

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการและความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

#### ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

#### ตอนที่ 2 อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

##### ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข  
ตัวอย่างประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นอาจารย์พยาบาลที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 26.7) รองลงไปได้แก่อายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 23.8) จบการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 58.9) รองลงไปได้แก่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 40.6) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 51.8) รองลงไปได้แก่สมรสอยู่ร่วมกัน (ร้อยละ 42.7) และที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลเป็นเวลา 5 ปีหรือต่ำกว่ามีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 35.6) รองลงไปได้แก่ 6-10 ปี (ร้อยละ 20.4) (ตาราง 6)

2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ อาจารย์พยาบาล

2.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.21$ ) โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}= 3.35 \quad 3.23 \quad 3.14 \quad 3.23$  และ  $3.07$  ตามลำดับ) (ตาราง 7)

2.2 ระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.24$ ) โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านสภาพของงานหรือลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.63$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และการนิเทศและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}= 3.26 \quad 2.79 \quad 3.25$  และ  $2.93$  ตามลำดับ) (ตาราง 13)

2.3 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.56$ ) โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ ) ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กรและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}= 3.31$  และ  $3.35$  ตามลำดับ) (ตาราง 19)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจ ในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ 1 ที่ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล (ตาราง 23)

3.2 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ อาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ระบุว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล (ตาราง 24)

3.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ อาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ระบุว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล (ตาราง 25)

3.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กัน (ตาราง 26)

3.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กัน (ตาราง 27)

3.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 6 ที่ระบุว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

## ตอนที่ 2 อภิปรายผลการวิจัย

### 2.1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ

2.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.35$ ) แสดงว่าอาจารย์พยาบาลรับรู้ว่าคุณอำนวยการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยมอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 7) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณอำนวยการบอกให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นของวิทยาลัยที่ต้องการในอนาคต ( $\bar{X}=3.56$ ) (ตาราง 8) แสดงว่าคุณอำนวยการพยายามสร้างภาพในอนาคตของหน่วยงานทำให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้สึกของการมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Tichy และ Davenna (1986: 126) และ Barker (1992: 83) ที่กล่าวว่าภาพในอนาคตของหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังในการนำไปสู่การปฏิบัติและความสำเร็จขององค์การ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงไปคือ คุณอำนวยการบอกกับผู้ร่วมงานว่าการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์จะทำให้ประสบความสำเร็จ แสดงว่าคุณอำนวยการให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมโดยการพูดซึ่งถ้าผู้ตามเชื่อถือศรัทธาในผู้นำมากเท่าใด ผู้ตามจะเลียนแบบแล้วทำตามผู้นำ (Marriner, 1993; Yukl, 1994) แต่ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลางนั้นเนื่องจาก การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์เป็นเรื่องใหม่ และได้รับการยอมรับเมื่อไม่นานมานี้ (Barker, 1992: 83)

2.1.2 การสร้างบารมี อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.23$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 9) แสดงว่า อำนาจในตัวของผู้อำนวยการมีผลในระดับปานกลางต่ออาจารย์พยาบาลที่ทำให้อาจารย์นับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมทั้งจะอุทิศตน

และเลียนแบบผู้นำ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้อำนวยการจะต้องพยายามสร้างบารมีให้เกิดขึ้น และเป็นที่ยอมรับของอาจารย์พยาบาลเนื่องจากการสร้างบารมีของผู้อำนวยการจะทำให้อาจารย์เกิดความศรัทธา ประทับใจและพร้อมที่จะเลียนแบบพฤติกรรมตามความเหมาะสมและถูกต้อง เพื่อนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มและองค์การ (House, 1987 cited in Yukl, 1994: 318)

2.1.3 การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคณ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.14$ ) จากตาราง 10 พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวและเหตุการณ์ต่างๆ ที่ทันสมัยให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารในองค์การจะมีวิธีการที่หลากหลาย และการสื่อสารจะเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน และการที่ผู้อำนวยการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทำให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้สึกว่าคุณเป็นคนในองค์การ โดยเฉพาะถ้าผู้อำนวยการแจ้งข้อมูลด้วยตนเองจะทำให้อาจารย์มีโอกาสซักถามเพื่อทำความเข้าใจมากขึ้น ตลอดจนทำให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ทำให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงานถูกต้องมากขึ้น (Peter and Wateman, 1982 cited in Barker, 1992: 100) ส่วนข้อตรวจสอบความต้องการของผู้ร่วมงานสม่ำเสมอและตอบสนองความต้องการเหล่านั้นตามความเหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=2.82$ ) แสดงว่าผู้อำนวยการให้ความสำคัญกับการค้นหาแรงจูงใจของอาจารย์พยาบาลและตอบสนองความต้องการของอาจารย์พยาบาลเพียงระดับ แรงจูงใจให้สูงขึ้นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งการที่อาจารย์ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการและการบรรลุความสำเร็จในชีวิต จะทำให้ความรู้สึกของการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สร้างสรรค์และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ในองค์การจะไม่เกิดขึ้น (Barker, 1992) ดังนั้น ผู้อำนวยการจึงควรให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของอาจารย์พยาบาลตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้ความสนใจกับการหาแนวทางในการตอบสนองความต้องการเหล่านั้นเพิ่มขึ้น

2.1.4 การกระตุ้นปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.23$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 11) แสดงว่า ผู้อำนวยการทำให้อาจารย์พยาบาลตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถให้การแก้ปัญหา และกระตุ้นให้อาจารย์พยาบาลเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้น บอกถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนางานและหน่วยงานบอกแนวคิด หลักการและกระบวนการในการพัฒนางานและหน่วยงานเพียงระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้อำนวยการต้องเพิ่มพฤติกรรมการกระตุ้นปัญญาให้มากยิ่งขึ้น เพราะการกระตุ้นปัญญาของผู้นำนั้นเป็นการทำให้ผู้ตามเกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจและสามารถใช้ดุลยพินิจในการมองเห็นธรรมชาติของปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ตลอดจนวิธีแก้ไขต่างๆ (Bass, 1985: 99) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระตุ้นปัญญาจะใช้เมื่อกลุ่มหรือองค์การกำลังเผชิญกับ

ปัญหาที่เห็นไม่ชัดเจน ผู้นำจะต้องมีสติปัญญาที่จะวิเคราะห์ปัญหา กำหนดปัญหา เลือกวิธีการ แก้ปัญหาและต้องกระตุ้นปัญญาให้ผู้ตามสามารถมองเห็นปัญหาชัดเจนขึ้นและสามารถตัดสินใจหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ (Mitroff cited in Bass, 1985: 102)

2.1.5 การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.07$ ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ (ตาราง 7) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 12) แสดงว่าคำพูดและการกระทำของผู้อำนวยความสะดวกที่กำลังใจเร่งเร้าและกระตุ้นให้อาจารย์พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ (Bass, 1985) อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้อำนวยความสะดวกต้องให้ความสำคัญกับคำพูดและการกระทำที่จะปลุกปลอบให้กำลังใจ ตลอดจนการแสดงออกถึงการดูแล เอื้ออาทรให้กำลังใจ (Brandt, 1994: 68-72) อันจะมีผลทำให้อาจารย์พยาบาลทุ่มเทความพยายามมากกว่าที่คิดไว้ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และจะทำเพื่อกลุ่มและผูกพันอยู่กับจุดมุ่งหมายของผู้นำ (Bass, 1985: 66)

เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ผู้อำนวยความสะดวกมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.21$ ) (ตาราง 7) แสดงว่า อาจารย์พยาบาลรับรู้ที่ผู้อำนวยความสะดวกมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง เนื่องจาก ในปัจจุบันมีการเรียกร้องผู้นำแบบใหม่ที่จะนำกลุ่มภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีต่างๆ ผู้นำจึงได้พยายามเปลี่ยนแปลงลักษณะขององค์การและวัฒนธรรมขององค์การ ทำให้ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามต้องดำเนินไปด้วยกัน ผู้นำต้องแสดงถึงพื้นฐานความเชื่อในความเป็นมนุษย์ โดยใช้ความรู้ความสามารถและการกระจายอำนาจให้แก่ผู้ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ Barker (1992) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้สภาพแวดล้อมของการทำงานมีลักษณะของการทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจในเป้าหมายของสมาชิกแต่ละคนและเป้าหมายของหน่วยงาน แต่ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยความสะดวกยังอยู่ในระดับปานกลางนั้นอาจเนื่องมาจากอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลเป็นระยะเวลา 5 ปีหรือต่ำกว่า มีถึงร้อยละ 35.6 อาจจะไม่เห็นพฤติกรรมย่อยๆ ของผู้อำนวยความสะดวก ประกอบกับการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลจะเป็นไปในลักษณะที่ผู้บริหารดำรงตำแหน่งเป็นเวลานานมาก ไม่มีการเปลี่ยนแปลง โยกย้าย จึงไม่เห็นความสำคัญของการแสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การ

## 2.2 การศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

2.2.1 สภาพของงานหรือลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.63$ ) (ตาราง 14) แสดงว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในสภาพของงานหรือลักษณะของงานเนื่องจาก

งานของอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างครอบคลุมทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการสังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (จรัส สุวรรณเวลาและคณะ, 2528) นอกจากนี้งานที่อาจารย์รับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจ ทำหายความสามารถ ซึ่งผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะหน้าที่ ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติจริง เมื่ออาจารย์พยาบาลสามารถใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป (เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2529) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีกับงานที่รับผิดชอบ และนำไปสู่ความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

2.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.26$ ) (ตาราง 15) แสดงว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่น ห้องทำงานของอาจารย์พยาบาลอาจจะคับแคบเกินไป หรือมีอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนที่มีความทันสมัยไม่เพียงพอในการใช้งานหรือไม่พร้อมที่จะใช้งาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าว เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้อาจารย์พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

2.2.3 ค่าจ้างและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.79$ ) (ตาราง 16) แสดงว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในระดับปานกลางกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ถึงแม้ว่าความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่วิทยาลัยจัดให้ นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ จะอยู่ในระดับน้อยก็ตาม ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพยายามจัดสรรรายได้และสวัสดิการต่างๆ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพราะเงินและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจในการตอบสนองของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตแก่ผู้ครอบครอง (วันทนา นิรัญญาญจน์, 2531)

2.2.4 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.25$ ) (ตาราง 17) แสดงว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในระดับปานกลางกับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนการได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์นั้น อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการได้เปิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้แก่

อาจารย์อย่างเต็มที่เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนางานและพัฒนาตนเอง อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง ซึ่งการศึกษาต่อ การอบรมดูงานนับเป็นความก้าวหน้าอีกลักษณะหนึ่งที่ทุกคนปรารถนา (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) ซึ่งสอดคล้องกับ สุณีย์ มหาพรหม (2536) ที่กล่าวว่า ทราบใดที่บุคคลยังมีความหวังว่าตนเองจะก้าวหน้าย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีโอกาสก้าวหน้าก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงานไม่รุกรานและเกิดอึดอัดในทัศนคติในทางลบได้ ดังนั้นนอกจากการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อแล้ว ผู้อำนวยการควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรมมากที่สุด เพื่อพัฒนาระดับความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

2.2.5 การนิเทศและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.93$ ) จากตาราง 18 จะเห็นได้ว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางกับการนิเทศและการบริหารของผู้บริหาร แสดงว่าผู้อำนวยการอาจมีการแสดงพฤติกรรมด้านการนิเทศและการบริหารไม่ชัดเจน จึงเป็นสาเหตุให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในด้านการนิเทศและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้อำนวยการควรคำนึงถึงการแสดงออกถึงความสามารถและความยุติธรรมในการดำเนินงานและการบริหารงาน เพราะจะมีส่วนสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์พยาบาล ทำให้เกิดความพึงพอใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลมีอิสระในการทำงานและได้รับการนิเทศที่เหมาะสมจะทำให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ (Marriner, et al. , 1977 อ้างถึงในพัชนี เอมะนาวิณ, 2536)

และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.24$ ) (ตาราง 13) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ เยาวลักษณ์ เลาะห์จินดา (2518) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ลักษณะงานของอาจารย์พยาบาล จะต้องรับผิดชอบทั้งด้านการสอน การนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติและการกิจกรรมการสอนร่วมด้วย ทำให้อาจารย์พยาบาลมีภาระและปริมาณงานมาก และเมื่อพิจารณาด้านรายได้และค่าตอบแทนจะเห็นว่าอาจารย์พยาบาลได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าวิชาชีพใกล้เคียง เช่น พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งอาจจะทำให้ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลลดลงได้ แต่ในปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการเข้าเป็นสถาบันสมทบกับมหาวิทยาลัยต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับอุดมศึกษาต่อไป

## 2.3 การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

2.3.1 ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.31$ ) (ตาราง 20) แต่จากข้อท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยแห่งนี้อยู่ในระดับมาก แสดงว่าอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความภาคภูมิใจและมีความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าขององค์การ ส่วนด้านการยอมรับค่านิยมของวิทยาลัย การพึงพอใจกับนโยบาย การบอกให้คนอื่นฟังว่าวิทยาลัยนี้ดีและอาจารย์ทุกคนในวิทยาลัยแสดงออกถึงการเป็นเจ้าของวิทยาลัยนั้น อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการกำหนดนโยบายต่างๆ มักจะเป็นการกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง อาจารย์พยาบาลไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัย อาจทำให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกว่าตนไม่มีความสำคัญต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การน้อยลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sheldon (1971) Buchanan II (1974) ที่พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับมาก (ตาราง 21) แสดงว่า อาจารย์พยาบาลมีความเต็มใจอย่างมากในการปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ยอมเหน็ดเหนื่อยทำงานเพื่อช่วยพัฒนาวิทยาลัย พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน แม้บางครั้งต้องทำงานนอกเวลาราชการ รวมถึงให้ความสำคัญกับการเข้ามีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมพิเศษของวิทยาลัยด้วย นอกจากนี้การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายทั้งด้านการสอน และภารกิจเสริมการสอน เช่น การวิจัย การบริการสังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะหน้าที่ สามารถส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการด้านประสบความสำเร็จของอาจารย์แต่ละคน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น (Hall and Scheider, 1972; Buchanan II, 1974)

2.3.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.35$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ (ตาราง 22) พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความสุขและเห็นว่าการทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้มีคุณค่าต่อชีวิตของท่าน และถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในสภาพปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อดัวท่าน ท่านก็ตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ตลอดไป อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจกับสภาพของงานหรือลักษณะงานที่รับผิดชอบ ประกอบกับการทำงานในวิทยาลัยจะได้รับโอกาสด้านความก้าวหน้าในการศึกษาต่อ



และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ และนำสิ่งต่างๆ ที่ได้รับมาพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อวิทยาลัยสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้จะทำให้ระดับความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Wilson และ Laschinger (1994: 19-47) ที่พบว่า การมีโอกาสได้รับการพัฒนาและการได้รับความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และจากการศึกษาของธีระ วีระธรรมสาริต (2532) และจารุณี วงศ์คำแน่น (2537) พบว่าการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.56$ ) (ตาราง 19) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ สุพิศ กิตติรัชดา (2538) สำราญ บุญรักษา (2539) แสดงว่า อาจารย์พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับที่น่าพอใจ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงเจตคติที่ดีที่อาจารย์มีต่อวิทยาลัย มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงานและพยายามที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Bateman และ Stresser (1984 cited in Wilson and Laschinger, 1994) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะวิกฤตก็จะพยายามแก้ปัญหา ไม่คิดจะออกไปหางานใหม่ เพราะฉะนั้นการที่อาจารย์พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับมากนั้นจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กรทั้งด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานและทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปด้วย

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 23) แสดงว่า การมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล เนื่องจาก การที่ผู้อำนวยการใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการกระตุ้นและยกระดับแรงจูงใจของอาจารย์พยาบาล เป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow และ Alderfer (Burn, 1978; Bass, 1985) เป็นการทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานและหน่วยงาน เป็นผลให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และการใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้อำนวยการทำให้อาจารย์พยาบาลสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และทักษะความสามารถที่มีอยู่ มีผลทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (กรองแก้ว อยู่สุข, 2538)

จากผลการศึกษาครั้งนี้จะพบว่า มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Duxbury และ คณะ (1984) พบว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลของหัวหน้าหรือผู้ปวยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน Mcdaniel และ Wolf (1992) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ของพยาบาล Medley และ Larochelle (1987) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปวยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ Smith (1995) พบว่า เมื่อผู้จัดการแผนกใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของการพยาบาล และจรัสศรี ไกรนที (2539) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปวยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของการพยาบาลประจำการ จะเห็นได้ว่าถึงแม้ลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันออกไป แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารก็ยังคงมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเช่นเดียวกัน

## 2.5 ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Glisson และ Durick (1988) พบว่า ความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Gorrel (1993) พบว่า การลาออกของพยาบาลมีสาเหตุจาก คนไม่เพียงพอ กับการงาน มีความรู้สึกไม่ปลอดภัย ขัดแย้งกับผู้บริหารและโอกาสความก้าวหน้ามีน้อย อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532) พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่องานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ชื่นชม เจริญยุทธ (2532) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสูญเสียพยาบาล คือ ความพึงพอใจในงาน จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากสถาบันและวิชาชีพของพยาบาล อมรรรัตน์ เสตสุวรรณ (2539) พบว่า ความพึงใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และบุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตาและภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์ (2539) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความคิดที่จะย้ายออกจากสถาบันและวิชาชีพ

จะเห็นได้ว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงาน ก็จะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและจะส่งผลถึงความต้องการในการทำงานในองค์การต่อไป ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นเจตคติของบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแน่นแฟ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้นเกิดขึ้นอย่างช้าๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง (Porter, Mowday and Stress, 1974) ดังนั้นยิ่งองค์การสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรมากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรมีแนวโน้มว่าจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น (Hrebiniak and Alutto, 1972)

## 2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

### 2.6.1 อายุ

ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hrebiniak และ Alutto (1972); Morris และ Sherman (1981); เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530); อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532); ธีระ วีระธรรมสาริต (2532); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532); นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) และสอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ต่างก็พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากเมื่อบุคคลมีอายุมากทางเลือกในการทำงานลดลง ประกอบกับเมื่ออายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น และสิ่งจูงใจที่จะทำให้ให้ออกจากองค์การไปสู่องค์การอื่นก็ต้องสูงพอที่จะทำให้ตัดสินใจออกจากองค์การได้ ดังนั้นคนจึงอยู่กับองค์การมากขึ้น และทำให้เขามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้นตามไปด้วย (Meyer and Allen, 1984)

### 2.6.2 ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษากับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งต่างกับผลการวิจัยของ Glisson และ Durick (1988); Mathieu และ Zajac (1990); อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532); ธีระ วีระธรรมสาริต (2532) และสอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 40.6 ปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 58.9 ส่วนในระดับปริญญาเอกมีเพียงร้อยละ 0.5 ซึ่งเป็นข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ประกอบกับอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจกับสภาพของงานหรือลักษณะของงาน และการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและการศึกษาอยู่ในระดับมากซึ่งทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก จึงส่งผลให้ระดับการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

### 2.6.3 สถานภาพสมรส

ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งต่างกับผลงานวิจัยของ Nichols (1971); Hrebiniak และ Alutto (1972); Mathieu และ Zajac (1990) ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนั้นๆ จึงยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงของวิทยาลัย และการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ จึงส่งผลให้อาจารย์เต็มใจที่จะทำงานในวิทยาลัยต่อไป ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม

### 2.6.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล

ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sheldon (1971); Angle และ Perry (1981); Mowday, Steers และ Porter (1982); Meyer และ Allen (1984); Mathieu และ Zajac (1990); อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532); ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532); นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533); และสอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ที่พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เนื่องจากผู้ที่มียุทธศาสตร์ในการทำงานนานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้คงอยู่ในองค์กรได้นาน นอกจากนี้ นอกจากระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานจะมีผลต่อการได้รับตำแหน่งที่แล้วยังมีโอกาสให้มีเพื่อนสนิทมาก จึงทำให้มีความต้องการลาออกจางานน้อยกว่าคนที่เพิ่งมาอยู่ในองค์กร (Mowday, Steers and Porter, 1982)

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความ

สำคัญในการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หาแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล โดย

1.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ โดยนำหลักการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการปฏิบัติจริง

1.2 ผู้บริหารควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ก่อนเข้ารับตำแหน่งและในระหว่างการดำรงตำแหน่ง เนื่องจากพบว่าผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้อำนวยการจึงควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดพฤติกรรมเหล่านี้มากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจกับอาจารย์พยาบาล ในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้อาจารย์พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและการนิเทศและการบริหารซึ่งจากการวิจัย พบว่า อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับการใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์กรต่างๆ

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานและการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

2.4 ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ