

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่าง 382 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
จากการสำรวจอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
นำเสนอเป็นค่าร้อยละ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติ
งานในวิทยาลัยพยาบาล ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา
สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
25 ปีหรือต่ำกว่า	52	13.6
26-30 ปี	91	23.8
31-35 ปี	83	21.7
36-40 ปี	54	14.2
41 ปีขึ้นไป	102	26.7
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	155	40.6
ปริญญาโท	225	58.9
ปริญญาเอก	2	0.5
สถานภาพสมรส		
โสด	198	51.8
สมรสอยู่ร่วมกัน	163	42.7
หม้าย	9	2.4
หย่าหรือแยกกันอยู่	12	3.1
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล		
5 ปีหรือต่ำกว่า	136	35.6
6-10 ปี	78	20.4
11-15 ปี	78	20.4
16-20 ปี	42	11.0
21 ปีขึ้นไป	48	12.6

จากตาราง 6 พบว่า

อาจารย์พยาบาลที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 26.7) รองลงไปได้แก่ที่มีอายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 23.8) และที่มีอายุ 31-35 ปี (ร้อยละ 21.7) ตามลำดับ ส่วนที่มีอายุ 25 ปีหรือต่ำกว่ามีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 13.6)

อาจารย์พยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 58.9) และที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.5)

อาจารย์พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 51.8) รองลงไปได้แก่สมรสอยู่ร่วมกัน (ร้อยละ 42.7) และหย่าหรือแยกกันอยู่ (ร้อยละ 3.1) ตามลำดับ ส่วนที่เป็นหม้ายมีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 2.4)

อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลเป็นเวลา 5 ปีหรือต่ำกว่ามีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 35.6) รองลงไปได้แก่ที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 20.4) และที่ปฏิบัติงาน 11-15 ปี (ร้อยละ 20.4) ตามลำดับ ส่วนที่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 16-20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 11.0)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจ
ในงานและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ในด้านการสร้าง
วิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็น
เอกบุคคล การกระตุ้นปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน
ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้อำนวยการ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และ การปลูกฝังค่านิยม	3.35	0.76	ปานกลาง
การสร้างบารมี	3.23	0.82	ปานกลาง
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	3.14	0.74	ปานกลาง
การกระตุ้นปัญญา	3.23	0.77	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.07	0.85	ปานกลาง
รวม	3.21	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้าน
การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.35$)
รองลงไปได้แก่ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X}=3.23$) และด้านการกระตุ้นปัญญา ($\bar{X}=3.23$) ส่วนด้านการ
สร้างแรงบันดาลใจมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.07$)

1.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยมจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บอกให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นของวิทยาลัยที่ต้องการในอนาคต	3.56	0.94	สูง
สร้างคำขวัญและสัญลักษณ์ที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันทำงานเพื่อนำวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย	3.20	1.02	ปานกลาง
สร้างกระบวนการให้การทำงานในวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.16	0.91	ปานกลาง
กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำให้ภาพลักษณ์ในอนาคตของวิทยาลัยเป็นจริง	3.31	0.99	ปานกลาง
กระตุ้นและเป็นตัวอย่างแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละ ร่วมมือกันเพื่อคุณภาพงานและชื่อเสียงของวิทยาลัย	3.37	1.11	ปานกลาง
บอกกับผู้ร่วมงานว่าการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์จะทำให้ประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	3.51	1.02	สูง
รวม	3.35	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้อำนวยการบอกให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นของวิทยาลัยที่ต้องการในอนาคตและบอกกับผู้ร่วมงานว่าการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตจะทำให้ประสบ

ความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ต่างก็อยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้อำนวยการบอกให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นของวิทยาลัยที่ต้องการในอนาคตมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.56$) รองลงไปได้แก่ บอกกับผู้ร่วมงานว่าการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์จะทำให้ประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ($\bar{X}=3.51$) และการที่ผู้อำนวยการกระตุ้นและเป็นตัวอย่างแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความเสียสละ ร่วมมือกันเพื่อคุณภาพงานและชื่อเสียงของวิทยาลัย ($\bar{X}=3.37$) ตามลำดับ ส่วนการสร้างกระบวนการให้การทำงานในวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.16$)

1.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการสร้างบารมีจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการสร้างบารมี จำแนกเป็นรายข้อ

การสร้างบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	3.21	1.00	ปานกลาง
แสดงท่าทีเป็นมิตรและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน	3.35	1.03	ปานกลาง
สามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล ทันทีทันที่และมีความเหมาะสม	3.05	0.92	ปานกลาง
ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนโดยยึดหลักธรรมะและเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีงาม	3.27	1.00	ปานกลาง
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	3.41	0.92	ปานกลาง
ยกย่องและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน	3.08	0.99	ปานกลาง
รวม	3.23	0.82	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการสร้างบารมีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้อำนวยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.41$) รองลงไปได้แก่การแสดงท่าทีเป็นมิตรและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=3.35$) และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนโดยยึดหลักธรรมะและเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีงาม ($\bar{X}=3.27$) ตามลำดับ ส่วนการสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล ทันทีทันที่และมีความเหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.05$)

1.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล จำแนกเป็นรายข้อ

การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
แสดงให้ผู้ร่วมงานรับรู้ว่าจะได้รับการยกย่องนับถือในความเป็นเอกบุคล และให้ความดูแลเอาใจใส่โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคลลร่วมด้วย	3.07	0.92	ปานกลาง
ตรวจสอบความต้องการของผู้ร่วมงานสม่ำเสมอและตอบสนองความต้องการเหล่านั้นตามความเหมาะสม	2.82	0.92	ปานกลาง
ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำและฝึกฝนการบริหารจัดการแก่ผู้ร่วมงาน	3.03	0.93	ปานกลาง
เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.03	0.97	ปานกลาง
ส่งเสริมและหาวิถีทางให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพของแต่ละคน	3.30	0.89	ปานกลาง
แจ้งข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวและเหตุการณ์ต่างๆ ที่ทันสมัยให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.62	0.86	สูง
รวม	3.14	0.74	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้อำนวยการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวและเหตุการณ์ต่างๆ ที่ทันสมัยให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้อำนวยการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวและเหตุการณ์ต่างๆ ที่ทันสมัยให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.62$) รองลงไปได้แก่การส่งเสริมและหาวิถีทางให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพของแต่ละคน ($\bar{X}=3.30$) และแสดงให้ผู้ร่วมงานรับรู้ว่าจะได้รับการยกย่องนับถือในความเป็นเอกบุคล และให้ความดูแลเอาใจใส่โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคลลร่วมด้วย ($\bar{X}=3.07$) ตามลำดับ ส่วนการตรวจสอบความต้องการของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและตอบสนองความต้องการเหล่านั้นตามความเหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=2.82$)

1.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการกระตุ้นปัญหาจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการกระตุ้นปัญหา จำแนกเป็นรายข้อ

การกระตุ้นปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ชี้แนะให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในวิทยาลัย	3.46	0.93	ปานกลาง
ชี้แนะให้ผู้ร่วมงานมองเห็นจุดอ่อนของการพัฒนางานของวิทยาลัย	3.20	0.95	ปานกลาง
แสดงออกถึงแนวคิดต่างๆ ที่ทำให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	3.31	0.92	ปานกลาง
ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.95	0.93	ปานกลาง
สร้างสิ่งแวดล้อมในวิทยาลัยที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้	3.22	0.92	ปานกลาง
แนะนำหลักการให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพงานและพัฒนาวิทยาลัย	3.25	0.86	ปานกลาง
รวม	3.23	0.77	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการกระตุ้นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการผู้อำนวยการชี้แนะให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.46$) รองลงไปได้แก่การแสดงออกถึงแนวคิดต่างๆ ที่ทำให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ($\bar{X}=3.31$) และการแนะนำหลักการให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพงานและพัฒนาวิทยาลัย ($\bar{X}=3.25$) ตามลำดับ ส่วนการที่ผู้อำนวยการส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยวิธีการที่หลากหลายมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=2.95$)

1.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายข้อ

การสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
อธิบายหรือแสดงให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกกว้างงานที่ทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญและทำให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติ	3.24	0.95	ปานกลาง
ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และแสดงออกถึงความเอื้ออาทรต่อความเหนื่อยยากในการปฏิบัติงาน	2.94	1.05	ปานกลาง
กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.31	0.95	ปานกลาง
กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาของวิทยาลัย	3.18	0.91	ปานกลาง
กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอยากทุ่มเทความพยายามอย่างมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	3.05	1.02	ปานกลาง
สามารถพูดหรือกระทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปเมื่อผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ	2.71	1.04	ปานกลาง
รวม	3.07	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้อำนวยการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.31$) รองลงไปได้แก่อธิบายหรือแสดงให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกกว้างงานที่ทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญและทำให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.24$) และกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาของวิทยาลัย ($\bar{X}=3.18$) ตามลำดับ ส่วนการที่ผู้อำนวยการสามารถพูดหรือกระทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปเมื่อผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=2.71$)

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานด้านสภาพของงานหรือลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและการนิเทศ และการบริหารจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
สภาพของงานหรือลักษณะงาน	3.63	0.53	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.26	0.75	ปานกลาง
ค่าจ้างและค่าตอบแทน	2.79	0.79	ปานกลาง
โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	3.25	0.72	ปานกลาง
การนิเทศและการบริหาร	2.93	0.81	ปานกลาง
รวม	3.24	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพของงานหรือลักษณะงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจในงานด้านสภาพของงานหรือลักษณะของงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.63$) รองลงไปได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.26$) และด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}=3.25$) ตามลำดับ ส่วนด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.79$)

2.1 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลด้านสภาพ
ของงานหรือลักษณะงานจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์
พยาบาลด้านสภาพของงานหรือลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพของงานหรือลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.82	0.71	มาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เฉพาะหน้าที่	4.07	0.67	มาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และ ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติจริงได้	3.87	0.74	มาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีกรอบหรือขอบเขตความ รับผิดชอบชัดเจน	3.67	0.82	มาก
งานที่รับผิดชอบมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ อย่างมีคุณภาพ	3.16	0.95	ปานกลาง
ปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการสังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.19	0.91	ปานกลาง
รวม	3.63	0.53	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลด้านสภาพของงานหรือ
ลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่รับผิดชอบมี
ปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ และการปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม
ทั้งด้าน การสอน การวิจัย การบริการสังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมต่างก็อยู่ในระดับ
ปานกลาง นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก โดยงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ
เฉพาะหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.07$) รองลงไปได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม
ความคิดสร้างสรรค์และได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติจริงได้ ($\bar{X}=3.87$) และงานที่รับผิดชอบเป็นงาน
ที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ($\bar{X}=3.82$) ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม
ทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการสังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีคะแนนเฉลี่ย
น้อยที่สุด ($\bar{X}=3.19$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงานจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของ
อาจารย์พยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
วิทยาลัยมีบรรยากาศสงบ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน	3.30	1.02	ปานกลาง
วิทยาลัยมีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน ได้รับการดูแลความ สะอาดอย่างสม่ำเสมอ	3.36	1.05	ปานกลาง
วิทยาลัยมีห้องรับประทานอาหารหรือห้องพักผ่อนในเวลา พัก ที่ได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ	2.90	1.16	ปานกลาง
วิทยาลัยมีอุปกรณ์ประกอบการสอน ที่มีความทันสมัย มี จำนวนเพียงพอ และพร้อมที่จะใช้งานได้ตลอดเวลา	3.17	0.90	ปานกลาง
ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี	3.58	0.86	มาก
รวม	3.26	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ห้องเรียนมีแสงสว่าง
เพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยห้องเรียนมี
แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดีมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.58$) รองลงไปได้แก่ วิทยาลัยมี
ห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน ได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.36$) และวิทยาลัยมี
บรรยากาศสงบ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.30$) ตามลำดับ ส่วนวิทยาลัยมีห้อง
รับประทานอาหารหรือห้องพักผ่อนในเวลาพักที่ได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอมี
คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.90$)

2.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายข้อ

ค่าจ้างและค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันและเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	3.02	0.97	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.93	0.94	ปานกลาง
วิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ เช่น สหกรณ์ แบบฟอร์มเครื่องแต่งกายในการปฏิบัติงาน	2.43	0.99	น้อย
รวม	2.79	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การที่วิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ เช่น สหกรณ์ แบบฟอร์มเครื่องแต่งกายในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจรายการเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันและเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.02$) และวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ เช่น สหกรณ์ แบบฟอร์มเครื่องแต่งกายในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.43$)

2.4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลด้านโอกาส
ความก้าวหน้าในอาชีพจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานด้านโอกาส
ความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ

โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งหรือสนับสนุนให้ ก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ	3.10	0.89	ปานกลาง
ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน	2.96	0.92	ปานกลาง
ได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	3.65	0.89	มาก
ได้รับการพิจารณาให้ไปดูงาน ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ทางวิชาการเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.29	0.92	ปานกลาง
รวม	3.25	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 17 พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลด้านโอกาสความ
ก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับการ
สนับสนุนให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ใน
ระดับปานกลาง โดยการได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์มี
คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.65$) รองลงไปได้แก่การได้รับการพิจารณาให้ไปดูงาน ฝึกอบรม
ประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.29$) และ
ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งหรือสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.10$) ตามลำดับ
ส่วนการได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด
($\bar{X}=2.96$)

2.5 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลด้านการนิเทศและการบริหารจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

การนิเทศและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ผู้อำนวยการเป็นผู้ถือหลักความยุติธรรมอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	2.89	1.02	ปานกลาง
ผู้อำนวยการสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล ทันทีทันทีและมีความเหมาะสม	2.87	0.96	ปานกลาง
ได้รับความเชื่อถือจากผู้อำนวยการให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและผู้อำนวยการได้ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.23	0.82	ปานกลาง
ได้รับการนิเทศการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมจากผู้อำนวยการ	2.71	0.95	ปานกลาง
รวม	2.93	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลด้านการนิเทศและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง โดยการได้รับความเชื่อถือจากผู้อำนวยการให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและผู้อำนวยการได้ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.23$) รองลงไปได้แก่ ผู้อำนวยการเป็นผู้ถือหลักความยุติธรรมอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X}=2.89$) และผู้อำนวยการสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล ทันทีทันทีและมีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.87$) ตามลำดับ ส่วนการได้รับการนิเทศการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมจากผู้อำนวยการมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.71$)

3. ผลการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.31	0.67	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	4.01	0.63	มาก
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	3.35	0.93	ปานกลาง
รวม	3.56	0.62	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.01$) และด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.31$)

3.1 ผลการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ยอมรับว่าค่านิยมของวิทยาลัยสอดคล้องกับค่านิยมของท่าน	3.22	0.81	ปานกลาง
พึงพอใจกับนโยบายของวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงาน	3.27	0.78	ปานกลาง
มีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยแห่งนี้	3.79	0.84	มาก
มักจะพูดให้เพื่อนๆ พังเสมอว่าวิทยาลัยนี้ดี เหมาะสมที่จะทำงาน และตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานที่นี่	3.25	0.96	ปานกลาง
อาจารย์ทุกคนในวิทยาลัยแสดงออกถึงการเป็นเจ้าของวิทยาลัย	3.02	0.89	ปานกลาง
รวม	3.31	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 20 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์มีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยแห่งนี้อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจารย์มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยแห่งนี้มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.79$) รองลงไปได้แก่ อาจารย์พึงพอใจกับนโยบายของวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.27$) และอาจารย์มักจะพูดให้เพื่อนๆ พังเสมอว่าวิทยาลัยนี้ดี เหมาะสมที่จะทำงานและตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานที่นี่ ($\bar{X}=3.25$) ตามลำดับ ส่วนอาจารย์ทุกคนในวิทยาลัยแสดงออกถึงการเป็นเจ้าของวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.02$)

3.2 ผลการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายจาก
ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
อาจารย์พยาบาลด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้
องค์กรบรรลุเป้าหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมาย	\bar{X}	S.D	ระดับ
เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อ ช่วยให้วิทยาลัยประสบความสำเร็จ	3.97	0.75	มาก
ยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อช่วยให้ วิทยาลัยมีความก้าวหน้า	4.00	0.74	มาก
ยอมเหน็ดเหนื่อยทำงานเพื่อช่วยพัฒนาวิทยาลัยแม้บางครั้ง ต้องทำงานนอกเวลาราชการ	3.99	0.81	มาก
มีความเต็มใจทุกครั้งที่มีโอกาสได้เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรมพิเศษต่างๆ ของวิทยาลัย	3.83	0.78	มาก
ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของวิทยาลัยเสมอ	4.27	0.68	มาก
รวม	4.01	0.63	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลด้านความ
เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับมาก โดยอาจารย์ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง
ชื่อเสียงของวิทยาลัยเสมอมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$) รองลงไปได้แก่ การยินดีปฏิบัติงาน
ทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อช่วยให้วิทยาลัยมีความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.00$) และยอมเหน็ดเหนื่อย
ทำงานเพื่อช่วยพัฒนาวิทยาลัยแม้บางครั้งต้องทำงานนอกเวลาราชการ ($\bar{X}=3.99$) ตามลำดับ
ส่วนการมีความเต็มใจทุกครั้งที่มีโอกาสได้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมพิเศษต่างๆ ของวิทยาลัยมี
คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.83$)

3.3 ผลการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้จนเกษียณอายุราชการ	3.15	1.18	ปานกลาง
มีความสุขและเห็นว่าการทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้มีคุณค่าต่อชีวิตของท่าน	3.57	0.95	มาก
ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในสภาพปัจจุบันที่มีผลกระทบต่ตัวท่าน ท่านก็ตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ตลอดไป	3.58	0.97	มาก
ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากวิทยาลัยแห่งนี้แม้ว่าจะมีงานอื่นให้เลือกหรือมีผู้มาชักชวนให้ลาออก	3.19	1.17	ปานกลาง
คิดว่าวิทยาลัยแห่งนี้เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานและคิดอนาคตของวิทยาลัยคืออนาคตของท่าน	3.27	1.06	ปานกลาง
รวม	3.35	0.93	ปานกลาง

จากตาราง 22 พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อาจารย์มีความสุขและเห็นว่าการทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้มีคุณค่าต่อชีวิตของตนเอง และถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในสภาพปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อาจารย์ อาจารย์ก็ตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ตลอดไปต่างก็อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจารย์ตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ตลอดไปถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในสภาพปัจจุบันมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.58$) รองลงไปได้แก่ อาจารย์มีความสุขและเห็นว่าการทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้มีคุณค่าต่อชีวิตของตนเอง ($\bar{X}=3.57$) และอาจารย์คิดว่าวิทยาลัยแห่งนี้เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดที่ตนเองเลือกทำงานและคิดอนาคตของวิทยาลัยคืออนาคตของตนเอง ($\bar{X}=3.27$) ตามลำดับ ส่วนความตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้จนเกษียณอายุราชการมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.15$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้อำนวยการกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลจากผู้ตอบแบบสอบถาม
ทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้อำนวยการ	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล				
	ระดับน้อย ที่สุด	ระดับน้อย	ระดับ ปานกลาง	ระดับมาก	ระดับมาก ที่สุด
ระดับน้อยที่สุด	0(0.0)	4(1.0)	0(0.0)	1(0.3)	0(0.0)
ระดับน้อย	1(0.3)	9(2.4)	27(7.1)	10(2.6)	0(0.0)
ระดับปานกลาง	1(0.3)	6(1.6)	94(24.6)	79(20.7)	7(1.8)
ระดับมาก	0(0.0)	0(0.0)	24(6.3)	93(24.3)	12(3.1)
ระดับมากที่สุด	0(0.0)	0(0.0)	1(0.3)	8(2.1)	5(1.3)
รวม	2(0.5)	19(5.0)	146(38.2)	191(50.0)	24(6.3)

$$C = .5516$$

$$\chi^2 = 167.0251$$

$$p = .0000$$

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการมีความสัมพันธ์
กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาณ์เท่ากับ .5516 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ระบุว่าภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ
อาจารย์พยาบาล

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

ความพึงพอใจในงาน	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล				
	ระดับน้อยที่สุด	ระดับน้อย	ระดับปานกลาง	ระดับมาก	ระดับมากที่สุด
ระดับน้อย	2(0.5)	11(2.9)	17(4.5)	1(0.3)	0(0.0)
ระดับปานกลาง	0(0.0)	7(1.8)	116(30.4)	103(27.0)	3(0.8)
ระดับมาก	0(0.0)	1(0.3)	0(0.0)	87(22.8)	19(5.0)
ระดับมากที่สุด	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(0.5)
รวม	2(0.5)	19(5.0)	146(38.2)	191(50.0)	24(6.3)

$$C = .5925$$

$$\chi^2 = 206.6419$$

$$p = .0000$$

จากตาราง 24 พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรจ์เท่ากับ .5925 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ระบุว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลของอาจารย์พยาบาล

3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

อายุ	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล				
	ระดับน้อยที่สุด	ระดับน้อย	ระดับปานกลาง	ระดับมาก	ระดับมากที่สุด
25 ปีหรือต่ำกว่า	1(0.3)	0(0.0)	23(6.0)	26(6.8)	2(0.5)
26-30 ปี	1(0.3)	8(2.1)	43(11.3)	38(9.9)	1(0.3)
31-35 ปี	0(0.0)	6(1.6)	30(7.9)	43(11.3)	1(0.3)
36-40 ปี	0(0.0)	2(0.5)	18(4.7)	31(8.1)	4(1.0)
41 ปีขึ้นไป	0(0.0)	3(0.8)	32(8.4)	53(13.9)	3(0.8)
รวม	2(0.5)	19(5.0)	146(38.2)	191(50.0)	24(6.3)

$$C = .2727$$

$$\chi^2 = 30.6788$$

$$p = .0148$$

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรณเท่ากับ .2727 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ระบุว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

3.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

ระดับการศึกษา	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ				
	ระดับน้อยที่สุด	ระดับน้อย	ระดับปานกลาง	ระดับมาก	ระดับมากที่สุด
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	1(0.3)	6(1.6)	63(16.5)	79(20.7)	6(1.6)
ปริญญาโท	1(0.3)	13(3.4)	83(21.7)	110(28.8)	18(4.7)
ปริญญาเอก	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(0.5)	0(0.0)
รวม	2(0.5)	19(5.0)	146(38.2)	191(50.0)	24(6.3)

$$C = .1284$$

$$\chi^2 = 5.6606$$

$$p = .6852$$

จากตาราง 26 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

สถานภาพสมรส	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล				
	ระดับน้อยที่สุด	ระดับน้อย	ระดับปานกลาง	ระดับมาก	ระดับมากที่สุด
โสด	2(0.5)	12(3.1)	73(19.1)	98(25.7)	198(51.8)
สมรสอยู่ร่วมกัน	0(0.0)	6(1.6)	68(17.8)	79(20.7)	163(42.7)
หม้าย	0(0.0)	0(0.0)	2(0.5)	7(1.8)	9(2.4)
หย่าหรือแยกกันอยู่	0(0.0)	1(0.3)	3(0.8)	7(1.8)	12(3.1)
รวม	2(0.5)	19(5.0)	146(38.2)	191(50.0)	24(6.3)

$$C = .1404$$

$$\chi^2 = 7.6832$$

$$p = .8094$$

จากตาราง 27 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 382 คน ดังแสดงในตาราง 28

ตาราง 28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยพยาบาล	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล				
	ระดับน้อย ที่สุด	ระดับน้อย	ระดับ ปานกลาง	ระดับมาก	ระดับมาก ที่สุด
5 ปีหรือต่ำกว่า	1(0.3)	8(2.1)	61(16.0)	62(16.2)	4(1.0)
6-10 ปี	1(0.3)	5(1.3)	34(8.9)	36(9.4)	2(0.5)
11-15 ปี	0(0.0)	3(0.8)	25(6.5)	46(12.0)	4(1.0)
16-20 ปี	0(0.0)	1(0.3)	18(4.7)	18(4.7)	5(1.3)
21 ปีขึ้นไป	0(0.0)	2(0.5)	29(7.6)	29(7.6)	9(2.4)
รวม	2(0.5)	19(5.0)	146(38.2)	191(50.0)	24(6.3)

C = .2859

$\chi^2 = 34.0076$

p = .0054

จากตาราง 28 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาณ์เท่ากับ .2859 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 6 ที่ระบุว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล