่าสูงกว่าพฤติกรรมแบบอื่น ๆ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วม
 6. อาจารย์ที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูง จะชอบทำงานที่ท้าทาย
 7. พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออก จะไม่มีแบบใดแบบหนึ่งเด่นชัด แต่จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
 8. ความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ของอาจารย์พยาบาลอยู่ในช่วงไม่แน่ใจ และมีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำกว่าความพึงพอใจด้านอื่น ๆ อีกทั้งไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยสถานการณ์อื่น ๆ
 9. อาจารย์พยาบาลให้ข้อมูลว่า ภาระงานมากคนน้อย โดยมีความถี่สูงสุด ในส่วนของข้อมูลด้านลักษณะ แต่มีส่วนน้อยที่กล่าวว่างานสบาย
 10. อาจารย์พยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ส่วนหนึ่งคือสภาพห้องพัก แออัด ร้อนอบอ้าว ขาดอุปกรณ์ในการสื่อสารและอุปกรณ์เกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน
 11. มีข้อเสนอแนะให้มีการบริหารงานโดยคณะกรรมการ และมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้บริหาร
- จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

- 1.1 ควรมีการปรับปรุงการทำงานของอาจารย์พยาบาลให้มีความชัดเจนมากขึ้น มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ ตลอดจนโครงสร้างการบริหารในวิทยาลัยที่ชัดเจน
- 1.2 ควรมีระบบในการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ เป็นลักษณะของ In the Job Training โดยมีหลักสูตรหรือโครงการที่ชัดเจน
- 1.3 ควรมีแผนในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละวิทยาลัยอย่างชัดเจนและเป็นธรรมชาติ ภาระงานเป็นภาควิชาและภาพรวมของแต่ละวิทยาลัย เพื่อเพิ่มความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าให้กับอาจารย์พยาบาล
- 1.4 ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมในแต่ละภาควิชา และแต่ละวิทยาลัย อีกทั้งมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ทราบโดยทั่วกัน เพราะจะเป็นการเพิ่มความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา
- 1.5 ผู้บริหารพึงระลึกไว้ว่า การแสดงพฤติกรรมแบบสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาได้มากกว่าพฤติกรรมแบบอื่นๆ
- 1.6 ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ได้มีการชี้แจงให้เกิดความชัดเจนขึ้น ยกเว้นงานที่เรียบง่ายและซ้ำๆ และถ้าเป็นงานใหม่ที่มีความซับซ้อน การมอบหมายให้กับผู้ที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจได้มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในโอกาสในการก้าวหน้า และความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
- 1.7 ผู้บริหารสูงสุดในแต่ละวิทยาลัย ควรพิจารณาในการคัดเลือกผู้บริหารระดับต่างๆ ให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของอาจารย์ในภาควิชาหรือสภาพแวดล้อม เช่น เรื่องงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีความยืดหยุ่น แสดงบทบาทได้หลายๆอย่าง เช่น เป็นได้ทั้งผู้ตั้งการ ผู้สนับสนุน เหล่านี้ควรเป็นอีกคุณสมบัติที่ได้นำมาพิจารณา
- 1.8 ผู้บริหารควรปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับผู้ได้บังคับบัญชา เช่น ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูง ควรแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ หรือผู้ได้บังคับบัญชามีความเชื่ออำนาจแห่งตนสูง ควรแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน
- 1.9 ควรปรับปรุงในเรื่องค่าตอบแทนด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาล เช่น การพิจารณาเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสม โดยเฉพาะในอาจารย์พยาบาลที่มีระดับชีวิตต่ำๆ ตลอดจนค่าล่วงเวลา ค่าผลิตสื่อการเรียนการสอน เหล่านี้เป็นต้น
- 1.10 ผู้บริหารในแต่ละวิทยาลัย ควรมีการพิจารณาภาระงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละคน ให้มีความเหมาะสมได้มีส่วนร่วมการทำงานที่หักเหียวกัน

1.11 ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เช่น สภาพห้อง-พัก เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์การเรียนการสอน ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ภายในวิทยาลัยให้นำร่ม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เอื้อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน และคุณภาพชีวิตของอาจารย์และนักศึกษา ซึ่งผู้บริหารควรพิจารณา

1.12 การคัดเลือก แต่งตั้งผู้บริหารสูงสุดในวิทยาลัยพยาบาล ควรมีระบบในการเตรียมคนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน ควรมีกรรมการในการคัดเลือกที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิและตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดที่ร่วมกันในการผลิตนักศึกษาพยาบาล

1.13 ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัย ควรเป็นลักษณะของกรรมการบริหารพิจารณาตามความรู้ความสามารถ อาจใช้การเลือกตั้งควบคู่ไปด้วย เพื่อจะได้บุคลากรที่มาจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และเข้าใจในปัญหานั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

1.14 ควรหมุนเวียนสับเปลี่ยนผู้บริหารในระดับต่าง ๆ

1.15 ควรพิจารณาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย ในการจัดผู้บริหารที่เหมาะสม

1.16 การปรับปรุงโครงสร้างภายในวิทยาลัย โดยการใช้คณะกรรมการศึกษาสภาพงาน ตลอดจนการแบ่งภาระความรับผิดชอบ เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน และควรมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสานงาน ซึ่งทั้งนี้ต้องพิจารณาตามความเหมาะสมของขนาด และลักษณะงานในแต่ละวิทยาลัย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาในกรอบของทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย โดยใช้ตัวแปรตามอื่น ๆ ได้แก่ การใช้พฤติกรรมผู้นำแบบต่าง ๆ กับผลการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยสถานการณ์ในกลุ่มของคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้ตาม เช่น บุคลิกภาพ เจตคติ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการนำทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมายไปใช้ได้ครอบคลุมชัดเจนขึ้น

2.2 การศึกษาเปรียบเทียบทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย กับทฤษฎีตามสถานการณ์อื่น ๆ

2.3 การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีเอกลักษณ์เป็นแบบฉบับของสังคมไทยกับพฤติกรรมผู้นำตามแบบตะวันตก

2.4 การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อคู่วิธีนธกรรมการบริหาร เฉพาะในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.5 การศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจของผู้ตามโดยใช้

Partial Correlation

2.6 วิเคราะห์ปัจจัยสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้ Factor Analysis



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย