

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัย
กีดสรรด้านสถานการณืกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งออกเป็น 9 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของอาจารย์พยาบาล

- 1.1 อายุ
- 1.2 ระดับการศึกษา
- 1.3 ตำแหน่ง
- 1.4 ประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ

- 2.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสั่งการ
- 2.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
- 2.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 2.4 พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยสถานการณื ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข

- 3.1 ระดับโครงสร้างของงาน จะวัดใน 4 ชนิด คือ ความชัดเจนในแนวทางการทำงาน
ความซ้ำของงาน ความเรียบง่ายของงาน และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม
- 3.2 ความคลุมเครือในบทบาท
- 3.3 ความเชื่ออำนาจแห่งตน

3.4 ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์

3.5 ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลโดยแบ่งตามด้านต่าง ๆ คือ

4.1 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป

4.2 ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

4.3 ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา

4.4 ความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้

4.5 ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า

4.6 ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 5 ผลของการหาความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบกับความพึงพอใจในงาน

5.1 ผลของการหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ กับความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน

5.2 ผลการเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ กับความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (oneway anova)

ตอนที่ 6 ผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้าน

ตอนที่ 7 ผลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์ด้านที่ 1 และระหว่างความพึงพอใจด้านต่าง ๆ กับปัจจัยสถานการณ์ด้านที่ 2 ถึง 5 ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ

ตอนที่ 8 ผลการใช้ปัจจัยสถานการณ์ทำนายความพึงพอใจในงานในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ

ตอนที่ 9 ผลสรุปจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 เพื่อเป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา ส่วนตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 8 เป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยจากข้อ 1 - ข้อ 7 ส่วน ตอนที่ 9 เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้นอกเหนือจากทฤษฎี

ก่อนอื่นเพื่อความเข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยจึง กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิจัย ดังนี้

N	หมายถึงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X	หมายถึงมัชฌิมเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
μ	หมายถึงค่ามัชฌิมเลขคณิตของประชากร
T	หมายถึงค่าสถิติในการแจกแจงแบบที (t)
F	หมายถึงค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F)
df	หมายถึงชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึงผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	หมายถึงค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square)
r	หมายถึงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	หมายถึงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึงสัมประสิทธิ์การทำนาย
S.E. _y	หมายถึงความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
S.E. _{est}	หมายถึงค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย
a	หมายถึงค่าคงที่ในรูปคะแนนดิบ
b	หมายถึงสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึงสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตัวแปรด้านปัจจัยสถานการณ์ มีดังนี้

LCL	หมายถึงระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน
LAG	หมายถึงระดับความซ้ำ ๆ ของงาน
LSIM	หมายถึงระดับความเรียบง่ายของงาน
LSTR	หมายถึงระดับโครงสร้างของงานโดยรวม

ROLE	หมายถึงความคลุมเครือในบทบาท
CONT	หมายถึงความเชื่ออำนาจแห่งคน
NACH	หมายถึงความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์
NIND	หมายถึงความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ตัวแปรตาม ได้แก่

SALL	หมายถึงความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป
SWO	หมายถึงความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน
SSU	หมายถึงความพึงพอใจในงานด้านลักษณะผู้บังคับบัญชา
SIN	หมายถึงความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของรายได้
SOP	หมายถึงความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า
SCO	หมายถึงความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน

พฤติกรรมผู้นำมี 4 แบบ ดังนี้

BDI	หมายถึงพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ
BSU	หมายถึงพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน
BCO	หมายถึงพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม
BAC	หมายถึงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของอาจารย์พยาบาล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาอาจารย์พยาบาลจำนวน 725 คน มีสถานภาพทั่วไปได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน ดังในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาล (N = 725)

สถานภาพ	รายการ	N	ร้อยละ
1. อายุ	21-25	166	22.9
	26-30	131	18.1
	31-35	157	21.7
	36-40	102	14.1
	41-45	66	9.1
	46-50	53	7.3
	51 ปีขึ้นไป	40	5.5
	ไม่ระบุ	10	1.4
2. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	0
	ปริญญาตรี	447	61.7
	ปริญญาโท	271	37.4
	สูงกว่าปริญญาโท	3	0.4
	ไม่ระบุ	4	0.6
3. ตำแหน่ง	วิทยากร	497	68.6
	ผู้บริหาร	217	29.9
	ไม่ระบุ	11	1.5
4. ประสบการณ์ทำงาน	1-5 ปี	284	39.2
	6-10	145	20.0
	11-15	127	17.5
	16-20	64	8.8
	21 ปีขึ้นไป	65	9.0
	ไม่ระบุ	40	5.5

จากตารางที่ 5 อาจารย์พยาบาลมีอายุในช่วง 21-25 ปี สูงที่สุด (ร้อยละ 22.9) รองลงมา 31-35 ปี (ร้อยละ 21.6) ต่ำไปคือ 26-30 ปี (ร้อยละ 18) 36-40 ปี (ร้อยละ 14) 41-45 ปี (ร้อยละ 9.1) 46-50 ปี (ร้อยละ 7.4) 51 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 5.5) ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ความถี่สูงสุดคือ ปริญญาตรี (ร้อยละ 61.7) รองลงมาปริญญาโท (ร้อยละ 37.4) และสูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ 0.4) คิดเป็นสัดส่วน ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก = 6.2 : 3.8 : .004

ตำแหน่ง ความถี่สูงสุด คือวิทยากร (ร้อยละ 68.6) รองลงมาเป็นหัวหน้าภาค (ร้อยละ 18.2) ตำแหน่งอื่น ๆ เช่น รองผู้อำนวยการ หัวหน้าหมวด เป็นต้น (ร้อยละ 11.7) รวมเป็นตำแหน่งผู้บริหารร้อยละ 29.9 และไม่ระบุอีกร้อยละ 1.5

ประสบการณ์ทำงาน ความถี่สูงสุดคือ 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) 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 9.0) ไม่ระบุ (ร้อยละ 5.5)

โดยสรุปแล้ว อาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นเพศหญิงล้วน มีอายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับประสบการณ์ทำงาน คือ 1-5 ปี วุฒิต่างการศึกษา ปริญญาตรีสูงสุด และตำแหน่ง วิทยากรสูงสุด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ตารางที่ 6 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ
(n = 725)

พฤติกรรมผู้นำ	\bar{X}	S.D.
พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ	3.348	0.634
พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน	3.408	0.807
พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.199	0.819
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	3.410	0.600

จากตารางที่ 6 อาจารย์พยาบาลรับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ใกล้เคียงกัน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) สูงที่สุดคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.410$) รองลงมาคือพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน แบบสั่งการและแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.408, 3.348, 3.199$ ตามลำดับ) โดยที่พฤติกรรมภาวะผู้นำในทุกแบบอยู่ในช่วงพฤติกรรมที่เกิดเป็นบางครั้งบางคราวใน ทุกๆแบบของการแสดงพฤติกรรม แสดงว่าผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมผู้นำที่เด่นชัดในแต่ละแบบ

สถาบันวิทย์บริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงการจัดกลุ่มพฤติกรรมผู้นำ เมื่อพิจารณาตามค่า \bar{X} ที่สูงที่สุดในแต่ละฉบับ (n=630)

พฤติกรรมผู้นำ	จำนวน	ร้อยละ
แบบสั่งการ	138	22
แบบสนับสนุน	211	34
แบบมีส่วนร่วม	84	13
แบบมุ่งความสำเร็จ	197	31

จากตารางที่ 7 อาจารย์พยาบาลประเมินว่า ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป มีพฤติกรรมแบบสนับสนุนสูงที่สุด (ร้อยละ 34) รองลงมาคือพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (ร้อยละ 31) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (ร้อยละ 22) และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (ร้อยละ 13) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การแสดงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความโน้มเอียงไปในด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน และแบบมุ่งความสำเร็จ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยสถานการณ์ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3.1 ระดับโครงสร้างของงาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละชนิดของระดับโครงสร้าง
ของงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน

สถานภาพ	ระดับโครงสร้างของงาน							
	ความชัดเจน		ความซ้ำ		ความเรียบง่าย		โครงสร้างโดยรวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
อายุ								
21-25 ปี	3.41	0.49	3.47	0.40	2.76	0.62	3.87	0.58
26-30 ปี	3.47	0.54	3.43	0.49	2.59	0.68	3.91	0.64
31-35 ปี	3.47	0.52	3.42	0.47	2.54	0.66	3.87	0.72
36-40 ปี	3.37	0.59	3.43	0.50	2.61	0.68	3.94	0.70
41-45 ปี	3.38	0.51	3.33	0.41	2.52	0.61	3.92	0.72
46-50 ปี	3.31	0.66	3.36	0.46	2.71	0.77	4.00	0.71
51 ปีขึ้นไป	3.74	0.50	3.36	0.37	2.53	0.43	4.25	0.54
ระดับการศึกษา								
ปริญญาตรี	3.47	0.53	3.43	0.43	2.63	0.65	3.95	0.62
ปริญญาโท	3.38	0.54	3.41	0.49	2.61	0.67	3.89	0.74
ปริญญาเอก	2.25	0.35	3.58	0.38	2.33	0.29	3.33	1.15
ตำแหน่ง								
วิทยากร	3.43	0.54	3.45	0.45	2.62	0.66	3.91	0.62
ผู้บริหารการศึกษา	3.44	0.54	3.36	0.46	2.61	0.630	3.96	0.75
ประสบการณ์ในการสอน								
1-5 ปี	3.42	0.51	3.45	0.46	2.65	0.64	3.89	0.63
6-10 ปี	3.44	0.52	3.45	0.44	2.57	0.67	3.88	0.69
11-15 ปี	3.43	0.58	3.40	0.50	2.61	0.70	3.92	0.74
16-20 ปี	3.38	0.59	3.36	0.49	2.50	0.62	3.98	0.63
21 ปีขึ้นไป	3.50	0.61	3.35	0.38	2.64	0.61	4.10	0.67

จากตารางที่ 8 พบว่าอาจารย์พยาบาลรับรู้ในเรื่องระดับโครงสร้างของงานแต่ละชนิดแตกต่างกันไปตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน ในชนิดของระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน กลุ่มที่รับรู้ว่าจะระดับความชัดเจนของงานสูงที่สุดคือกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ส่วนระดับการศึกษา กลุ่มที่รับรู้ว่าจะระดับความชัดเจนของงานสูงที่สุดคือ ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.47$) ตำแหน่งรับรู้ในระดับความชัดเจนของงานใกล้เคียงกัน (วิทยากร $\bar{X} = 3.43$ ผู้บริหาร $\bar{X} = 3.44$) และประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่รับรู้ว่าจะระดับความชัดเจนของงานสูงที่สุดคือ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.50$)

ชนิดที่สอง มีระดับความซ้ำของงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่า \bar{X} อยู่ในช่วง 3.33 ถึง 3.58) และพบว่าค่าสูงสุดของแต่ละกลุ่มสถานภาพ คือ ในกลุ่มอายุที่รับรู้ว่าจะระดับความซ้ำของงานสูงที่สุดคือกลุ่มอายุ 21 - 25 ปี ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่รับรู้ว่าจะระดับความซ้ำของงานสูงที่สุดคือ ปริญญาเอก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง สูงที่สุดคือ วิทยากร ($\bar{X} = 3.45$) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่รับรู้ว่าจะระดับความซ้ำของงานสูงที่สุดคือ 1-5 ปี และ 6-10 ปี ($\bar{X} = 3.45$ เท่ากัน)

ชนิดที่สาม มีระดับความเรียบง่ายของงานอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อย (ซึ่งหมายถึงมีความซับซ้อนปานกลางถึงมาก) (ค่า \bar{X} อยู่ในช่วง 2.33 ถึง 2.76) และพบว่าค่าสูงสุดของแต่ละกลุ่มสถานภาพคือ กลุ่มอายุที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความเรียบง่ายสูงที่สุดคือ กลุ่มอายุ 21 - 25 ปี ($\bar{X} = 2.76$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความเรียบง่ายสูงที่สุดคือ ปริญญาตรี ($\bar{X} = 2.63$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ทั้ง 2 กลุ่มรับรู้ว่าจะงานมีระดับความเรียบง่ายใกล้เคียงกัน (วิทยากร $\bar{X} = 2.62$ ผู้บริหาร $\bar{X} = 2.61$) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีระดับความเรียบง่ายสูงที่สุด คือ 1 - 5 ปี ($\bar{X} = 2.64$)

ชนิดที่สี่ มีระดับโครงสร้างของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่า \bar{X} อยู่ในช่วง 3.33 ถึง 4.25) และพบว่าค่าสูงสุดของแต่ละกลุ่มสถานภาพคือ ในกลุ่มอายุที่รับรู้ว่าจะระดับโครงสร้างของงานโดยรวมสูงที่สุดคือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่รับรู้ว่าจะระดับโครงสร้างของงานโดยรวมสูงที่สุด คือ ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งกลุ่มที่รับรู้ว่าจะมีระดับโครงสร้างของงานโดยรวมสูงที่สุดคือ ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่รับรู้ว่าจะมีระดับโครงสร้างของงานโดยรวมสูงที่สุดคือ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.10$)

3.2 ความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในเรื่องความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND)

สถานภาพ	ROLE		CONT		NACH		NIND	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
อายุ (รวม)								
21-25 ปี	2.32	0.45	3.77	0.43	3.90	0.39	4.25	0.43
26-30 ปี	2.19	0.48	3.84	0.40	3.98	0.38	4.27	0.52
31-35 ปี	2.26	0.46	3.77	0.47	3.97	0.38	4.22	0.49
36-40 ปี	2.19	0.45	3.72	0.47	4.02	0.38	4.34	0.48
41-45 ปี	2.22	0.43	3.76	0.46	3.90	0.43	4.21	0.48
46-50 ปี	2.28	0.63	3.83	0.45	4.03	0.42	4.22	0.46
51 ปีขึ้นไป	1.96	0.46	3.84	0.37	3.98	0.44	3.98	0.59
ระดับการศึกษา								
ปริญญาตรี	2.23	0.47	3.75	0.44	3.92	0.39	4.20	0.47
ปริญญาโท	2.22	0.47	3.84	0.43	4.02	0.40	4.30	0.51
ปริญญาเอก	3.00	0.00	4.13	1.15	4.04	0.28	4.52	0.83
ตำแหน่ง								
วิทยาจารย์	2.23	0.47	3.76	0.45	3.96	0.39	4.24	0.49
ผู้บริหารการศึกษา	2.22	0.50	3.83	0.41	3.96	0.40	4.23	0.47
ประสบการณ์ในการสอน								
1-5 ปี	2.26	0.45	3.80	0.43	3.92	0.39	4.23	0.47
6-10 ปี	2.25	0.46	3.81	0.43	3.97	0.38	4.26	0.52
11-15 ปี	2.18	0.49	3.78	0.48	4.02	0.40	4.31	0.47
16-20 ปี	2.21	0.54	3.77	0.46	3.96	0.45	4.24	0.42
21 ปีขึ้นไป	2.15	0.58	3.85	0.40	4.01	0.42	4.12	0.53

ตารางที่ 9 จากการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลพบว่ามีความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก (ค่า \bar{X} อยู่ในช่วง 1.96 - 3.00) และพบว่าค่าสูงสุดของแต่ละกลุ่มสถานภาพ คือ ในกลุ่มอายุ กลุ่มที่รับรู้ว่ามีความคลุมเครือในบทบาทสูงกว่ากลุ่มอื่น คือ กลุ่มอายุ 21 - 25 ปี ($\bar{X} = 2.23$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มที่รับรู้ว่ามีความคลุมเครือในบทบาทสูงกว่ากลุ่มอื่น คือ ปริญญาเอก ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทั้ง 2 กลุ่ม รับรู้ว่ามีความคลุมเครือในบทบาทใกล้เคียงกัน (วิทยากร $\bar{X} = 2.23$ ผู้บริหาร $\bar{X} = 2.22$) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่รับรู้ว่ามีความคลุมเครือในบทบาทสูงที่สุดคือ ประสบการณ์ในการสอน 1 - 5 ปี ($\bar{X} = 2.26$)

จากการรับรู้เกี่ยวกับเรื่องความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่า \bar{X} อยู่ในช่วง 3.72 ถึง 4.13) และพบว่าค่าสูงสุดในแต่ละกลุ่มสถานภาพคือ ในกลุ่มอายุที่รับรู้ว่ามีความเชื่ออำนาจแห่งตนสูงที่สุดคือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มที่รับรู้ว่ามีความเชื่ออำนาจแห่งตนสูงที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งกลุ่มที่รับรู้ว่ามีความเชื่ออำนาจแห่งตนสูงที่สุดคือ ตำแหน่งผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่รับรู้ว่ามีความเชื่ออำนาจแห่งตนสูงที่สุด คือ ประสบการณ์การสอน 21 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.85$)

จากการรับรู้เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่า \bar{X} อยู่ในช่วง 3.90 - 4.04) และพบว่าค่าสูงสุดในแต่ละกลุ่มสถานภาพ คือ ในกลุ่มอายุที่รับรู้ว่ามีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูงที่สุดคือ กลุ่มอายุ 46 - 50 ปี ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่รับรู้ว่ามีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูงที่สุดคือ ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทั้ง 2 กลุ่ม รับรู้ว่ามีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์เท่ากัน ($\bar{X} = 3.96$ ทั้งสองกลุ่ม) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่รับรู้ว่ามีความต้องการ จำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูงที่สุดคือ กลุ่มประสบการณ์ในการสอน 11 - 15 ปี ($\bar{X} = 4.02$)

จากการรับรู้เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) พบว่าอยู่ในระดับสูง (\bar{X} อยู่ในช่วง 3.98 ถึง 4.52) และพบว่าค่าสูงสุดของแต่ละกลุ่มสถานภาพ คือ ในกลุ่มอายุที่รับรู้ว่ามีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูงที่สุด คือ กลุ่มอายุ 36 - 40 ปี ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่รับรู้ว่ามีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูงที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทั้ง 2 กลุ่ม รับรู้ว่ามีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระใกล้เคียงกัน (วิทยากร $\bar{X} = 4.24$ ผู้บริหาร $\bar{X} = 4.23$) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่รับรู้ว่ามีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูงที่สุดคือ ประสบการณ์ในการสอน 11 - 15 ปี ($\bar{X} = 4.31$)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน (n=725)

ความพึงพอใจ ในงาน	ทั่วไป		ด้านลักษณะ										
			งาน		ผู้บังคับ บัญชา		รายได้		โอกาสใน การก้าวหน้า		เพื่อนร่วม งาน		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
สถานภาพ													
อายุ 21-25 ปี	3.11	.54	1.64	.51	2.09	.65	1.00	.63	1.59	.61	1.96	.65	
26-30 ปี	3.18	.57	1.65	.51	1.92	.73	1.11	.68	1.56	.61	1.86	.63	
31-35 ปี	3.20	.60	1.62	.54	1.95	.71	1.10	.70	1.49	.65	1.86	.66	
36-40 ปี	3.22	.62	1.68	.62	1.96	.67	1.20	.74	1.54	.73	1.84	.67	
41-45 ปี	3.28	.56	1.74	.53	1.94	.74	1.43	.87	1.66	.65	1.97	.66	
46-50 ปี	3.42	.63	1.77	.54	1.85	.70	1.48	.68	1.56	.68	1.87	.63	
51 ปีขึ้นไป	3.50	.70	1.90	.61	2.15	.66	1.64	.74	1.71	.63	2.16	.64	
ระดับการศึกษา													
ปริญญาตรี	3.21	.59	1.68	.53	2.02	.67	1.18	.70	1.61	.62	1.95	.65	
ปริญญาโท	3.25	.62	1.69	.57	1.93	.73	1.19	.77	1.51	.67	1.85	.65	
ปริญญาเอก	2.62	.58	.72	.58	1.16	.67	.63	.67	.74	.23	1.28	.17	
ตำแหน่ง													
วิทยาจารย์	3.17	.58	1.66	.56	1.95	.72	1.13	.72	1.89	.67	1.89	.67	
ผู้บริหารการศึกษา	3.33	.63	1.74	.52	2.03	.64	1.33	.73	1.98	.60	1.98	.60	
ประสบการณ์ในการสอน													
1-5 ปี	3.14	.57	1.65	.51	2.07	.65	1.08	.65	1.57	.63	1.95	.63	
6-10 ปี	3.21	.60	1.63	.59	1.87	.75	1.17	.78	1.51	.67	1.81	.63	
11-15 ปี	3.31	.61	1.71	.53	1.93	.70	1.25	.71	1.61	.64	1.89	.69	
16-20 ปี	3.27	.60	1.68	.52	1.78	.70	1.55	.78	1.49	.66	1.90	.61	
21 ปีขึ้นไป	3.43	.66	1.80	.61	2.09	.69	1.38	.79	1.64	.70	2.07	.66	

ตารางที่ 10 จากการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลพบว่า มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) อยู่ในช่วงมีความพึงพอใจ (ค่า \bar{X} อยู่ในช่วง 2.62 - 3.50) และพบว่าค่าสูงสุดของแต่ละกลุ่มสถานภาพคือ ในกลุ่มอายุที่มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปสูงที่สุด คือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปสูงที่สุดคือ ปริญญาโท ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งกลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปสูงที่สุดคือ ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.33$) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่สูงที่สุดคือ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.43$)

จากการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) โดยภาพรวมอยู่ในช่วงไม่แน่ใจ (\bar{X} อยู่ในช่วง 0.72 - 1.90) และพบว่าค่าสูงสุดของแต่ละกลุ่มสถานภาพคือ ในกลุ่มอายุ กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานสูงที่สุดคือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 1.90$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานสูงที่สุดคือ ปริญญาโท ($\bar{X} = 1.69$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งกลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะสูงที่สุดคือ ผู้บริหารการศึกษา ($\bar{X} = 1.74$) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่สูงที่สุดคือ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 1.80$)

จากการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านลักษณะผู้บังคับบัญชา (SSU) โดยภาพรวมอยู่ในช่วงไม่แน่ใจถึงพึงพอใจ (\bar{X} อยู่ในช่วง 1.16 - 2.15) และพบว่าค่าสูงสุดของแต่ละกลุ่มสถานภาพคือ ในกลุ่มอายุ กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะผู้บังคับบัญชาสูงที่สุด คือกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.15$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะผู้บังคับบัญชาสูงที่สุด คือ ปริญญาตรี ($\bar{X} = 2.02$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งกลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะผู้บังคับบัญชาสูงที่สุดคือ ผู้บริหารการศึกษา ($\bar{X} = 2.03$) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่สูงที่สุดคือ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.09$)

จากการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ (SIN) โดยภาพรวมอยู่ในช่วงไม่แน่ใจ (\bar{X} อยู่ในช่วง 0.63 - 1.64) และพบว่าค่าสูงสุดของแต่ละกลุ่มสถานภาพคือ ในกลุ่มอายุ กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ สูงที่สุดคือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 1.64$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้สูงที่สุดคือ ปริญญาโท ($\bar{X} = 1.19$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านรายได้สูงที่สุดคือ ผู้บริหารการศึกษา ($\bar{X} = 1.33$) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้สูงที่สุด คือ 16 - 20 ปี ($\bar{X} = 1.55$)

จากการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SSU) โดยภาพรวมอยู่ในช่วงไม่แน่ใจ (\bar{X} อยู่ในช่วง 0.74 - 1.98) และพบว่าค่าสูงสุดของแต่ละกลุ่มสถานภาพคือ ในกลุ่มอายุ กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าสูงสุด คือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 1.71$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าสูงสุดคือ ปริญญาตรี ($\bar{X} = 1.61$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าสูงสุดคือ ผู้บริหารการศึกษา ($\bar{X} = 1.98$) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าสูงสุด คือ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 1.64$)

จากการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน (SCO) โดยภาพรวมอยู่ในช่วงไม่แน่ใจถึงมีความพึงพอใจ (\bar{X} อยู่ในช่วง 1.28 - 2.16) และพบว่าค่าสูงสุดของแต่ละกลุ่มสถานภาพคือ ในกลุ่มอายุ กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะเพื่อนร่วมงานสูงสุดคือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.16$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะเพื่อนร่วมงานสูงสุดคือ ปริญญาตรี ($\bar{X} = 1.95$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะเพื่อนร่วมงานสูงสุดคือ ผู้บริหารการศึกษา ($\bar{X} = 1.98$) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน สูงสุดคือ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.07$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 5 ผลของการหาความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

5.1 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบกับด้านต่าง ๆ ของความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลทั้ง 8 ด้าน

ความพึงพอใจในงาน	พฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ			
	แบบสั่งการ	แบบสนับสนุน	แบบมีส่วนร่วม	แบบมุ่งความสำเร็จ
โดยทั่วไป	0.14*	0.18*	0.16*	0.13*
ด้านลักษณะงาน	0.27*	0.32*	0.28*	0.26*
ด้านลักษณะผู้บังคับบัญชา	0.50*	0.64*	0.56*	0.53*
ด้านลักษณะรายได้	0.01	0.08	0.07	0.07
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	0.24*	0.30*	0.27*	0.25*
ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน	0.29*	0.32*	0.31*	0.28*

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 11 พบว่า โดยภาพรวมแล้วอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาว่ามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (BDI) แบบสนับสนุน (BSU) แบบมีส่วนร่วม (BCO) และแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ($r = 0.13 - 0.64$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ ค่าความสัมพันธ์ที่สูงที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ($r = 0.64$) ความสัมพันธ์ที่มีค่าต่ำกว่าความสัมพันธ์ตัวอื่น ๆ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ($r = .13$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกตามกลุ่มของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ต่อพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาใน 4 แบบ ของพฤติกรรมผู้นำและเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ กับความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) ได้ผลดังต่อไปนี้

5.2 ผลการเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ กับความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA)

5.2.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่ามัชฌิมเลขคณิตของความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน ตามการรับรู้ในพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ (ตารางที่ 13 ถึง 22)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจโดยทั่วไประหว่างการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลใน พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1.60	.53	1.42
ภายในกลุ่ม	621	232.75	.37	
รวม	624	234.35		

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวค่าสถิติเอฟ (F) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตของความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปในแต่ละกลุ่มพฤติกรรมผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาจะแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบใด อาจารย์พยาบาลก็มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ระหว่างการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	2.52	0.84	2.81*
ภายในกลุ่ม	626	187.13	0.30	
รวม	629	189.65		

* $P < 0.05$

ตารางที่ 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสถิติเอฟ (F) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะงานในแต่ละกลุ่มผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบภายหลังเพื่อทำการเปรียบเทียบค่ามัชฌิมเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ในแต่ละกลุ่มพฤติกรรมผู้นำเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffé)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ตามการรับรู้ในพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาทั้ง 4 แบบ ของอาจารย์พยาบาล โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

พฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}			
		แบบสั่งการ	แบบสนับสนุน	แบบมีส่วนร่วม	แบบมุ่งความสำเร็จ
แบบสั่งการ	1.65	-	0.10	0.04	0.06
แบบสนับสนุน	1.75		-	0.06	0.16*
แบบมีส่วนร่วม	1.69			-	0.10
แบบมุ่งความสำเร็จ	1.59				-

*P<0.05

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าคุณบังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน และแบบมุ่งความสำเร็จ จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์พยาบาลที่คุณบังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมผู้นำเป็นแบบสนับสนุน มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่คุณบังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมผู้นำเป็นแบบมุ่งความสำเร็จ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ระหว่างการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและแบบมุ่งความสำเร็จ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	21.30	7.10	15.64*
ภายในกลุ่ม	626	284.27	.45	
รวม	629	234.35		

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสถิติเอฟ (F) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาในแต่ละกลุ่มพฤติกรรมผู้นำที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ต่อผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจึงต้องทดสอบภายหลังเพื่อการเปรียบเทียบค่ามัชฌิมเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ในแต่ละกลุ่มพฤติกรรมผู้นำ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่ามัชฌิมเลขคณิตของความพึงพอใจ
ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ในกลุ่มพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาทั้ง
4 แบบ ของอาจารย์พยาบาล โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

		ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}			
		แบบตั้ง การ	แบบ สนับสนุน	แบบมี ส่วนร่วม	แบบมุ่ง ความ สำเร็จ
พฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ	\bar{X}	1.77	2.19	2.04	1.80
แบบสั่งการ	1.77	-	0.38*	0.24*	0.03
แบบสนับสนุน	2.19		-	0.15	0.29*
แบบมีส่วนร่วม	2.04			-	0.14
แบบมุ่งความสำเร็จ	1.80				-

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 16 พบว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับ
บัญชาของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน
แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จแตกต่างกันระหว่างคู่ ดังนี้ ค่ามัชฌิมเลขคณิตของความ
พึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามีพฤติกรรมผู้นำ
แบบสั่งการกับแบบสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่ามัชฌิมเลขคณิต
ของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามีพฤติกรรมผู้นำ
แบบสั่งการกับแบบมีส่วนร่วม จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
และค่ามัชฌิมเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามี
ผู้บังคับ-บัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน กับแบบมุ่งความสำเร็จ จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ ระหว่างการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและแบบมุ่งความสำเร็จ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1.72	.57	1.08
ภายในกลุ่ม	626	333.00	.53	
รวม	629	334.72		

จากตารางที่ 17 พบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสถิติ เอฟ (F) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ในแต่ละกลุ่มพฤติกรรมผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ของอาจารย์พยาบาลไม่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า ระหว่างการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	4.91	1.64	3.94*
ภายในกลุ่ม	626	259.86	.42	
รวม	629	264.78		

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 18 พบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสถิติเอฟ (F) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าในแต่ละกลุ่มพฤติกรรมผู้นำที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ต่อผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบภายหลังเพื่อทำการเปรียบเทียบค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าในแต่ละกลุ่มพฤติกรรมผู้นำเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า ตามการรับรู้ในกลุ่มพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลทั้ง 4 แบบ ของอาจารย์พยาบาล โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ (Scheffe')

พฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}			
		แบบสั่งการ	แบบสนับสนุน	แบบมีส่วนร่วม	แบบมุ่งความสำเร็จ
	\bar{X}	1.47	1.68	1.53	1.50
แบบสั่งการ	1.47	-	0.21*	0.06	0.03
แบบสนับสนุน	1.68		-	0.15	0.18
แบบมีส่วนร่วม	1.53			-	0.03
แบบมุ่งความสำเร็จ	1.50				-

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 19 พบว่าค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าคุณบังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ แตกต่างกันระหว่างคู่ ดังนี้ ค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าคุณบังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ และแบบสนับสนุน จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ระหว่างการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	5.14	1.71	4.16*
ภายในกลุ่ม	626	257.98	.41	
รวม	629	263.12		

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสถิติเอฟ (F) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานในแต่ละกลุ่มพฤติกรรมผู้นำที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ต่อผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบภายหลังเพื่อทำการเปรียบเทียบค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานในแต่ละกลุ่มพฤติกรรมผู้นำเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ตามการรับรู้ในกลุ่มพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลทั้ง 4 แบบ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}			
		แบบสั่งการ	แบบ สนับสนุน	แบบมีส่วนร่วม	แบบมุ่ง ความสำเร็จ
พฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ	\bar{X}	1.82	2.01	1.92	1.81
แบบสั่งการ	1.82	-	0.19	0.01	0.01
แบบสนับสนุน	2.01		-	0.09	0.10*
แบบมีส่วนร่วม	1.92			-	0.11
แบบมุ่งความสำเร็จ	1.81				-

*P<0.05

จากตารางที่ 21 พบว่าค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าคุณบังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ แตกต่างกันระหว่างคู่ ดังนี้ ค่ามัธยเลขคณิตของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าคุณบังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมุ่งความสำเร็จ จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้าน

6.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในปัจจัยด้านระดับโครงสร้างของงาน

6.1.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานโดยทั่วไประหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงานของอาจารย์พยาบาล

ระดับโครงสร้างของงาน/ชนิด	จำแนก	\bar{X}	S.D.	t-test
ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน	กลุ่มสูง (n = 148)	24.28	3.99	5.07*
	กลุ่มต่ำ (n = 107)	21.58	4.33	
ระดับความซ้ำ ๆ ของงาน	กลุ่มสูง (n = 220)	21.89	4.14	-3.08*
	กลุ่มต่ำ (n = 171)	23.23	4.48	
ระดับความเรียบง่ายของงาน	กลุ่มสูง (n = 289)	22.32	4.04	-0.88
	กลุ่มต่ำ (n = 223)	22.65	4.35	
ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม	กลุ่มสูง (n = 104)	23.63	4.58	4.40*
	กลุ่มต่ำ (n = 131)	21.10	4.20	

*P<0.05

จากตารางที่ 22 พบว่าความพึงพอใจในงานโดยทั่วไประหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของปัจจัยด้านระดับโครงสร้างของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกือบทุกชนิด ยกเว้นระดับความเรียบง่ายของงาน โดยที่ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่าจะมีความชัดเจนมาก จะมีมากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะมีความชัดเจนน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้

ว่างานมีความหลากหลาย (มีระดับความซ้ำ ๆ ของงานต่ำ) มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่างานมีความซ้ำ ๆ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่าระดับโครงสร้างของงานโดยรวมสูง จะมีมากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่างานมีระดับโครงสร้างของงานโดยรวมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าถ้าต้องการให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ควรสร้างความชัดเจนในแนวทางการทำงาน ลดความซ้ำซากของงาน และมีระดับโครงสร้างของงานโดยรวมสูง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6.1.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงานของอาจารย์พยาบาล

ระดับโครงสร้างของงาน/ชนิด	จำแนก	\bar{X}	S.D.	t-test
ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน	กลุ่มสูง (n = 148)	33.70	8.82	6.72*
	กลุ่มต่ำ (n = 107)	25.77	9.97	
ระดับความซ้ำ ๆ ของงาน	กลุ่มสูง (n = 220)	28.39	10.19	-3.25*
	กลุ่มต่ำ (n = 171)	31.63	9.33	
ระดับความเรียบง่ายของงาน	กลุ่มสูง (n = 289)	29.44	9.61	-2.05*
	กลุ่มต่ำ (n = 223)	31.18	9.40	
ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม	กลุ่มสูง (n = 104)	33.73	8.71	7.12*
	กลุ่มต่ำ (n = 131)	24.89	10.08	

*P<0.05

จากตารางที่ 23 พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะงานระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของปัจจัยด้านระดับโครงสร้างของงานของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ในระดับโครงสร้างของงานแต่ละชนิด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานสูงหรือระดับโครงสร้างของงานโดยรวมสูง มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่รับรู้ความชัดเจนในแนวทางการทำงานต่ำหรือระดับโครงสร้างของงานโดยรวมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่างานมีความหลากหลาย (ระดับความซ้ำ ๆ ของงาน

ต่ำ) และงานมีความซับซ้อน (ระดับความเรียบง่ายของงานต่ำ) มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่างานมีความซ้ำ ๆ สูง และมีความเรียบง่ายสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.1.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัธยเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงานของอาจารย์พยาบาล

ระดับโครงสร้างของงาน/ชนิด	จำแนก	\bar{X}	S.D.	t-test
ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน	กลุ่มสูง (n = 148)	41.02	10.87	9.24*
	กลุ่มต่ำ (n = 107)	27.39	12.65	
ระดับความซ้ำ ๆ ของงาน	กลุ่มสูง (n = 220)	34.15	130.05	-1.75
	กลุ่มต่ำ (n = 171)	36.35	11.51	
ระดับความเรียบง่ายของงาน	กลุ่มสูง (n = 289)	34.36	12.42	-2.63*
	กลุ่มต่ำ (n = 223)	37.26	12.37	
ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม	กลุ่มสูง (n = 104)	42.10	10.02	9.40*
	กลุ่มต่ำ (n = 131)	27.82	12.79	

*P<0.05

จากตารางที่ 24 พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ในแต่ละชนิดของปัจจัยด้านระดับโครงสร้างของงานของอาจารย์พยาบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกือบทุกชนิด ยกเว้นระดับความซ้ำ ๆ ของงาน โดยมีความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่างานมีความชัดเจนสูงหรือระดับโครงสร้างของงานโดยรวมสูง มีค่าความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่างานมีความชัดเจนต่ำหรือระดับโครงสร้างของงานโดยรวมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจด้านลักษณะของ

ผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีความซับซ้อน (ระดับความเรียบง่ายต่ำ) มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีความเรียบง่ายสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.1.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของรายได้ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัธมิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงานของอาจารย์พยาบาล

ระดับโครงสร้างของงาน/ชนิด	จำแนก	\bar{X}	S.D.	t-test
ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน	กลุ่มสูง (n = 148)	12.42	6.49	3.46*
	กลุ่มต่ำ (n = 107)	9.50	6.85	
ระดับความซ้ำ ๆ ของงาน	กลุ่มสูง (n = 220)	10.23	6.52	-1.07
	กลุ่มต่ำ (n = 171)	10.95	6.85	
ระดับความเรียบง่ายของงาน	กลุ่มสูง (n = 289)	10.06	6.80	-1.66
	กลุ่มต่ำ (n = 223)	11.02	6.10	
ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม	กลุ่มสูง (n = 104)	11.91	6.68	2.66*
	กลุ่มต่ำ (n = 131)	9.63	6.47	

*P<0.05

จากตารางที่ 25 พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ของระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของปัจจัยด้านระดับโครงสร้างของงานของอาจารย์พยาบาล มีความแตกต่างกันเฉพาะระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานและระดับโครงสร้างของงานโดยทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีความชัดเจนในแนวทางการทำงานสูง หรือมีระดับโครงสร้างของงานโดยรวม มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าจะงานมีความชัดเจนต่ำ หรือมีระดับโครงสร้างของงานโดยรวมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.1.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาล ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงานของอาจารย์พยาบาล

ระดับโครงสร้างของงาน/ชนิด	จำแนก	\bar{X}	S.D.	t-test
ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน	กลุ่มสูง (n = 148)	15.44	5.43	4.13*
	กลุ่มต่ำ (n = 107)	12.50	5.85	
ระดับความซ้ำ ๆ ของงาน	กลุ่มสูง (n = 220)	13.09	6.07	-2.86*
	กลุ่มต่ำ (n = 171)	14.87	6.14	
ระดับความเรียบง่ายของงาน	กลุ่มสูง (n = 289)	13.61	5.95	-2.00*
	กลุ่มต่ำ (n = 223)	14.65	5.70	
ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม	กลุ่มสูง (n = 104)	15.30	6.21	4.33*
	กลุ่มต่ำ (n = 131)	11.88	5.92	

*P<0.05

จากตารางที่ 26 พบว่าความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของปัจจัยด้านระดับโครงสร้างของงานของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ในระดับโครงสร้างของงานแต่ละชนิด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่างานมีความชัดเจนสูงหรือมีระดับโครงสร้างของงานโดยรวมสูง มีค่าความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่างานมีความชัดเจนต่ำหรือมีระดับโครงสร้างของงานโดยรวมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่างานมีความหลากหลาย (ระดับความซ้ำ ๆ ของงานต่ำ) หรืองานมีความซ้ำซ้อน (ระดับความเรียบง่ายของงานต่ำ) มีค่าความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่างานมีความซ้ำ ๆ สูงหรือมีความเรียบง่ายสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.1.6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานระหว่าง
กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจด้าน
ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้าง
ของงานของอาจารย์พยาบาล

ระดับโครงสร้างของงาน/ชนิด	จำแนก	\bar{X}	S.D.	t-test
ระดับความชัดเจนในแนวทางการ ทำงาน	กลุ่มสูง (n = 148)	38.07	10.08	5.92*
	กลุ่มต่ำ (n = 107)	29.97	11.72	
ระดับความซ้ำ ๆ ของงาน	กลุ่มสูง (n = 220)	33.37	12.16	-1.43
	กลุ่มต่ำ (n = 171)	35.04	10.64	
ระดับความเรียบง่ายของงาน	กลุ่มสูง (n = 289)	33.40	11.41	-1.72
	กลุ่มต่ำ (n = 223)	35.16	11.65	
ระดับโครงสร้างของงานโดยทั่วไป	กลุ่มสูง (n = 104)	38.52	10.50	7.13*
	กลุ่มต่ำ (n = 131)	28.03	11.83	

*P<0.05

จากตารางที่ 27 พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานระหว่างกลุ่มสูงและ
กลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของปัจจัยด้านระดับโครงสร้างของงานของอาจารย์พยาบาล มีความแตกต่างกัน
เฉพาะระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานและระดับโครงสร้างของงานโดยรวม โดยที่ความ
พึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่าระดับความชัดเจนในแนวทางการ
ทำงานสูงหรือระดับโครงสร้างของงานโดยรวมสูง มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่ามี
ชัดเจนต่ำ หรือมีระดับโครงสร้างของงานโดยรวมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำใน
ปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่อแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อ
ผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

6.2.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานโดยทั่วไประหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ
ของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็น
เพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจในงาน
โดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์
ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อ
ผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ปัจจัยสถานการณ์	จำแนก	\bar{X}	S.D.	t-test
ความคลุมเครือในบทบาท	กลุ่มสูง (n = 148)	20.85	4.04	-7.12*
	กลุ่มต่ำ (n = 107)	23.92	4.12	
ความเชื่ออำนาจแห่งตน	กลุ่มสูง (n = 220)	24.12	4.55	6.70*
	กลุ่มต่ำ (n = 171)	21.41	3.58	
ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์	กลุ่มสูง (n = 289)	22.94	4.67	2.57*
	กลุ่มต่ำ (n = 223)	21.83	3.97	
ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ	กลุ่มสูง (n = 104)	22.42	4.68	-0.57
	กลุ่มต่ำ (n = 131)	22.67	3.80	

*P<0.05

จากตารางที่ 28 พบว่าความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลระหว่าง
กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้านแตกต่างกัน โดยที่ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป
ของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่าคุณสมบัติในบทบาทต่ำ สูงกว่าความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป
ของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่าคุณสมบัติในบทบาทสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจแห่งคนสูง (มีความเชื่ออำนาจภายใน) มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปสูงกว่ากลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจแห่งคนต่ำ (มีความเชื่ออำนาจภายนอก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูง มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป สูงกว่ากลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6.2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านลักษณะงานระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจด้านลักษณะงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ปัจจัยสถานการณ์	จำแนก	\bar{X}	S.D.	t-test
ความคลุมเครือในบทบาท	กลุ่มสูง (n = 148)	24.67	9.65	-10.23*
	กลุ่มต่ำ (n = 107)	34.54	8.74	
ความเชื่ออำนาจแห่งตน	กลุ่มสูง (n = 220)	31.07	10.05	0.88
	กลุ่มต่ำ (n = 171)	30.17	10.39	
ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์	กลุ่มสูง (n = 289)	30.96	9.91	20.05*
	กลุ่มต่ำ (n = 223)	29.03	9.47	
ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ	กลุ่มสูง (n = 104)	28.60	10.55	-1.99
	กลุ่มต่ำ (n = 131)	30.63	9.05	

*P<0.05

จากตารางที่ 29 พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้านแตกต่างกัน โดยความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าคุณภาพการปฏิบัติงานต่ำ (มีความชัดเจนในบทบาท) มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่าคุณภาพการปฏิบัติงานสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์สูง มีค่าความพึงพอใจด้านลักษณะงานสูงกว่าที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจด้าน ลักษณะของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ปัจจัยสถานการณ์	จำแนก	\bar{X}	S.D.	t
ความคลุมเครือในบทบาท	กลุ่มสูง (n = 148)	30.44	12.74	-7.24*
	กลุ่มต่ำ (n = 107)	39.69	11.52	
ความเชื่ออำนาจแห่งตน	กลุ่มสูง (n = 220)	35.75	12.58	0.48
	กลุ่มต่ำ (n = 171)	35.14	12.65	
ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์	กลุ่มสูง (n = 289)	36.55	12.04	1.25
	กลุ่มต่ำ (n = 223)	35.08	11.69	
ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ	กลุ่มสูง (n = 104)	34.49	12.73	-2.72*
	กลุ่มต่ำ (n = 131)	37.84	10.92	

*P<0.05

จากตารางที่ 30 พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาล ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้านแตกต่างกัน โดยอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่ามี ความคลุมเครือในบทบาทต่ำ มีความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่ามี ความคลุมเครือในบทบาทสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่มี ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระต่ำมีความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มที่ มีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของรายได้ กับความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการเพื่อความเป็นอิสระ

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ปัจจัยสถานการณ	จำแนก	\bar{X}	S.D.	t-test
ความคลุมเครือในบทบาท	กลุ่มสูง (n = 148)	9.36	6.43	-3.98*
	กลุ่มต่ำ (n = 107)	12.03	6.46	
ความเชื่ออำนาจแห่งตน	กลุ่มสูง (n = 220)	10.67	6.81	0.47
	กลุ่มต่ำ (n = 171)	10.37	6.42	
ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์	กลุ่มสูง (n = 289)	10.70	6.92	0.23
	กลุ่มต่ำ (n = 223)	10.55	6.21	
ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ	กลุ่มสูง (n = 104)	9.52	6.61	-1.57
	กลุ่มต่ำ (n = 131)	10.58	6.33	

*P<0.05

จากตารางที่ 31 พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณแต่ละด้านแตกต่างกัน เฉพาะปัจจัยด้านความคลุมเครือในบทบาท โดยอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่ามีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ มีความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้สูงกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่ามีความคลุมเครือในบทบาทสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ปัจจัยสถานการณ์	จำแนก	\bar{X}	S.D.	t-test
ความคลุมเครือในบทบาท	กลุ่มสูง (n = 148)	12.32	5.49	-5.26*
	กลุ่มต่ำ (n = 107)	15.44	5.75	
ความเชื่ออำนาจแห่งตน	กลุ่มสูง (n = 220)	14.29	5.99	0.80
	กลุ่มต่ำ (n = 171)	13.82	5.62	
ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์	กลุ่มสูง (n = 289)	14.24	5.78	0.19
	กลุ่มต่ำ (n = 223)	14.14	5.51	
ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ	กลุ่มสูง (n = 104)	13.61	5.78	-1.03
	กลุ่มต่ำ (n = 131)	14.22	5.66	

*P<0.05

จากตารางที่ 32 พบว่าความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้านแตกต่างกัน เฉพาะด้านความคลุมเครือในบทบาท โดยอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่ามีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ (มีความชัดเจนในบทบาทการทำงาน) มีความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าสูงกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่ามีความคลุมเครือในบทบาทสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.6 เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานระหว่างกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ

ปัจจัยสถานการณ์	จำแนก	\bar{X}	S.D.	t
ความคลุมเครือในบทบาท	กลุ่มสูง (n = 148)	29.85	11.70	-7.32*
	กลุ่มต่ำ (n = 107)	38.57	10.92	
ความเชื่ออำนาจแห่งตน	กลุ่มสูง (n = 220)	34.66	11.76	0.10
	กลุ่มต่ำ (n = 171)	34.55	11.41	
ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์	กลุ่มสูง (n = 289)	34.80	11.80	0.52
	กลุ่มต่ำ (n = 223)	31.21	11.19	
ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ	กลุ่มสูง (n = 104)	32.94	12.10	-1.57
	กลุ่มต่ำ (n = 131)	34.85	11.24	

*P<0.05

จากตารางที่ 33 พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์แตกต่างกัน เฉพาะด้านความคลุมเครือในบทบาท โดยอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่รับรู้ว่ามีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ (มีความชัดเจนในบทบาทการทำงาน) มีความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานสูงกว่ากลุ่มที่รับรู้ว่ามีความคลุมเครือในบทบาทสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 7 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์ด้านที่ 1 และระหว่างความพึงพอใจด้านต่าง ๆ กับปัจจัยสถานการณ์ด้านที่ 2 ถึง 5 ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ

7.1 พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ

7.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับระดับโครงสร้างของงาน (n=127)

ตารางที่ 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน

ความพึงพอใจในงาน	ระดับ โครงสร้างของงาน			
	ความชัดเจน (LCL)	ความซ้ำ (LAG)	ความเรียบง่าย (LSIM)	โดยรวม (LSTR)
โดยทั่วไป (SALL)	0.17	-0.14	0.12	0.14
ด้านลักษณะงาน(SWO)	0.21*	-0.14	0.06	0.27*
ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา(SSU)	0.32*	-0.05	-0.14	0.26*
ด้านลักษณะรายได้(SIN)	-0.01	-0.20	-0.05	0.10
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า(SOP)	0.17	0.04	0.00	0.20
ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน(SCO)	0.17	-0.13	-0.16	0.17

*P<0.05

จากตารางที่ 34 พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ($r = 0.21$) และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ($r = 0.27$) และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ($r = 0.32$) และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ($r = 0.26$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับปัจจัยสถานการณ์ด้านที่ 2 ถึง 5

ตารางที่ 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผดล้มฤทธิ์ (NACH) และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND)

ความพึงพอใจในงาน	ปัจจัยสถานการณ์			
	ROLE	CONT	NACH	NIND
โดยทั่วไป (SALL)	-.17	.25*	.02	-.20*
ด้านลักษณะงาน (SWO)	-.32*	-.02	-.06	-.17
ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU)	-.21*	-.02	-.03	-.22*
ด้านลักษณะรายได้ (SIN)	-.09	-.03	-.14	-.13
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP)	-.24*	-.05	-.14	-.08
ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO)	-.27*	-.14	-.09	-.12

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 35 พบว่าความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปและความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ($r = -.20$ และ $-.22$) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ($r = .25$) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ($r = -.32, -.21, -.24,$ และ $-.27$ ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสรุปแล้ว อาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (BDI) มีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ แตกต่างตามสถานการณ์ ดังนี้

- 1) มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปมากขึ้นเมื่อมีความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) มากขึ้น (หมายถึงมีความโน้มเอียงในความเชื่ออำนาจแบบภายในมากขึ้น) แต่ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปจะน้อยลง เมื่อมีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) มากขึ้น ($r = -.25$ และ $r = -.20$)
- 2) มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานน้อยลงเมื่อมีความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มากขึ้น ($r = -.32$)

- 3) มีความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาน้อยลงเมื่อมีความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มากขึ้น และมีความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) มากขึ้น ($r = -.21$ และ $r = -.22$)
- 4) มีความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าน้อยลงเมื่อมีความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มากขึ้น ($r = -.24$)
- 5) มีความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานน้อยลงเมื่อมีความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มากขึ้น ($r = -.27$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

7.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับระดับ

โครงสร้างของงาน ($n = 204$)

ตารางที่ 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน

ความพึงพอใจในงาน (LSTR)	ระดับโครงสร้างของงาน			โดยรวม
	ความชัดเจน (LCL)	ความซ้ำ (LAG)	ความเรียบง่าย (LSIM)	
โดยทั่วไป (SALL)	.19*	-.08	-.05	.04
ด้านลักษณะงาน (SWO)	.23*	-.13	-.08	.22*
ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU)	.37*	.02	-.05	.32*
ด้านลักษณะของรายได้ (SIN)	.16	*.04	*.07	.07
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP)	.09	-.20*	-.12	.14
ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO)	.27*	-.04	-.16	.26*

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 36 พบว่าความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ($r = 0.19$) ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ($r = 0.23$ และ 0.22) ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ($r = 0.37$ และ 0.32) ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความซ้ำของงาน (LAG) ($r = 0.20$) และความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ($r = 0.26$)

7.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับปัจจัย
สถานการณ์ด้านที่ 2 ถึง 5

ตารางที่ 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านต่าง ๆ กับความคลุมเครือใน
บทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์
(NACH) และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND)

ความพึงพอใจในงาน	ปัจจัยสถานการณ์			
	ROLE	CONT	NACH	NIND
โดยทั่วไป (SALL)	-.27*	.32*	.22*	.05
ด้านลักษณะงาน (SWO)	-.43*	.15	.18*	-.03
ด้านลักษณะผู้บังคับบัญชา (SSU)	-.39*	.21*	.13	.09
ด้านลักษณะรายได้ (SIN)	-.21*	.03	.13	.02
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP)	.25*	.07	.09	.02
ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน (SCO)	-.29*	.13	.07	.10

*P<0.05

จากตารางที่ 37 พบว่าความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) และความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ($r = .32, .22$)
ส่วนความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีความสัมพันธ์ทางลบกับทุก ๆ ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจ
ในงานโดยทั่วไป (SALL) ความพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับ
บัญชา (SSU) ความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SIN) ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า
(SOP) ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ($r = -.27, -.43, -.39, -.21, -.25, -.25, -$
.29, ตามลำดับ) ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความคลุมเครือใน
บทบาท (ROLE) ($r = -.43$) และมีความสัมพันธ์สัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์
(NACH) ($r = .18$) และความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ($r = .21$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

โดยสรุปแล้วอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (BSU) มีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันตามสถานการณื ดังนี้

มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) มากขึ้นเมื่ออาจารย์พยาบาลมีความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) และความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) สูง แต่มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปลดลงเมื่อมีความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มากขึ้น

มีความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) สูงขึ้น เมื่ออาจารย์พยาบาลมีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) สูงขึ้น แต่มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (SWO) ลดลงเมื่อมีความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มากขึ้น

มีความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) สูงขึ้นเมื่อระดับโครงสร้างของงาน (LSTR) สูงขึ้น มีความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) มากขึ้น แต่ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) จะลดลงเมื่อมีความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มากขึ้น

มีความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SIN) ลดลงเมื่อมีความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มากขึ้น

มีความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) มากขึ้น เมื่อแนวทางในการทำงาน มีความชัดเจน (LCL) มากขึ้น และระดับโครงสร้างของงาน (LSTR) สูงขึ้น แต่ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ลดลงเมื่อมีความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มากขึ้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

7.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน (n = 81)

ตารางที่ 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน (n = 81)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับโครงสร้างของงาน			
	ความชัดเจน (LCL)	ความซ้ำ (LAG)	ความเรียบง่าย (LSIM)	โดยรวม (LSTR)
โดยทั่วไป (SALL)	.30*	-.16	.24	.24
ด้านลักษณะงาน (SWO)	.30*	-.07	.03	.29*
ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU)	.39*	-.06	.02	.23
ด้านลักษณะของรายได้ (SIN)	.28*	-.10	-.05	-.03
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP)	.27*	-.10	.17	.16
ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO)	.14	-.12	.11	.34*

*P<0.05

จากตารางที่ 38 พบว่าความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ($r = 0.30$) ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ($r = 0.30$ และ $.29$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ (SIN) ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ($r = .39, .28, .27$) ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ($r = .34$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านต่าง ๆ กับปัจจัยสถานการณ์

ด้านที่ 2 ถึง 5

ตารางที่ 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND)

(n = 83)

ความพึงพอใจในงาน	ปัจจัยสถานการณ์			
	ROLE	CONT	NACH	NIND
โดยทั่วไป (SALL)	-0.36*	0.18	0.07	0.04
ด้านลักษณะงาน (SWO)	-0.25	-0.06	-0.05	-0.18
ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU)	-0.21	-0.01	0.07	-0.09
ด้านลักษณะรายได้ (SIN)	-0.19	0.13	-0.00	0.03
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP)	0.13	0.12	0.02	0.02
ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO)	-0.28*	-0.12	0.10	0.04

*P<0.05

จากตารางที่ 39 พบว่าความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ($r = -0.36, -0.28$)

โดยสรุปแล้ว อาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าคุณบังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) มีความพึงพอใจด้านต่าง ๆ แตกต่างกันตามสถานการณ์ ดังนี้

มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) มากขึ้น เมื่อแนวทางในการทำงานมีความชัดเจน (LCL) มากขึ้น แต่ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ลดลง ถ้าอาจารย์พยาบาลมีความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มากขึ้น

มีความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) มากขึ้น เมื่อระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) และระดับโครงสร้างของงาน (LSTR) มีมากขึ้น

มีความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) มากขึ้น เมื่อระดับความ
ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) มีมากขึ้น

มีความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SIN) และความพึงพอใจด้านโอกาสในการ
ก้าวหน้า (SSU) มากขึ้น เมื่อระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานมากขึ้น

ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) จะน้อยลง เมื่ออาจารย์
พยาบาลมีความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) สูงขึ้น

ส่วนอาจารย์พยาบาลที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) สูงจะรับรู้ใน
ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) น้อยลง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

7.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของระดับ

โครงสร้างของงาน

ตารางที่ 40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน (n = 81)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับโครงสร้างของงาน			
	LCL	LAG	LSIM	LSTR
โดยทั่วไป (SALL)	0.17	-0.13	-0.23*	0.22*
ด้านลักษณะงาน (SWO)	0.28*	-0.11	-0.21*	0.27*
ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU)	0.38*	-0.23*	-0.11	0.32*
ด้านลักษณะรายได้ (SIN)	0.13	0.03	-0.20*	0.10
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP)	0.12	-0.18*	-0.14	0.16
ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO)	0.25*	0.03	-0.09	0.25*

*P<0.05

จากตารางที่ 40 พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ($r = .22$) แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ($r = 0.23$) ส่วนความพึงพอใจด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ($r = 0.28, 0.27$) แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ($r = -0.21$) ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ($r = 0.38, \text{ และ } 0.32$) แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความซ้ำของงาน (LAG) ($r = -0.23$) ส่วนความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ (SIN) มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ($r = -0.20$)

ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) และความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ($r = 0.25$ และ 0.25) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านต่าง ๆ กับปัจจัยสถานการณ์

ด้านที่ 2 ถึง 5

ตารางที่ 41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) ($n = 189$)

ความพึงพอใจในงาน	ปัจจัยสถานการณ์			
	ROLE	CONT	NACH	NIND
โดยทั่วไป (SALL)	-0.31*	0.25*	0.03	-0.14
ด้านลักษณะของงาน (SWO)	-0.38*	0.05	0.04	-0.15
ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU)	-0.36*	-0.05	0.05	-0.17
ด้านลักษณะรายได้ (SIN)	-0.16	-0.02	-0.01	-0.15
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP)	-0.17*	0.08	-0.00	-0.15
ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO)	-0.31*	0.07	-0.02	-0.21*

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 41 พบว่าความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ เกือบทุกด้านยกเว้นความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ (SIN) (ได้แก่ SALL, SWO, SSU, SOP, SCO) ($r = -0.31, -0.38, -0.36, -0.17, -0.31$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ($r = 0.25$) และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ($r = -0.21$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสรุปแล้วอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) มีความพึงพอใจด้านต่าง ๆ แตกต่างกับตามสถานการณ์ดังนี้

มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) สูงขึ้น เมื่อระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) สูงขึ้น หรือเมื่ออาจารย์พยาบาลมีความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) สูงขึ้น แต่จะมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ลดลงเมื่อระดับความเรียบง่ายของงานหรือเมื่ออาจารย์พยาบาลมีความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) สูงขึ้น

มีความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) สูงขึ้น เมื่อระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) หรือระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) สูงขึ้น แต่จะมีความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ลดลงเมื่องานมีระดับความเรียบง่ายสูงขึ้น หรือความคลุมเครือในบทบาทสูงขึ้น

มีความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) สูงขึ้น เมื่อระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) สูงขึ้นหรือระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) สูงขึ้น แต่ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ลดลงเมื่อระดับความซ้ำ ๆ (LAG) ของงานสูงขึ้น หรือความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) สูงขึ้น

ความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SIN) สูงขึ้นเมื่อระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ลดลง

ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SSU) สูงขึ้น เมื่อระดับความซ้ำ ๆ (LAG) ของงานลดลง หรือความคลุมเครือในบทบาทลดลง

ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) สูงขึ้นเมื่อระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) สูงขึ้นหรือระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) สูงขึ้น แต่ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) จะลดลงเมื่อความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) สูงขึ้น หรือความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) สูงขึ้น

ส่วนอาจารย์พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) สูงหรือความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) สูง ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) จะลดลง

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 8 ผลการใช้ปัจจัยสถานการณ์ทำนายความพึงพอใจในงานแต่ละด้านของอาจารย์พยาบาลที่มี
พฤติกรรมผู้นำในแต่ละแบบ

8.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับ
ปัจจัยสถานการณ์

ตารางที่ 42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ กับแต่ละชนิดของระดับ
โครงสร้างของงาน (LCL,LAG,LSIM และ LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE)
ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) และ
ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND)

ความพึงพอใจในงาน	ปัจจัยสถานการณ์							
	LCL	LAG	LSIM	LSTR	RLOE	CONT	NACH	NIND
โดยทั่วไป (SALL)	0.21*	-0.11*	-0.04	0.15*	-0.28*	0.25*	0.09	-0.05
ด้านลักษณะงาน (SWO)	0.26*	-0.13*	-0.10	0.27*	-0.38*	0.04	0.06	-0.11
ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU)	0.36*	-0.08	-0.12*	0.33*	-0.34*	0.01	0.02	-0.11*
ด้านลักษณะรายได้ (SIN)	0.15*	-0.06	-0.10	0.10*	-0.18*	0.03	-0.01	-0.08
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP)		0.16*	-0.13*	-0.07	0.18*	-0.22*	0.01	-0.02
								-0.09
ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO)	0.23*	-0.04	-0.11*	0.26*	0.30*	-0.00	-0.03	-0.08

*P < 0.05

จากตารางที่ 42 พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระของปัจจัยสถานการณ์ด้านที่ 1
(ตัวแปรในกลุ่มระดับโครงสร้างของงาน) ในกลุ่มของระดับโครงสร้างของงานกับความพึงพอใจ
ในงานมีดังต่อไปนี้ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) และระดับโครงสร้างของงาน
โดยรวม (LSTR) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.10 - 0.36$) ส่วนระดับความซ้ำ ๆ ของงาน (LAG) มีความ
สัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงาน
(SWO) และความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า (SSU) ($r = -0.11, -0.8, -0.13$) ส่วนระดับความ
เรียบง่ายของงาน (LSIM) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา

(SSU) และความพึงพอใจในลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ($r = -0.12, -0.11$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานในทุก ๆ ด้าน ($r = -0.18$ ถึง -0.38) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสถานการณ์ด้านความเชื่ออำนาจแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ($r = .25$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสถานการณ์ด้านความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ($r = -0.11$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8.2 ผลการใช้ปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท(ROLE)ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) เพื่อแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SIN) ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) และความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ถึงปัจจัยสถานการณ์ทุก ๆ ตัว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย โดยแบ่งตามลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา 4 แบบ ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ในส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า “ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้าน สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล”

การทดสอบใช้การวิเคราะห์การถดถอย โดยแบ่งตามพฤติกรรมผู้นำที่ละแบบทั้ง 4 แบบ เพื่อหาสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ กับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ

8.2.1 พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ

ในการหาปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลที่จัดกลุ่มตามการรับรู้ ในพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปว่า เป็นแบบสั่งการ (BDI) โดยใช้การวิเคราะห์

การถดถอยได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลกับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย ($S.E._b$) ค่าสถิติ (t) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย ($S.E._est$) ค่าคงที่ในรูปคะแนนดิบ (a) และการทดสอบค่าคงที่ในรูป คะแนนดิบ ดังนี้

8.2.1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไป(SALL)

ตารางที่ 48 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่ามีปัจจัยที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ($n = 138$)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	$S.E._b$	t
NIND	-.2597	-.2095	.0903	-2.238*
ROLE	-.0964	-.0649	.0871	-.702
LAG	-.212	-.1465	.2063	-1.707
CONT	.4162	.2857	.0950	3.067*
LSTR	.1387	.1363	.6273	1.547
LSIM	.1197	.1219	.3078	1.362
LCL	.2159	.1714	.1999	1.890
NACH	-.0398	-.0272	.1159	-.267
R = .4623*		$R^2 = .2137$		
$S.E._est = .5825$		$a = 2.1717^*$		

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 43 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) มีค่าเท่ากับ .4623 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความ

แปรปรวนของความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปได้ 0.2137 หรือร้อยละ 21.37 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ +.5825 การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการในเชิงเส้นตรง ตัวแปรสำคัญที่มีผลสูงสุดคือความเชื่ออำนาจแห่งตนและความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ โดยความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ($b = .4162$, $\beta = .2857$) และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) มีผลในทางลบต่อความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.2597$, $\beta = -.2095$)

มีสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} SALL = & -.2095 * (NIND) + .0649 (ROLE) - .1465 (LAG) + .2857 * (CONT) + .1363 (LSTR) \\ & +.1219 (LSIM) + .1714 (LCL) - .0272 (NACH) \end{aligned}$$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.1.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้าน
ลักษณะงาน (SWO)

ตารางที่ 44 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (n = 138)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E. _b	t
NIND	-.0828	-.0765	.2046	-.810
ROLE	-.2976	-.2297	.1970	-2.472*
LAG	-.1767	-.1469	.4674	-1.701
CONT	.0257	.0203	.2130	.217
LSTR	.0941	.1100	.6901	1.227
LSIM	.1752	.1995	1.4115	2.234*
LCL	.1720	.1560	.4525	1.710
NACH	-.1753	-.1367	.2630	-.683
R = .4413*		R ² = .1947		
S.E. _{est} = .5139		a = 2.3684*		

*p<0.05

จากตารางที่ 44 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (SWO) มีค่าเท่ากับ .4413 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะงานได้ 0.1947 หรือร้อยละ 19.47 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± .5139 การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้จากผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ในเชิงเส้นตรง และตัวแปรสำคัญที่มีผลสูง

สุดท้ายคือความคลุมเครือใน บทบาท (ROLE) และระดับความซ้ำของงาน (LSIM) โดยความคลุมเครือใน บทบาท (ROLE) มีผลในทางลบต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $\beta = -.2976$, $B = -.2297$) และระดับโครงสร้างของงาน โดยรวมมีผลทางบวกต่อความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ($b = .1752$, $\beta = .1995$)

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะงานกับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$\text{SWO} = -.0765 \text{ NIND} - .2297* \text{ROLE} - .1469 \text{ LAG} + .0203 \text{ CONT} + .1100 \text{ LSIM} + .1995* \text{LSTR} + .1560 \text{ LCL} - .1367 \text{ NACH}$$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.1.3 ผลการวิเคราะห์หาคออยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU)

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์หาคออยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความกลมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (n = 188)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E.b	t
NIND	-.1931	-.1458	.2515	-1.535
ROLE	-.1324	-.0836	.2421	-.895
LAG	-.1594	-.1085	.5745	-1.249
CONT	.0647	.0419	.2619	.445
LSIM	-.0698	-.0668	.8483	-.740
LSTR	.1937	.1805	1.7350	2.009*
LCL	.3187	.2365	.5563	2.578*
NACH	-.0721	-.0460	.3232	-.449
R = .4306*		R ² = .1854		
S.E. _{est} = .6317		a = 1.8409*		

*P<0.05

จากตารางที่ 45 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) มีค่าเท่ากับ .4306 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาได้ 0.1854 หรือร้อยละ 18.54 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 0.6317 การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของ

ผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการในเชิงเส้นตรง และตัวแปรสำคัญที่มีผลสูงสุดคือ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) โดยระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานและระดับโครงสร้างของงานโดยรวมมีผลในทางบวกต่อความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.1937$, $B = .1805$ และ $b = .3187$, $B = .2365$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา(SALL)กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$SSU = -.1458 \text{ NIND} - .0836 \text{ ROLE} - .1085 \text{ LAG} + .0419 \text{ CONT} - .0668 \text{ LSIM} + .1805 * \text{LSTR} + .2365 * \text{LCL} - .0460 \text{ NACH}$$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.1.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SIN)

ตารางที่ 46 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าคุณสมบัติวิชาชีพคุณธรรมผู้นำแบบสังการ (n = 138)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E. _b	t
NIND	-.0723	-.0512	.1406	.514
ROLE	-.2024	-.1199	.1353	-1.223
LAG	-.3310	-.2113	.3212	-2.319*
CONT	.1006	.0611	.1464	.619
LSIM	-.0954	-.0856	.4743	-.905
LSTR	.1528	.1336	.9700	1.418
LCL	-.0757	-.0527	.3110	-.548
NACH	-.2831	-.1694	.1807	-1.566
R = .3217		R ² = .1035		
S.E. _{est} = .7064		a = 3.6527		
		F = 1.7027		Signif F = .1047

* P<0.05

จากตารางที่ 46 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ (SIN) มีค่าเท่ากับ .3217 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรด้านสถานการณ์ไม่มีผลต่อความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าคุณสมบัติวิชาชีพคุณธรรมผู้นำแบบสังการ

8.2.1.5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP)

ตารางที่ 47 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (n = 188)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E. _b	t
NIND	1.6398E - 03	1.2583E - 03	.1270	0.053
ROLE	-.3845	-.2467	.1223	-2.573*
LAG	.0576	.0398	.2901	.447
CONT	-1.0046E - 03	-6.604E - 04	.1323	-.007
LSIM	.0596	.0579	.4284	.625
LSTR	.1115	.1055	.8763	1.145
LCL	.1522	.1148	.2809	1.219
NACH	-.4329	.2806	.1632	-2.652*
R = .3767*		R ² = .1419		
S.E. _{est} = .6381		a = 2.7902*		

*P<0.05

หมายเหตุ เกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์ที่มี E ติดท้าย ถ้าเป็น E - 01 หมายถึง การเปลี่ยนให้มีค่าทศนิยมข้างหน้าเพิ่มอีก 1 ตำแหน่ง ถ้า E - 02 หมายถึงต้องให้มีค่าทศนิยมข้างหน้าเพิ่มอีก 2 ตำแหน่ง เช่น 1.6398E - 03 หมายถึง 0.0016398

จากตารางที่ 47 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) มีค่าเท่ากับ .3767 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าได้ 0.1419 หรือร้อยละ 14.19 มีค่า

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .6381$ การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการในเชิงเส้นตรงและตัวแปรสำคัญที่มีผลสูงสุดคือโดยความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) และความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) โดยความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) มีผลทางลบต่อความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลและความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีผลทางลบต่อความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.3845$, $B = -.2467$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่รับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.4329$, $B = -.2806$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ทุกคู่แสดงความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{SOP} = & 0.012 \text{ NIND} - .2467* \text{ROLE} + 0398 \text{ LAG} - .0006 \text{ CONT} + .0579 \text{ LSIM} + 1055 \text{ LSTR} \\ & + .1148 \text{ LCL} - .2806* \text{NACH} \end{aligned}$$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.1.6. ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะ
ของเพื่อนร่วมงาน (SCO)

ตารางที่ 48 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการ
ทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM)
ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่อ
อำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผอสัมพันธ์ (NACH) ความต้องการ
จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน
(SCO) ของอาจารย์พยาบาล ตามการรับรู้ว่ามีปัจจัยที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบตั้งการ
(n = 138)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E. _b	t
NIND	-.0547	-.0426	.2455	-.446
ROLE	-.3887	-.2532	.2363	-2.692*
LAG	-.2315	-.1625	.5606	-1.859
CONT	-.1784	-.1191	.2555	-1.257
LSIM	-.1250	-.1233	.8278	-1.359
LSTR	.0928	.0891	1.6931	.986
LCL	.0738	.0565	.5428	.612
NACH	-.2404	-.1581	.3154	.1302
R = .4183*		R ² = .1750		
S.E. _{est} = .6165		a = 5.1088*		

* P<0.05

จากตารางที่ 48 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความ
พึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ .4183 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบาย
ความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานได้ 0.1750 หรือร้อยละ 17.50 มีค่า
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .6165$ การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของ

เพื่อนร่วมงานของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามีปัญหามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ในเชิงเส้นตรง และตัวแปรสำคัญที่มีผลสูงสุดคือความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) โดยความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีผลทางลบต่อความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SWO) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามีปัญหามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.3887$, $B = -.2532$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน(SCO)กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$SCO = -.0426 \text{ NIND} - .2532 * \text{ROLE} - .1625 \text{ LAG} - .1191 \text{ CONT} - .1233 \text{ LSIM} + .0891 \text{ LSTR} + .0565 \text{ LCL} - .1581 \text{ NACH}$$

8.2.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

ในการหาปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลที่จัดกลุ่มตามการรับรู้ในพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปว่า เป็นแบบสนับสนุน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลกับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ในรูปคะแนนดิบ (b) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (B) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย (S.E._b) ค่าสถิติที (t) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E._{est}) ค่าคงที่ในรูปคะแนนดิบ และการทดสอบค่าคงที่ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.2.1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไป (SALL)

ตารางที่ 49 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผดสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป(SALL)ของอาจารย์พยาบาล ตามการรับรู้ว่ามีปัญหามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (n = 211)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E.b	t
NIND	-.1944	-.1629	.0744	-2.032*
LAG	-.1287	-.1012	.1500	-1.502
LSTR	-.0438	-.0498	.4849	.633
LSIM	.0244	.0271	.2231	.382
CONT	.3790	.2775	.0700	3.791*
LCL	.1267	.1153	.1528	1.450
NACH	.1727	.1143	.0994	1.351
ROLE	-.2098	-.1603	.0707	-1.889
R = .4118*		R = .1696		
S.E. _{est} = .5475		s = 2.5556*		

* P<0.05

จากตารางที่ 49 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) มีค่าเท่ากับ .4118 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปได้ .1696 หรือร้อยละ 16.96 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .5475$ การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้

ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเชิงเส้นตรงและตัวแปรสำคัญที่มีผลสูงสุดคือความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT)และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) โดยความเชื่ออำนาจแห่งตน มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ($b = .3790$, $B = .2775$)และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.1944$, $B = -.1629$)

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป(SALL)กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$SALL = -.1629 * NIND - .1012 LAG - .0498 LSTR + .0271 LSIM + .2775 * CONT + .1153 LCL + .1143 NACH - .1603 ROLE$$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.2.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน(SWO)

ตารางที่ 50 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งคน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (n = 211)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E.b	t
NIND	-.2661	-.2456	.1637	-3.251*
LAG	-.2151	-.1862	.3300	-2.933*
LSTR	0.0587	.0734	1.0668	.991
LSIM	0.0533	0.0563	.4909	.243
CONT	.1315	.1060	.1540	1.538
LCL	.0740	.0743	.3362	.991
NACH	.1617	.1178	.2188	1.478
ROLE	-.4426	-.3725	.1555	-4.657*
R = .5126*		R ² = .2627		
S.E.est = .4684		a = 2.8915		

*P<0.05

จากตารางที่ 50 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (SWO) มีค่าเท่ากับ .5126 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะงานได้ .2627 หรือร้อยละ 26.27 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .4684$ การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์

พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเชิงเส้นตรงและตัวแปรตามที่มีผลสูงสุดคือความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) และระดับความซ้ำของงาน (LAG) โดยความคลุมเครือในบทบาท(CONT) ความต้องการจำเป็นด้านความเป็นอิสระ (NIND) และระดับความซ้ำ ๆ ของงาน(LAG)จะมีผลทางลบกับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (มีสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.4426$ $B = -.3725$, $b = .2661$ $B = -.2456$ และ $b = -.2151$, $B = -.1862$) มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$SWO = .2456* NIND - .1862* LAG + .0734 LSTR + .0163 LSIM + .1060 CONT + .0743 LCL + .1178 NACH - .3725* ROLE$$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.2.3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะ
ของผู้บังคับบัญชา (SSU)

ตารางที่ 51 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผอธัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา(SSU)ของอาจารย์พยาบาล ตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบ
สนับสนุน (n = 211)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E. _b	t
NIND	-.0610	-.0471	.0997	-.612
LAG	-0.0543	-.0393	.0893	-.068
LSTR	.1501	.1569	.0722	2.08*
LSIM	.0879	.0899	.0665	1.323
CONT	.2261	.1523	.1042	2.170*
LCL	.2683	.2248	.0910	2.948*
NACH	-.0608	-.0370	.1333	-.456
ROLE	-.3244	-.2280	.1158	-2.801*
R = .4862*		R ² = .2364		
S.E. _{est} = .5707		a = .9627*		

* P<0.05

จากตารางที่ 51 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) มีค่าเท่ากับ .4862 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาได้ 0.2367 หรือร้อยละ 23.64 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± .5707 การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของ

ผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าคุณบังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ความชัดเจนในแนวทางการทำงาน(LCL) ความคลุมเครือในบทบาท(ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน(CONT)และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม(LSTR) โดยระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) มีผลในทางบวกต่อความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = .2683$, $B = .22481$) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีผลทางลบกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.3244$, $B = -.2280$) ความเชื่ออำนาจแห่งตนและระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) มีผลทางลบกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา(SSU)ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าคุณบังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (มีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย $b = -.1501$, $B = .1569$ และ $b = .2261$, $B = .1523$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา(SSU)กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$SSU = -.0471 NIND - .0393 LAG + .1569* LSTR + .0899 LSIM + .1523* CONT + .2248* LCL - .0370 NACH - .2280* ROLE$$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.2.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะ
ของรายได้ (SIN)

ตารางที่ 52 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการ
ทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM)
ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่อ
อำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ
จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ของอาจารย์-
พยาบาลตามการรับรู้ว่ามีปัจจัยปัญหาพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (n = 211)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E. _b	t
NIND	-.1160	-.0818	.1211	-.958
LAG	-.0980	-.0648	.1085	-.903
LSTR	-.0356	-.0340	.0877	-.406
LSIM	-.0295	-.0276	.0807	-.366
CONT	-.0622	-.0383	.1266	-.491
LCL	.1343	-.1029	.1106	1.215
NACH	.1779	.0990	.1619	1.099
ROLE	-.2430	-.1561	.1407	-1.727
R = .2419		R ² = 0.0585		
S.E. _{est} = .6933		a = 1.4836		
		F = 1.7027	Signif F = .1047	

จากตารางที่ 52 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความ
พึงพอใจด้านลักษณะรายได้ (SIN) มีค่าเท่ากับ .2419 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แสดงว่าไม่มีตัวแปรด้านสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ของ
อาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามีปัจจัยปัญหาพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

8.2.2.5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP)

ตารางที่ 53 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าคุณยังคับบัญชา มีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (n = 211)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E. _b	t
NIND	-.1173	-.1000	.0972	-1.206
LAG	-.2383	-.1906	.0871	-2.735*
LSTR	.0660	.0763	.0704	.937
LSIM	-.0612	.0692	.0648	-.943
CONT	.0471	.0351	.1017	.464
LCL	-.0404	-.0374	.0888	-.455
NACH	-4.6737E - 03	-3.146E - 03	.1300	-.036
ROLE	-.3166	-.2461	.1130	-2.803*
R = .3343		R ² = .1118		
S.E. _{est} = .5567		a = 3.5271*		

*P<0.05

จากตารางที่ 53 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) มีค่าเท่ากับ .3343 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าได้ 0.1118 หรือร้อยละ 11.18 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .5567$ การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าของ

อาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามี พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือระดับความซ้ำของงาน (LAG) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) โดยความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) และระดับความซ้ำของงาน (LAG) มีผลทางลบต่อความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.3166$ $B = -.2461$, และ $b = -.2383$ $B = -.1906$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า(SOP)กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$\text{SOP} = -.1000 \text{ NIND} - .1906 * \text{LAG} + .763 \text{ LSTR} - .0692 \text{ LSIM} + .0351 \text{ CONT} - .0374 \text{ LCL} - .0031 \text{ NACH} - .2461 * \text{ROLE}$$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.2.6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO)

ตารางที่ 54 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่ามีปัจจัยปัญหาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (n = 211)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E.b	t
NIND	.0232	0.0588	.1009	.230
LAG	-.0977	-.0743	.0903	-1.081
LSTR	.1171	.1288	.0730	1.607
LSIM	-.0314	-.0338	.0672	-.468
CONT	.1157	.0820	.1054	1.097
LCL	.1647	.1452	.0*21	1.789
NACH	-.1517	-.0971	.1348	-1.125
ROLE	-.2325	-.1720	.1171	-1.985*
R = .3679*		R ² = .1353		
S.E. _{est} = .5772		a = 1.9415*		

*P<0.05

จากตารางที่ 54 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) มีค่าเท่ากับ .3679 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ได้ 0.1353 หรือร้อยละ 13.53 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± .5772 การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้าน

โอกาสก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเชิง
 เส้นตรง และตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) โดยความ คลุมเครือในบทบาท
 (ROLE) มีผลทางลบต่อความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า ผู้
 บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.2325$, $B = -.1720$) มีนัย
 สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความ
 พึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน(CO)กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$SCO = 0.0588 \text{ NIND} - .0743 \text{ LAG} + .1288 \text{ LSTR} - .0338 \text{ LSIM} - .0820 \text{ CONT} + .1452 \text{ LCL} - \\ .0971 \text{ NACH} - .1720 * \text{ROLE}$$

8.2.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ในการหาปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลที่จัดกลุ่ม
 ตามการรับรู้ในพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปว่า เป็นแบบมีส่วนร่วม (BCO) โดยใช้การ
 วิเคราะห์การถดถอยได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลกับ
 ปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ในรูปคะแนนดิบ (b) และในรูปคะแนน มาตรฐาน (β) ค่าความ
 กลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย (S.E.b) ค่าสถิติ (t) ทดสอบความมีนัยสำคัญทาง
 สถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าความกลาดเคลื่อน
 มาตรฐานในการทำนาย (S.E._{est}) ค่าคงที่ในรูปคะแนนดิบ และการทดสอบค่าคงที่ในรูปคะแนนดิบ
 ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.3.1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ของอาจารย์พยาบาล ตามการรับรู้ว่าคุณสมบัติพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ตารางที่ 55 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ที่ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าคุณสมบัติพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) (n = 84)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E.b	t
NIND	.0845	.0601	.1625	.520
LAG	-.1950	-.1404	.1375	-1.419
ROLE	-.4272	-.2162	.1485	-2.876*
CONT	.1879	.1222	.1653	1.136
LSIM	.3587	.4059	.0913	3.928*
LSTR	.1252	.1268	.1017	1.232
LCL	.3219	.3026	.1234	2.609*
NACH	-.2234	-.1507	.1789	-1.249
R = .6105*		R = .3727		
S.E.est = .5079		a = 2.0490*		

* P<0.05

จากตารางที่ 55 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) มีค่าเท่ากับ .6105 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปได้ .3729 หรือร้อยละ 37.27 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .5079$ การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าคุณสมบัติพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือระดับความ

เรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) และความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานระดับและความเรียบง่ายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาล ที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) (มีสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = .3219$, $B = .3026$, $b = .3587$, $B = .4059$) และความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) (มีสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.4272$, $B = .3263$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$SALL = .0601 NIND - .1404 LAG - .3263* ROLE + .1222 CONT + .1059* LSIM + .1268 LSTR + .3026* LCL - .1507 NACH$$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.3.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความ

พึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO)

ตารางที่ 56 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลตาม การรับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) (n = 84)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E.b	t
NIND	-.2038	-.1758	.1461	-1.395
LAG	-.0863	-.0753	.1236	-.699
ROLE	-.1004	-.0930	.1335	-.752
CONT	-.2073	-.1635	.1486	-1.395
LSIM	.0620	.0851	.0821	.756
LSTR	.1650	.2027	.0914	1.805
LCL	.3563	.4062	.1109	3.212*
NACH	-.0419	-.0342	.1608	-.260
R = .5043*		R ² = .2543		
S.E.est = .4566		a = 2.0314*		

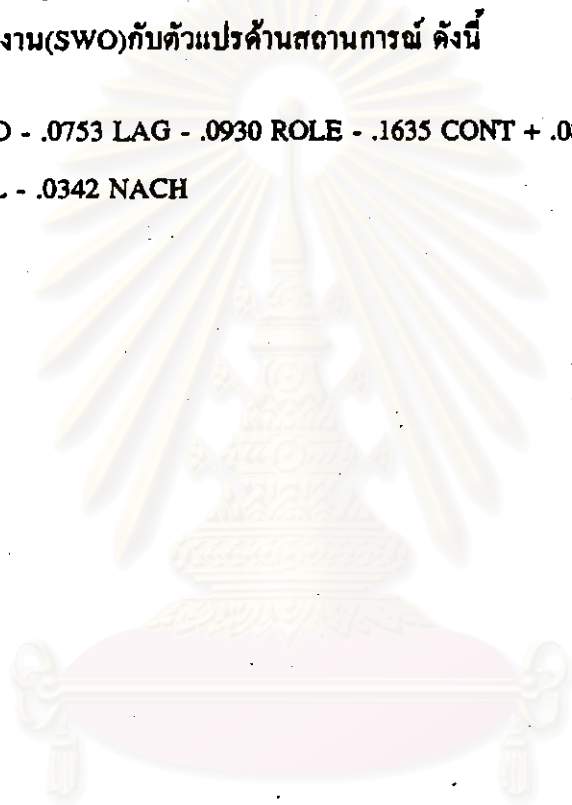
*P<0.05

จากตารางที่ 56 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (SWO) มีค่าเท่ากับ .5043 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะงานได้ .2543 หรือร้อยละ 25.43 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .4566$ การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามีปัญหามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเชิงเส้นตรงตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) โดยระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามีปัญหามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (มีสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = .3563$, $B = .4062$) มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ทุกขแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะงาน(SWO)กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$\text{SWO} = -.1758 \text{ NIND} - .0753 \text{ LAG} - .0930 \text{ ROLE} - .1635 \text{ CONT} + .0851 \text{ LSIM} + .2027 \text{ LSTR} + .4062 * \text{LCL} - .0342 \text{ NACH}$$



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.3.3 ผลการวิเคราะห์หาคออยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU)

ตารางที่ 57 การวิเคราะห์หาคออยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา(SSU)ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (n = 84)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E.b	t
NIND	-2382	-.1499	.2018	-1.180
LAG	-.1335	-.0851	.1707	-.782
ROLE	-2.6826E - 03	-1.814E - 03	.1845	-0.055
CONT	-2669	-.2669	.2054	-1.300
LSIM	.1068	.1068	.1134	.941
LSTR	.1310	.1310	.1263	1.037
LCL	.6075	.6075	.1533	3.963*
NACH	.0754	.0754	.2222	.339
R = .4919*		R ² = .2419		
S.E. _{est} = .6309		a = 1.4069*		

* P<0.05

จากตารางที่ 57 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) มีค่าเท่ากับ .4919 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาได้ 0.2419 หรือร้อยละ 24.19 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .6309$ การที่ค่า R มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเชิงเส้นตรง

ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) โดยระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรม ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.6075$, $B = -.5054$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา(SSU)กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$SSU = -.1499 NIND - .0851 LAG - 0.0018 ROLE - .1536 CONT + .1069 LSIM + .1174 LSTR + .5054* LCL + .0450 NACH$$



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.3.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SIN)

ตารางที่ 58 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SIN) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่ามีปัจจัยปัญหาพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (n = 84)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E.b	t
NIND	-.0687	-.0364	.2565	-.268
LAG	-.3211	-.1721	.2170	-1.480
ROLE	-.2544	-.1448	.2345	-1.085
CONT	.0470	.0228	.2610	.180
LSIM	.0620	0.0522	.1441	.430
LSTR	.1519	.1145	.1605	-.946
LCL	.4536	.3175	.1948	2.329*
NACH	-.2572	-.1292	.2824	-.911
R = .3647		$R^2 = .1331$		
S.E. _{est} = .8017		a = 2.858		
		F = 1.3620		Signif. F = .2282

จากตารางที่ 58 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ (SIN) มีค่าเท่ากับ .3647 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แสดงว่าไม่มีตัวแปรด้านสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ (SIN) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่ามีปัจจัยปัญหาพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) ได้

8.2.3.5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความ

พึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP)

ตารางที่ 59 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผดสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) (n = 84)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E.b	t
NIND	.0375	.0222	.2236	.168
LAG	-.1561	-.0936	.1892	-.825
ROLE	-.0834	-0.0531	.2044	-.408
CONT	.0731	.0396	.2275	.321
LSIM	.2935	.2768	.1257	2.335*
LSTR	.0939	.0793	.1399	.672
LCL	.4502	.3527	.1698	2.651
NACH	-.1445	-.0813	.2462	-.587
R = .4179		R ² = .1747		
S.E. _{est} = .6990		a = .2877		
		F = 1.8782		sinf F = .0770

*P<0.05

จากตารางที่ 59 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) มีค่าเท่ากับ .4179 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าไม่มีตัวแปรด้านสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO)

8.2.3.6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO)

ตารางที่ 60 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผดสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่ามีปัญหามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) ($n = 84$)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E.b	t
NIND	.1960	.1405	.1811	1.082
LAG	-.0817	-0.0592	.1532	-.533
ROLE	-.2210	-.1701	.1655	-1.355
CONT	-.2875	-.1884	.1843	-1.561
LSIM	.1330	.1517	.1017	1.307
LSTR	.2789	.2847	.1133	2.462*
LCL	.1486	.1410	.1375	1.082
NACH	-.0618	-.0420	.1994	-.310
R = .4568*		R ² = .2087		
S.E. _{est} = .5660		a = 1.2190*		

* P<0.05

จากตารางที่ 60 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) มีค่าเท่ากับ .4568 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานได้ 0.2087 หรือร้อยละ 20.87 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .5660$ การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อน

ร่วมงาน (SCO) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) โดยระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = .2789$, $B = 2847$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน(SWO)กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$SCO = .1405 NIND - 0.0592 LAG - .1701 ROLE - .1884 CONT + .1517 LSIM + .2847* LSTR + .1410 LCL - .0420 NACH$$

8.2.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ในการหาสมการทำนายความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลที่จัดกลุ่มตามการรับรู้ในพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปว่า เป็นแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) โดยใช้ตัวแปรทำนายคือ ปัจจัยสถานการณ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลกับปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ในรูปคะแนนดิบ (b) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย (S.E._b) ค่าสถิติ (t) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E._{est}) ค่าคงที่ในรูปคะแนนดิบ และการทดสอบค่าคงที่ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.4.1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าคุณสมบัติวิชาชีพผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ตารางที่ 61 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ของอาจารย์พยาบาล ตามการรับรู้ว่าคุณสมบัติวิชาชีพผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) (n = 197)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E.b	t
NIND	-.1473	-.1038	.1178	-1.250
LSTR	.0949	.1110	.0651	1.458
LAG	-.1561	-.1053	.1028	-1.518
LSIM	-.1432	-.1453	.0738	-1.941
CONT	.3413	.2387	.1078	3.165*
LCL	-.0678	-.0614	.0998	-.679
NACH	-.1594	-.0922	.1507	-1.058
ROLE	-.2642	-.2177	.1113	-2.375*
R = .4463*		R = .1992		
S.E.est = .5692		a = 4.5578*		

* P<0.05

จากตารางที่ 61 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) มีค่าเท่ากับ .4463 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปได้ .1992 หรือร้อยละ 19.92 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .5692$ การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้

ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในเชิงเส้นตรงตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือความเชื่ออำนาจ
 แห่งตน (CONT) และความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) โดยความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) มี
 ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า
 ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.3413$,
 $B = -.2387$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีความสัมพันธ์ทางลบ
 กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบ
 มุ่งความสำเร็จ (BAC) (มีสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = .2642$, $B = -.2177$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ทุกคู่แสดงความ
 พึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$SALL = -.1038 NIND + .1110 LSTR - .1053 LAG - .1453 LSIM + .2387* CONT - .0314 LCL - .0922 NACH - .2177* ROLE$$

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.4.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความ

พึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO)

ตารางที่ 62 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) (n = 197)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E.b	t
NIND	-.0993	-.0772	.1069	-.929
LSTR	.1063	.1357	.0596	1.784
LAG	-.1208	-.0896	.0933	-1.294
LSIM	-.0751	-.0845	.0663	-1.132
CONT	-.0452	-.0346	.0985	-.459
ROLE	-.3415	-.3087	.1007	-3.392*
NACH	-0.0506	-6.870E - 03	.1347	-.079
LCL	8.313E - 03	8.283E - 03	.0905	.092
R = .4324*		R ² = .1870		
S.E.est = .5210		a = 3.2348*		

*p<0.05

จากตารางที่ 62 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (SWO) มีค่าเท่ากับ .4324 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะงานได้ .1870 หรือร้อยละ 18.70 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .5210$ การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) ในเชิงเส้นตรง

ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) โดยความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (มีสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.3415$, $B = -.3087$) มีนัยสำคัญที่ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะงาน(SWO)กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$\text{SWO} = -.0772 \text{ NIND} + .1357 \text{ LSTR} - .0896 \text{ LAG} - .0845 \text{ LSIM} - .0346 \text{ CONT} - .3087* \text{ ROLE} - .0068 \text{ NACH} + .0082 \text{ LCL}$$



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.4.3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความ
พึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU)

ตารางที่ 63 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาล ตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) (n = 197)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E. _b	t
NIND	-.1746	-.1096	.1244	-1.404
LSTR	.1791	.1846	.0694	2.583*
LAG	-.3766	-.2256	.1086	-3.468*
LSIM	.0620	.0564	.0772	.804
CONT	-.1617	-.0998	.1146	-1.411
ROLE	-.3222	-.2352	.1172	-2.750*
NACH	-.0413	-.0215	.1568	-.263
LCL	.2455	.1975	.1053	2.331*
R = .5308*		R ² = .2818		
S.E. _{est} = .6064		a = 3.7059*		

*P<0.05

จากตารางที่ 63 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) มีค่าเท่ากับ .5308 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาได้ 0.2818 หรือร้อยละ 28.18 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .6064$ การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จ (BAC)

ในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) โดยความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชา (SSU) มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) (มีสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.3222$, $B = -.2351$) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (มีสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = .3766$, $B = -.2256$) ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = .2455$, $B = .1975$ และ $b = -.1791$, $B = .1846$ ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา (SSU) กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$SSU = -.1096 NIND + .1846 * LSTR - .2256 * LAG + .0564 LSIM - .0998 CONT - .2352 * ROLE - .0215 NACH + .1975 * LCL$$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(NIND) โดยความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SIN) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = .3163$ $B = -.1918$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้(SIN)กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$\text{SIN} = -.1918 * \text{NIND} + .0479 \text{ LSTR} + .0232 \text{ LAG} - .1103 \text{ LSIM} - .0457 \text{ CONT} - .1314 \text{ ROLE} + .0919 \text{ NACH} - .0025 \text{ LCL}$$



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.4.5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP)

ตารางที่ 65 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความล่าช้าของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผดสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่ามีปัจจัยปัญหาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) (n = 197)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E. _b	t
NIND	-.2404	-.1619	.1305	-1.841
LSTR	.0625	.0691	.0728	.859
LAG	-.2549	-.1638	.1140	-2.236*
LSIM	-.0761	-.0742	.0810	-.940
CONT	.0812	.0538	.1203	.675
ROLE	-.1316	-.1030	.1230	-1.070
NACH	.0896	.0501	.1646	.544
LCL	-0.0510	-9.454E - 03	.1105	-.099
R = .3000*		R ² = .0900		
S.E. _{est} = .6365		a = 3.0731*		

*P<0.05

จากตารางที่ 65 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) มีค่าเท่ากับ .3000 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ได้ 0.0900 หรือร้อยละ 9 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .6365$ การที่ค่า R มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือระดับความล่าช้า-ของงาน (LAG)

โดยระดับความซ้ำของงาน (LAG) มีผลทางลบต่อความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -2549$ $B = - .1638$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป(SALL) กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

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



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8.2.4.6 ผลการวิเคราะห์หาคออยระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความ
พึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO)

ตารางที่ 66 การวิเคราะห์หาคออยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการ
ทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับ
โครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจ
แห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อ
ความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ของ
อาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC)
(n = 211)

ปัจจัยสถานการณ์	b	B	S.E. _b	t
NIND	-.2650	-.1696	.1329	-1.994*
LSTR	.1115	.1171	.0741	1.506
LAG	.0683	.0417	.1161	.588
LSIM	.0556	.0544	.0825	.189
CONT	.0691	.0435	.1224	.564
ROLE	-.2969	-.2208	.1252	-2.371*
NACH	-.1040	-.0553	.1676	-.621
LCL	.0881	.0722	.1125	.783
R = .3855*		R ² = .1486		
S.E. _{est} = .6478		a = 2.8236*		

*P<0.05

จากตารางที่ 66 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความ
พึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) มีค่าเท่ากับ .3855 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถ
อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน(SCO) ได้ 0.1486 หรือ
ร้อยละ 14.86 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ $\pm .6476$ การที่ค่า R มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้าน
ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ของอาจารย์พยาบาลในเชิงเส้นตรง ตัวแปรที่มีผลสูงสุดคือความ

กลุ่มเครือในบทบาท (ROLE)และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) โดยกลุ่มเครือในบทบาท (ROLE)และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) มีผลทางลบต่อความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ว่า ผู้นำบังคับบัญชา มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BAC) (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $b = -.2969$ $B = -.2208$ และ $b = -.2650$, $B = -.1696$ ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ทุกองแสดงความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน(SCO) กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ดังนี้

$$SCO = -.1696* NIND + .1171 LSTR + .0417 LAG + 0.0544 LSIM + .0435 CONT - .2208*$$

$$ROLE - .0553 NACH + .0722 LCL$$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 9 ผลสรุปจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

ในส่วนนี้ผู้วิจัยต้องการข้อมูลเชิงประจักษ์ ในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยแยกหัวข้อให้ผู้ตอบใน 5 หัวข้อ คือ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา ลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ทำ ลักษณะสภาพแวดล้อม และปัจจัยอื่น ๆ

9.1 ปัจจัยลักษณะของผู้บังคับบัญชา

อาจารย์พยาบาลได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บังคับบัญชาทั้งด้านบวกและด้านลบแง่ลบเรียงตามความถี่ได้ดังนี้

ลักษณะด้านบวก

มีความรับผิดชอบสูง	ความถี่	38
มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นใจ	ความถี่	31
ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	ความถี่	24
มีความรู้ความสามารถสูง	ความถี่	23
มีความเป็นผู้นำ	ความถี่	22
มีความเอื้ออาทร มีน้ำใจ เป็นกันเอง	ความถี่	21
ริเริ่ม สร้างสรร	ความถี่	17
นักพัฒนา	ความถี่	15
ใจดี ใจเย็น	ความถี่	14
บุคลิกธรรม เสมอภาค	ความถี่	13
ตั้งใจทำงาน จริงจังกับงาน	ความถี่	12
มีวิสัยทัศน์	ความถี่	11
ตัดสินใจเร็วทันต่อเหตุการณ์	ความถี่	11
มีคุณธรรม จริยธรรมสูง	ความถี่	9
ให้เกิดรอยยิ้ม	ความถี่	9
มีมนุษยสัมพันธ์ดี	ความถี่	7
ยึดหยุ่น	ความถี่	7
เป็นประชาธิปไตย	ความถี่	7
ขยัน กระตือรือร้น	ความถี่	7

มีบุคลิกดี	ความดี	7
ว่องไว กระฉับกระเฉง	ความดี	6
เป็นมิตร	ความดี	6
เปิดโอกาสให้เข้าพบได้	ความดี	6
รักและช่วยเหลือผู้อื่น	ความดี	6
เห็นใจ เอาใจใส่	ความดี	4
ยึดหลักการ	ความดี	3
มุ่งมั่น - มุ่งงาน	ความดี	3
ซื่อสัตย์ รักกว้างขวาง	ความดี	3
ละเอียดถี่ถ้วน	ความดี	3
มีคุณวุฒิสูง	ความดี	3
ปฏิภาณ ไหวพริบดี	ความดี	3
เป็นกันเอง	ความดี	3
ครอบครัวมีความพร้อม	ความดี	2
ซื่อสัตย์	ความดี	2
เด็ดขาด	ความดี	2
สุขภาพ นุ่มนวล	ความดี	2
ตรงไป ตรงมา	ความดี	2
ไม่มีพิธีรีตรอง	ความดี	2
ใช้การตัดสินใจของกลุ่ม	ความดี	2
รอบคอบ	ความดี	2
เมื่อยืน สุขุม	ความดี	2
แก้ปัญหาดี	ความดี	2
มีอารมณ์ขัน	ความดี	1
ไว้วางใจ	ความดี	1
เป็นแบบอย่าง	ความดี	1
เข้าสังคมเก่ง	ความดี	1
สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา	ความดี	1
มีการมอบหมายงาน	ความดี	1

เสียดสละ	ความดี	1
ติดตามงาน	ความดี	1
ลักษณะทางลบ		
ใช้อารมณ์ ไม่ควบคุมอารมณ์	ความดี	18
ไม่เป็นตัวของตัวเอง, ไม่กล้าตัดสินใจ	ความดี	17
ยึดติดกับความคิดของตน กับแคบ	ความดี	16
เชื่อมั่นในตนเองมาก ไม่ฟังคนอื่น	ความดี	16
ถือว่าความคิดตนเองเป็นใหญ่	ความดี	13
เผด็จการ	ความดี	13
ควบคุม เข้มงวด	ความดี	13
ไม่ยุติธรรม ไม่ให้ความเสมอภาค	ความดี	12
มุ่งงาน มุ่งให้ผลงานเป็นเลิศ ไม่สนใจคน	ความดี	12
ขาดความรู้ความสามารถ	ความดี	9
เกรงใจคนมาก ไม่เด็ดขาด	ความดี	6
วางอำนาจ ชอบใช้อำนาจ	ความดี	6
ไม่สนใจงาน ไม่รับผิดชอบ	ความดี	6
แบ่งชั้นวรรณะ ถูกผู้ได้บังคับบัญชา	ความดี	6
ไม่วางแผนงาน	ความดี	4
ชอบประจบ สอพลอ	ความดี	4
เอาแต่ใจตนเอง	ความดี	4
ประหัยคมาก ตระหนี่ ขี้เหนียว	ความดี	4
ไม่มีน้ำใจ	ความดี	3
ดึงเครียด	ความดี	3
ทำงานคนเดียว	ความดี	3
ขาดประสบการณ์	ความดี	3
กิดซ้ำ เชื่อยชา	ความดี	3
ทำงานไม่เต็มความสามารถ	ความดี	2
วิตกกังวล	ความดี	2
เงือบเฉย	ความดี	2

มุ่งกิจกรรมไม่สนใจวิชาการ	ความถี่	2
เห็นประโยชน์ส่วนตัว	ความถี่	2
ไม่สนใจกระบวนการ	ความถี่	1
ขาดระบบ	ความถี่	1
ไร้เหตุผล	ความถี่	1
เอาตัวรอด	ความถี่	1
หวาดระแวง	ความถี่	1
ไม่โปร่งใส	ความถี่	1
ไม่ทันคน	ความถี่	1
ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ความถี่	1
ไม่ให้กำลังใจ	ความถี่	1

ข้อสรุปของลักษณะของผู้บังคับบัญชา ในวิทยาลัยพยาบาลคือ ผู้บังคับบัญชามีความหลากหลายทั้งในด้านบวกและด้านลบ แต่ความถี่ของข้อคิดเห็นลักษณะด้านบวกจะมากกว่าด้านลบ สำหรับด้านบวกนั้นลักษณะส่วนใหญ่ของผู้บังคับบัญชา คือ มีความรับผิดชอบสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำ มีความเอื้ออาทร มีน้ำใจ เป็นกันเอง ริเริ่ม สร้างสรร เป็นต้น สำหรับข้อสรุปในลักษณะด้านลบ คือ ไม่เป็นตัวของตัวเอง ไม่กล้าตัดสินใจ ใช้อารมณ์ ไม่ควบคุมอารมณ์ ยึดติดกับความคิดตนเองเป็นใหญ่ เผด็จการ ควบคุม เข้มงวด ไม่ยุติธรรม ไม่ให้ความเสมอภาค มุ่งงาน มุ่งให้ผลงาน เป็นเลิศ ไม่สนใจคน ขาดความรู้ ความสามารถ เป็นต้น

9.2 ลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน

อาจารย์พยาบาลได้มองลักษณะของผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เรียงตามลำดับความถี่ ได้ดังนี้

ลักษณะด้านบวก

รับผิดชอบต่องาน	ความถี่	55
รักงานตั้งใจทำงาน	ความถี่	17
กระตือรือร้น	ความถี่	14
ร่วมมือดี	ความถี่	10
ริเริ่มสร้างสรรค์	ความถี่	10
มีความรู้ความสามารถ	ความถี่	9

ขยัน	ความดี	9
ไหว	ความดี	8
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ความดี	8
เอื้อเฟื้อ	ความดี	6
มีอิสระในการทำงาน	ความดี	6
ซื่อสัตย์	ความดี	6
ตามักดี	ความดี	6
ตรงต่อเวลา	ความดี	6
เต็มใจ ชอบที่จะเปลี่ยนแปลง	ความดี	5
เอาใจใส่งาน	ความดี	4
เปิดเผยกล้าหาญ	ความดี	4
อดทน	ความดี	4
เชื่อมั่นในตนเอง	ความดี	4
เคารพความคิดของคนอื่น	ความดี	3
ทำงานเป็นทีม	ความดี	3
กล้าลงแกล้วว่องไว	ความดี	2
จริงใจ	ความดี	2
พัฒนางาน	ความดี	2
เป็นประชาธิปไตย	ความดี	2
มีมนุษยสัมพันธ์ดี	ความดี	2
เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา	ความดี	2
มีไหวพริบ	ความดี	1
ปฏิบัติตามนโยบายและแผน	ความดี	1
มีการประสานงาน	ความดี	1
บุคลิกภาพดี	ความดี	1
รักพวกพ้อง	ความดี	1
เสียสละ	ความดี	1
วางแผนงาน	ความดี	1
แก้ไขปัญหาร่วมกัน	ความดี	1

ใจกว้าง	ความดี	1
เคารพผู้อาวุโส	ความดี	1
เคารพซึ่งกันและกัน	ความดี	1
ลักษณะด้านลบ		
ไม่รับผิดชอบ	ความดี	14
ขาดขวัญและกำลังใจ	ความดี	14
แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามัคคีกัน	ความดี	14
เน้นประโยชน์ของตนเอง	ความดี	10
ขาดความรู้	ความดี	6
ความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน	ความดี	5
ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น	ความดี	5
ขาดประสิทธิภาพ	ความดี	5
ใจร้อน ใช้อารมณ์	ความดี	4
ไม่มีน้ำใจ ไม่เอื้อเฟื้อ	ความดี	4
ต่างคน ต่างทำ	ความดี	4
เฉื่อย	ความดี	4
ไม่สามัคคี	ความดี	3
ไม่พัฒนางาน (พัฒนาตนเอง)	ความดี	2
ไม่กล้าตัดสินใจ	ความดี	2
เบื่อง่าย ท้อแท้	ความดี	2
ประจบสอพลอ	ความดี	2
เอาวัดเอาเปรียบผู้อื่น	ความดี	2
ไม่กระตือรือร้น	ความดี	2
ไม่วางแผน	ความดี	2
ชิงดีชิงเด่น แข่งขันกันสูง	ความดี	2
ก้าวร้าว	ความดี	1
ไม่ซื่อสัตย์	ความดี	1
ไม่เข้าใจงาน	ความดี	1
เชื่อมั่นตัวเองสูงเกินไป	ความดี	1

ขี้เกียจ	ความถี่	1
ขาดความคิดสร้างสรรค์	ความถี่	1
โง่	ความถี่	1
นับถืออาวุโส	ความถี่	1
ไม่เข้าใจกัน	ความถี่	1
มั่นใจตัวเอง อวดตา	ความถี่	1
จับผิดผู้อื่น	ความถี่	1
อิจฉาริษยา	ความถี่	1
เงียบเฉย	ความถี่	1

ข้อสรุปของลักษณะของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่ทำงานร่วมกัน ในวิทยาลัยพยาบาลคือ ผู้ปฏิบัติงานมีความหลากหลายทั้งในด้านบวกและด้านลบ แต่ความถี่ของข้อคิดเห็นลักษณะด้านบวก จะมากกว่าด้านลบ สำหรับด้านบวกนั้นลักษณะส่วนใหญ่ของผู้ปฏิบัติงานคือ รับผิดชอบต่องาน รักงาน ตั้งใจทำงาน กระตือรือร้น ร่วมมือดี ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถ ขยัน ใฝ่รู้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับข้อสรุปในลักษณะด้านลบ คือ ไม่รับผิดชอบ ขาดขวัญและกำลังใจ แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามัคคีกัน เน้นประโยชน์ของตนเอง ขาดความรู้ เป็นต้น

9.3 ลักษณะของงานที่ทำ

อาจารย์พยาบาลมองลักษณะของงานที่ทำทั้งในลักษณะด้านบวกและลักษณะด้านลบ เรียงตามลำดับความถี่ ได้ดังนี้

ลักษณะด้านบวก

งานท้าทาย	ความถี่	8
แบ่งหน้าที่ชัดเจน	ความถี่	7
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ความถี่	6
อิสระด้านความคิด	ความถี่	2
ตรงตามหน้าที่	ความถี่	2
น่าสนใจ	ความถี่	2
เหมาะสมกับจำนวนงาน	ความถี่	1
เป็นงานที่ชอบ	ความถี่	1

ค่าตอบแทนสูง	ความถี่	1
ได้ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น	ความถี่	1
ลักษณะด้านลบ		
งานมากคนน้อย เวลาจำกัด	ความถี่	42
งานรีบเร่ง มีงานด่วนมาก	ความถี่	12
งานจำเจ ซ้ำซาก ซ้ำ ๆ	ความถี่	10
ไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	ความถี่	5
งาน ไม่ชัดเจน	ความถี่	5
งาน ไม่แน่นอน เปลี่ยนแปลงบ่อย	ความถี่	4
งานมีความซับซ้อน	ความถี่	4
กระจายงานไม่เท่ากัน	ความถี่	3
อัตราส่วนนักศึกษากับอาจารย์ไม่เหมาะสม	ความถี่	3
งานซ้ำซ้อนกัน	ความถี่	3
งานแทรกซ้อนมาก	ความถี่	3
มีงานภาคปฏิบัติต่อเนื่องต้องนิเทศ ไม่มีเวลาสะสางงานอื่น	ความถี่	3
งานจุกจิก	ความถี่	2
งานเครียด	ความถี่	2
ต้องนิเทศงานต่างจังหวัดนาน ๆ	ความถี่	2
ทำงานธุรการอื่น ๆ	ความถี่	2
งานใหม่ ขาดประสบการณ์	ความถี่	1
ประชุมนอกวิทยาลัยบ่อย	ความถี่	1
ไม่มีระบบ	ความถี่	1
งานไม่ตรงกับความชอบ	ความถี่	1
ทุ่มเทเกินกำลัง	ความถี่	1
ไม่เหมาะสมกับค่าตอบแทน	ความถี่	1
ไม่เป็นอิสระ	ความถี่	1
มอบหมายงานต่ำช้า	ความถี่	1
ไม่มีการพัฒนางาน	ความถี่	1

ไม่ยอมรับแนวคิดจากองค์กรอื่น	ความถี่ 1
ลักษณะที่ไม่เป็นทั้งด้านบวกและด้านลบ(กลางๆ)	
ความยากง่ายของงานต่างกัน	ความถี่ 8
งานมีความหลากหลาย	ความถี่ 7
มีลักษณะเฉพาะ	ความถี่ 1

จะพบว่าอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ มองลักษณะงานหลากหลายทั้งในลักษณะด้านบวก และลักษณะด้านลบ แต่ความถี่ค่อนข้างไปด้านลบมากกว่าด้านบวก ส่วนลักษณะงานด้านบวก คือ งานท้าทาย แบ่งหน้าที่ชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นต้น สำหรับลักษณะงานด้านลบ คือ งานมากคนน้อย เวลาจำกัด งานรีบเร่ง มีงานด่วนมาก งานจำเจ ซ้ำซาก ซ้ำๆ เป็นต้น นอกจากนี้ ลักษณะที่เป็นกลางๆที่อาจารย์พยาบาลได้กล่าวถึง เช่น ความยากง่ายของงานต่างกัน งานมีความหลากหลาย

สถาบันวิทย์บริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

9.4 ลักษณะของสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์พยาบาลทั้งในด้านบวกและด้านลบ เรียงตามลำดับความถี่ ได้ดังนี้

ลักษณะด้านบวก

บรรยากาศในการทำงานดี	ความถี่	17
ดี สวยงาม	ความถี่	11
อุปกรณ์ครบถ้วน เหมาะสม	ความถี่	11
สะดวกสบาย	ความถี่	9
ร่วมเย็น	ความถี่	6
สะอาด	ความถี่	6
กว้างขวาง เป็นสัดส่วน	ความถี่	2
เรียบร้อย	ความถี่	1
สอดคล้องกับการเรียนการสอน	ความถี่	1

ลักษณะด้านลบ

ไม่เอื้อต่อการทำงาน	ความถี่	16
แออัด คับแคบ	ความถี่	14
ขาดอุปกรณ์ ไม่ทันสมัย	ความถี่	9
ห้องทำงานร้อน	ความถี่	8
ขาดเครื่องอำนวยความสะดวก	ความถี่	5
เสียงดัง	ความถี่	4
งบประมาณจำกัด	ความถี่	4
ตั้งคมผู้หญิงนำเบื้อ	ความถี่	4
แหล่งฝึกไม่เอื้อ	ความถี่	4
ห้องเรียนไม่พอ	ความถี่	2
ไม่เป็นสัดส่วน	ความถี่	2
ดึงเครียด	ความถี่	2

จำเจ น่าเบื่อ	ความดี	1
ชุมชนไม่เหมาะกับการนิเทศ	ความดี	1
ขาดบรรยากาศทางวิชาการ	ความดี	1

ข้อสรุปเกี่ยวกับสถานที่ทำงานของอาจารย์พยาบาลมีความหลากหลายทั้งในด้านบวกและด้านลบ ความดีของข้อคิดเห็นลักษณะด้านบวกและด้านลบใกล้เคียงกัน สำหรับด้านบวกนั้นลักษณะส่วนใหญ่ของสภาพแวดล้อม คือ บรรยากาศในการทำงานดี คีสวยงาม อุปกรณ์ครบถ้วน เหมาะสม สะดวกสบาย เป็นต้น สำหรับข้อสรุปในลักษณะด้านลบ คือ ไม่เอื้อต่อการทำงาน แออัด กับแคบ ขาดอุปกรณ์ ไม่ทันสมัย ห้องทำงานร้อน ขาดเครื่องอำนวยความสะดวก เสียงดัง แห้งผิกลไม่เอื้อ

9.5 ปัจจัยอื่น ๆ

อาจารย์พยาบาลได้กล่าวถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารในวิทยาลัย ดังนี้		
โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยไม่ชัดเจน นโยบายคลุมเครือ	ความดี	4
ควรเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารเป็นวาระ	ความดี	2
การประสานงาน	ความดี	2
การพัฒนาให้สอดคล้องกับความจริง	ความดี	2
คนโสดมีเวลาบริหารงานมากกว่า	ความดี	2
พัฒนาแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ	ความดี	2
การกระจายข่าวสาร ประชาสัมพันธ์	ความดี	1
ควรพัฒนาหน่วยสนับสนุนด้านการสอน	ความดี	1
สนับสนุนความรักในองค์กร	ความดี	1
การติดตามผลของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป	ความดี	1
พัฒนาสวัสดิการ	ความดี	1
ความก้าวหน้าในสายงาน	ความดี	1
ถูกตีกรอบแนวความคิด เพราะวิชาชีพพยาบาล	ความดี	1

นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่

1. ควรเปลี่ยนผู้บริหารองค์การทุก 4 ปี
2. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ควรมาจากการเลือกตั้ง
3. การเลือกผู้บังคับบัญชาที่มีสถานภาพโสด มีเวลาที่จะเสียสละเพื่องานมากกว่า