

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณ์
กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

นางสาวกาญจนา จันทร์ไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2539

ISBN 974-835-740-9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**A STUDY OF THE RELATIONSHIP OF LEADER BEHAVIOR, SELECTED
CONTINGENCY FACTORS AND JOB SATISFACTION OF NURSING
INSTRUCTORS IN NURSING COLLEGES UNDER THE JURISDICTION OF
THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH**



Miss Kanjana Chunthai

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Degree of Doctor of Philosophy in Educational Administration

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 1996

ISBN 974-635-740-9

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรรด้าน
สถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข


โดย นางสาวกาญจนา จันทร์ไทย

ภาควิชา บริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย คันทิมข


อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิปรัชญา

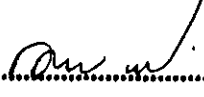

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุภาวัฒน์ ชุตินวงศ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย คันทิมข)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉวีนิภา คูปรรัตน์)


.....กรรมการ
(ดร. อรุณ ชันทวานิช)

กาญจนา อินทร์ไทย : การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยคัดสรรด้าน
สถานการณ์ กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

A STUDY OF THE RELATIONSHIP OF LEADER BEHAVIOR, SELECTED CONTINGENCY
FACTORS AND JOB SATISFACTION OF NURSING INSTRUCTORS IN NURSING
COLLEGES UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH.

อ.ที่ปรึกษา : รศ.ดร.อมรรักษ์ ดันติเมธ. อ.ที่ปรึกษาร่วม : รศ.ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ :

311 หน้า. ISBN 974-635-740-9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรร
ด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประชากรคือ อาจารย์พยาบาล
ในวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 35 แห่ง เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรร
ด้านสถานการณ์ ซึ่งได้แก่ ระดับโครงสร้างของงาน ความคลุมเครือในบทบาท ความเรื้อร่างานแห่งตน ความ
ต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
6 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา 4 แบบ คือ
แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ ไม่ปรากฏแบบพฤติกรรมผู้นำที่เล็ดลอด
(2) อาจารย์พยาบาลรับรู้ในปัจจัยสถานการณ์แตกต่างกันในสามระดับกลุ่มอายุ ระดับการศึกษา ค่าเฉลี่ย และ
ประสบการณ์ในการสอน (3) อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความไม่แน่ใจในประเด็นความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ
(4) พฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานร ด้าน ยกเว้นความพึงพอใจด้าน
ลักษณะของรายได้) และอาจารย์พยาบาลที่มีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจแต่ละด้านแตกต่างกัน
ยกเว้นความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (5) เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มสูงและ กลุ่มต่ำ
ในแต่ละด้านของปัจจัยสถานการณ์ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (6) ปัจจัยสถานการณ์ที่มีความ
สัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานทุก ๆ ด้าน ในทุก ๆ แบบของพฤติกรรมผู้นำคือ ระดับความริสจอนใน
แนวทางการทำงาน (7) ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ พบว่า มีความแตกต่างของปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อ
ความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน

ภาควิชา บริหารการศึกษาศึกษา
สาขาวิชา บริหารการศึกษาศึกษา
ปีการศึกษา 2539

ลงมติของบัณฑิต
ลงมติของคณาจารย์ที่ปรึกษา
ลงมติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชา
.....

KANJANA CHUNTHAI : A STUDY OF THE RELATIONSHIP OF LEADER BEHAVIOR,
SELECTED CONTINGENCY FACTORS AND JOB SATISFACTION OF NURSING
INSTRUCTORS IN NURSING COLLEGES UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY
OF PUBLIC HEALTH. THESIS ADVISOR : ASSO. PROF. AMORNCHAI TANTIMEDH, Ph.D.
THESIS COADVISOR : ASSO. PROF. TAWEEWAT PITAYANON, Ph.D. 311 pp.
ISBN 974-635-740-9

The main purpose of the study was to determine the relationship of leader behavior,
selected contingency factors and job satisfaction of nursing instructors in nursing colleges under
the jurisdiction of the Ministry of Public Health. The target population were nursing instructors
in 35 nursing colleges. The instruments employed were leader behavior questionnaire;
contingency factors questionnaire which consists of task structure, role ambiguity, locus of
control, need for achievement, and need for independence; and job satisfaction questionnaire.
Statistics employed in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson
product-moment correlation coefficient, one-way anova, t-test and multiple regression.

The major finding were as follows : (1) There were no outstanding type of leader
behavior among the four type of leader behavior. (2) Nursing instructors perceived about
contingency factors differently according to ages, education level, position and teaching
experience; (3) Nursing instructors, by majority, were uncertain pertaining to the job
satisfaction. (4) Each type of leader behavior style was positively related with the job
satisfaction. (excepted the satisfaction of type of income) and nursing instructors with different
leader behavior were different in job satisfaction. (excepted in general job satisfaction) (5) By
comparison between higher group and lower group of contingency factors and each type of job
satisfaction, it was found that they were statistically different. (6) The contingency factors
which was positively related to job satisfaction in every type of leader behavior was the level of
clarification in working pattern. (7) There were difference in contingency factors effecting job
satisfaction in each type of leader behavior.

กิตติกรรมประกาศ



วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร. อมรรชัย ดันติเมธ และ รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านทั้งสอง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณกรรมการสอบทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ช่วยตรวจสอบวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศศ.ดร.ฉฐนิภา กุปรัดน์ ที่เป็นทั้งกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ศศ.ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ ประธานกรรมการสอบ และ ดร.อร่าม จันทวานิช กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบ และให้คำแนะนำแก้ไขการจัดทำเครื่องมือการวิจัยอย่างดียิ่ง ตลอดจนนิสิตอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความ เป็นจริง อันเป็นสิ่งที่มีความค่าทางวิชาการ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งที่ได้กรุณารวบรวมแบบสอบถามส่งคืน ผู้วิจัยเป็นที่เรียบร้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์สาขหุค ศิริภากรณ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ อาจารย์กาญจนา สันติพัฒนาชัย รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก และ นายแพทย์ยุทธ โพธารามิก รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้วิจัย ที่ได้ให้โอกาส และกำลังใจในงานวิจัยสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณสมาชิกชมรมคุณูปการทุกท่าน ผู้ร่วมสร้างและสืบสานบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร ถ้อยที ถ้อยทอ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการบริหาร โดยเฉพาะ

ขอขอบคุณคุณบัญชา พรประภา และอาจารย์เอนก จันทวีไทย ผู้ให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกทุก ๆ ด้าน จนวิทยานิพนธ์สำเร็จเป็นรูปเล่มโดยสมบูรณ์

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณญาติพี่น้อง พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลราชวิถี และ กัลยาณมิตรทั้งปวง ที่คอยประคับประคอง ดูแล ห่วงใย ตลอดเวลาแห่งการศึกษานาน โดยเฉพาอย่างยิ่งคุณพ่อ คุณแม่ ซึ่งพระคุณนี้หาที่เปรียบมิได้

กาญจนา จันทวีไทย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภูมิ.....	ป
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย.....	11
วิธีดำเนินการวิจัย.....	11
2 การสำรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและตัวแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์	
โครงสร้างและลักษณะงานของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	18
1 ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการด้านการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข.....	18
2 สภาพปัจจุบันของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	19
โครงสร้างของสถาบันพระบรมราชชนก.....	20
3.1 หน่วยงานส่วนกลาง.....	20
3.2 วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.....	21
4 โครงสร้างของระบบการศึกษาพยาบาล.....	24
5 การจัดรูปองค์การภายในวิทยาลัยพยาบาล.....	26

สารบัญ(ต่อ)

6 สภาพปัญหาของวิทยาลัยพยาบาล.....	27
พฤติกรรมผู้นำ.....	30
ทฤษฎีภาวะผู้นำ และการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ.....	31
ทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย (Path - Goal Theory).....	35
ความพึงพอใจในงาน.....	51
ปัจจัยสถานการณ์	
ความเชื่ออำนาจแห่งตน.....	59
ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ.....	62
ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์.....	63
ระดับโครงสร้างของงาน.....	63
ความคลุมเครือในบทบาท.....	64
สรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาตามทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย.....	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
ตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์.....	78
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ตัวแปรที่ศึกษา.....	80
ประชากรที่ศึกษา.....	81
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	83
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84
การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ.....	92
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	93
การหาความตรงตามเนื้อหา.....	93
การหาความเที่ยงของเครื่องมือ.....	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
การแปลผล.....	96

สารบัญ(ต่อ)

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 สถานภาพของอาจารย์พยาบาล.....	101
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ.....	103
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยสถานการณ์ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	104
ตอนที่ 4 การศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล.....	109
ตอนที่ 5 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล.....	112
ตอนที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ระหว่าง กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้าน.....	123
ตอนที่ 7 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์ด้านที่ 1 และระหว่าง ความพึงพอใจด้านต่าง ๆ กับปัจจัยสถานการณ์ด้านที่ 2 - 5 ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ.....	137
7.1 พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ.....	137
7.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน.....	140
7.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม.....	143
7.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ.....	146
ตอนที่ 8 ผลการใช้ปัจจัยสถานการณ์ทำนายความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน ของอาจารย์พยาบาลที่มีพฤติกรรมผู้นำในแต่ละแบบ	
8.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในงานด้านต่าง ๆ กับปัจจัยสถานการณ์.....	149
8.2 ผลการใช้ปัจจัยสถานการณ์ด้านต่าง ๆ เพื่อหาตัวทำนายที่ดี ในการทำนายความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ในด้านต่าง ๆ ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ.....	150
8.2.1 พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ.....	150
8.2.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน.....	161

สารบัญ(ต่อ)

8.2.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม.....	172
8.2.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ.....	182
ตอนที่ 9 บทสรุปจากคำถามปลายเปิดที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม ของผู้บังคับบัญชา.....	195
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	207
การอภิปรายผล.....	243
ข้อเสนอแนะ.....	260
รายการอ้างอิง.....	264
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการทดสอบความตรงตามเนื้อหา.....	275
ภาคผนวก ข	
1. รายชื่อวิทยาลัยพยาบาลที่ใช้ทดลองหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย.....	276
2. รายชื่อวิทยาลัยพยาบาลและจำนวนวิทยากรที่เป็นประชากรในการวิจัย.....	276
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	278
ภาคผนวก ง สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	291
ภาคผนวก จ ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการด้านการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	297
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	309
ประวัติผู้วิจัย.....	311

สภามหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แผนผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข(เฉพาะ โครงการพัฒนาอาจารย์) สถาบันพระบรมราชชนก(ปี 2540-2544).....	28
2 ข้อค้นพบเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานการณ์และแบบภาวะผู้นำที่ เหมาะสมตามทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย.....	43
3 จำนวนประชากรตามกรอบอัตรากำลังและประชากรที่เหลืออยู่ ในช่วงของการเก็บข้อมูล.....	82
4 แสดงค่าความเที่ยงของเครื่องมือ.....	94
5 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาล.....	101
6 แสดงค่ามัธยิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ ($n = 725$).....	103
7 แสดงการจํกกลุ่มพฤติกรรมผู้นำเมื่อพิจารณาตามค่า \bar{X} ที่สูงที่สุด ในแต่ละฉบับ ($n = 630$).....	104
8 แสดงค่ามัธยิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละชนิด ของระดับโครงสร้างของงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน.....	105
9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ของ อาจารย์พยาบาลในเรื่องความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND).....	107
10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความพึงพอใจ ในงานของอาจารย์พยาบาลในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการสอน ($n = 725$).....	109
11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ กับ ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลทั้ง 6 ด้าน.....	112

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของคะแนนความพึงพอใจโดยทั่วไป ระหว่างการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ในพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและ แบบมุ่งความสำเร็จ.....	113
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของคะแนนความพึงพอใจด้านลักษณะงานระหว่างการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ในพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและ แบบมุ่งความสำเร็จ.....	114
14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่ามัธยิมเลขคณิต ของความพึงพอใจด้านลักษณะงานตามการรับรู้ในพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บังคับบัญชาทั้ง 4 แบบ ของอาจารย์พยาบาล โดยใช้วิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffé).....	115
15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของคะแนนความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ระหว่างการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและแบบมุ่งความสำเร็จ.....	116
16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่ามัธยิมเลขคณิต ของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ ในพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาทั้ง 4 แบบ ของอาจารย์พยาบาล โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffé).....	117
17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของคะแนนความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ ระหว่างการรับรู้ของ อาจารย์พยาบาลในพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและแบบมุ่งความสำเร็จ.....	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของรายได้ ระหว่างกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน ของอาจารย์พยาบาล.....	127
26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าระหว่างกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน ของอาจารย์พยาบาล.....	128
27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานระหว่างกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำในแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน ของอาจารย์พยาบาล.....	129
28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ.....	130
29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ.....	132
30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ.....	133

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้ของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ.....	134
32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ.....	135
33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ของความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงานของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ของปัจจัยสถานการณ์ด้านความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ.....	136
34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน (n = 127) (พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ).....	137
35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับ ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) (n = 127) (พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ).....	138
36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน (n = 204) (พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน).....	140

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
37 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่างๆกับ ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) และความต้องการจำเป็น เพื่อความเป็นอิสระ (NIND) (n = 204) (พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน).....	141
38 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน (n = 81) (พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม).....	143
39 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่างๆกับ ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) และความต้องการจำเป็น เพื่อความเป็นอิสระ (NIND) (n = 81) (พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม).....	144
40 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน (n = 189) (พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ).....	146
41 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่างๆกับ ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) และความต้องการจำเป็น เพื่อความเป็นอิสระ (NIND) (n = 189) (พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ)....	147
42 แสดงคำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับแต่ละชนิดของระดับโครงสร้างของงาน (LCL,LAG,LSIM และ LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) และความต้องการจำเป็น เพื่อความเป็นอิสระ (NIND).....	149

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
43 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำ แบบสั่งการ (n = 138).....	151
44 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามี พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (n = 138).....	153
45 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะ ของผู้บังคับบัญชา (SSU) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (n = 138).....	155

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
<p>46 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SSU) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าคุณสมบัติพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (n = 138).....</p>	157
<p>47 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าคุณสมบัติพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (n = 138).....</p>	158
<p>48 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าคุณสมบัติพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (n = 138).....</p>	160

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

- 49 การวิเคราะห์หัตถดอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ
ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG)
ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม
(LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน
(CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ
จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป
(SALL) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมผู้นำ
แบบสนับสนุน (n = 211)..... 162
- 50 การวิเคราะห์หัตถดอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ
ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG)
ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม
(LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน
(CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ
จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
(SWO) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมผู้นำ
แบบสนับสนุน (n = 211)..... 164
- 51 การวิเคราะห์หัตถดอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ
ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG)
ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม
(LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน
(CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ
จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของ
ผู้บังคับบัญชา (SSU) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา
ที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (n = 211)..... 166

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
<p>52 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้ (SIN) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (n = 211).....</p>	168
<p>53 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (n = 211).....</p>	169
<p>54 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (SSU) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (n = 211).....</p>	171

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
<p>55 การวิเคราะห์หัตถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ซัดเงินในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำ แบบมีส่วนร่วม (BCO) (n = 84).....</p>	173
<p>56 การวิเคราะห์หัตถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ซัดเงินในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำ แบบมีส่วนร่วม (BCO) (n = 84).....</p>	175
<p>57 การวิเคราะห์หัตถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ซัดเงินในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะ ของผู้บังคับบัญชา (SSU) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) (n = 84).....</p>	177

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
<p>58 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะ ของรายได้ (SIN) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) (n = 84).....</p>	179
<p>59 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านโอกาส ในการก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) (n = 84).....</p>	180
<p>60 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะ ของเพื่อนร่วมงาน (SCO) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BCO) (n = 84).....</p>	181

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
<p>61 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (SALL) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าคุณบังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมผู้นำ แบบมีมุ่งความสำเร็จ (BAC) (n = 197).....</p>	183
<p>62 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (SWO) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าคุณบังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมผู้นำ แบบมีมุ่งความสำเร็จ (BAC) (n = 197).....</p>	185
<p>63 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของ ผู้นำบังคับบัญชา (SSU) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าคุณบังคับบัญชา มีพฤติกรรมผู้นำแบบมีมุ่งความสำเร็จ (BAC) (n = 197).....</p>	187

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
64 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะ ของรายได้ (SIN) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมผู้นำแบบมีมุ่งความสำเร็จ (BAC) (n = 197).....	189
65 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านโอกาสใน การก้าวหน้า (SOP) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมผู้นำแบบมีมุ่งความสำเร็จ (BAC) (n = 197).....	191
66 การวิเคราะห์ถดถอยระหว่างปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ระดับความ ชัดเจนในแนวทางการทำงาน (LCL) ระดับความซ้ำของงาน (LAG) ระดับความเรียบง่ายของงาน (LSIM) ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม (LSTR) ความคลุมเครือในบทบาท (ROLE) ความเชื่ออำนาจแห่งตน (CONT) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (NACH) ความต้องการ จำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (NIND) กับความพึงพอใจด้านลักษณะของ เพื่อนร่วมงาน (SCO) ของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมผู้นำแบบมีมุ่งความสำเร็จ (BAC) (n = 197).....	193
67 แสดงผลการรับรู้ในปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้านของอาจารย์พยาบาล.....	210
68 แสดงผลการศึกษาความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์พยาบาล....	213

สารบัญภาพและแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2	โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันพระบรมราชชนก.....	23
3	ความสัมพันธ์ของหลักสูตรสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ในแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 6 (พ.ศ.2530 - 2534).....	25
4	โครงสร้างของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี/วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 (พ.ศ.2538 - 2540).....	26
5	แสดงความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ กับความพึงพอใจในงานเมื่อภารกิจของงานมีความชัดเจนต่างกัน.....	40
6	ความสัมพันธ์ของตัวแปร 3 กลุ่ม ตามทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย.....	46
7	ผลสรุปความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ของทฤษฎี เส้นทาง - เป้าหมาย.....	47
8	รูปแบบของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ ตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับการจูงใจ.....	55
9	สรุปกรอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เลือกมาศึกษา.....	79
10	กระบวนการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย.....	86
11	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆกับความพึงพอใจ ในงานด้านต่างๆ ในพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ.....	221
12	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆกับความพึงพอใจ ในงานด้านต่างๆ ในพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน.....	223
13	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆกับความพึงพอใจ ในงานด้านต่างๆ ในพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม.....	225
14	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์ด้านต่างๆกับความพึงพอใจ ในงานด้านต่างๆ ในพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ.....	227