

ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

สารนิพนธ์
ของ
พันโทหญิง มยุรี สิริสัมพันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กันยายน 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

610.43069

ม189ค

จ. 2

ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

บทคัดย่อ

ของ

พันโทหญิง มยุรี สิริสัมพันธ์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กันยายน 2545

4152024

22 ต.ค. 2545

พันโทหญิง มยุรี สิริสัมพันธ์. (2545). ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. สารนิพนธ์ กศ.ม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสังกัด วุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยพยาบาล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คืออาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ปีการศึกษา 2544 จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ที่ผู้ศึกษาค้นคว้า สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น ของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยใช้ค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

1. อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด

2. อาจารย์พยาบาล ที่มีสังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. อาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือและด้านนโยบาย และการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A STUDY OF JOB SATISFACTION OF NURSING INSTRUCTORS
IN COLLEGES OF NURSING UNDER
THE MINISTRY OF DEFENCE

AN ABSTRACT
BY
LIEUTENANT COLONEL MAYUREE SIRISUMPAN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
September 2002

Lieutenant Colonel Mayuree Sirisumpan. (2002). A study of Job Satisfaction of Nursing Instructors in Colleges of Nursing Under the Ministry of Defence.
Master Project, M.Ed. (Educational Administration).
Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor : Asst. Prof. Dr. Puongrat Kesonpat.

The purposes of this study was to study job satisfaction level of nursing instructors in Colleges of Nursing under the Minister of Defence and compare job satisfaction level classified by branch of service, education, rank and work experience.

The population and samples were 110 nursing instructors in Colleges of Nursing under the Minister of Defence in semester 2001. The instrument used was the questionnaire constructed by the researcher follow the conceptual framework of Herzberg's Motivation-Two-Factor Theory. Found out that reliability of the questionnaire was 0.97. For statistical test analysis of percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA.

The results of this study were as follows:

1. The level of job satisfaction of nursing instructors as a whole was at the high level and the highest mean was responsibility.
2. Job satisfaction of nursing instructors classified by branch of service did not have any significant difference. Consider by factors found out that job satisfaction of nursing instructors in interpersonal relations was significant difference at .01 and in salary and welfare was significant difference at .05
3. Job satisfaction of nursing instructors classified by education did not have any significant difference. Consider by factors found out that job satisfaction of nursing instructors in responsibility was significant difference at .05
4. Job satisfaction of nursing instructors classified by rank did not have any significant difference. Consider by factors found out that job satisfaction of nursing instructors in recognition, policies and administration was significant difference at .05

5. Job satisfaction of nursing instructors classified by work experience did not have any significant difference. Consider by factors found out that job satisfaction of nursing instructors in achievement and interest in the job was significant difference at .01

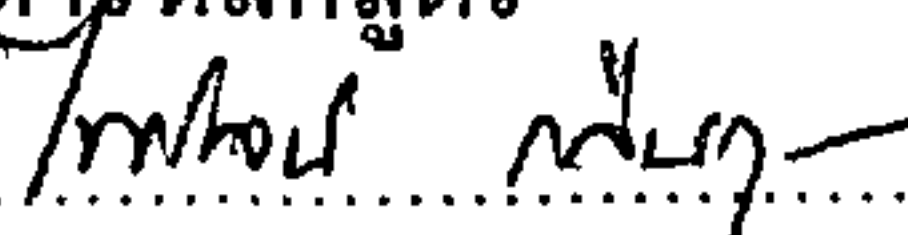
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร



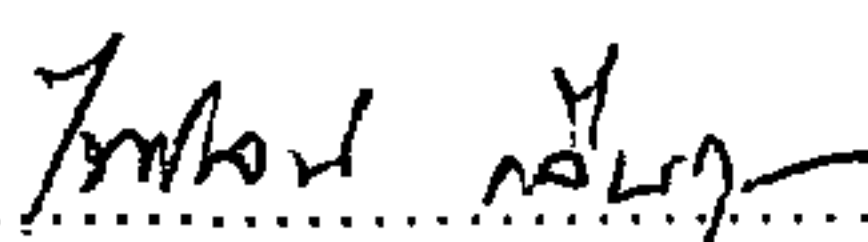
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ



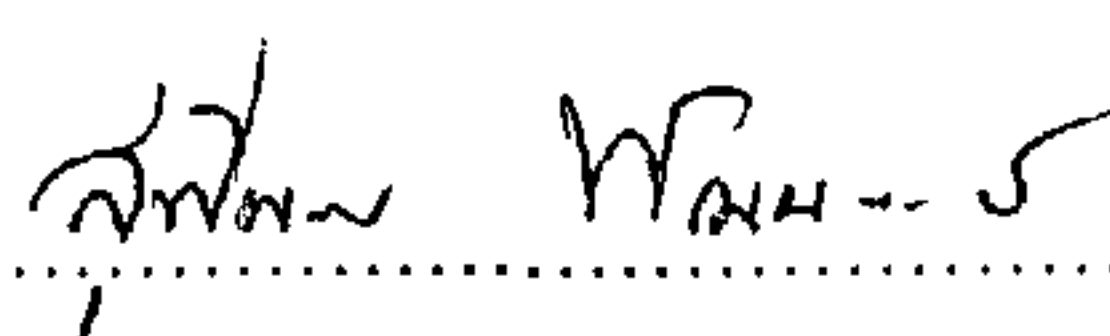
ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)



กรรมการ

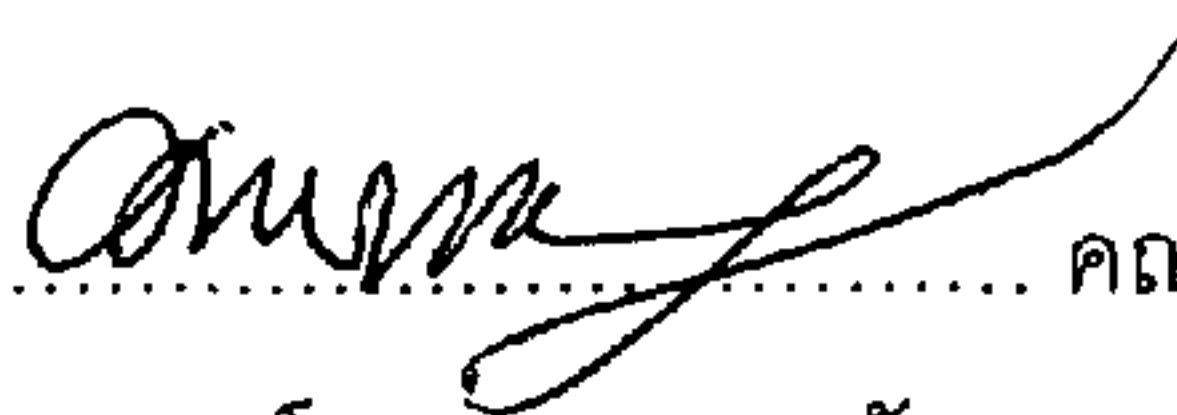
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)



กรรมการ

(อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จิตรสกุล)

วันที่ ๑๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีจากความกรุณาของ คณาจารย์คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำและดูแลแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้อนุเคราะห์ในการพัฒนาเครื่องมือทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ สังกัดภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พันตรี ดร.บุญชู ใจเชื้อกุล อาจารย์พิเศษวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก พันเอกหญิง อัญชลี ฤกษ์งาม รองผู้อำนวยการกองการปกครอง วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก พันเอกหญิง สมใจ ทรัพย์พ่วง นักวิชาการทางการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก พันตรีหญิง ดร.วาสนา นัยพัฒน์ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก รวมทั้งผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ และอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ที่ให้ความกรุณาในการทดลองใช้แบบสอบถาม

ขอกราบขอบคุณ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกเรือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านของภาควิชาการบริหารการศึกษา และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ สมาชิกในครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือในการเรียนตลอดหลักสูตรและการทำสารนิพนธ์ จนทำให้การศึกษาเล่าเรียนสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ทุกประการ

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

พันโทหญิง มยุรี ลีริสัมพันธ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	7
สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.....	9
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	14
ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน	16
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	17
ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	23
การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	29
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	71
วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	73
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	96
ผนวก ก. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	97
ผนวก ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	104
ผนวก ค. หนังสือราชการ	106
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	110

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	43
2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมและ รายด้าน.....	45
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสำเร็จของงาน.....	46
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านการยอมรับนับถือ	47
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต	48
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านลักษณะงาน	49
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรับผิดชอบ	50
8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านนโยบายและการบริหาร	51
9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านการนิเทศงาน	52
10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	53
11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	54
12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านสภาพการทำงาน.....	55
13 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสังกัด.....	56

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล จำแนกตามสังกัด.....	58
15 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามสังกัด.....	59
16 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	60
17 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามระดับชั้นยศ	62
18 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ จำแนก ตามระดับชั้นยศ	64
19 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับชั้นยศ	65
20 การเปรียบเทียบ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาลวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	66
21 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน	69
22 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	70

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	8

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคแห่งการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ซึ่งมีผลให้สังคมมีลักษณะของโลกไร้พรมแดนดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน นับได้ว่าเป็นการก้าวเข้าสู่โลกของการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญทั้งทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง ตลอดจนสังคมและวัฒนธรรม กระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาคมโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และจำเป็นต้องมีการปรับปรุงระบบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้อย่างรู้เท่าทันการณ์

องค์กรวิชาชีพในสาขาต่างๆได้มีการเคลื่อนไหวเพื่อการปฏิรูประบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการศึกษาพยาบาลทุกแห่ง ได้เคลื่อนไหวในการดำเนินการปฏิรูประบบการศึกษาและระบบบริการสุขภาพ โดยตระหนักถึงความสำคัญของความรับผิดชอบต่อในการให้ความร่วมมือและส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติในการปฏิรูปให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมได้ในที่สุด ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปบรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญคือคนที่มีคุณภาพ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีศักยภาพที่จะสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมได้ จึงเป็นบทบาทสำคัญ

การผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณภาพโดยสามารถให้บริการด้านสุขภาพอนามัยได้อย่างสอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยในอนาคต นับว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่จะต้องมีการเร่งรัดพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลที่มีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะ เป็นที่พึงประสงค์และสามารถร่วมมือสร้างสรรค์ ชี้นำสังคม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาด้านสุขภาพของประชาชนในสังคมประเทศโดยรวมได้ในที่สุด (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และคณะ. 2544:49-57)

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดของ 3 เหล่าทัพ คือ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษาพยาบาลโดยผลิตพยาบาลวิชาชีพให้กับกองทัพ(การจัดการศึกษาเฉพาะทางของประเทศไทยปี. 2543 : 8-16)

พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมจะต้องเป็นผู้มีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทั้งความรู้ทั่วไปและความรู้ด้านวิชาชีพเป็นอย่างดี เนื่องจากต้องรับผิดชอบผู้รับบริการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถจำแนกวิเคราะห์และวิจัยปัญหาทางด้านการพยาบาล และให้การรักษาโรคภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ นอกจากนั้นแล้ววิทยาลัยพยาบาลยังต้องให้การศึกษอบรมให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาออกไปปฏิบัติหน้าที่พยาบาล มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม และพัฒนา ตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและวิทยาการที่ทันสมัย

อนึ่ง เพื่อให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น นอกจากหลักสูตรการเรียนการสอนแล้วอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ถือว่ามีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ให้การศึกษอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนพยาบาลที่จะจบการศึกษาออกไปปฏิบัติหน้าที่ให้บริการทางด้านการพยาบาล ให้กับกองทัพและสังคมต่อไป ดังนั้นอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถและมีการจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เหมาะสม อย่างไรก็ตามการพัฒนาดังกล่าวก็ยังไม่เป็นหลักประกันว่าการปฏิบัติงานของอาจารย์จะมีประสิทธิภาพ เพราะต้องขึ้นอยู่กับว่าคน ๆ นั้น มีความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการทำงานที่ทำอยู่มากน้อยเพียงใด ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) อันเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่กระทำอยู่ ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆ อาทิ เช่น รายได้ที่เหมาะสม และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นต้น (บุญเรือน ชโลธร 2541 : 38) ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญ และกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (วรินทร์ กาญจนระวีกุล 2541 : 28) ที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานได้มากกว่าคนที่ขาดความพึงพอใจในการทำงาน (กิตติมา ปรีดีดิolk 2529 : 320) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีผลต่อหน่วยงานหรือองค์การเสมอ (Davis. 1981) ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถพิจารณาจากทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบของบุคคลที่มีต่อรายได้ประจำเดือน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากผลสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บริหาร (Kaya. 1995) กล่าวคือถ้าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่ำก็จะนำไปสู่ภาวะที่เลวร้าย (deteriorating condition) ได้แก่ การขาดงาน การประหลาด การลาออกเป็นต้น แต่ถ้าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจสูงก็จะ

นำไปสู่สภาวะในทางบวก (positive condition) เกิดขึ้นภายในหน่วยงานหรือองค์การ ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความพยายามทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิตพยาบาลออกมาตอบสนองความต้องการของกองทัพและสังคม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การทำงานที่บรรลุผลสำเร็จที่นำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะนำไปสู่ความพึงพอใจ ความพึงพอใจ เมื่อเสริมด้วยความมีค่าและโอกาสที่ดีจะได้รับรางวัลจะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน ความพยายามในการทำงาน จะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ (สุนันทา เลานันท์. 2531)

จากภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญยิ่งของอาจารย์พยาบาลในอันที่จะต้องรับผิดชอบเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ แล้วอาจารย์พยาบาลยังต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนพยาบาลอีกด้วย ดังนั้นการที่อาจารย์พยาบาลจะสามารถทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อผลสำเร็จและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้ได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อที่จะเป็นข้อมูลในการรักษาระดับความพึงพอใจและพัฒนาระดับความพึงพอใจให้สูงขึ้นเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ในอันที่จะทำให้การบริการทางการพยาบาลของกองทัพมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของกองทัพและประชาชนทั่วไปได้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม สังกัด วุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยพยาบาล

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในการวางแผนการบริหารงาน และกำหนดมาตรการให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ในการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร คืออาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม 3 แห่ง วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาล ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จำนวน 40 คน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จำนวน 35 คน วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ 35 คน ในปีการศึกษา 2544 รวม 110 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น อาจารย์พยาบาลจำแนกตามสถานภาพ

3.1.1 สังกัด

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.3 ระดับชั้นยศ

3.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ(Motivators)

1) ความสำเร็จของงาน

2) การยอมรับนับถือ

3) โอกาสเติบโตในอนาคต

4) ลักษณะงาน

5) ความรับผิดชอบ

3.2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา(Hygienes)

1) นโยบายและการบริหาร

- 2) การนิเทศงาน
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) เงินเดือน และสวัสดิการ
- 5) สภาพการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ โอกาสเติบโตในอนาคต ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพการทำงาน

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายและสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานเป็นผลสำเร็จ ผลงานที่ได้รับทำให้อาจารย์พยาบาลมีความภูมิใจ เชื่อมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในสังคมโดยการรับรู้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย มอบหมายงานพิเศษ การร่วมกิจกรรม การขอคำปรึกษา ขอความคิดเห็น เป็นต้น

1.3 โอกาสเติบโตในอนาคต หมายถึง โอกาสที่อาจารย์พยาบาลได้รับการมอบหมายความไว้วางใจในการทำงาน การศึกษาอบรม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

1.4 ลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่อาจารย์พยาบาลปฏิบัติ มีความน่าสนใจ แปลกใหม่ ท้าทายความสามารถ เน้นงานที่สร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและมีความเป็นอิสระมีปริมาณงานและระยะเวลาการทำงานที่พอเหมาะ

1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลรู้จักหน้าที่และตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะปฏิบัติให้สำเร็จ และการยอมรับผลแห่งการกระทำทั้งทางบวกและทางลบ

1.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ลักษณะในการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การมอบหมายงาน การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมหรือรับรู้ในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงาน การพิจารณาความดีความชอบ และความยุติธรรม

1.7 การนิเทศงาน หมายถึง เทคนิคในการนิเทศการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยดำเนินการ เช่นการแนะนำงาน การช่วยเหลือ และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระหว่างประจำการ การติดตามและประเมินเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน การเอาใจใส่ สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์พยาบาลกับผู้บังคับบัญชา บุคลากรอื่นๆ และนักเรียนพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล เกี่ยวกับการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในการปฏิบัติงาน และด้านส่วนตัว

1.9 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทน ที่อาจารย์พยาบาล ได้รับเป็นประจำ เดือนละครั้งตามระเบียบราชการและสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่อาจารย์ได้รับเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักอาศัย ค่าเช่าบ้าน และสวัสดิการอื่นๆ

1.10 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศ ความสะดวกสบาย ความสะอาดของวิทยาลัยพยาบาล การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ทำให้อาจารย์พยาบาล ปฏิบัติงานได้คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

2. อาจารย์พยาบาล หมายถึง อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาวชิการพยาบาล และปฏิบัติงาน ด้านการสอนในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

3. สังกัด หมายถึง หน่วยงานของกระทรวงกลาโหมมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลหลักสูตร และผลิตพยาบาลวิชาชีพ มี 3 สถาบันดังนี้

3.1 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

3.2 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

3.3 วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของอาจารย์พยาบาล แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

4.1 ปริญญาตรี

4.2 ปริญญาโท

4.3 ปริญญาเอก

5. ระดับชั้นยศ หมายถึง การมีอาวุโสด้านทางทหารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนผลการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 4 ระดับคือ

5.1 ระดับต่ำกว่าพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี

- | | | |
|-----------------|---------|--------------|
| 5.2 ระดับพันตรี | นาวาตรี | นาวาอากาศตรี |
| 5.3 ระดับพันโท | นาวาโท | นาวาอากาศโท |
| 5.4 ระดับพันเอก | นาวาเอก | นาวาอากาศเอก |

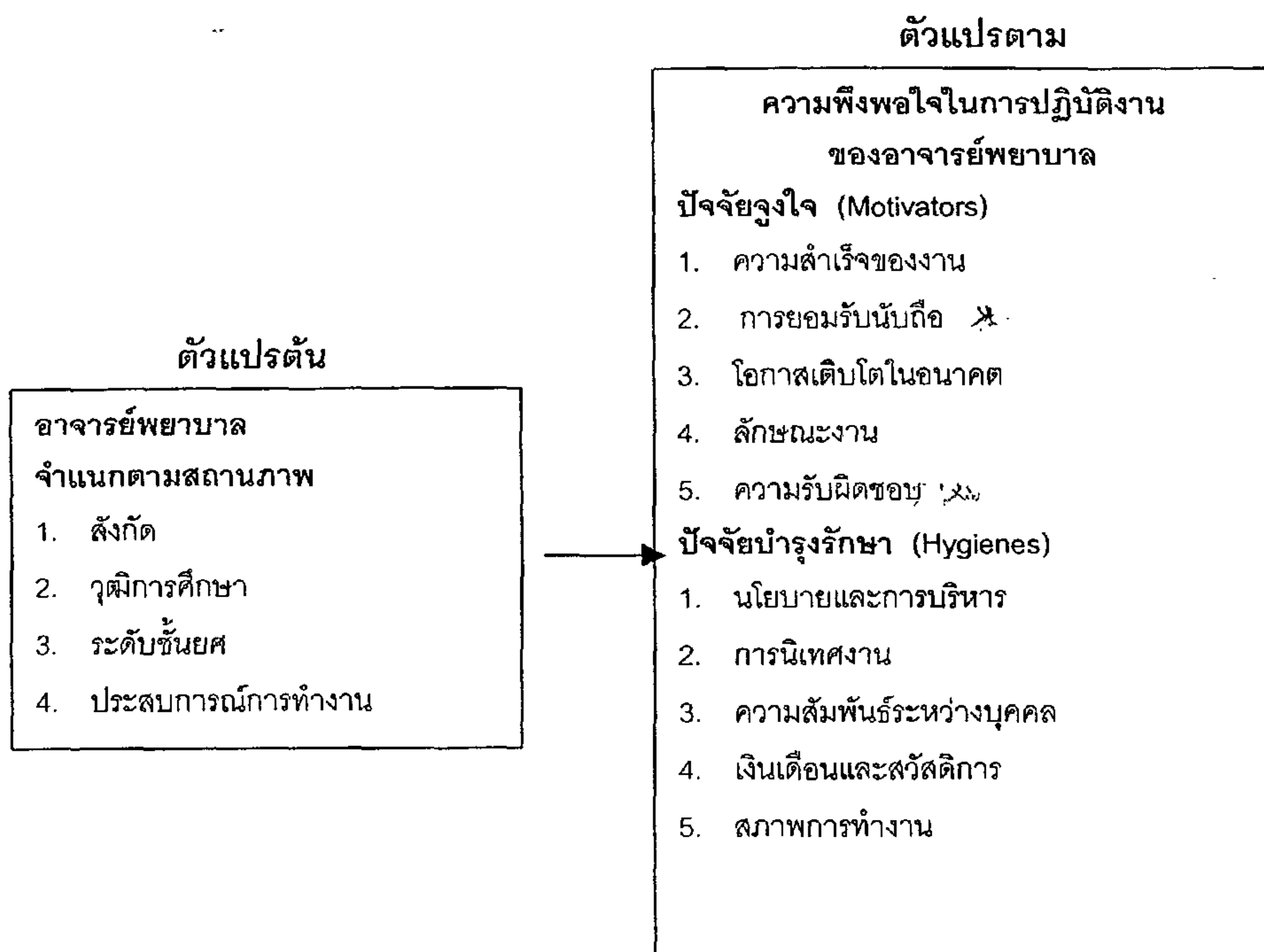
6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการสอนของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ

- 6.1 น้อยกว่า 6 ปี
- 6.2 6 ปี – 10 ปี
- 6.3 มากกว่า 10 ปี - 20 ปี
- 6.4 มากกว่า 20 ปี

7. วิทยาลัยพยาบาล หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 3 แห่งคือวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ยึดกรอบทฤษฎีการจูงใจ แบบสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg) ที่มีปัจจัยหลัก 2 ประการคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ส่วนปัจจัยที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygeines) (จันรรจ์ บุญศิริ : 2543; อ้างอิงจาก Gray and Starke, 1984 : 78 - 81) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ โอกาสเติบโตในอนาคต ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงานซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจจะแตกต่างกันไปตามสังกัด วุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์การทำงาน ดังนั้นจึงได้สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. อาจารย์พยาบาลที่มีสังกัดที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. อาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเสนอตามลำดับดังนี้

1. วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

การดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรทางการพยาบาลให้กับกระทรวงกลาโหมของทั้ง 3 เหล่าทัพ อันได้แก่ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะทางของประเทศไทย. (2543:13-14)มีดังนี้

1. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เปิดสอน 2 หลักสูตร คือ

1.1 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เป็นการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี การรับนักศึกษา มีการรับ 2 แบบ คือ สถาบันคัดเลือกโดยตรงและสอบคัดเลือกโดยผ่านทบวงมหาวิทยาลัย รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีระยะเวลาศึกษา 4 ปี วุฒิที่ได้รับคือ พยาบาลศาสตรบัณฑิตบรรจุเข้ารับราชการเป็นร้อยตรีหญิง

1.2 หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล เป็นการจัดการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี การรับนักศึกษา รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญศึกษา (ไม่รับเทียบเท่า) มีระยะเวลาศึกษา 1 ปี วุฒิที่ได้รับ คือ ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล

2. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เป็นการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี รับผู้สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีระยะเวลาศึกษา 4 ปี วุฒิที่ได้รับคือ พยาบาลศาสตรบัณฑิต

3. วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เป็นการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยรับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 สายวิทย์ - คณิต (ไม่รับเทียบเท่า) มีระยะเวลาศึกษา 4 ปี วุฒิที่ได้รับคือพยาบาลศาสตรบัณฑิต

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนั้น ถือว่าเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะทาง ที่มีลักษณะพิเศษ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพเฉพาะทางการพยาบาลตามความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้สอนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาทางด้านการพยาบาล อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล มีหน้าที่และภารกิจหลักที่สำคัญในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้

1. ด้านการสอนได้แก่ การให้ความรู้ที่ถูกต้องแก่นักเรียนพยาบาลในวิชาที่ได้รับมอบหมาย และการให้คำแนะนำแก่นักเรียนพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงาน
2. ด้านการวิจัย การเขียนบทความและตำรา ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าข้อมูล และสรุปแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นอันเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนตลอดจนการเขียนบทความเชิงวิชาการต่าง ๆ
3. ด้านบริการสังคมได้แก่ การให้ความร่วมมือไปเป็นวิทยากร อบรมตามสถาบันต่าง ๆ การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ความรู้ให้กับแหล่งชุมชน รวมทั้งการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้เจริญขึ้น มีความอยู่ดีกินดี
4. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การส่งเสริมให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา รวมทั้งวันสำคัญตามประเพณีไทย
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ระเบียบวินัยที่ดี มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่

อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมจะมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก โดยมีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง พันเอก นาวาเอก และนาวาอากาศเอก ทั้งมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอนของอาจารย์พยาบาล จะขึ้นอยู่กับ การปรับย้ายเข้ามารับราชการในวิทยาลัยพยาบาลโดยจะมีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ไม่น้อยกว่า 6 ปี จนถึงมากกว่า 20 ปี

อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมนั้น นอกจากจะต้องทำหน้าที่ทางด้านการเรียนการสอนแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ทางด้านธุรการ รับผิดชอบในการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียนพยาบาลด้วย จึงทำให้มีปริมาณงานมากไม่สมดุลย์กับจำนวนของอาจารย์พยาบาลที่มีอยู่ และจากปริมาณงานที่มากขึ้น และความเร่งด่วน มีงานใหม่ ๆ เข้ามาเรื่อย ๆ แต่ขาดความต่อเนื่องทำให้บางครั้งถึงแม้จะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลาแต่ไม่ได้คุณภาพ

นอกจากตำแหน่งทางด้านการปฏิบัติงานแล้ว อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ยังมีระดับชั้นยศอีกด้วย ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นการกำหนดให้มีแนวทางรับราชการจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ เช่นเดียวกับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานอื่น ๆ และมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลนั้นไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการดำรงชีวิตแล้วก็จะทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ถึงแม้ว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบจะให้ความสำคัญกับการให้สวัสดิการแก่ข้าราชการ เช่น จัดบ้านพักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลงทะเบียนร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ แล้วก็ตามแต่เนื่องจากความขาดแคลนด้านงบประมาณ จึงทำให้การให้บริการด้านสวัสดิการยังไม่ครอบคลุมความต้องการของอาจารย์พยาบาล นอกจากนี้แล้วจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้รายได้ที่อาจารย์พยาบาลได้รับไม่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้ต้องหารายได้พิเศษ เพิ่มเติมจากงานประจำ และส่งผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่

ในด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล เพ็ญรุ่ง เกิดสุวรรณ และคณะ. (2541 : 28 – 30) ได้กล่าวว่า วิทยาลัยพยาบาลได้คำนึงถึงองค์ประกอบของระบบการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวป้อน กระบวนการบริการการเรียนการสอน การควบคุมผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ พบว่า อาจารย์เป็นตัวป้อนที่สำคัญเพราะเป็นผู้จัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด ความเชื่อหรือปรัชญาของอาจารย์จะสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนั้น อายุ และประสบการณ์ในการสอนก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อคุณภาพการเรียนการสอนได้ ในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล เป็นการจัดการศึกษาในระดับวิชาชีพ ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นการสอนภาคทฤษฎีหรือภาคทดลอง จะต้องมีการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริง นักศึกษาจึงต้องออกฝึกปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุข ทั้งในจังหวัดที่ตั้งของวิทยาลัยและจังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้ได้ประสบการณ์ครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนด โดยต้องมีอาจารย์พยาบาลติดตามดำเนินการเรียนการสอนภาคปฏิบัติในสถานบริการอย่างใกล้ชิด และตลอดเวลา แต่เนื่องจากปัญหาอาจารย์พยาบาลมีจำนวนจำกัดทำให้อาจารย์ 1 คน ต้องรับภาระการดูแลนักศึกษาจำนวนมาก ดังนั้น ในแหล่งฝึกบางแห่งจึงต้องอาศัยอาจารย์พี่เลี้ยงที่เป็นพยาบาลวิชาชีพในแหล่งฝึกนั้น

ดูแลแทน โดยมีอาจารย์พยาบาลเป็นผู้ประสานงานและให้การนิเทศช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งบทบาทของอาจารย์พยาบาลนี้ ไฮด์เจอเคน. (Heidgerken. 1960 : 33-35) ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ บทบาทด้านการสอน บทบาทในฐานะเป็นบุคคลหนึ่งในคณะอาจารย์ของสถาบันและ บทบาทในฐานะเป็นปัจเจกบุคคล บทบาทด้านการสอน ได้แก่ การวางแผนการสอน สร้างสรรค์ และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เหมาะสม สร้างแรงจูงใจ ให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ การสาธิตและเป็นแหล่งทรัพยากรทางความรู้แก่นักศึกษา เป็นต้น บทบาทในฐานะเป็นบุคคลหนึ่งในคณะอาจารย์ ได้แก่ บทบาทนักบริหาร นักแนะแนว นักวิจัย เป็นตัวแทนวิชาชีพและสถาบัน และเป็นตัวแทนของการสร้างสัมพันธภาพกับชุมชน ส่วนบทบาทในฐานะปัจเจกบุคคล ได้แก่ บทบาทสมาชิกในครอบครัวหรือชุมชน การเป็นพลเมืองดี และการมีบุคลิกภาพเป็นตัวอย่างแก่บุคคลทั่วไป

ในด้านหลักสูตร เพ็ญรุ่ง เกิดสุวรรณ และคณะ. (2541 : 33-42) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรที่วิทยาลัยพยาบาลเปิดสอนเป็นหลักสูตรทางวิชาชีพ ที่ต้องการให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะทางวิชาชีพ และมีเจตคติที่ดี จึงเน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตลอดจนการสร้างความตระหนักถึงภาระความรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ ดังนั้น นอกจากทักษะวิชาชีพแล้วจึงต้องเน้นทักษะมนุษย์ (Human skills) โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน จัดให้ผู้เรียนเป็นนักศึกษาอยู่ประจำโดยวิทยาลัยจัดที่พักอาศัยให้ และมีอาจารย์พยาบาลอยู่ดูแลนอกเวลาทำการเพื่ออำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือและจัดการสอนซ่อมเสริมความต้องการ นอกจากนั้น ยังจัดบริการด้านทรัพยากรการเรียนรู้เพิ่มเติม เช่น เปิดให้บริการห้องสมุดนอกเวลา จัดห้องศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จัดวัสดุอุปกรณ์ทางการเรียนการสอนให้เลือกใช้ได้ในเวลาและนอกเวลาทำการ

ในการดำเนินงานผลิตบุคลากรสุขภาพของวิทยาลัยพยาบาล ทศนีย์ นนทะสร และคณะ. (2541 : 34 - 44) ได้ศึกษาพบว่า มีปัญหาความขาดแคลนอาจารย์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ปัญหาด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ ที่ยังไม่ตัดเทียมอาจารย์ในสถาบันอื่นและปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ปัญหาดังกล่าวทำให้วิทยาลัยพยาบาลมีการใช้บุคลากรอย่างไม่เหมาะสม เพราะนอกจากอาจารย์พยาบาลจะรับภาระงานสอนแล้ว ยังต้องทำงานด้านบริการและธุรการค่อนข้างมาก การกระจายงานไม่เป็นธรรม ทำให้อาจารย์บางคนต้องรับภาระงานที่มากเกินไป ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจ และความเหนื่อยหน่ายของอาจารย์พยาบาล ทำให้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานภาระหน้าที่ของอาจารย์เป็นอย่างมาก อาจารย์

ไม่สามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ตามหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ได้ จากผลการศึกษาภาระงานของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง พบว่า อาจารย์พยาบาลมีชั่วโมงการปฏิบัติงานรวม 6 ด้าน เท่ากับ 69.35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นงานด้านการสอน 43.98 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานบริหารและการบริหารจัดการ 14.14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ 7.71 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานฝึกอบรม 2.50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานบริการทางวิชาการแก่สังคม 0.52 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 0.50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเกณฑ์ภาระงานสอนที่สภาการพยาบาลกำหนด คือ อาจารย์ต้องทำการสอนภาคทฤษฎี 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และทำการสอนภาคปฏิบัติประมาณ 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ในด้านการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล อำพล จินดาวัฒนะ และคณะ. (2540 : 111) ได้ศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลต้องการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ในสาขาที่ทำการสอน ความรู้ทางด้านการศึกษา วิธีการสอน การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ทางเทคโนโลยี เทคนิคการให้คำปรึกษา การเขียนตำรา เอกสารวิชาการ การสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษ ความรู้และทักษะการบริหารงานธุรการ การพัฒนาบุคลากร การให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ และการเป็นวิทยากรนอกจากนั้น อาจารย์ยังมีความเห็นว่า ปัจจัยที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารองค์การ ด้านบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพ สิ่งแวดล้อมด้านสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา สันติพัฒนาชัย. (2541 : 19-28) ที่พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ โครงสร้างบริหารองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น องค์การที่กำหนดสายงานไว้ชัดเจน และองค์การที่กำหนดสายงานไม่ชัดเจน นอกจากนั้น ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคล ในเรื่องคุณลักษณะด้านประชากร องค์ประกอบด้านสังคมเศรษฐกิจ อารมณ์และจิตใจ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์การและภายนอกองค์การ สิ่งแวดล้อมที่เป็นวัสดุสิ่งของหรือเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัสดุสิ่งของหรือเงิน และจากการศึกษาของอำพล จินดาวัฒนะ และคณะ. (2540 : 111) เกี่ยวกับสถานการณ์ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่าวิทยาลัยหลายแห่งมีปัญหาความขาดแคลนอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน การบริหารสถานศึกษามีลักษณะค่อนข้างรวมศูนย์อำนาจ ลักษณะโครงสร้างการบริหารงานเป็นแนวตั้ง การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในองค์การไม่ชัดเจน ซึ่งโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของวิทยาลัย โดยทำให้ขาดกลไกการมีส่วนร่วมของบุคลากรในวิทยาลัยที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการพัฒนาวิชาการ

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตพยาบาลวิชาชีพตอบสนองความต้องการทางการพยาบาลของ

กองทัพ ทั้งนี้ การพัฒนาองค์การอาจส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาล

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” นั้นมีนักวิชาการหลายท่าน
ให้ความหมายไว้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล (2529 : 320) ได้กล่าวถึงความพอใจในการทำงานว่าเป็นปัจจัยหนึ่ง
ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมก่อให้เกิด
เกิดประสิทธิผลของงานได้มากกว่าคนที่ขาดความพึงพอใจในการทำงาน การทำความเข้าใจกับ
ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน มิใช่เรื่องง่ายนักเพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการ
ทางจิตวิทยา ไม่สามารถมองได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่จากการสังเกต
พฤติกรรมของคนเท่านั้น

รัตนา พงษ์พานิช (2536 : 18) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง
ความรู้สึกหรือเจตคติที่เกิดจากการปฏิบัติงานแล้วได้รับหรือไม่ได้รับการสนองที่สอดคล้องกับ
ความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ หรือในปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวก่อให้เกิดแรงจูงใจ
กระตุ้นหรือมีผลต่อการปฏิบัติงาน

รัตนไตร พรหมพวง (2539 : 11) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง
ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ และเต็มใจที่ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด
ไว้

บุญเรือน ชโลธร (2541 : 38) กล่าวว่าความ พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความ
รู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่กระทำอยู่ ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพ
การทำงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ที่เหมาะสม และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

วรินธร กาญจนระวีกุล (2541 : 28) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็น
ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องาน เป็นผลที่จะทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วย
ความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ณัติ พิทักษ์ชาติ (2543 : 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของความรู้สึก
หรือทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น

จันรรจ์ บุญศิริ (2543 : 10) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการ

ประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขและความรู้สึกดังกล่าวนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้

อัญชลี ฤกษ์งาม (2544 : 9) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ซึ่งส่งผลต่อการทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จของงาน

วรูม (Vroom. 1964 : 99) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำ ความพึงพอใจในงานหรือเจตคติใช้แทนกันได้ และเจตคติในทางลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกส่วนหนึ่งด้วย

แอปเปิ้ลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นเรื่องของบุคคลและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขในที่ทำงาน เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ มีเจตคติที่ดีต่องาน และมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้

กู๊ด (Good. 1973 : 320) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความพอใจที่มีต่องาน โดยที่ระดับความพึงพอใจดังกล่าวนี้เกิดขึ้นจากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีคุณภาพและสภาพของงาน

เฮอริเบิร์ก มุสเนอร์และซินเดอร์แมน(อนิตา ฉิมวงษ์. 2539; อ้างอิงจาก Herzberg, Mausner & Synderman. 1993) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอย่างเพียงพอ

คายา (Kaya. 1995) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือผลรวมของทัศนคติทั้งทางบวก และทางลบ ของบุคคลที่มีต่อ รายได้ประจำเดือน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากผลสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อผลรวมของทัศนคติ ออกมาเป็นบวก

เชอเมอฮอร์น (ศิริพร พูนชัย. 2542;อ้างอิงจาก Shemerhorn. 1996) ให้ความหมายความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละคนเกี่ยวกับงาน

แบรน (Brand. 1999) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือเครื่องมือสำหรับคาดการณ์ว่า บุคลากรจะทนต่อความกดดัน และความเครียดของการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานก็จะทำให้สามารถเผชิญกับความกดดันและความเครียดอันเกิดมาจากการปฏิบัติงานได้

บาเวนแดม (Bavendam. 2000) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความรู้สึกต่องาน สภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะเป็นผลให้บุคลากรมีความประสงค์ที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 6 ประการคือ โอกาสในการเจริญเติบโต ความเครียดในการทำงาน ผู้บริหาร มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน การมอบหมายความรับผิดชอบที่เหมาะสม

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น พอสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2539 : 142) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงาน องค์การใดถ้าหากบุคคลที่อยู่ในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นสาเหตุทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ และคุณภาพของงานลดลง แต่ถ้าองค์การใดมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การนั้น ๆ อีกด้วย

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 105 – 106) ได้กล่าวถึงการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานใน Howlthorne Study ว่าความพึงพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลมาจากผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในระดับสูง จึงอาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพึงพอใจ

ธงชัย สันติวงศ์ (2540 : 156 – 157) ได้สรุปไว้ว่า สถานการณ์การทำงานต่อไปนี้จะ ส่งผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ได้แก่การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุผล การประเมินค่างาน (Job Evaluations) เพื่อกำหนดว่างานและค่าตอบแทน จะต้องมีความถูกต้อง สามารถชี้ให้เห็นความสำคัญของงานที่เปรียบเทียบกันได้ สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิความปลอดภัย และความสะอาดของสถานที่ สวัสดิการที่ให้กับคนงาน ทั้ง

อาหาร รสสวัสดิการ ห้องน้ำ การรักษาพยาบาล การฝึกอบรม การประกันสุขภาพ และอุปกรณ์การพักผ่อนต่าง ๆ ความยุติธรรมในโอกาสการเลื่อนขั้น โยกย้ายและพัฒนา ความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อเรียกร้อง การให้ระบบตอบแทนแบบจูงใจโดยมี หลักเกณฑ์และมีความเป็นธรรม คุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา

จันรรจ์ บุญศิริ (2543 : 12) กล่าวถึง ความพึงพอใจและงานที่ปฏิบัตินั้นมีความสัมพันธ์กันโดยต่างก็เป็นเหตุและเป็นผลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจพึงพอใจย่อมนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในขณะเดียวกัน ถ้าบุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อาร์โนล และเฟลด์แมน. (Arnold and Feldman. 1986 : 92 – 95) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแง่ความพึงพอใจส่งผลต่อการทำงานและในแง่การทำงานมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และการขาดงาน กล่าวคือถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานสูง โอกาสที่จะไม่ไปทำงานหรือขาดงานย่อมมีน้อย หน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง การไปทำงานจะสูงตามไปด้วย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังมีผลต่อการออกจากงาน และการเปลี่ยนงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน หากบุคคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานหรือการปฏิบัติงาน ความรู้สึกนั้นก็จะเป็นผลดีและทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้วย ในทางตรงกันข้ามหากระดับความรู้สึกหรือระดับความพึงพอใจต่ำลง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะต่ำลงด้วย ทั้งนี้ เวต ชิ โอ (Vechio. 1988) กล่าวว่า ระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับปัญหาของการเปลี่ยนแปลงงาน การขาดงาน ความเฉื่อยในการทำงาน และความรู้สึกเป็นทุกข์เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เกี่ยวข้องกับความรู้สึกความต้องการของบุคคลในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ดังนั้นหากหน่วยงานใดมีสิ่งจูงใจให้บุคลากรได้มากก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงานและปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ดังนั้นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจจึงเป็นทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอยู่หลายทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจเกี่ยวกับ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีแรงจูงใจในผลสำเร็จของแมคเคลแลนด์ และ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริเบิร์ก โดยมีสาระสำคัญคือ

1.ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือ Maslow's Need Hierarchy (Maslow, 1970) มาสโลว์มีแนวคิดว่าความต้องการของมนุษย์มีขั้นตอน ถ้าความต้องการอันหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจแล้ว ความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้นความต้องการนี้แบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอนคือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นมา ความต้องการความปลอดภัยนี้มีอยู่ 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล ความต้องการดังกล่าว เป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของและความรักใคร่ ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักและได้รับความรักจากคนอื่นด้วย

4) ความต้องการชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วยความมั่นใจในตนเอง ในความรู้ความสามารถของตนในอันที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญหรือนับถือ

5) ความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคาดหวังของเขา

2. ทฤษฎีการจูงใจเกี่ยวกับ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (ธงชัย สันติวงษ์, 2535)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้พัฒนาโดยยึดถือพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ แต่ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภทคือ

1) ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย

และความปลอดภัย เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย ค่าจ้างผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งสภาพที่เอื้ออำนวยในการทำงานที่ดี

2) ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) เป็นความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายมีความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ เช่น ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ มียศฐาณะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีความสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น

3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน ความต้องการที่จะได้รับความชอบเพิ่มขึ้น ความต้องการอยากทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการได้มีโอกาสสัมผัสงานใหม่ ๆ อีกหลายด้านมากขึ้น ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์

ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานเป็นกลไกสำคัญ 3 ประการคือ

1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะอยู่สูง

2) ขนาดของความต้องการ (Desire strength) หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น

3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงที่อุปสรรคขัดขัดได้รับการตอบสนองน้อย จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

3. ทฤษฎีแรงจูงใจในผลสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีนี้กำหนดขึ้นโดยแมคเคลแลนด์ (ธงชัย ล้นติวงศ์.2535;อ้างอิงจาก McClelland. 1953) ซึ่งได้กำหนดความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ชนิดคือ

1) ความต้องการด้านความสำเร็จ (Need for Achievement : N/ACH) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง ต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น คนที่มีความต้องการนี้สูงจะสนใจถึงความสำเร็จที่ตั้งไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้จากงานนั้น

2) ความต้องการด้านอำนาจ (Need for Power : N/PWR) คือ ความต้องการอยากมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และมุ่งที่จะแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมทั้งทรัพย์สิน สิ่งของและในทาง

สังคม คนที่มีความต้องการด้านอำนาจสูง จะพยายามสร้างอิทธิพลหรือไต่หาตำแหน่งที่จะเป็นผู้นำของกลุ่ม

3) ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Need for Affiliation : N/AFF) เป็นความต้องการสร้างสัมพันธภาพและมิตรภาพกับบุคคลอื่นและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น

ประโยชน์จากการทราบถึงความต้องการตามแนวคิดของทฤษฎี คือ คนทุกคนจะมีความแตกต่างกันในประสบการณ์ที่แต่ละคนเคยมีมา จึงเป็นข้อคิดสำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคนที่ต้องทำการประเมินความเข้มแข็งของความต้องการที่มีอยู่ ในตัวพนักงานของตน เพื่อจะได้เลือกกลยุทธ์ในการจูงใจให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานได้มาก และเหมาะสมที่สุด ตามชนิดของความต้องการที่แต่ละคนมีอยู่

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ที่เรียกว่า Herzberg's Two – Factor Theory หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษา (Motivation – maintenance Theory หรือ Motivation – Hygiene Theory) ซึ่งถูกนำมาใช้เพื่อ ส่งเสริมการจูงใจในการทำงานนั้นในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม และวงการรัฐบาลอย่างกว้างขวาง

เกร และสเตอร์ (จันรรจ์ บุญศิริ.2543;อ้างอิงจาก Gray and Starke. 1984 : 78 – 81) ได้ทำการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานของวิศวกร และนักบัญชีโดยการสัมภาษณ์ว่ามีสิ่งใดที่ทำให้คนงานไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจ มีสิ่งใดบ้างที่ทำให้คนงานมีความสุขหรือพึงพอใจ และความพึงพอใจนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ จากผลการศึกษาของเขาสรุปได้ว่า มีปัจจัยหลัก 2 ประการ ปัจจัยกลุ่มที่หนึ่งเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่มีปัจจัยอื่นอีกกลุ่มหนึ่ง เป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators) ส่วนปัจจัยที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygeines) ซึ่งเขาเชื่อว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job dissatisfaction) แตกต่างกันเพราะมีสาเหตุที่ต่างกัน

นอกจากนั้น ศิริวรรณ เจริรัตน์ (2541 :112 – 114) ได้กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาไว้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ตลอดจนการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่

พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งแม้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจบุคคลภายในองค์การ แต่ถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้ อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ คือปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ประการได้แก่

1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้พลังและความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจ เมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงความสำเร็จของตนเองก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เช่นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การมีส่วนร่วม หรือการแสดงออกอื่น ๆ ทำให้บุคคลรู้สึกถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีในตนเอง

3) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การเจริญก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ การศึกษาฝึกอบรม การพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

4) โอกาสเติบโตในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่ได้รับการมอบหมายความไว้วางใจในการทำงาน การศึกษาอบรม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

5) ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง คุณลักษณะความน่าสนใจของงาน งานที่มีความแปลกใหม่ไม่จำเจ งานที่ท้าทายความสามารถ สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น งานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และความมีอิสระในการทำงาน ปริมาณงานและระยะเวลาการทำงาน

6) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรู้จักหน้าที่ และตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ การยอมรับผลแห่งการกระทำทั้งทางบวกและทางลบ

สำหรับปัจจัยบำรุงรักษาที่เป็นตัวป้องกันความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 9 ประการ ได้แก่

1) นโยบายและการบริหาร (Company policy, Administration) หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน การมอบหมายงาน การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน การพิจารณาความดีความชอบและความยุติธรรมของ

ผู้บังคับบัญชา

2) การนิเทศงาน (Technical supervision) หมายถึง เทคนิคการนิเทศงาน เช่น การแนะนำงาน การช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระหว่างประจำการ การติดตามและประเมินเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักศึกษาและบุคคลอื่น

4) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินค่าตอบแทนการทำงานที่มีรูปแบบที่แน่นอนในช่วงระยะเวลาของการจ่ายแต่ละครั้ง และเป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานประจำ

5) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Job security) หมายถึง ความแน่นอน หรือหลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความรู้สึกปลอดภัยและเชื่อมั่นในการปฏิบัติ

6) ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวเกี่ยวกับครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวและบุคคลอื่น

7) สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อม และบรรยากาศ ความสะดวกสบาย ความสะอาดของสถานที่ทำงาน การจัดการเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

8) ประโยชน์ตอบแทนพิเศษ (Fringe benefits) หมายถึง สิ่งตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ เช่น ค่าวิชาชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าล่วงเวลา วันหยุดชดเชย สิทธิการลา และสวัสดิการอื่น ๆ

9) สถานภาพในงาน (Status) หมายถึง สถานะในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เฮอริเบิร์ก (Herzberg) มีปัจจัยหลัก 2 ประการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา ปัจจัยจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และความพยายามในการทำงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา จะเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางการบริหารจำเป็นต้องส่งเสริมให้มีปัจจัยทั้งสองนี้พร้อม ๆ กัน และผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยทั้งสอง ดังกล่าว เป็นปัจจัยที่น่าจะมีความเหมาะสมในการนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจอย่างมาก เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีระดับความพึงพอใจที่สูง อันจะส่งผลประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2530 : 80 – 81) ได้ระบุถึงความพึงพอใจที่มีผลมาจากการให้รางวัลตอบแทนว่า ถ้ารางวัลตอบแทนมีความยุติธรรมเท่าเทียมกันจะทำให้รู้สึกพึงพอใจ และจากความรู้สึกพึงพอใจนี้จะสะท้อนไปถึงคุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทนที่ตนเองได้รับ ส่วนในแง่ของการบริหารพบว่าการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลลัพธ์จากกระบวนการที่สลับซับซ้อน รางวัลตอบแทนสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานถ้าผู้บริหารสนับสนุนให้มีความเหมาะสมของรางวัล ตลอดจนความคงที่สม่ำเสมอระหว่างรางวัลหรือผลตอบแทนกับสิ่งที่บุคคลแต่ละคนต้องการ และรางวัลตอบแทนในรูปของเงินเดือนถือเป็นรางวัลภายนอกที่มีความสำคัญมากเมื่อบุคคลมีความต้องการมาก ในขณะที่การให้การยกย่องว่ามีคุณค่าถือเป็นรางวัลตอบแทนภายใน ซึ่งจะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการรางวัลภายนอกต่ำลงแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาโนล และเฟลด์แมน (Arnold and Feldman, 1986 : 86) ที่พบว่าสาเหตุที่สำคัญที่สุดของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลภายนอกเหนือจากลักษณะงานแล้วก็คือเงินเดือน

นอกจากนั้น ความพึงพอใจในงานยังเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535 : 412 – 413) กล่าวคือ ข้อมูลการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ และการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน) ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องผิดพลาดได้อย่างทันที่ ความถูกต้องของข้อมูลและการติดต่อกันอย่างเปิดเผย จะช่วยให้การทำงานของกลุ่มและองค์การมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การที่มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจ เพราะคนที่ต้องการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะพึงพอใจในการทำงานมากกว่าการอยู่โดดเดี่ยวลำพัง คนที่มีโอกาสติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบเผชิญหน้าจะยิ่งมีความพึงพอใจมากขึ้น เพราะการได้ข้อมูลป้อนกลับอย่างทันทีทันใด ทำให้เขาบรรลุผลสำเร็จในการติดต่อสื่อสารของตนเอง และสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดได้ทันการณ์

สมยศ นาวิการ (2533 : 222 – 224) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการ สรุปได้ดังนี้

- 1) ผลตอบแทน สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคน เช่น อาหาร เสื้อผ้า

การพักผ่อน ที่พักอาศัย เป็นเครื่องแสดงถึงความสำเร็จ และเป็นที่มาของการยกย่องที่ผู้บริหารมีต่อพนักงานในการทำงานให้แก่องค์กร

2) ลักษณะงาน พนักงานส่วนใหญ่ต้องการงานที่ท้าทายความสามารถ และการควบคุม วิธีการทำงาน จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจ พนักงานต้องการความเป็นอิสระในการคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ

3) การบังคับบัญชา การบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจ ต้องเป็นแบบให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมจะช่วยส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน หัวหน้างานที่คอยอาทรห่วงใยมักสร้างความพึงพอใจในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

4) สภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี ความสะอาด สวย และสภาพการทำงานที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตนอกเวลาทำงานของเขาให้น้อยที่สุด ถ้าเขาต้องทำงานนอกเวลาทำการ เขาก็จะมีเวลาเพื่อครอบครัว และการพักผ่อนน้อยลง

5) กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความเป็นมิตร ร่วมมือในการปฏิบัติงาน และไม่แบ่งพรรคพวกจะเป็นที่มาของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มงานนี้สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ พนักงานมักใช้กลุ่มเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

6) การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบ และมีผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงขึ้น งานในระดับที่สูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น แม้ว่ารางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะมีความแตกต่างกันไปตามระดับตำแหน่งของงาน

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 106 – 113) ได้กล่าวถึง ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม ตัวแปรด้านบุคคล และผลสืบเนื่องที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน เช่น โครงสร้างการบริหาร ลักษณะการรวมศูนย์อำนาจ รูปแบบของความขัดแย้งและการแก้ปัญหา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นเป็นปฏิภาคกับระดับของการบริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารในระดับกลางจะมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มที่อยู่ระดับต่ำกว่า ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นในระดับที่ได้รับการตอบสนองด้านชื่อเสียงเกียรติยศ ความเป็นตัวของตัวเอง ความปลอดภัยในองค์กรที่ขนาดเล็ที่โครงสร้างมีความสัมพันธ์แนวราบ จะมีข้อดีในการก่อให้เกิดความพึงพอใจ เนื่องจากความมีอิสระ ความเป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจ ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงาน และนอกจากนั้นองค์กรที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทำงานมีความน่าสนใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสใน

การศึกษาสิ่งใหม่ ๆ การมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการรับผิดชอบดูแลและรักษาอุปกรณ์ราคาแพง ให้สามารถทำงานได้และได้ผลผลิตเป็นที่น่าพอใจ ในขณะที่เดียวกันก็ยังช่วยให้การปฏิบัติงาน สะดวกรวดเร็วทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น นอกจากนั้น สภาพแวดล้อม การทำงานที่มีความท้าทาย งานที่ไม่ก่อให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยทางด้านร่างกายจนเกินไปนัก งานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับความต้องการก็มี ผลต่อความพึงพอใจทั้งสิ้น

2. ตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ องค์ประกอบด้านประชากร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ * น้อยจะมีความพึงพอใจต่องานน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมาก กลุ่มอายุที่มีความแตกต่างของความพึงพอใจอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีอายุสูงกว่า คือกลุ่มอายุ 16 – 29 ปี ส่วนระดับ การศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจในงานสูง กลุ่มที่มีการ ศึกษาในระดับวิทยาลัยแต่ไม่ได้ปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจต่ำในด้านเพศ พบว่า เพศชายและเพศ หญิง ไม่มีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงานอย่างชัดเจน

3 ผลสืบเนื่องที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีปฏิภริยาได้ ตอบของบุคคล พบว่า ความเจ็บป่วยทางกายและจิตใจ เช่น อาการโรคหัวใจ การปวดศีรษะ แผล ในกระเพาะอาหาร ความวิตกกังวล ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากงาน ได้แก่ ความน่าเบื่อ ความรู้สึก ตึงเครียด ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความเมื่อยล้า ความกดดันจากสังคม เช่น การที่ไม่ทราบว่า อะไรเป็นสิ่งที่คาดหวังจากงาน การมีประสบการณ์ที่ขัดแย้งในที่ทำงาน การมีงานทำมากเกินไป เมื่อเทียบกับเวลาที่ได้รับ การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ต้องทำงาน ด้วยกัน การไม่สามารถที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่องานที่ตนทำอยู่การที่ถูกกฎเกณฑ์ ให้ต้องทำงานกับบุคคลอื่นบ่อย ๆ หรือต้องรับผิดชอบในงานของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ อาจมีผล ต่อสุขภาพกายและจิตใจ ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงใจในการปฏิบัติงาน

ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์การ ธงชัย สันติวงษ์ (2541 : 59 – 62, 170 - 173) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า สภาพแวดล้อมการทำงานขององค์การที่มีลักษณะ เชื้ออำนาจต่อผู้ทำงาน ความอบอุ่นเต็มไปด้วยมิตรจิต และการช่วยเหลือสนับสนุนต่างๆ นับว่ามี ความสำคัญไม่น้อยต่อความรู้สึกและความพึงพอใจในงาน นอกจากนั้น ผลตอบแทนที่แสดงถึง การยอมรับนับถือในบทบาทความสำคัญ การเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าก็เป็นรางวัลที่ไม่มีตัวตน แต่ เป็นความพึงพอใจทางจิตที่เกิดขึ้นภายนอก ลักษณะงานที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจและความพอใจ ในการทำงาน ได้แก่ ขนาดความสำคัญ ความมีคุณค่าและคุณค่าที่ได้ลงแรงทำงาน การได้รับ รับผิดชอบในงานที่ทำงาน ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นของงานและความสำคัญของงาน

ความเป็นเอกเทศและข้อมูลป้อนกลับ ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น การขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ คุณภาพงานที่ทำสูงขึ้น

กรองแก้ว อยู่สุข (2541 : 33 – 44) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า ถ้าบุคคลได้รับการปฏิบัติที่ดี และได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาตามสมควร เช่น การที่สภาพในการทำงานมั่นคงปลอดภัย ได้เงินเดือนค่าจ้างตอบแทนเพียงพอแก่การยังชีพ สวัสดิการดี ฯลฯ จะทำให้พนักงานพอใจและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

दनัย เทียนพุด (2541 : 69 – 72) ได้กล่าวถึง ภาพรวมของกำลังคน ในปี ค.ศ. 2000 ว่ามีความแตกต่างไปจากปัจจุบัน กล่าวคือ กำลังคนที่มีอายุมากกว่า 45 ปี จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ 30 การเพิ่มกำลังคนที่มีอายุมากขึ้นนี้ ส่งผลทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของรูปแบบการจูงใจและรูปแบบการจัดการ ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุมากต้องการความมั่นคงและไม่ค่อยเต็มใจที่ถูกโอนย้าย เพราะความก้าวหน้าในอาชีพที่ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปในลักษณะลดน้อยลง และถูกบีบให้พัฒนาอาชีพไปยังตำแหน่งแนวข้าง ที่ไม่ใช่ลักษณะตำแหน่งทางบริหาร แรงบันดาลใจของพนักงานก็ลดลงเพราะความก้าวหน้ามีน้อย มีแผนการเกษียณก่อนอายุ และพนักงานที่มีอยู่มากจะสนใจสุขภาพตนเองมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงต้องใช้ทางเลือกที่ยืดหยุ่นสำหรับการจัดและการให้รางวัลผลงาน นโยบายการดำเนินงานที่มีระบบอย่างชัดเจน ระหว่างผลงานและความแตกต่างของแต่ละคนในแต่ละสโตร์ เกี่ยวกับความชอบในงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในที่นี้ขอนำผลการสำรวจกลุ่มผู้บริหาร นักบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาองค์การที่ ดนัย เทียนพุด (2541 : 72 – 73) ได้กล่าวไว้ ดังนี้ คุณค่าสูงสุดที่จูงใจพนักงาน ประกอบด้วย 1) การยอมรับในความสามารถและความสำเร็จ คนทุกคนต้องการได้รับการชื่นชม 2) การนับถือและให้เกียรติ คนทุกคนต้องการได้รับคุณค่า และการปฏิบัติที่ดี 3) การเลือกและมีอิสระของแต่ละคน คนทุกคนต้องการมีอิสระและทำในสิ่งที่เขา ตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วมในงาน คนทุกคนต้องการรับรู้ได้ มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องในการ ตัดสินใจ 5) ความภูมิใจในงาน คนส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ดี 6) คุณภาพของวิถีชีวิต คนทุกคนต้องการเวลาสำหรับครอบครัว และเวลาว่างพอ ๆ กับเวลาทำงาน 7) ความมั่นคงด้านการเงิน คนทุกคนต้องการรู้ว่าเขาควร จะฝากชีวิตกับบริษัทได้แม้ในบางสถานการณ์ที่ธุรกิจจะไม่ดีนัก 8) การพัฒนาตนเอง คนทุกคนต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง 9) สุขภาพและความสุข คนที่มีอายุมากขึ้นจะสนใจเรื่องสุขภาพในระยะยาว

คุณค่าสำคัญนั้นยังมีสิ่งอื่นอีก อาทิ ความสนุกในการทำงาน การทำประโยชน์ให้กับสังคม การยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ และพัฒนาสัมพันธภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541 : 102) ได้กล่าวถึง สิ่งที่จะช่วยตัดสินใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่ามีสิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) งานที่ทำทนายระดับสติปัญญา พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่ให้โอกาสในการ ใช้ทักษะและความสามารถ งานที่มีความหลากหลายและเป็นอิสระ งานที่ทำทายน้อยจะสร้างความเบื่อหน่าย 2) ความเสมอภาคในการรับรางวัล พนักงานต้องการระบบการให้รางวัลที่มีความยุติธรรม ตลอดจนอยู่ในแนวทางที่เขาหวังไว้ เช่น ให้รางวัลตามระดับความชำนาญงานและผลงานการเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ามีความยุติธรรมและปฏิบัติได้ 3) การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน พนักงานจะชอบการทำงานในสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ งานที่ใกล้บ้าน การเดินทางไปทำงานไม่มีความยุ่งยาก 4) การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานมีความต้องการที่มีจะปฏิกริยาโต้ตอบกันทางด้าน มิตรภาพและการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มความพึงพอใจในพนักงานมากขึ้น พฤติกรรมของเจ้านายคนใดคนหนึ่งอาจมีผลต่อการตัดสินใจด้านความพึงพอใจ พนักงานจะรู้สึกพึงพอใจถ้าหัวหน้าของเขามีความเข้าใจ และมีความเป็นมิตรกับเขาให้การยกย่องเมื่อทำดี รับฟังความคิดเห็นและแสดงความสนใจเป็นส่วนตัว

จำนรรจ์ บุญศิริ (2543 : 18) ได้กล่าวว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นสาเหตุของความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่ามีปัจจัยทั้งด้านส่วนบุคคล ด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก องค์การนั้นมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละบุคคล

อาโนล และเฟลด์แมน (Arnold and Feldman. 1986 : 85 – 95) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทำนองที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ เงินเดือน ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในระดับที่ต่างกัน นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและในการปฏิบัติงานย่อมมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย หน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูงการปฏิบัติงานก็จะสูงตามไปด้วย ในขณะที่หน่วยงานใดผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในงานต่ำการปฏิบัติงานจะลดน้อยลง และความพึงพอใจในงานยังมีอิทธิพลต่อการออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานด้วยเช่นกัน

วูล์ฟและโอเรม (วรรณดี ชูกาล.2540; อ้างอิงจาก Wolf and Orem. 1994) กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล ได้จำแนกไว้ 5 ประการคือ สภาพของงานหรือลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การนิเทศ และการบริหาร

จากแนวคิดดังที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นสาเหตุของความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ปัจจัยต่าง ๆ ก็จะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละบุคคล สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรนั้น การวัดระดับความพึงพอใจมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารเพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจในอันที่จะรักษาและพัฒนามาตรระดับความพึงพอใจให้สูงขึ้น จุดมุ่งหมายของการวัดความพึงพอใจ และแบบวัดหรือเครื่องมือวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535) ที่สำคัญมีดังนี้ 1) เพื่อจะได้เข้าถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านส่วนบุคคล ด้านงาน ด้านการจัดการที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อจะได้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าอะไรเป็นสาเหตุให้คนปฏิบัติงานได้ดี 3) เพื่อให้เข้าใจถึงหน่วยงานลักษณะใดที่คนพึงพอใจและไม่พึงพอใจ รวมทั้งเกี่ยวกับการวัดและการบริหารหน่วยงานนั้น 4) เพื่อจะได้เข้าใจถึงผลจากการไม่พึงพอใจงาน เช่น การขาดงาน ลางาน และการออกจากงาน รวมทั้งศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการบริการต่าง ๆ ว่าจะสามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างไร

การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการสำรวจ ซึ่งการสำรวจนี้จะใช้วิธีการสัมภาษณ์และการสอบถาม นอกจากนั้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:130) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจที่สร้างขึ้นโดยนักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ซึ่งแบ่งการวัดออกเป็นหลายลักษณะ ดังนี้

1 การแบ่งแบบวัดตามลักษณะข้อความที่ถาม

1.1 แบบสำรวจแบบปรนัย (Objective Surveys) เป็นแบบวัดที่มีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ โดยที่ผู้ตอบเลือกคำตอบตามความคิดเห็นและความรู้สึก ข้อมูลที่ได้รับสามารถวิเคราะห์ด้วยเชิงปริมาณ

1.2 แบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Surveys) เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูด และข้อเขียนตนเองเป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบมีอิสระในการตอบคำถาม ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. การแบ่งแบบวัดตามคุณลักษณะของงาน

2.1 แบบวัดความพึงพอใจงานทั่วไป เป็นแบบวัดที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงาน โดยมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในหน่วยงาน

2.2 แบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นการวัดความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน ได้แก่ด้านรายได้ ความมั่นคงในงาน มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าแบบหรือเครื่องมือวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นสร้างขึ้นเพื่อต้องการที่จะรู้สภาพความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เครื่องมือหรือแบบที่จะใช้วัดระดับความพึงพอใจ จึงมีหลายรูปแบบ ดังนั้นจึงควรได้มีการพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวัดความพึงพอใจขององค์การว่าต้องการจะได้ผลในวัตถุประสงค์ใด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลงานวิจัยที่จะนำเสนอต่อไปนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีสาระใกล้เคียงหรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลหรือข้อความรู้เบื้องต้นในการอภิปรายผลต่อไป รายละเอียดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังต่อไปนี้

เสริมศรี เวชชะ และคณะ (2536 : 49 – 57) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ความรู้สึกมีส่วนร่วมและการเป็นเจ้าของหน่วยงาน การได้รับสิทธิในฐานะการทำงาน อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มวิทยาลัยขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ส่วนอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในกลุ่มวิทยาลัยขนาดใหญ่ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานที่ทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความรู้สึกมีส่วนร่วมและการเป็นเจ้าของหน่วยงาน การได้รับสิทธิในฐานะคนทำงาน

สุภาภรณ์ ใจสิทธิกุล (2538:75) ศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาล ของรัฐ และเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ บริหาร และอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบ การณ์ในการทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สภาพสมรส สังกัดและที่ตั้ง และหาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ อาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาของรัฐ จำนวน 539 คน โดยใช้แบบสอบถาม ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลใน สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ มีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน อายุ สภาพสมรส และสังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อาจารย์พยาบาลที่มีระดับการ ศึกษา และที่ตั้ง แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มี ตำแหน่งและสังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยบำรุงรักษาแตกต่างกัน ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีประสบ การณ์การทำงาน อายุ การศึกษา สภาพสมรสและที่ตั้งแตกต่างกัน มีปัจจัยบำรุงรักษาไม่แตกต่าง กัน ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ที่มีตำแหน่งประสบการณ์การทำงาน อายุ การศึกษาและ สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีสภาพ สมรสและที่ตั้งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจและปัจจัย บำรุงรักษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ทางบวกในระดับปานกลาง

✓ รัตนา ลือวานิช (2539:139-140) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรง พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 485 คน เลือกโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การศึกษา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอ ใจในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และประสบการณ์ การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

วงศ์เงิน ปิ่นน้อย (2539:บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และ

วุฒิการศึกษา กลุ่มประชากรเป็นครูทุกคนของโรงเรียนไผทอุดมศึกษา จำนวน 201 คน โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจด้านอื่น ๆ ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาของครูไม่แตกต่างกันแทบทุกด้าน ยกเว้นด้านรายได้และสวัสดิการ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี มีความพึงพอใจมากที่สุด ในขณะที่กลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก

สำราญ บุญรักษา (2539:บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่ง กับความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับตำแหน่งและสถานภาพสมรส ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยเป็นผู้บริหารทางการพยาบาล 85 คน และพยาบาลประจำการ 161 คน รวมทั้งสิ้น 246 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงจากเครื่องมือของวิทเลย์และพัทเชอร์ และเครื่องมือของ เมาเดย์ สเทียร์ และพอร์ดเตอร์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ด้านบทบาทเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้บริหารทางการพยาบาลมีความพึงพอใจในงานทุกด้านสูงกว่าพยาบาล ประจำการ ยกเว้นด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ พบว่าผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในงานทุกด้านของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

อำพล จินดาวัฒนะ และคณะ (2540:111) ศึกษาสาเหตุของความรู้สึกไม่พึงพอใจในการเป็นพยาบาล พบว่า สาเหตุหลักของความรู้สึกไม่พึงพอใจในการเป็นพยาบาล ได้แก่ ภาระงานที่หนักเกินไป ค่าตอบแทนน้อย โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย และการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหาร

กาญจนา จันทน์ไทย (2541 : 21 – 33) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ขอบเขตที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ ผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบให้ มีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ ระดับโครงสร้างของงาน ประกอบด้วยระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน ระดับความซ้ำของงาน ระดับความเรียบ ร้อยของงาน และระดับโครงสร้างของงานโดยรวม ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ ความคลุมเครือในบทบาท ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ และความเชื่ออำนาจแห่งตน ความ พึงพอใจในงานมี 6 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ลักษณะของงาน ลักษณะของผู้บังคับ บัญชา ลักษณะรายได้ โอกาสในการก้าวหน้า และลักษณะของผู้ร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรที่เป็นผู้สอนในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 915 คน โดยใช้ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลที่รับรู้ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปสูงสุด คือกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป รองลงมาได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท กลุ่มผู้บริหารการศึกษา กลุ่มประสบการณ์ การสอน 21 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไประดับปานกลาง กลุ่มที่รับรู้ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงานสูงสุด ได้แก่ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป โดย ภาพรวมอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ด้านโอกาสในการก้าวหน้า อยู่ในช่วงไม่แน่ใจ ความพึงพอใจด้านลักษณะผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน อยู่ในช่วงไม่แน่ใจถึงพึงพอใจ

ทัศนีย์ นนทะสร และคณะ (2541 : 34 – 44) ศึกษาวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ พยาบาลในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลางโดยมี ขอบเขตการวิเคราะห์ภาระงาน 6 ด้าน คือ ภาระงานสอนและงานที่เกี่ยวกับการสอน ภาระงาน ฝึกอบรม ภาระงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ ภาระงานบริการทางวิชาการแก่สังคม ภาระงาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานบริหารและการบริหารจัดการ ศึกษาความพึงพอใจในการ ทำงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในเขตภาคกลาง เกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและสภาพการทำงาน และศึกษาเปรียบเทียบภาระงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละ ด้าน โดยจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของวิทยาลัย อัตราส่วน อาจารย์ต่อนักศึกษาและความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นอาจารย์ พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในเขต

ภาคกลาง 11 แห่ง จำนวน 321 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามเพื่อหาค่ากลางเกี่ยวกับภาระงานของอาจารย์พยาบาล และแบบสำรวจภาระงานและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าปริมาณงานกับเจ้าหน้าที่ไม่สมดุลกัน จำนวนอาจารย์ไม่สมดุลกับจำนวนนักศึกษา เงินเดือนที่ได้รับไม่สมดุลกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ สภาพการทำงานยังไม่เอื้อต่อการ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น

* สมสุข ดิลกสกุลชัย (2543:43-44) ศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาต่างกัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความตั้งใจที่จะย้ายตึกปฏิบัติงาน ความตั้งใจจะลาออกจากงาน และความตั้งใจจะศึกษาต่อกับความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 450 คน พบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาลระดับต่างกัน มีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก ความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวม ลักษณะงาน โอกาสเลื่อนตำแหน่ง ผู้ร่วมงานและรายได้แตกต่างกัน ความตั้งใจจะศึกษาต่อ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในรายได้และลักษณะงาน

จาแมน และเซเฟอร์ (ธนิตา จิมวงษ์. 2539;อ้างอิงจาก Jaman and Shafer. 1974) ศึกษาถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลโปรแกรมปริญญาตรี จากโรงเรียนพยาบาล 30 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 495 คน แบบสอบถามประกอบด้วยลักษณะของหน่วยงาน นโยบาย ผู้ร่วมงานการนิเทศ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า ผลที่ได้คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้แก่ ผลสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคง เพื่อนร่วมงานที่ดี การได้ทำงานตามความสามารถส่วนสาเหตุความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และการเป็นที่ยอมรับ

แสตมป์ และ เฮส (ศิริพร พูนชัย. 2542;อ้างอิงจาก Stamp & Hasse. 1978) สรุปว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของกลุ่มวิชาชีพด้านการบริการสุขภาพ ประกอบด้วย ความเป็นอิสระ (Autonomy) เกี่ยวกับปริมาณงานที่สามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระโดยไม่ขึ้นกับใคร และโดยความคิดริเริ่มของตนเอง ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส ให้ทำและได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำ

- ไพร์ล และ วิดดอว์สัน (ธนิตา จิมวงษ์. 2539; อ้างอิงจาก Pierce และ Widdowson. 1981) ศึกษาสาเหตุของความไม่พึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลมีความไม่พึงพอใจในเรื่องเงินเดือน งานเอกสารที่มีจำนวนมาก และการขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ดักบลูรี (ธนิตา จิมวงษ์.2539; อ้างอิงจาก Duxbury. 1984) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการลาออก และความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 283 คน ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยทารกแรกเกิดที่มีอาการหนัก 14 แห่ง ในสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาพบว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

บัดเลอร์ และพาร์สัน(สมดุข ดิลกสกุลชัย. 2543; อ้างอิงจาก Butler and Parsons. 1991) ได้ศึกษาองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพื่อนำมาปรับปรุงความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรของ โรงพยาบาล ประกอบด้วย แพทย์ คณะกรรมการ จัดการโรงพยาบาล ผู้บริหารทางการแพทย์ ผู้บริหารโรงพยาบาลและพยาบาลประจำการระดับวิชาชีพ รวม 364 คน พบว่า ผลการ จัดองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอยู่ต่อไปของพยาบาลเรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การให้เงินค่าตอบแทนตามความเหมาะสมกับการศึกษาและความรับผิดชอบ การมีอำนาจในการควบคุมสภาพการทำงานโดยเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายและชั่วโมงการทำงาน การได้รับการสนับสนุนด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับปฏิบัติการทางวิชาการซึ่งมีผลต่อการสร้างนโยบาย การได้รับความเห็นใจและการยอมรับจากแพทย์ทั้งเปิดโอกาสให้เป็นที่ปรึกษาในการดูแลผู้ป่วย การเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ และช่วยให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การได้รับการชมเชยก่องเมื่อปฏิบัติงานดี

จอห์นสตัน(Johnston. 1991 : 508 – 513) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเซาท์เวสเทิร์น ประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเซาท์เวสเทิร์น จำนวน 385 คน โดยใช้เครื่องมือของ Stamps & Piedmonte ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดทำให้เกิดความพึงพอใจ รองลงมาได้แก่ สถานภาพทางวิชาชีพ ความเป็นอิสระในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงื่อนไขของงานและนโยบายขององค์การตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยทั่วไปอยู่ในระดับต่ำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ได้กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกต่องานในทางบวก และความพึงพอใจทำให้บุคคลปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตลอดจนผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งเฮอริเบิร์ก (Herzberg) เรียกว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา และมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเล็กน้อยแตกต่างกันตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล อาทิเช่น อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) เกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากร คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 3 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาล ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จำนวน 40 คน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จำนวน 35 คน วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 35 คน ในปีการศึกษา 2544 รวม 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ สังกัด วุฒิ การศึกษา ระดับชั้นยศ และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยปรับปรุงจากแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ของ พันเอกหญิง อัญชลี

ฤกษ์งาม (2544) ตามแนวคิดของเฮิร์เบิร์ต (Herzberg 1993) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อวัดระดับความพึงพอใจ 10 ด้าน ที่กำหนดไว้ในขอบเขตวิจัย ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นตรงกับความพึงพอใจของท่าน มากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นตรงกับความพึงพอใจของท่าน มาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นตรงกับความพึงพอใจของท่าน ปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นตรงกับความพึงพอใจของท่าน น้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นตรงกับความพึงพอใจของท่าน น้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ศึกษาหลักการและวิธีการวัดระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

3. กำหนดแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน โดยยึดกรอบทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของ เฮิร์เบิร์ต Herzberg (Motivation – Hygiene Theory หรือ Two - Factor Theory) คือปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ โอกาสเติบโตในอนาคต ลักษณะงาน และ ความรับผิดชอบ และปัจจัยบำรุงรักษา 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพการทำงาน

4. สร้างแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจ ทั้ง 10 ด้าน จำนวน 43 ข้อ

5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจ เพื่อให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมอีกครั้ง

7. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจหาความเที่ยงตรง ความถูกต้องด้านภาษา เนื้อหาให้เหมาะสม มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้ ซึ่งมีรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

7.1 อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- 7.2 พันตรี ดร.บุญชู ใจเชื้อกุล อาจารย์พิเศษ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
 7.3 พันเอกหญิง อัญชลี ฤกษ์งาม รองผู้อำนวยการกองการปกครอง
 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
 7.4 พันเอกหญิง สมใจ ทรัพย์พวง นักวิชาการทางการพยาบาล
 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
 7.5 พันตรีหญิง ดร. วาสนา นัยพัฒน์ อาจารย์พยาบาล ภาควิชาความรู้พื้นฐาน
 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

8. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

9. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

สารนิพนธ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเหมือนกับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

10. สร้างแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 43 ข้อ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาล ทหารอากาศ เพื่อขอความร่วมมือและสนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการวิจัย
2. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงอาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดเวลาในการส่งคืน
3. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล และหนังสือขอความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ด้วยตนเอง
4. เก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 110 ฉบับ คิด เป็น ร้อยละ 100 ซึ่งแบบสอบถามที่ได้กลับมานั้น เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาจัดทำข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ตามวิธีการทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ดังต่อไปนี้
 - 2.1 หาค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1
 - 2.2 ให้ค่าคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยให้คะแนนดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด	ให้คะแนน	5
พึงพอใจมาก	ให้คะแนน	4
พึงพอใจปานกลาง	ให้คะแนน	3
พึงพอใจน้อย	ให้คะแนน	2
พึงพอใจน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

- 2.3 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยรวม รายด้านและรายข้อของแบบสอบถามตอนที่ 2 ตามเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	พึงพอใจมากที่สุด
	3.50 – 4.49	พึงพอใจมาก
	2.50 – 3.49	พึงพอใจปานกลาง
	1.50 – 2.49	พึงพอใจน้อย
	1.00 – 1.49	พึงพอใจน้อยที่สุด

- 2.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยจำแนกตาม สังกัด วุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One – Way ANOVA) ในกรณีที่เปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่มเมื่อพบความแตกต่างในการวิเคราะห์ความแปรปรวน เสนอผลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Student-Newman-Keuls และใช้การทดสอบ t (t-test) ในตัวอย่างแบบอิสระสำหรับการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Means)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One – Way ANOVA)

ในกรณีที่เปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่มเมื่อพบความแตกต่างในการวิเคราะห์ความแปรปรวน เสนอผลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Student-Newman-Keuls และใช้การทดสอบ t (t-test) ในตัวอย่างแบบอิสระสำหรับการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย และเพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทนจำนวนอาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทนค่าเฉลี่ย
S.D	แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทนระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทนค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทนค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
F	แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
t	แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
p	หมายถึงความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมุติฐานหลักด้วยค่าจากข้อมูลตัวอย่าง
*	แทนความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทนความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากคำตอบแบบสอบถามของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ปีการศึกษา 2544 จำนวน 110 คน มาดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเสนอผลด้วยค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม รายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสังกัด วุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสพการณ์การทำงาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One - way ANOVA) ในกรณีที่เปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างในการวิเคราะห์ความแปรปรวน เสนอผลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Student-Newsman-Keuls และใช้การทดสอบ t (t-test) ในตัวอย่างแบบอิสระสำหรับการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามตัวแปลที่ศึกษาลาสามารถจำแนกสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเสนอไว้ในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n= 110)	ร้อยละ
สังกัด		
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	40	36.40
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบเรือ	35	31.80
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ	35	31.80
รวม	110	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	13	11.80
ปริญญาโท และสูงกว่า	97	88.20
รวม	110	100.00
ระดับชั้นยศ		
ระดับต่ำกว่าพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี	34	30.90
ระดับพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี	32	29.10
ระดับพันโท นาวาโท นาวาอากาศโท	34	30.90
ระดับพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก	10	9.10
รวม	110	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 6 ปี	21	19.10
6 ปี – 10 ปี	31	28.20
มากกว่า 10 ปี – 20 ปี	33	30.00
มากกว่า 20 ปี	25	22.70
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
 กลาโหม มีจำนวนรวม 110 คน เมื่อจำแนกตามสังกัด พบว่าวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จำนวน
 40คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบเรือ จำนวน 35 คน และวิทยาลัยพยาบาล
 ทหารอากาศ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาของอาจารย์

พยาบาลส่วนมากมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่า_จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 88.20 สำหรับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนเพียง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศของอาจารย์พยาบาล มีระดับชั้นยศ ต่ำกว่าพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี และระดับชั้นยศ พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท จำนวนเท่ากันคือ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 ระดับชั้นยศพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี จำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 29.10 และระดับชั้นยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก มีจำนวนเพียง 10 คนคิดเป็นร้อยละ 9.10 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานอาจารย์พยาบาลส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า10 ปี -20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 6 ปี -10 ปี จำนวน 31คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 มากกว่า 20 ปี จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 22.70 และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปีมีจำนวนเพียง 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ดังปรากฏในตารางที่ 2 – 12 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความสำเร็จของงาน	4.11	0.47	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.74	0.46	มาก
3. โอกาสเติบโตในอนาคต	3.55	0.59	มาก
4. ลักษณะงาน	3.72	0.58	มาก
5. ความรับผิดชอบ	4.18	0.45	มาก
6. นโยบายและการบริหาร	3.42	0.59	ปานกลาง
7. การนิเทศงาน	3.58	0.64	มาก
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.99	0.50	มาก
9. เงินเดือนและสวัสดิการ	3.06	0.67	ปานกลาง
10. สภาพการทำงาน	3.52	0.58	มาก
รวม	3.67	0.41	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอาจารย์พยาบาลมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในรายด้านคือ ความรับผิดชอบในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.18)ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายด้านคือเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.06)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์	3.96	0.66	มาก
2. มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย	4.24	0.62	มาก
3. เมื่อมีปัญหาท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติ งานได้	3.99	0.57	มาก
4. มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.25	0.58	มาก
รวม	4.11	0.47	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดในรายชื่อคือ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายชื่อคือสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับในแนวความคิดของท่าน	3.60	0.73	มาก
2. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ทำหาคความ สามารถ	3.57	0.80	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านเสมอ	3.55	0.69	มาก
4. เพื่อนร่วมงานชักชวนท่านให้ร่วมทำกิจกรรมหรือ จัดทำโครงการต่าง ๆ ด้วย	3.65	0.60	มาก
5. นักเรียนพยาบาลปฏิบัติตามคำแนะนำที่ท่านให้ คำปรึกษา	4.03	0.55	มาก
6. นักเรียนพยาบาลมีความตั้งใจเรียนวิชาที่ท่านสอน เป็นอย่างดี	4.01	0.57	มาก
รวม	3.74	0.46	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดในรายชื่อคือ นักเรียนพยาบาลปฏิบัติตามคำแนะนำที่ท่านให้คำปรึกษาในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดใน รายชื่อคือ เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านเสมอในระดับ มาก ($\bar{X}=3.55$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต

โอกาสเติบโตในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจ	3.76	0.65	มาก
2. มีโอกาสได้เลื่อนยศ / ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.29	0.84	ปานกลาง
3. มีโอกาสเข้ารับการศึกษาลักษณะตามแนวทางมารับราชการ	3.52	0.88	มาก
4. มีโอกาสเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.65	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	3.55	0.59	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสเติบโตในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดในรายชื่อคือ มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายชื่อคือ มีโอกาสได้เลื่อนยศ / ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับปานกลาง($\bar{X}=3.29$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ มีปริมาณงาน ที่เหมาะสม	3.35	0.92	ปานกลาง
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายความสามารถ	3.55	0.64	มาก
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	3.97	0.68	มาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.96	0.93	มาก
5. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระใน เชิงวิชาชีพ	3.75	0.83	มาก
รวม	3.72	0.58	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดในรายชื่อคือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายชื่อคือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีปริมาณงานที่เหมาะสมซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง	4.16	0.55	มาก
2. ยอมรับกับผลของการปฏิบัติงานที่ประสบ ความสำเร็จ	4.12	0.54	มาก
3. รับผิดชอบกับผลของการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด	4.26	0.52	มาก
รวม	4.18	0.45	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.18$) โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดในรายชื่อคือรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายชื่อคือยอมรับกับผลของการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. นโยบายในการบริหารงาน ของวิทยาลัย พยาบาลตรงกับความต้องการของท่าน	3.36	0.69	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.53	0.74	มาก
3. มีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายใน แนวทางการดำเนินงาน	3.30	0.80	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยคำนึงถึง หลักความรู้ความสามารถ	3.58	0.73	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาลอย่างยุติธรรม	3.35	0.76	ปานกลาง
รวม	3.42	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$) โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ในรายชื่อคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายชื่อคือ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในแนวทางการดำเนินงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านการนิเทศงาน

การนิเทศงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีการปรึกษาหารือแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอยู่เสมอ	3.58	0.78	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีโครงการฝึกอบรมอาจารย์พยาบาลทั้งระยะสั้นและระยะยาว	3.61	0.81	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.58	0.72	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการดำเนินการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.55	0.70	มาก
รวม	3.58	0.64	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดในรายชื่อคือ ผู้บังคับบัญชามีโครงการฝึกอบรมอาจารย์พยาบาลทั้งระยะสั้นและระยะยาวในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายชื่อคือ ผู้บังคับบัญชามีการดำเนินการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. อาจารย์พยาบาลยอมรับซึ่งกันและกันใน ฐานะสมาชิกของวิทยาลัยพยาบาล	3.87	0.68	มาก
2. อาจารย์พยาบาลทุกระดับมีการช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน	3.81	0.68	มาก
3. นักเรียนพยาบาลให้ความร่วมมือกับอาจารย์ พยาบาลในการปฏิบัติงาน	4.20	0.50	มาก
4. นักเรียนพยาบาลมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.12	0.52	มาก
รวม	4.00	0.49	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดในรายชื่อคือนักเรียนพยาบาลให้ความร่วมมือกับอาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายชื่อคืออาจารย์พยาบาลทุกระดับมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเหมาะสม กับเงินเดือนที่ได้รับ	3.20	0.83	ปานกลาง
2. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความ เหมาะสม	3.04	0.79	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีสวัสดิการตอบแทนใน การทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ เช่นบ้านพัก	3.05	0.96	ปานกลาง
4. การจัดสวัสดิการตอบแทนให้แก่อาจารย์ พยาบาลเป็นไปอย่างเหมาะสม	2.95	0.87	ปานกลาง
รวม	3.06	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่าอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.06$) โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดในรายชื่อคือ หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$)และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายชื่อ คือการจัดสวัสดิการตอบแทนให้ อาจารย์พยาบาลเป็นไปอย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. บรรยากาศในการทำงานในวิทยาลัยพยาบาล ทำให้อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมี ความสุข	3.39	0.77	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมของวิทยาลัยพยาบาล เอื้ออำนวยให้อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงาน ด้วยความสะดวกสบาย	3.48	0.75	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาได้จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้เพื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ	3.44	0.81	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานภายในวิทยาลัยพยาบาลทำให้ ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	3.78	0.75	มาก
รวม	3.52	0.58	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดในรายชื่อคือ การปฏิบัติงานภายในวิทยาลัยพยาบาลทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นในระดับมาก($\bar{X}=3.78$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายชื่อคือ บรรยากาศในการทำงานในวิทยาลัยพยาบาลทำให้อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสังกัด วุฒิการศึกษา
ระดับชั้นยศ และประสบการณ์การทำงาน ดังปรากฏในตารางที่ 13

ตาราง 13 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสังกัด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของอาจารย์พยาบาล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ความสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.66	0.33	1.51	0.22
	ภายในกลุ่ม	107	23.29	0.22		
	รวม	109	23.95			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.19	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	107	23.02	0.22		
	รวม	109	23.41			
3. โอกาสเติบโตใน อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	107	36.80	0.34		
	รวม	109	37.42			
4. ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	107	36.22	0.34		
	รวม	109	36.82			
5. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.36	1.78	0.17
	ภายในกลุ่ม	107	21.43	0.20		
	รวม	109	22.14			
6. นโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.97	0.98	2.91	0.06
	ภายในกลุ่ม	107	36.17	0.33		
	รวม	109	38.14			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของอาจารย์พยาบาล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
7. การนิเทศงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.06	0.53	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	107	44.18	0.41		
	รวม	109	45.24			
8. ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.50	1.75	7.85 **	0.00
ระหว่างบุคคล	ภายในกลุ่ม	107	23.87	0.22		
	รวม	109	27.38			
9. เงินเดือนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.64	1.32	3.09 *	0.04
	ภายในกลุ่ม	107	45.69	0.43		
	รวม	109	48.33			
10. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.65	0.52
	ภายในกลุ่ม	107	36.00	0.34		
	รวม	109	36.44			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.34	2.06	0.13
	ภายในกลุ่ม	107	17.36	0.16		
	รวม	109	18.03			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีสังกัดต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อาจารย์พยาบาลมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ

ชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

จากการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมและรายด้าน นั้นได้นำผลมาทำการศึกษาวเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีสังกัดต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยวิธีการของ Student Newman – Keuls ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 14 – 15 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามสังกัด

สังกัด	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)
		3.80	3.99	4.23
(1)วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	3.80			
(2)วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ	3.99			
(3)วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ	4.23	*	*	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พิจารณาตามสังกัดมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ ดังนี้ อาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ ตามสังกัดกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 15 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
จำแนกตามสังกัด

สังกัด	$\bar{x}$	(1)	(2)	(3)
		2.90	3.02	3.27
(1)วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	2.90			
(2)วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ	3.02			
(3)วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ	3.27	*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พิจารณาตามสังกัดมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ ดังนี้ อาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 รองลงมาคือ อาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ ตามสังกัดกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่า อาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของอาจารย์พยาบาล	วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. ความสำเร็จของงาน	ปริญญาตรี	13	3.98	0.41	-1.19	0.25
	ปริญญาโทและสูงกว่า	97	4.13	0.48		
2. การยอมรับนับถือ	ปริญญาตรี	13	3.56	0.41	-1.58	0.13
	ปริญญาโทและสูงกว่า	97	3.76	0.47		
3. โอกาสเติบโตใน อนาคต	ปริญญาตรี	13	3.62	0.58	0.40	0.69
	ปริญญาโทและสูงกว่า	97	3.55	0.59		
4. ลักษณะงาน	ปริญญาตรี	13	3.57	0.55	-1.03	0.32
	ปริญญาโทและสูงกว่า	97	3.74	0.59		
5. ความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี	13	3.97	0.37	-2.08 *	0.05
	ปริญญาโทและสูงกว่า	97	4.21	0.46		
6. นโยบายและการ บริหาร	ปริญญาตรี	13	3.23	2.52	-1.39	0.18
	ปริญญาโทและสูงกว่า	97	3.45	0.60		
7. การนิเทศงาน	ปริญญาตรี	13	3.63	0.98	0.23	0.83
	ปริญญาโทและสูงกว่า	97	3.57	0.95		
8. ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ปริญญาตรี	13	3.85	0.60	-1.01	0.33
	ปริญญาโทและสูงกว่า	97	4.02	0.47		
9. เงินเดือนและ สวัสดิการ	ปริญญาตรี	13	2.88	0.70	0.95	0.36
	ปริญญาโทและสูงกว่า	97	3.08	0.66		
10. สภาพการทำงาน	ปริญญาตรี	13	3.44	0.59	-0.53	0.60
	ปริญญาโทและสูงกว่า	97	3.53	0.58		
รวมทุกด้าน	ปริญญาตรี	13	3.56	0.39	-1.16	0.26
	ปริญญาโทและสูง กว่า	97	3.69	0.41		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อาจารย์พยาบาลมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตาราง 17 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามระดับชั้นยศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของอาจารย์พยาบาล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ความสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.15	0.38	1.79	0.15
	ภายในกลุ่ม	106	22.80	0.22		
	รวม	109	23.95			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.87	0.62	3.07 *	0.03
	ภายในกลุ่ม	106	21.54	0.20		
	รวม	109	23.41			
3. โอกาสเติบโตใน อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	3	1.36	0.45	1.33	0.27
	ภายในกลุ่ม	106	36.06	0.34		
	รวม	109	37.42			
4. ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.43	0.47	1.42	0.24
	ภายในกลุ่ม	106	35.40	0.33		
	รวม	109	36.82			
5. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.73	0.24	1.21	0.31
	ภายในกลุ่ม	106	21.41	0.20		
	รวม	109	22.14			
6. นโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.78	0.93	0.78*	0.04
	ภายในกลุ่ม	106	35.36	0.33		
	รวม	109	38.14			
7. การนิเทศงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.32	0.44	1.06	0.37
	ภายในกลุ่ม	106	43.92	0.41		
	รวม	109	45.24			

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของอาจารย์พยาบาล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
8. ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.18	0.06	0.24	0.87
	ภายในกลุ่ม	106	26.07	0.25		
	รวม	109	26.25			
9. เงินเดือนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.96	0.32	0.71	0.54
	ภายในกลุ่ม	106	47.37	0.45		
	รวม	109	48.33			
10. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.46	0.49	1.47	0.23
	ภายในกลุ่ม	106	34.99	0.33		
	รวม	109	36.44			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.83	0.28	1.70	0.17
	ภายในกลุ่ม	106	17.22	0.16		
	รวม	109	18.04			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อาจารย์พยาบาลมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านความสำเร็จของงาน ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

จากการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมและรายด้าน นั้นได้นำผลมาทำการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านนโยบายและการบริหาร โดยวิธีการของ Student-Newman-Keuls ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 18 – 19 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 18 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ชั้นยศ	$\bar{X}$	(4)	(1)	(2)	(3)
		3.55	3.61	3.73	3.91
(4) พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก	3.55				
(1) ต่ำกว่าพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี	3.61				
(2) พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี	3.73				
(3) พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท	3.91		*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พิจารณาตามระดับชั้นยศมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ ดังนี้ อาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศ พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ อาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศ ต่ำกว่าพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และอาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ ตามระดับชั้นยศกับด้านการยอมรับนับถือของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศ พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศต่ำกว่า พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการ
บริหาร จำแนกตามระดับชั้นยศ

ชั้นยศ	$\bar{X}$	(1)	(4)	(2)	(3)
		3.29	3.34	3.34	3.66
(1) ต่ำกว่าพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี	3.29				
(4) พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก	3.34				
(2) พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี	3.34				
(3) พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท	3.66	*		*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พิจารณาตามระดับชั้นยศ มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ ดังนี้ อาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศ พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ อาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และอาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศ ต่ำกว่า พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ ตามระดับชั้นยศกับด้านนโยบายและการบริหารของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศ พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าอาจารย์พยาบาล ที่มีระดับชั้นยศต่ำกว่า พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี และอาจารย์พยาบาล ที่มีระดับชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของอาจารย์พยาบาล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ความสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.19	0.73	3.56**	0.01
	ภายในกลุ่ม	106	21.76	0.21		
	รวม	109	23.95			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.07	0.36	1.70	0.17
	ภายในกลุ่ม	106	22.34	0.21		
	รวม	109	23.41			
3. โอกาสเติบโตใน อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	3	0.71	0.24	0.69	0.56
	ภายในกลุ่ม	106	36.71	0.35		
	รวม	109	37.42			
4. ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.74	1.25	3.99 **	0.0097
	ภายในกลุ่ม	106	33.08	0.31		
	รวม	109	36.82			
5. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.30	0.43	2.21	0.09
	ภายในกลุ่ม	106	20.84	0.20		
	รวม	109	22.14			
6. นโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.34	0.38	1.09	0.36
	ภายในกลุ่ม	106	36.99	0.35		
	รวม	109	38.14			

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของอาจารย์พยาบาล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
7. การนิเทศงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.02	0.01	0.02	0.99
	ภายในกลุ่ม	106	45.22	0.43		
	รวม	109	45.24			
8. ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	1.68	0.56	2.41	0.07
	ภายในกลุ่ม	106	24.57	0.23		
	รวม	109	26.25			
9. เงินเดือนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.44	0.15	0.32	0.80
	ภายในกลุ่ม	106	47.90	0.45		
	รวม	109	48.33			
10. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.31	0.44	1.32	0.27
	ภายในกลุ่ม	106	35.13	0.33		
	รวม	109	36.44			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.84	0.28	1.73	0.16
	ภายในกลุ่ม	106	17.20	0.16		
	รวม	109	18.04			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อาจารย์พยาบาลมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

จากการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมและรายด้าน นั้นได้นำผลมาทำการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะงาน โดยวิธีการของ Student Newman – Keuls ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 21 – 22 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 21 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	(1)	(4)	(2)	(3)
		3.90	4.06	4.09	4.30
(1) น้อยกว่า 6 ปี	3.90				
(4) มากกว่า 20 ปี	4.06				
(2) 6 ปี - 10 ปี	4.09				
(3) มากกว่า 10 ปี - 20 ปี	4.30	*			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 ปี - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ ตามประสบการณ์การทำงานกับด้านความสำเร็จของงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี - 20 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 การเปรียบเทียบผลการทดสอบเป็นรายคู่ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	(1)	(4)	(3)	(2)
		3.45	3.55	3.87	3.88
(1) น้อยกว่า 6 ปี	3.45				
(4) มากกว่า 20 ปี	3.55				
(3) มากกว่า 10 ปี - 20 ปี	3.87	*	*		
(2) 6 ปี - 10 ปี	3.88	*			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานของ
อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน
มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 ปี - 10 ปี มีค่า
เฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี - 20 ปี
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่า
กับ 3.55 และอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45
ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทดสอบเป็นรายคู่ ตามประสบการณ์การทำงานกับด้าน
ลักษณะงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6ปี-10ปี
และมากกว่า 10 ปี-20 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมากกว่า
อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี และอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์
การทำงานมากกว่า 10 ปี -20 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมากกว่า
อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยได้สรุปวิธีการวิจัย และผลการ
วิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
2. วิธีการดำเนินการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม สังกัด วุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ
ประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม 3 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกอง
ทัพเรือ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ในปีการศึกษา 2544 จำนวน 110 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์พยาบาล ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนใน
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จำนวน 40 คน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จำนวน 35 คน
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 35 คน ในปีการศึกษา 2544 จำนวน 110 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ สังเกต วุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังเกตกระทรวงกลาโหม โดยปรับปรุงจากแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ของ พันเอกหญิง อัญชลี ฤกษ์งาม (2544:144) ตามแนวคิดของเฮิร์เบิร์ต (Herzberg 1993) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อวัดระดับความพึงพอใจ 10 ด้าน ที่กำหนดไว้ในขอบเขตวิจัย

ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการพิจารณาตรวจสอบและปรับปรุง แก้ไข แล้วจึงนำแบบสอบถามนั้นไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามดังกล่าวไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ในการขอความร่วมมือให้อาจารย์พยาบาลตอบแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนดแล้ว จึงรวบรวมส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 110 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งแบบสอบถามที่ได้กลับมานั้นเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์ โดยวิธีการทางสถิติ คำนวณค่าต่าง ๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC+ (Statistical Package for the Social Sciences) ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเสนอผลด้วยค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวม รายด้านและรายข้อ เสนอผลด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเกณฑ์การแปลความหมาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยจำแนกตาม สังกัด วุฒิการศึกษา ระดับ
ชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงาน การทดสอบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ได้เสนอผลด้วยการ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way analysis of variance) ในกรณีที่เปรียบเทียบมาก
กว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างในการวิเคราะห์ความแปรปรวน เสนอผลเพื่อเปรียบเทียบความ
แตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Student Newman Keuls และใช้การ t-test ในตัวอย่างแบบอิสระ
สำหรับการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัว ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม พบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
กลาโหม คือสังกัดวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 วิทยาลัย
พยาบาลกองทัพเรือ จำนวน 35 คน และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 35 คน คิดเป็น
ร้อยละ 31.80 ส่วนวุฒิการศึกษาของอาจารย์พยาบาลส่วนมากมีวุฒิการศึกษา ปริญญาโทและ
สูงกว่า จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 88.20 สำหรับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนเพียง 13
คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 อาจารย์พยาบาลมีระดับชั้นยศต่ำกว่าพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศ
ตรี และ ระดับชั้นยศ พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท จำนวนเท่ากันคือ 34 คน คิดเป็นร้อยละ
30.90 ระดับชั้นยศพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี จำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 29.10และระดับ
พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก มีจำนวนเพียง 10 คนคิดเป็นร้อยละ 9.10 อาจารย์พยาบาล
ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10ปี - 20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00
รองลงมามี ประสบการณ์การทำงาน 6ปี -10 ปีจำนวน 31คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 มากกว่า
20 ปีจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 22.70และ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปีมีจำนวน
เพียง 21 คนคิดเป็น ร้อยละ 19.10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ปรากฏ
ผลดังนี้

1. อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในระดับมากจำนวน 8 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ โอกาสเติบโตในอนาคต ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านระดับสูงสุดในด้านความรับผิดชอบ และระดับต่ำสุดในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ตามรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานมากทุกข้อ โดยมีความพึงพอใจต่อความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อความสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์อยู่ในอันดับต่ำสุด

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือมากทุกข้อ โดยมีความพึงพอใจต่อการที่นักเรียนพยาบาลปฏิบัติตามคำแนะนำที่ให้คำปรึกษา อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ การที่นักเรียนพยาบาลมีความตั้งใจเรียนวิชาที่สอนเป็นอย่างดี และอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในข้อเพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านเสมอ อยู่ในอันดับต่ำสุด

2.3 ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจด้านโอกาสเติบโตในอนาคตระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยมีความพึงพอใจต่อโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ โอกาสเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อโอกาสได้เลื่อนยศ / ตำแหน่งสูงขึ้นอยู่ในอันดับต่ำสุด

2.4 ด้านลักษณะงาน อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจ

ด้านลักษณะงานในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อลักษณะที่รับผิดชอบ มีปริมาณงานที่เหมาะสมอยู่ในอันดับต่ำสุด

2.5 ด้านความรับผิดชอบ อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากทุกข้อ โดยมีความพึงพอใจในการรับผิดชอบกับผลของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อการยอมรับผลของการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในอันดับต่ำสุด

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยมีความพึงพอใจในข้อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน และอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจ ในข้อมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในแนวทางการดำเนินงานอยู่ในอันดับต่ำสุด

2.7 ด้านการนิเทศงาน อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการนิเทศงานระดับมาก ทุกข้อ โดยมีความพึงพอใจต่อการที่ผู้บังคับบัญชามีโครงการฝึกอบรมอาจารย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการปรึกษาหารือ แบบมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชามีการช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อการที่ผู้บังคับบัญชา มีการดำเนินการติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในอันดับต่ำสุด

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับมากทุกข้อ โดยมีความพึงพอใจในข้อนักเรียนพยาบาลให้ความร่วมมือกับอาจารย์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ นักเรียนพยาบาลมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และในข้ออาจารย์พยาบาลทุกระดับมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อยู่ในอันดับต่ำสุด

2.9 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยมีความพึงพอใจ ในข้อหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีสวัสดิการตอบแทนในการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือนประจำเช่นบ้านพัก และอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจ ในข้อการจัดสวัสดิการตอบแทนให้แก่อาจารย์พยาบาลเป็นไปอย่างเหมาะสม อยู่ในอันดับต่ำสุด

2.10 ด้านสภาพการทำงาน อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานระดับมากจำนวน 1 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภายในวิทยาลัยพยาบาลทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยพยาบาลเอื้ออำนวยให้อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานด้วยความสะดวกสบาย และอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานในวิทยาลัยพยาบาลทำให้อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อยู่ในอันดับต่ำสุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาปรากฏผล ดังนี้

1. สังกัด

อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกระทรวงกลาโหม ที่มีสังกัดต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อาจารย์พยาบาลมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญโดย อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

2. วุฒิการศึกษา

อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อาจารย์พยาบาลมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญโดยอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

3. ระดับชั้นยศ

อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อาจารย์พยาบาลมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านความสำเร็จของงาน ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญโดยอาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศพันโท นาวาโท นาวาอากาศโท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศต่ำกว่าพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรีและระดับชั้นยศพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน การยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี – 20 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10ปี – 20 ปี

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 6 ปี และอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี และอาจารย์พยาบาล ที่มีประสบการณ์ 6 ปี -10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 6 ปี

อภิปรายผล

การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริเบิร์ก (Herzberg) แบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา จากผลการวิจัยพบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงในอันดับต้น ๆ เป็นปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ โอกาสเติบโตในอนาคต ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ทั้งนี้ พบว่าอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม นอกจากจะเป็นอาจารย์พยาบาลแล้วยังมีสถานะของความเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรอีกด้วย จึงทำให้มีระเบียบวินัย และมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสเติบโตในอนาคตเช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ธาดา ชัยยะศิริวรรณ (2539) ที่พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจระดับมากเป็นปัจจัยจูงใจ เช่น ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงานลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงานและการยอมรับนับถือ ส่วนความพึงพอใจรองอันดับสุดท้ายเป็นปัจจัยบำรุงรักษา คือ นโยบายและการบริหาร และเงินเดือนและสวัสดิการ ตามทฤษฎีกล่าวว่ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษามีใช้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานแต่เป็นสิ่งที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าขาดปัจจัยบำรุงรักษาจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้

2. เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ตามรายด้านพบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีแนวคิดว่าการต้องการของมนุษย์มีขั้นตอน ซึ่งความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเองเป็นความต้องการในระดับสูงสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่ในอันดับสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้มี

โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในแนวทางการรับราชการและได้เลื่อนยศสูงขึ้น ซึ่งเมื่อมีความก้าวหน้า ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่องานดังที่ วรินทร์ กาญจนระวีกุล (2541:93-94) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานเป็นผลที่จะทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อการที่นักเรียนพยาบาลปฏิบัติตามคำแนะนำที่ให้ค่าปรึกษาอยู่ในอันดับสูงสุด อาจเนื่องมาจากบทบาทของอาจารย์พยาบาลที่นอกจากจะทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนแล้ว ก็ยังทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนพยาบาลด้วย ซึ่งจากบทบาทดังกล่าวทำให้นักเรียนเกิดความยอมรับนับถือและปฏิบัติตามคำแนะนำของอาจารย์สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอก ณัฏฐิ พัทธชาติ (2543:137) ที่ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าได้กล่าวไว้ว่าอาจารย์โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้ามีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดยนักเรียนนายร้อยยอมรับในความรู้ความสามารถของอาจารย์ที่รับผิดชอบในการดำเนินการสอน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2.3 ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตามทฤษฎีการจูงใจ ของอัลเดอร์เฟอร์ ความต้องการก้าวหน้าและเติบโตเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจอยู่ในอันดับสูงสุด อาจเนื่องจากการที่อาจารย์พยาบาลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจนั้น เป็นการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของผู้บริหารที่มีต่ออาจารย์พยาบาล ซึ่งก็จะทำให้มีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าเจริญเติบโตในแนวทางการรับราชการต่อไป ทั้งนี้ แตกต่างจากผลวิจัยของ จำนรรจ์ บุญศิริ (2543:50) ที่ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่าอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสเติบโตในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านลักษณะงาน อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในอันดับสูงสุด อาจเนื่องมาจากการสอนของอาจารย์

พยาบาลนั้นเป็นการปฏิบัติงานที่ผลิตบุคลากรทางการพยาบาลออกไปให้ความช่วยเหลือต่อสังคม และการที่ได้รับการปลูกฝังให้เป็นผู้ที่มีความเสียสละ จึงทำให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำนรรจ์ บุญศิริ (2543:46) ที่ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากและค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ช่วยเหลือผู้อื่นและเป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนั้นลักษณะงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งมีทั้งงานสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการต่อสังคมจึงทำให้อาจารย์พยาบาลจะต้องมีการค้นคว้าทางวิชาการอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

2.5 ด้านความรับผิดชอบ อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในการรับผิดชอบกับผลของการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดอยู่ในอันดับสูงสุด อาจเนื่องจากอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมนั้น นอกจากจะเป็นอาจารย์พยาบาลแล้วยังมีสถานะของการเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่ได้รับการอบรมให้มีคุณลักษณะของการเป็นนายทหารที่ดีด้วย ดังนั้น เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จึงพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอกหญิง อัญชลี ฤกษ์งาม (2544:59) ที่ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก ที่กล่าวไว้ว่าความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ เป็นคุณธรรมหรือจริยธรรมที่พยาบาลวิชาชีพต้องถือปฏิบัติ จำแนกความรับผิดชอบออกเป็น 3 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ความรับผิดชอบต่อสังคม และความรับผิดชอบต่ออาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่พยาบาลได้รับการปลูกฝังอย่างสม่ำเสมอจากสถาบันการศึกษาพยาบาล ประกอบกับพยาบาลทหารบกเป็นทหารอาชีพ ซึ่งต้องมีจรรยาบรรณของทหารอาชีพ คือ ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ความซื่อสัตย์ต่อหน่วย ทหารทุกคนต้องรับผิดชอบในหน้าที่ของตนทุกคนมีความสำนึกและปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ และกล้ายอมรับผิดหรือชอบในสิ่งที่ตนกระทำหรือได้ละเว้นกระทำ และความเสียสละ จึงทำให้ความพึงพอใจในด้านนี้สูงกว่าด้านอื่นๆ

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากการที่อาจารย์พยาบาลมีสถานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรด้วย การปกครองบังคับบัญชา จึงเน้นการสั่งการให้ปฏิบัติตามนโยบาย แผนงานที่ได้รับ

มอบหมายอย่างเคร่งครัด จึงอาจเป็นเหตุผลให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในข้อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถอยู่ในอันดับสูงสุด อาจเนื่องมาจากการที่อาจารย์พยาบาลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่จะทำให้อาจารย์มีโอกาสที่จะนำความรู้ของตนมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และจะทำให้การปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำนรรจ์ บุญศิริ (2543:46) ที่ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของฮิลลี (Healy. 1970:26-40) ที่พบว่าการ ที่ครูผู้สอนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัดของตนเองเป็นแรงผลักดันให้เกิดความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่

2.7 ด้านนิเทศงาน อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง สามเหล่าทัพได้มีการจัดการประชุมระหว่างผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล เพื่อรับทราบปัญหาและ หาแนวทางแก้ไข และพัฒนา ปรับปรุง งานด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตราที่ 23 โดยมีเป้าหมาย คือการผลิตบัณฑิตให้เป็น คนดี คนเก่ง คนมีความสุข ซึ่งจะบรรลุความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัย ณาจารย์ ที่มีศรัทธา ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนการสอน แบบบูรณาการที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อการที่ ผู้บังคับบัญชามีโครงการอบรมอาจารย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวอยู่ในระดับอันดับที่สูงที่สุด อาจเนื่องมาจากอาจารย์พยาบาลมีหน้าที่ในการดำเนินการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนพยาบาล เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น การที่อาจารย์พยาบาลมีโอกาสในการเข้าอบรมนั้น ก็จะเป็น ประโยชน์สำหรับอาจารย์พยาบาลที่จะได้รับความรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการ เรียนการสอนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาวรรณ พานิชสุขไพศาล (2539) ได้ทำการ วิจัยและพบว่าครูทุกหมวดวิชามีความพึงพอใจต่อการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาเพิ่มพูนความรู้ ให้แก่ครูในระดับมาก

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การเรียนวิชาจิตวิทยาที่สามารถนำมา

ประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนคุณลักษณะของวิชาชีพพยาบาล ที่จะต้องให้การช่วยเหลือและ พบบุคคลทุกระดับจึงทำให้สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในข้อนักเรียนพยาบาลให้ความร่วมมือกับอาจารย์ในการ ปฏิบัติงานอยู่ในอันดับสูงสุด อาจเนื่องมาจากการเรียนการสอนวิชาพยาบาลนั้นนอกจากจะต้อง ศึกษาภาคทฤษฎีแล้ว ยังต้องมีการฝึกภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยด้วย จึงทำให้นักเรียนพยาบาลมี ความตั้งใจและให้ความร่วมมือกับอาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงาน จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจ ให้กับอาจารย์ เป็นไปตามทฤษฎีการวิเคราะห์ตนเองของ โฮซารี เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่น จะ ช่วยให้ครูพัฒนาคุณสมบัติพื้นฐานที่จำเป็นในการสร้างสัมพันธภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอกหญิงอัญชลี ฤกษ์งาม (2544:63-64) ที่กล่าวว่า การพยาบาลทหารบกมีความพึงพอใจด้าน สัมพันธระหว่างผู้ร่วมงานในระดับสูง และธนิตา จิมวงษ์ (2539:82) กล่าวว่าเพื่อนร่วมงานเป็น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

2.9 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการตอบสนองความต้องการด้าน สวัสดิการให้กับอาจารย์พยาบาล ยังไม่เพียงพอ เช่นการจัดบ้านพัก และเงินรายได้อื่นนอกเหนือจากเงิน เดือน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ เหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในอันดับสูงสุด อาจเนื่องมาจากอาจารย์พยาบาลมีความเข้าใจใน สถานภาพการเป็นข้าราชการว่าอัตราเงินเดือนนั้น เป็นไปตามการกำหนดของรัฐบาล ซึ่งอยู่นอกเหนืออำนาจของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล และสอดคล้องกับผลวิจัยของธนิตา จิมวงษ์ (2539:77) พบว่าพยาบาลประจำโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปใน ภาคตะวันออก สังกัด กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

2.10 ด้านสภาพการทำงาน อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการจัดระบบอาคารสำนักงาน รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือสิ่งอุปกรณ์ในการเรียนการสอนให้อาจารย์อย่างเหมาะสม และเพียงพอ เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภายในวิทยาลัย พยาบาลทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นอยู่ในอันดับสูงสุด อาจเนื่องมาจาก วิทยาลัยพยาบาลได้จัดให้มีห้องสมุด และแหล่งค้นคว้าทางวิชาการให้กับอาจารย์เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และการเป็นอาจารย์จะทำให้มีโอกาสได้เข้าร่วมในการประชุมวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ จึง ทำให้อาจารย์พยาบาลได้รับความรู้และประสบการณ์มากขึ้น ทั้งนี้ ต่างจากงานวิจัยของ

รัตน พงษ์พานิช (2536:126) และพันเอก ฤทธิ พิทักษ์ชาติ(2543:136) ที่พบว่าอาจารย์ มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีสถานภาพต่างกันเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏผลดังนี้

3.1 สังกัด อาจารย์พยาบาลที่มีสังกัดต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า อาจารย์พยาบาลที่มีสังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลทั้งสามเหล่าทัพนั้น ถึงแม้ว่าจะมีหน้าที่ในการผลิตพยาบาลวิชาชีพเหมือนกัน แต่จากการจัดและขนาดขององค์กร ตลอดจนนโยบายและการบริหารที่แตกต่างกัน น่าจะมีผลให้ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลมีความแตกต่างกันตามสังกัด แต่เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในกรอบระเบียบข้อบังคับ เดียวกันและการที่วิทยาลัยพยาบาล เป็นแหล่งผลิตพยาบาลวิชาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของกองทัพ และสังคมโดยรวม จึงทำให้วิทยาลัยพยาบาลทั้ง 3 แห่งมีวัฒนธรรมองค์กร ที่คล้ายกันเป็นผลให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อาจารย์พยาบาลที่มีสังกัดต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีการจัดองค์กรที่มีขนาดเล็กกว่าจึงทำให้จำนวนของอาจารย์พยาบาลทหารอากาศมีน้อยกว่า (การจัดการศึกษาเฉพาะทางของประเทศไทย ปี 2543) และการจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานที่อยู่ในอาคารเดียวกัน ทำให้อาจารย์พยาบาลทหารอากาศมีความใกล้ชิดในการปฏิบัติงานมากกว่าและมีโอกาสปรึกษาร่วมกันแก้ไขปัญหา จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า

ด้านการเงินและสวัสดิการ การที่อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและสวัสดิการมากกว่าอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ นั้น อาจเนื่องมาจากจำนวนบุคลากรที่น้อยกว่าตามที่ได้กล่าวมาแล้ว กองทัพอากาศจึงสามารถตอบสนองความต้องการด้านสวัสดิการของกำลังพลได้อย่างเหมาะสมมากกว่า จึงอาจทำให้อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีความพึงพอใจมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุภาภรณ์ ใจสิทธิกุล (2538:109) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐที่มีสังกัด แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

3.2 วุฒิการศึกษา อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยของจันทรรักษ์ บุญศิริ(2543:100) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่างกัน แต่อาจเนื่องมาจากระบบการบริหารทางด้านบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในกรอบการพิจารณา รับรองสถาบันการศึกษา และหลักสูตรตามประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง การรับรองหลักสูตรและสถาบันการศึกษาที่ทำการสอนและฝึกอบรม วิชาการพยาบาลและ ผดุงครรภ์ที่กำหนดให้พัฒนาลดส่วนวุฒิการศึกษา ของอาจารย์พยาบาลระดับปริญญาเอก : โท : ตรี เท่ากับ 3 : 6.5 : 0.5 และให้พัฒนาอาจารย์พยาบาลโดยให้ศึกษาต่อเพิ่มขึ้น จึงทำให้อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2540: 32-34)ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกและส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานเท่าเทียมกันจึงทำให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน

อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่ามีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมาย

ให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ เพราะมีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาจึงได้รับการมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากกว่าจึงทำให้อาจารย์พยาบาลที่มีคุณวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำนรรจ์ บุญศิริ (2543:68) พบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และ งานวิจัยของ จิราภรณ์ แพร่ต่วน (2543:121) พบว่า ระดับการศึกษาทางการพยาบาล ของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาทางการพยาบาลสูงกว่า ปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานมากกว่า บุคลากรพยาบาลในกลุ่มอื่นๆ รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี

3.3 ระดับชั้นยศ อาจารย์พยาบาลที่มีชั้นยศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า อาจารย์พยาบาลที่มีระดับชั้นยศที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยของ พันเอก ณีติ พิทักษ์ชาติ (2543:141) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่พบว่า ระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า แต่เนื่องจากอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นข้าราชการประจำจึงมีความมั่นคงในอาชีพ และมีแนวทางการรับราชการที่เหมือนกันตลอดจนวิทยาลัยพยาบาล ทั้ง 3 เหล่าทัพมีภารกิจในการผลิตพยาบาลวิชาชีพเช่นเดียวกันจึงทำให้มีวัฒนธรรมขององค์กรเหมือนกัน และอาจารย์พยาบาลจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไปในอนาคต จึงทำให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิชัย ธิอามาตร (2542:71) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงานประการหนึ่งคือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง

อาจารย์พยาบาลที่มีชั้นยศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการยอมรับนับถือ อาจารย์พยาบาลที่มีชั้นยศพันโท นาวาโท และนาวาอากาศโท มีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีชั้นยศพันตรี นาวาตรี และนาวาอากาศตรี ทั้งนี้ เนื่องจากตามแบบธรรมเนียมทหารนั้นผู้ที่มียศสูงกว่าจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ที่มียศ

ต่ำกว่า และตามประมวลวินัยทหารกล่าวว่า ตามธรรมดาผู้น้อยย่อมทำการเคารพต่อผู้ใหญ่ก่อน เป็นเรื่องแสดงในทางวินัยและจิตใจ โดยเคารพรักใคร่นับถือยำเกรง (ประมวลวินัยทหารกรมสารบรรณทหารบก. 2535)

ด้านนโยบายและการบริหาร อาจารย์พยาบาลที่มีชั้นยศ พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท มีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี อาจเนื่องจากอาจารย์พยาบาลที่มีชั้นยศ พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท มีโอกาสได้เข้าร่วมในการร่างนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิชัย รือมาตย์ (2542:33) พบว่า ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

3.4 ประสิทธิภาพการทำงาน อาจารย์พยาบาลที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเติบโตในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า อาจารย์พยาบาลที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันโดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยของ พันเอก ณัฏ พิทักษ์ชาติ (2543:141) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีภารกิจการจัดตลอดจนการบริหารองค์กรที่ชัดเจน จึงทำให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และสถานภาพทางสังคมถึงแม้ว่าจะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันก็มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกียงไกร เจริญพานิช (2541) ที่พบว่าอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจไม่ต่างกัน

อาจารย์พยาบาลที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสำเร็จของงานและลักษณะของงาน อาจารย์พยาบาลที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 6 ปี - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี - 20 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า 6 ปี และอาจารย์พยาบาลที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 10 ปี - 20 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติ

งานด้านลักษณะงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี อาจเนื่องจากอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะมี โอกาสได้ปฏิบัติงานจน เกิดความชำนาญต่องาน ในหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดผล สำเร็จของงาน ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันเอกหญิง อัญชลี ฤกษ์งาม (2537:123) กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติการพยาบาลให้เกิดความชำนาญ และมีคุณภาพนั้นต้องอาศัยการปฏิบัติงาน บ่อย ๆ ใช้เวลาสร้างสม ประสบการณ์ จึงทำให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานและลักษณะของงานต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรได้มีการกำหนดมาตรการเพื่อการส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมายขององค์การ และ เพื่อการพัฒนาศักยภาพขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของ อาจารย์พยาบาลด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารอาจมีมาตรการ แรงจูงใจเพื่อการปรับปรุงแนวทางการบริหารให้อาจารย์พยาบาลได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานนอกจากนั้นหากได้มีการสนับสนุนกิจกรรมทางด้าน สวัสดิการของหน่วยให้กับอาจารย์พยาบาล โดยให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยบำรุงรักษาให้ อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ วิทยาลัยพยาบาล

2. ผู้บริหารควรได้พิจารณาปรับปรุงส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยมีมาตรการที่สำคัญอื่น ๆ อาทิเช่น

2.1 ผู้บริหารอาจจะพิจารณาให้อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.2 ผู้บริหารอาจจะให้อาจารย์พยาบาลได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและให้ ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย และมีส่วนร่วมในการบริหาร

2.3 ผู้บริหารอาจจะจัดการอบรมให้กับอาจารย์ที่บรรจุใหม่หรือมีการเปลี่ยนงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานที่จะต้องปฏิบัติและลักษณะของงานที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การวิเคราะห์ระบบงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
2. ควรศึกษาในเชิงการวิจัยระยะยาว เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงกลาโหม ในช่วงเวลาที่เหมาะสม เช่นเมื่อมีสิ่งบอกเหตุว่าระดับความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่ำลง (มีการขาดงาน การลา การขอย้ายออก เพิ่มขึ้น) เพื่อใช้ในการพัฒนาและดำเนินการแก้ไขปัญหาความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และคณะ. (2544). การวิเคราะห์หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในประเทศไทย เอกสารประกอบการสัมมนาพยาบาลศาสตรศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ ฯ
- กาญจนา จันทรไทย. (2541). "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข," การศึกษาพยาบาล. 9 (กันยายน 2541) : 21-33
- กาญจนา สันติพัฒนาชัย. (2541). "การประเมินความต้องการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก," การศึกษาพยาบาล. 9 (พฤษภาคม 2541) : 19-28
- กิติมา ปรีดีลภ. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ชนะการพิมพ์.
- เกรียงไกร เจริญพานิช. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทร์เพ็ญ พาหงษ์. (2538). ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- จิราภรณ์ แพร่ต่วน. (2543). ความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยประสานมิตร.
- จันรรจ์ บุญศิริ. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, อัดสำเนา.
- ณัติ พัทธกษชาติ, พันเอก (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์วิทยาลัยการทัพบก กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, อัดสำเนา
- दनัย เทียนพุด. (2541). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทัศนีย์ นนทะสร, จารุวรรณ เหมะธร, สุนีย์ ละกำป็น และเบญจพร ทิพยผลาผลกุล. (2541). "การวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง," การศึกษาพยาบาล.9 (กันยายน 2541) : 34-44.

เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ.(2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร :ไทยวัฒนาพานิช.
 ธงชัย สันติวงษ์. (2535). องค์การและการบริหาร.พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
 ธงชัย สันติวงษ์. (2540). องค์การและการจัดการ ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธาดา ชัยยะศิริวรรณ. (2539). เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสายวิชาสามัญและสายวิชาชีพเกษตรในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคเหนือ. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธนิศา ฉิมวงษ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

นำพร ไหวว่อง (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของวิทยากร สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา.

บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และ ภักธอำไพ พิพัฒนานนท์. (2539). ความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และกระทรวงสาธารณสุข, กรุงเทพฯ : เอกสารการประชุมวิชาการการวิจัยทางการพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 1.

บุญเรือน ขลิตร. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.

- ปิยะ ศกุนตนาค. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, อุดลำนาค.
- ผ่องศรี เต็มทอง. (2538). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.
ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
อุดลำนาค.
- พรรณี ชูทัย เจริญจิต. (2538). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร : คอมแพคท์พริ้นท์.
- พันตำรวจโทอภิชัย ธิอาผาด. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน
สอบสวน ระดับรองสารวัตรสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล.
กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, อุดลำนาค.
- เพ็ญรุ่ง เกิดสุวรรณ, อัญชลี รัตนมณี, จำนรงค์ บุญศิริ, ธารัตน์ ดวงแข และ สีนุช เสนีวงศ์ ณ
อยุธยา. (2541). ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาลบรม
ราชชนนี นนทบุรี. นนทบุรี : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นนทบุรี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2530). เอกสารประกอบการสอน องค์การและการจัดการ
หน่วยที่ 9 – 15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2535). เอกสารประกอบการสอน การบริหารงานบุคคล
หน่วยที่ 8 – 15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- รัตนไตร พรหมพวก. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับ
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดลพบุรี. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, อุดลำนาค.
- รัตนา ลือวานิช. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, อุดลำนาค.
- รัตนา พงษ์พานิช. (2536). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7
วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, อุดลำนาค.

รงค์เงิน ปิ่นน้อย. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนใต้อุดมศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดลำนเา.

วรรณดี ชูกาล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ

ความพึงพอใจในงานปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ
อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์.

กรุงเทพ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดลำนเา.

วรินทร์ กาญจนระวีกุล. (2541). ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ

ผู้บริหารโรงเรียนระดับอุดมภาวะของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และ

บลันชาร์ดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดลำนเา.

ศิริพร พูนชัย. (2542). ผลงานการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความเป็น

อิสระระหว่างตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์

กรุงเทพ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดลำนเา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : วีระฟิล์มและไซเท็กส์.

สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สมสุข ดิลกสกุลชัย. (2543). การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความ

พึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. กรุงเทพมหานคร :

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดลำนเา.

สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2541). รายงานการวิจัยการ

ประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์. ในวิทยาลัยสถาบันพระบรม ราชชนก.

_____. (2540). กิ่งศตวรรษการศึกษาและการพัฒนากำลังคน. กระทรวงสาธารณสุข.

นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข

ลำนราญ บุญรักษา. (2539). ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ

พยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. อุดลำนเา.

สุดาวรรณ พานิชสุขไพศาล. (2539). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกิจกรรมการนิเทศภายใน

โรงเรียน ในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา).

กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเา.

- สุนันทา เลานันท์. (2531). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.
- สุภาภรณ์ ใจสิทธิกุล. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศรี เวชชะ , ดุษฎีวรรณ เรืองรุจิระ, และเดือนใจ แวงงาม. (2536). "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข," การศึกษาพยาบาล. 4 (กันยายน 2536) : 49 – 57.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). การจัดการศึกษาเฉพาะทางของประเทศไทย ปี 2543 : การผลิตบุคลากร หน้า 8 – 16 บริษัทพิมพ์ดี จำกัด
- อัญชลี ฤกษ์งาม, พันเอกหญิง. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก. วิทยานิพนธ์วิทยาลัยการทัพบก กรุงเทพฯ : สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง. อัดสำเนา.
- อำพล จันวัฒนะ, สาลิกา เมธนาวิน, บุษบา สงวนประสิทธิ์, จุรีรัตน์ กิจสมพร, ประกาย จิโรจน์กุล, รุจิรา เจียมอมรรัตน์ และ กลิ่นจันทร์ เขียวเจริญ. (2540). สถานภาพของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2539 : กรณีศึกษาวิทยาลัย 4 แห่ง นนทบุรี : สถาบันพระบรมราชชนก. กระทรวงสาธารณสุข.
- Applewhite, Phillip B.(1965). Organization and Behavior. New York : Englewood Cliffs, Prentice – Hall Inc.
- Arnold, H.J. and D.C. Feldman. (1986). Organization Behavior. McGraw – Hill: Publishing Company.
- Bavendam,James. (2000). Managing Job Satisfaction. Mercer Island : Bavendam Research Incorporated.
- Brand, Ranale. (1999). The Employer's Responsibility Job Satisfaction – part I. Information Education Management.
- Davis, Keith,John W.Newstrom.(1989). Human Behavior At Work.Organizational Behavior. 8th ed. Mc Graw - Hill Book Co.

- Duxbury, M., Armstrong, G. Drew, D, and Henly, S.(1984). Head nurse leadership Style with Staff nurse burnout and job Satisfaction in neonatal intensive care unit. *Nursing Research*. 33: 97 – 101.
- Heidgerken,E.L.(1960). *Teaching And Learning in school of Nursing*.3rd ed.St.Louis:The C.V.Mosby Company.
- Herzberg, Frederick : Mausner, Bernard and Snyderman, Block.(1993). *The Motivation work*.New Brunswick Transaction.
- Healy, Brother Vincent (1970, December) "A Study of Teacher Morale in Catholic Diocesan Secondary School of the Continental United States as their Principal on a Morale Questionnaire," *Dissertation Abstract internationa*. 31 (6) : 2640 A.
- John,G. (1992). *Organization Behavior*. 3rd ed. New York.Harper Collins.
- Kaya, Ebru. (1995). *Job Satisfaction of the Libraridns in the Developing countries*. Hacettepe University Department of Library and Information Science.
- Maslow , Abraham H.(1987). *Motivation and personality*. 3rd ed. New York : Harper and Row Publishers.
- Vecchio, Robert P.(1988). *Organizational Behavior*. Chicago:The Dryden Press, a division of Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Vroom, Victor H.(1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley and Sons Inc.
- Wandelt, M., Pierce. P. and Widdowson, R.1981 Why nurses leave nursing and what can be done about it. *American Journal of Nursing* 81 : 72 – 77.
- Wolf,G.A.,and Orem,C.A.(1994). Job Satisfation and Retention in R.S.,Lehmann(ed). *Nursing Management desk reference concepts skill&strategies*. Philadelphia : W. B. Saunders Company. 198-210.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย
เรื่อง
การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลซึ่ง ประกอบด้วย ข้อคำถาม
เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวม 10 ด้าน จำนวน 43 ข้อ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความต่อไปนี้

1. ท่านปฏิบัติงานสังกัด

- ☐ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
- ☐ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ
- ☐ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

2. ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุด

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

3. ระดับชั้นยศปัจจุบัน

- | | | | |
|--------------------------|--------------------|---------|--------------|
| ☐ | ระดับต่ำกว่าพันตรี | นาวาตรี | นาวาอากาศตรี |
| ☐ | ระดับพันตรี | นาวาตรี | นาวาอากาศตรี |
| ☐ | ระดับพันโท | นาวาโท | นาวาอากาศโท |
| ☐ | ระดับพันเอก | นาวาเอก | นาวาอากาศเอก |
| ☐ | ระดับสูงกว่าพันเอก | นาวาเอก | นาวาอากาศเอก |

4. ประสบการณ์ด้านการสอนเป็นเวลา

- ☐ น้อยกว่า 6 ปี
- ☐ 6 ปี – 10 ปี
- ☐ มากกว่า 10 ปี - 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละข้อตามสภาพความเป็นจริง ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความพึงพอใจ เพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

- 5 = พึงพอใจมากที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด
- 4 = พึงพอใจมาก หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นตรงกับความพึงพอใจของท่านมาก
- 3 = พึงพอใจปานกลาง หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นตรงกับความพึงพอใจของท่านปานกลาง
- 2 = พึงพอใจน้อย หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นตรงกับความพึงพอใจของท่านน้อย
- 1 = พึงพอใจน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นตรงกับความพึงพอใจของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสำเร็จของงาน						
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์					
2.	ท่านมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย					
3.	เมื่อมีปัญหาท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้					
	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
การยอมรับนับถือ						
5.	ผู้บังคับบัญชายอมรับในแนวความคิดของท่าน					
6.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ					
7.	เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านเสมอ					
8.	เพื่อนร่วมงานชักชวนท่านให้ร่วมทำกิจกรรมหรือจัดทำโครงการต่างๆ ด้วย					
9.	นักเรียนพยาบาล ปฏิบัติตามคำแนะนำที่ท่านให้คำปรึกษา					
10.	นักเรียนพยาบาลมีความตั้งใจเรียนวิชาที่ท่านสอนเป็นอย่างดี					
โอกาสเติบโตในอนาคต						
11.	ท่านมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจ					
12.	ท่านมีโอกาสดำเนินการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
13.	ท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษาลักษณะตามแนวทางการรับราชการ					
14.	ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
ลักษณะงาน					
15. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ มีปริมาณงานที่เหมาะสม					
16. งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายความสามารถ					
17. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
18. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในเชิงวิชาชีพ					
ความรับผิดชอบ					
19. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ลุล่วง					
20. ท่านยอมรับกับผลของการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ					
21. ท่านรับผิดชอบกับผลของการปฏิบัติงานที่ ผิดพลาด					
นโยบายและการบริหาร					
23. นโยบายในการบริหารงาน ของวิทยาลัยพยาบาลตรงกับความต้องการของท่าน					
24. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					
25. ท่านมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายในแนวทางการดำเนินงาน					
26. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยคำนึงถึงหลัก ความรู้ความสามารถ					
27. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลอย่างยุติธรรม					

ข้อที่ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การนิเทศงาน					
28. ผู้บังคับบัญชามีการปรึกษาหารือแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอยู่เสมอ					
29. ผู้บังคับบัญชามีโครงการฝึกอบรมอาจารย์พยาบาลทั้งระยะสั้นและระยะยาว					
30. ผู้บังคับบัญชามีการช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
31. ผู้บังคับบัญชามีการดำเนินการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
32. อาจารย์พยาบาลยอมรับซึ่งกันและกันในฐานะสมาชิกของวิทยาลัยพยาบาล					
33. อาจารย์พยาบาลทุกระดับมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
34. นักเรียนพยาบาลให้ความร่วมมือกับอาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงาน					
35. นักเรียนพยาบาลมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
เงินเดือนและสวัสดิการ					
36. หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ					
37. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม					
38. ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีสวัสดิการตอบแทนในการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ เช่น บ้านพัก					
39. การจัดสวัสดิการตอบแทนให้แก่อาจารย์พยาบาลเป็นไปอย่างเหมาะสม					

ข้อที่ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สภาพการทำงาน					
40. บรรยากาศในการทำงานในวิทยาลัยพยาบาลทำให้ ให้อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					
41. สภาพแวดล้อมของวิทยาลัยพยาบาลเอื้ออำนวยให้ อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานด้วยความสะดวกสบาย					
42. ผู้บังคับบัญชาได้จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สื่อ การเรียนการสอนให้เพียงพอ					
43. การปฏิบัติงานภายในวิทยาลัยทำให้ท่านได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่ม มากขึ้น					

ภาคผนวก ข.
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1.อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ | สังกัดภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2.พันธุ์ ดร.บุญชู ใจชื้อกุล | อาจารย์พิเศษ
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |
| 3.พันเอกหญิง อัญชลี ฤกษ์งาม | รองผู้อำนวยการกองการปกครอง
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |
| 4.พันเอกหญิง สมใจ ทรัพย์พ่วง | นักวิชาการทางการพยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |
| 5. พันตรีหญิง ดร.วาสนา นัยพัฒน์ | อาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |

ภาคผนวก ค.
หนังสือราชการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726.5644

ที่ ทม 1012/ 1179

วันที่ / มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย พันโทหญิงมยุรี สิริสัมพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พันโทหญิงมยุรี สิริสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1012/ / 6๙๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พันตรี ดร.บุญชู ใจซื่อกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย พันโทหญิงมยุรี สิริสัมพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พันโทหญิงมยุรี สิริสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119



วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
ที่ ๖๔๑
วันที่ ๒๒ ๕ ๒๕๔๕
ตล. ๑๑๓๐

ที่ ทบ 1012/1๕๗๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย พันโทหญิงมยุรี สิริสัมพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์เข่งรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ พันเอกหญิงสมใจ ทรัพย์พ่วง นักวิชาการทางการพยาบาล พันเอกหญิงอัญชลี ฤกษ์งาม รองผู้อำนวยการกองการปกครอง และ พันตรีหญิงวาสนา นัยพัฒน์ อาจารย์พยาบาล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พันโทหญิงมยุรี สิริสัมพันธ์ ซึ่งจะเกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ. ณ.โลกสมนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อานันท์ หนองนาคำ)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานกณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	พันโทหญิง มยุรี สิริสัมพันธ์
วัน/เดือน/ปี เกิด	10 เมษายน พ.ศ.2497
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	38 ซอยประชานิมิตร ถนนประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้าแผนกเตรียมการ ประเมินผลและสถิติ กองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	เลขที่ 317/6 ถนนราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2514	โรงเรียนสะอาด เติมวิทยา จังหวัดชุมพร
พ.ศ.2517	ประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย กองทัพบก
พ.ศ.2536	สศ.บ.(สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ.2545	กศ.ม.(บริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ