

0021-62360

รวมอยู่ในห้องสมุดวิทยาศาสตร์ ๐๐/๑๑

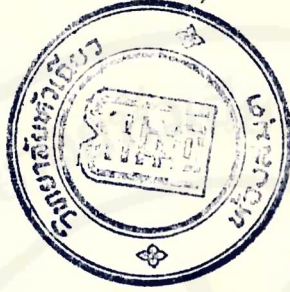
พิมพ์

๒๕ ๗๕ ๘๔

รายงานการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเจียว



โดย

นางสาวสุชาดา รัชชกุล

ภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็ก

คณะพยาบาลศาสตร์

วิทยาลัยหัวเจียว

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก

วิทยาลัยหัวเจียว

ประจำปี ๒๕๓๓

## กิติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยหัวเจียว ผู้วิจัยจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์แพทย์หญิง กรรณิการ์ ตันประเสริฐ อธิการวิทยาลัยหัวเจียว และอาจารย์พรพิมล สวัสดิ์พงษ์ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ที่ได้กรุณาให้ทุนอุดหนุน ตลอดจนให้โอกาสในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์วิทยาลัยหัวเจียวทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ตลอดจนขอขอบคุณ คุณนุจรินทร์ รัชชกุล และสถาบันคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ได้ตรวจทานและให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล

จุดประสงค์สูงสุดในการทำวิจัยชิ้นนี้คือความต้องการให้วิทยาลัยหัวเจียว ได้มีการพัฒนาก้าวหน้าให้ดียิ่งขึ้นอีกลำดับหนึ่ง โดยมีได้มีเจตนาเป็นอย่างอื่น ดังนั้น ความดีและประโยชน์อันเกิดจากผลงานในครั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบให้มูลนิธิพ่อแก้วตั้งเป็นตู้มีคุณค่าต่อวิทยาลัยหัวเจียวตลอดมา และความผิดพลาดใด ๆ อันอาจเกิดขึ้นได้ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยต้องขอภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สุชาดา รัชชกุล

ผู้วิจัย



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ ในวิทยาลัย  
หัวเฉียว โดยศึกษาจากคณาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวจำนวนทั้งหมด 26 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบ-  
สอบถามความคิดเห็นซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจของเฮิร์เบอร์ท มีทั้งหมด 10  
องค์ประกอบ ทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ  
0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลของการวิจัย  
สรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้งสถาบันโดยส่วนรวมพบว่า อยู่  
ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่อาจารย์พึงพอใจในงานระดับสูงมี 3 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านสภาพ  
แวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะและปริมาณงาน และด้านสวัสดิการ นอกนั้นมีความพึงพอใจ  
ระดับปานกลาง องค์ประกอบที่อาจารย์พึงพอใจระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ระหว่างภาควิชาทั้ง 5 ภาค  
พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้านซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ระหว่างทั้ง 5 ภาควิชา  
พบว่า ภาควิชาการพยาบาลจิตเวชมีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนภาควิชาพื้นฐานมีความพึงพอใจ  
น้อยที่สุด
3. การวิเคราะห์การจัดอันดับองค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์พึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน  
มีดังนี้
  - 3.1 ด้านความพึงพอใจ พบว่า อาจารย์ทั้งสถาบันมีความพึงพอใจในองค์ประกอบ  
3 อันดับแรกตามลำดับดังนี้ มีสวัสดิการที่ดี มีอิสระในการทำงาน และปริมาณงานเหมาะสม
  - 3.2 ด้านความไม่พึงพอใจ พบว่า อาจารย์ทั้งสถาบันมีความไม่พึงพอใจใน  
องค์ประกอบ 3 อันดับแรก ตามลำดับ ดังนี้ มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย ระบบระเบียบการบริหาร  
หลวมหยุม และมีการแตกแยกเล่นพรรคเล่นพวก

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
รายการตารางประกอบ	ค
บทที่	
1. บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	5
สมมุติฐานในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
ข้อตกลงเบื้องต้น	7
ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความหมายของความพึงพอใจในงาน	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	9
องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
3. วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล	
ประชากร	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
เกณฑ์การให้คะแนน	24
การหาความเที่ยงของเครื่องมือ	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	25

สารบัญ  
(ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
5. สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล	
สรุปผล	65
การอภิปรายผลการวิจัย	66
ข้อเสนอแนะทั่วไป	75
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	81

## รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1.	รายละเอียดข้อราชการเข้า -- ออก ของอาจารย์ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2525 -- 2532	4
2.	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็นรายภาควิชา	25
3.	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างประชากรจำแนกตาม อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงานและภาควิชาที่ทำงาน	28
4.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของ อาจารย์ในแต่ละองค์ประกอบ	30
5.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของ อาจารย์ในด้านลักษณะและปริมาณงาน	31
6.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของ อาจารย์ในด้านสวัสดิการ	32
7.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของ อาจารย์ในด้านความมั่นคงในงาน	33
8.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของ อาจารย์ในด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน	34
9.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของ อาจารย์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	35
10.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของ อาจารย์ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณ	36
11.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของ อาจารย์ในด้านความก้าวหน้าในอนาคต	37
12.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของ อาจารย์ในด้านลักษณะทางสังคม	38
13.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของ อาจารย์ในด้านการศึกษาต่อสื่อสาร	39
14.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของ อาจารย์ในด้านนโยบายและการบริหารงาน	40



ตารางที่		หน้า
15.	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชา ในแต่ละองค์ประกอบ	42
16.	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชา ในด้านลักษณะและปริมาณงาน	43
17.	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชา ในด้านสวัสดิการ	44
18.	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชา ในด้านความมั่นคงในงาน	46
19.	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชา ในด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน	48
20.	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชา ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	50
21.	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชา ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิด	52
22.	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชา ในด้านความก้าวหน้าในอนาคต	54
23.	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชา ในด้านลักษณะทางสังคม	56
24.	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชา ในการติดต่อสื่อสาร	58
25.	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชา ในด้านนโยบายและการบริหารงาน	60
26.	อันดับขององค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์พอใจในงาน	62
27.	อันดับขององค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์ไม่พอใจในงาน	63

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานนั้นถูกมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานของ การบริหารงานคือคน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ คนนับว่ามีความ- สำคัญเป็นอันดับหนึ่ง<sup>๕</sup> เพราะว่าการบริหารบุคคล นอกจากจะมีความสำคัญในด้านทรัพยากรการบริหาร แล้วยังมีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารด้วย (สมพงษ์ เกษมนสิน 2523 : 1) หรือแม้กระทั่งภิญโญ สาร (2523 : 5) ก็ยังกล่าวไว้ว่าการบริหารงานไม่ว่าทั้งในวงการธุรกิจ วงราชการและวงการศึกษาก็ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จ ของงานขึ้นอยู่กับคน ส่วนบรรดาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และการเงิน แม้จะมีครบบริบูรณ์ สักเพียงใดจะไม่มี ความหมายเลย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะให้หรือขาดขวัญ ขาดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายก็เป็นไปได้อย่าง ไร้ประสิทธิภาพ ในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่ามีความสำคัญมาก รัฐบาลเอง ก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของคน เช่นกันดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาแห่งชาติทุกฉบับที่ผ่านมาตั้งแต่ แผนพัฒนาแห่งชาติฉบับที่ 6 ( พ.ศ. 2530 - 2534 ) ก็ยังกำหนดแนวนโยบายในการพัฒนาบุคคลให้ กระทำต่อเนื่องกันไปทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในบรรดาปัจจัยที่ใช้ในการ บริหารงานนั้น คนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดยิ่งหากคนมีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานและมี ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่แล้ว โอกาสที่จะทำงานให้หน่วยงานได้รับผลดีมีประสิทธิภาพก็ย่อมมีมาก

โดยเหตุที่คนมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการบำรุง รักษาบุคลากรโดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้อยู่ในหน่วยงานนั้นนาน ๆ และคอยหาแรง- กระตุ้นจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ การจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ใ้ได้อยู่ปฏิบัติงานนาน ๆ ย่อมเอื้ออำนวยประโยชน์แก่หน่วยงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในแง่ที่ไม่ต้อง สรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานบ่อย ๆ และที่สำคัญก็คือบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมานาน ๆ ย่อมมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติ เป็นแรงงานที่มีฝีมือที่ไม่จำเป็นต้องเสียเวลาแนะนำงานและฝึกสอนงานกันอีก เป็นการประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเท่ากับเป็นการเพิ่มทุนผลผลิตแก่หน่วยงาน ทางอ้อม ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ จึงควรที่จะจูงใจให้ผู้มีฝีมือในการปฏิบัติงานให้มาอยู่ปฏิบัติงาน และ



ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วก็ให้คงอยู่นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในหน่วยงานซึ่งในแต่ละแห่งย่อมมีความแตกต่างกันไป จึงต้องมีการศึกษาถึงความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานของตน เพื่อเลือกและปรับใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับสภาพของงานและบุคคลอันเป็นหนทางที่นำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากอย่างหนึ่งในการทำงาน พลัสโป (1966 : 85-90) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้วย่อมจะส่งเสริมให้มีกำลังขวัญในการทำงานสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความรักและความตั้งใจ มุ่งหวังที่จะให้ได้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นในอันที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความพึงพอใจในระดับต่ำประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำไปด้วย

การศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารงานบุคคลของอุดมศึกษา เพราะการศึกษาในระดับนี้ถือว่าเป็นการศึกษาชั้นสูงที่มีหน้าที่สนับสนุนวิชาการ เป็นแหล่งประสิทธิ์ประสาทความรู้และวิชาชีพให้แก่มวลชน โดยมีภารกิจหลัก 4 ประการคือ การผลิตบัณฑิต การวิจัยการบริการทางวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีคณาจารย์เป็นแกนสำคัญในการดำเนินงานเพราะสถาบันการศึกษาจะดีมีชื่อเสียงมากน้อยขึ้นอยู่กับคณาจารย์ในสถาบันนั้นเป็นหลักสำคัญ (วิจิตร ศรีสะอ้าน 2525 : 92) จากการศึกษาที่ต้องปฏิบัติภารกิจมากดังกล่าวจะเห็นเพื่อป้องกันไม่ให้อาจารย์เกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน หรือมีความพึงพอใจงานในระดับต่ำ อันจะเป็นหนทางให้อาจารย์ที่งานหรือลาออกไปโดยไม่จำเป็น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ผล และคุณภาพของนักศึกษาในสถาบันนั้น ผู้บริหารจึงต้องหาแรงกระตุ้นจูงใจ เพื่อให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้นนาน ๆ

วิทยาลัยหัวเฉียวเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากทบวงมหาวิทยาลัย เริ่มก่อตั้งในปี 2525 โดยยกฐานะจากโรงเรียนแพดุงครรภ่อนามัย โรงพยาบาลหัวเฉียวซึ่งมีกระทรวงศึกษาธิการรับรองการศึกษาและวิทยฐานะ ในระยะแรกเปิดสอนเพียงคณะเดียวคือคณะพยาบาลศาสตร์ รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาเรียน 4 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลและผดุงครรภ์ ปัจจุบันเปิดรับนักศึกษาเข้ามาแล้ว 9 รุ่น และได้ผลิตบัณฑิตพยาบาลออกมารับใช้สังคมกว่า 220 คนแล้ว ในคณะพยาบาลศาสตร์แบ่งการศึกษาออกเป็น 5 ภาควิชา คือ

1. ภาควิชาพื้นฐาน
2. ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่
3. ภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็ก
4. ภาควิชาการพยาบาลจิตเวช
5. ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข

ในปีแรกของการศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับนักศึกษาจำนวน 30 คน มีอาจารย์จำนวน 7 คน ในปัจจุบัน ปีการศึกษา 2532 มีนักศึกษา 4 ชั้นปีรวม 200 คน และมีอาจารย์ทั้งหมด 30 คน อัตราการลาออกของอาจารย์ในระยะเวลา 8 ปี (พ.ศ. 2525 - 2532) มีจำนวน 21 คน เฉลี่ยแล้วปีละ 3 คน ซึ่งนับว่าเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง และมีแนวโน้มในแต่ละปีมีอัตราเพิ่มมากขึ้น รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

การลาออกจากงาน หรือ การขอย้ายงานนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 344) กล่าวว่า ถ้าทางหน่วยงานได้จัดสวัสดิการหรือได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างให้ได้อย่างเป็นธรรมรวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานจัดไว้อย่างดีแล้ว แต่ถ้ายังมีคนลาออกหรือขอย้ายมาก ๆ ก็พอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญกำลังใจหรือความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไปเสียแล้ว ในกรณีเช่นนี้ก็เป็นที่น่าสังเกตและควรจะต้องนำมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้ขวัญเสื่อมไปและหาทางแก้ไขปรับปรุงบำรุงขวัญ หรือแม้แต่การขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ ย่อมกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพของการทำงานได้เช่นกัน และควรได้วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนที่จะมีการลาออกหรือการขอย้ายงานตามมากภายหลัง

โดยที่ภารกิจหลัก 4 ประการของอาจารย์ ในระดับอุดมศึกษานั้นมีมาก และค่อนข้างหนักอยู่แล้ว การเรียนการสอนในคณะพยาบาลศาสตร์มีความแตกต่างจากการสอนในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ เพราะนอกจากการเรียนภาคทฤษฎีในชั้นเรียนแล้วยังต้องมีการฝึกปฏิบัติการพยาบาลซึ่งหมายถึงต้องกระทำจริงต่อผู้ป่วยอันถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาพยาบาล ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษานำความรู้ทางทฤษฎีที่ได้เรียนในชั้นเรียนมาเชื่อมโยงและประยุกต์ใช้กับสภาพความจริงได้ถูกต้องและเหมาะสมตามความต้องการของผู้ป่วยแต่ละบุคคล การศึกษาภาคปฏิบัติการพยาบาลจะแบ่งนักศึกษาเป็นกลุ่ม แต่ละกลุ่มจะมีอาจารย์คอยติดตามให้คำแนะนำช่วยเหลือและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย ดังนั้น อาจารย์พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนภาคปฏิบัติมากและยังสอนมานานเท่าไรก็จะช่วยให้การสอนภาคปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ในทางตรงข้ามหากต้องมีการ เปลี่ยนอาจารย์



ตารางที่ 1 รายละเอียดอัตราการเข้า - ออก ของอาจารย์ ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2525 - 2532

ภาควิชา / ปีการศึกษา	พื้นฐาน		การขยายผล ผู้เคย		การขยายผล แม่-เกิก		การขยายผล จิตเวทย์		การขยายผล สาธารณสุข		รวม				
	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก			
													คิง เทลด	คิง เทลด	คิง เทลด
2525	6	1	5	-	1	-	1	-	-	-	7	1	6		
2526	6	2	9	-	-	-	1	1	2	-	14	2	18		
2527	1	1	9	3	8	1	8	2	1	-	15	3	30		
2528	1	1	9	2	1	-	9	-	1	-	5	1	34		
2529	-	-	9	1	1	1	9	-	-	-	4	2	34		
2530	-	-	9	1	-	1	8	-	1	1	4	3	33		
2531	1	1	9	-	1	-	9	1	1	1	4	3	34		
2532	-	1	8	2	-	-	9	-	-	-	4	2	30		
รวม	15	7	8	14	7	12	3	9	4	2	2	2	51	21	30

ผู้สอนบ่อยครั้งเนื่องจากอาจารย์ลาออกย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะอาจารย์ใหม่ต้องใช้เวลาในการปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบรวมทั้งสภาพแวดล้อมใหม่ ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อตรงต่อการสอนในภาคปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพต่ำลงและย่อมมีผลต่อคุณภาพของนักศึกษาพยาบาลที่สำเร็จออกไป

โดยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจใคร่ศึกษาว่าความพึงพอใจของอาจารย์ ในวิทยาลัยหัวเฉียวมีมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับใด รวมทั้งองค์ประกอบใดที่อาจารย์พึงพอใจหรือไม่ พึงพอใจ เพื่อเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งอันอาจเป็นแนวทางให้ผู้บริหารหาทางปรับปรุงหรือส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ต่อไป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้นำทฤษฎีการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กที่มีชื่อเรียกว่า ทฤษฎีจูงใจและค่าจูน (The Motivation Hygiene Theory) (กิตติมา ปรีดีคิลก 2529 : 161-162) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ข้อสมมุติฐานของแนวคิดนี้เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พึงพอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่าง ๆ เช่น ทำให้ลดความสนใจในงาน เกิดความหือถอยในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานในการผลิตตกต่ำ เป็นต้น

เนื่องจากปัจจัยทั้ง 2 นี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศและความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำแนวคิดนี้มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า เมื่อปัจจัยทั้ง 2 ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก สามารถจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้เป็นผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพแล้วปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีผลในการจูงใจและกระตุ้นให้อาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียวมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

#### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. ศึกษาถึงสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ ในวิทยาลัยหัวเฉียว
2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ระหว่างภาควิชา ทั้ง 5 ภาค
3. ศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัย

### สมมติฐานในการวิจัย

ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเจียวแต่ละภาควิชาไม่แตกต่างกัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในองค์กรประกอบต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหารนำไปพิจารณาปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น เพื่อช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงานเป็นประจำ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์และผู้บริหาร

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นอาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยหัวเจียว และในขณะสำรวจวิจัยต้องปฏิบัติงานที่ในคณะพยาบาลศาสตร์มาไม่น้อยกว่า 6 เดือนนับตั้งแต่วันที่เข้ารับเข้ามาเป็นอาจารย์
2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจใน 10 ด้าน ดังนี้
  - 2.1 ลักษณะและปริมาณงาน
  - 2.2 สวัสดิการ
  - 2.3 ความมั่นคงในงาน
  - 2.4 เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน
  - 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 2.6 เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง
  - 2.7 ความก้าวหน้าในอนาคต
  - 2.8 ลักษณะทางสังคม
  - 2.9 การติดต่อสื่อสาร
  - 2.10 นโยบายและการบริหารงาน
3. ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจนี้ ไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างในด้านอายุ วุฒิการศึกษา อายุงาน สถานภาพของครอบครัว ซึ่งอาจมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานได้

### ข้อตกลงเบื้องต้น

ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ได้จากการสำรวจสามารถสะท้อนให้เห็นได้ในแบบสอบถาม

### ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction ) หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรต่าง ๆ คือ ลักษณะและปริมาณงาน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิดความก้าวหน้าในอนาคต ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ของอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียว
2. อาจารย์ (Faculty Members ) หมายถึง อาจารย์ประจำที่ทำการสอนในวิทยาลัยหัวเฉียวที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน และในขณะทำการสำรวจยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัย
3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้รับผิดชอบในงานบริหารการศึกษายามบาลของวิทยาลัยหัวเฉียว ในระดับตั้งแต่หัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ ขึ้นไป



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
- ตอนที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
- ตอนที่ 3 องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน
- ตอนที่ 4 บรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในวงการทำงาน  
ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

คาร์เตอร์ วิ กู๊ด (1973 : 20) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

มอร์ส (1953 : 27) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้ต่ำลง เมื่อความตึงเครียดต่ำลงย่อมทำให้เกิดความพอใจ ดังนั้นความตึงเครียดจึงเป็นบ่อเกิดของความพอใจหรือไม่พอใจ ความตึงเครียดย่อมมีผลเกี่ยวเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้าบุคคลใดได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ก็จะทำให้ความตึงเครียดลดลงและเกิดความพอใจ

โยเดอร์และคณะ (1958 : 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้

บรัมและนายเลอร์ (1968 : 364) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

เฟรนด์ (1964 : 28-29) กล่าวว่าคนจะเกิดความพึงพอใจในงานได้ถ้าสถานภาพของงานดี ซึ่งก็หมายถึงการบริหารงานดี เพราะลักษณะงานที่ดีจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ เมื่อ

บุคคลสามารถปรับตัวได้ก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงาน

แอปเปิลไว้ท์ (1965 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกสุขสบายที่ได้จากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้

สมิทและเคนคอล (1969 : 32) ให้ความหมายของความพึงพอใจกว้างออกไปว่าเป็นความรู้สึกรวม ๆ ระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ความรู้สึกถึงความพอใจจึงรวมอยู่กับความคาดหวังไม่เพียงแต่งานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีพื้นฐานและประสบการณ์ และความต้องการทางจิตวิทยาของเขาด้วย

มีนักทฤษฎีบางท่านได้ใช้คำว่า "ความพึงพอใจในงาน" แทนคำว่า ชั่วญ ในเรื่องนี้ กูร์เอียน (1961 : 303-304) อธิบายไว้ว่า ชั่วญคือทัศนคติที่มีต่องาน ชั่วญเป็นเรื่องของความต้องการแต่ละคนซึ่งถูกตอบสนองและเป็นเรื่องความพึงพอใจในงานด้วย ส่วน โยเคอ (1959 : 342) ได้ให้ความหมายของชั่วญในลักษณะเกี่ยวกับการทำงานว่า ชั่วญในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ เป็นต้น ดังนั้นความพึงพอใจและชั่วญจึงยากที่จะแยกออกจากกันเพราะมีความหมายคาบเกี่ยวและครอบคลุมกันอยู่ จึงพอสรุปได้ว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานย่อมต้องมีชั่วญที่ดีด้วย ส่วนผู้ที่มีความไม่พึงพอใจในงานย่อมมีความเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน ลลาออกจากงานหรือเปลี่ยนอาชีพซึ่งก็เป็นลักษณะที่บอกได้ว่าบุคคลนั้นมีชั่วญไม่ดีในการทำงานเช่นกัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญมี 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีแห่งการจูงใจและค่าจุน (Two-Factor Theory) ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ทฤษฎีความต้องการความพอใจในการทำงาน (Need Satisfaction Theory) ของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎี X และ Y แต่ละทฤษฎีมีแนวคิดและสาระสำคัญ คือ

1. ทฤษฎีแห่งการจูงใจและค่าจุนของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของปัจจัย 2 พวก คือ สิ่งจูงใจ (Motivator) และสิ่งค่าจุน (Hygiene) (1973 : 91-111) สิ่งจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เป็นปัจจัยเกี่ยวเนื่องกับ

ความพึงพอใจในการทำงานนี้ซึ่งมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง ปัจจัยประเภทนี้ของเฮอริชเบอร์ก ได้พบว่ามียู่ 5 ชนิด คือ

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน ( Achievement )
- 2) การได้รับความยอมรับนับถือในความสามารถจากผู้อื่น ( Recognition )
- 3) ลักษณะของงานที่ทำ ( Work Itself )
- 4) ความรับผิดชอบ ( Responsibility )
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( Advancement )

ส่วนปัจจัยคำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าปัจจัยนี้ขาดหรือเสื่อมลงจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยนี้มี 9 ชนิด คือ

- 1) ค่าจ้าง ( Salary )
- 2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ( Possibility of Growth )
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( Interpersonal )
- 4) การนี้เทศงาน ( Supervision )
- 5) นโยบายและการบริหารงาน ( Policy and Administration )
- 6) สภาพการทำงาน ( Working Condition )
- 7) ความมั่นคงในงาน ( Security )
- 8) ชีวิตส่วนตัว ( Personal Life )
- 9) ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม ( Status )

นอกจากนี้แล้วคณะของเฮอริชเบอร์ก ยังพบว่าถึงแม้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับเนื้อหาสาระของงานจะขาดไปก็ไม่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเขาไม่มีความพอใจในงาน แต่ถ้าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานขาดตกบกพร่องไปบุคคลจะไม่มี ความพอใจในงานทันที

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานมีผลให้เกิดการกระตุ้นต่อบุคคลให้ตั้งใจทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยนี้ว่า สิ่งจูงใจในการทำงาน ( Motivator ) ส่วนปัจจัยที่นำมาซึ่งความไม่พอใจในงานซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานและมีหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยคำจุน ( Hygiene ) ซึ่งได้แก่ สวัสดิการและบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2. ทฤษฎีความต้องการความพอใจในการทำงานของ มาสโลว์ ( Maslow ) เป็น



แนวคิดใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยมาสโลว์ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ (1954 : 72-74)

2.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่ที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

2.3 ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

มาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นของความงาต้องการไว้ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ในขั้นแรกนี้องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

2) ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ ความต้องการความปลอดภัยหมายถึงความรวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคมในวงค์การความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่มีผลกำลังใจของลูกจ้างทุกคนเพราะถ้าคนทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวอยู่ตลอดเวลาถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำไปย่อมไม่เป็นผลดีแก่องค์การ ผู้บริหารจึงมีหน้าที่จัดให้คนงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ระบบความชอบพอ



ส่วนตัว หรือ การเลือกปฏิบัติ เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อกำลังใจต่อคนงานมากที่สุด

3) ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคมหมายถึง ความต้องการที่จะเป็นเข้าร่วมและได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน องค์การย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้างโดยการให้แสดงความภาคภูมิใจหรือความสามารถ และถ้าเป็นผลดีต่อหน่วยงานก็ควรมีการยกย่องชมเชย การที่ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นก็จะช่วยสร้างความรู้สึกความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับความนับถือจากคนในสังคมทั่วไปหรือการมีตำแหน่งสูงในองค์การต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นชัดก็จะทำให้เกิดความสุขและความพอใจ

5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Realization or Self-Actualization) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการที่เกินซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนึกอยากจะเป็นหรืออยากจะได้แต่ไม่สามารถเสาะแสวงหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ได้ก็จะได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือเป็นนักกีฬาทีมชาติ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป ซึ่งแต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

แนวคิดของมาสโลว์มีอยู่ว่า บุคคลเมื่อได้รับการสนองความต้องการในขั้นต้นเพียงพอแล้วความต้องการในขั้นสูงขึ้นไปก็จะเริ่มมีความจำเป็นยิ่งขึ้นติดตามมาเป็นตัวจูงใจของพฤติกรรม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะพบว่า โดยทั่วไปแล้วผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจะมีความต้องการในการโอ้อวดตัวเองมากที่สุดอันเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ส่วนความต้องการทางสังคมมีความสำคัญน้อยกว่า ทั้งนี้ เพราะความต้องการด้านอาหารและความปลอดภัยมีพร้อมอยู่แล้ว

### 3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ มีผลผลักดันให้มีการพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อบริหารงานให้ได้ผลตามความต้องการ ฉะนั้นองค์การต่าง ๆ จึงหันมาสนใจบุคคลโดยมีสมมุติฐาน

เกี่ยวกับลักษณะของคนที่ คนไม่ใช่เครื่องยนต์ ย่อมมีจิตใจ มีความต้องการ มีความรู้สึกไหว  
 เหนือและต้องการความเจริญก้าวหน้า แมค เกรเกอร์ (2523 : 278-279) แห่ง  
 Massachusetts Institute of Technology ได้ทิ้งทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลชั้น  
 2 ทฤษฎี เรียกว่า " Theory X and Theory Y " ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ คือ

ทฤษฎี X หรือ Theory X กล่าวว่า

- 1) คนเรามีความไม่ชอบการทำงานเป็นทุนอยู่ และจะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน  
 เท่าที่จะทำได้
- 2) เนื่องจากลักษณะนิสัยไม่ชอบทำงานนี้เอง คนส่วนมากจึงต้องถูกบังคับควบคุม  
 สั่งการและขู่ว่าจะลงโทษถ้าไม่ทำงานเพื่อให้ทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์
- 3) คนเราชอบเป็นฝ่ายรับคำสั่ง เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ต้องการความ  
 รับผิดชอบอื่นใดและมีความทะเยอทะยานอยากที่จะได้ดีและเป็นใหญ่เป็นโต แต่ในทางปฏิบัติมี  
 เพียงแค่ปฏิบัติงานไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น

ทฤษฎี Y หรือ Theory Y กล่าวว่า

- 1) การใช้กำลังกายและกำลังสมองในการทำงานเป็นสิ่งธรรมดา ไม่ต่างอะไรกับ  
 การเล่นหรือการพักผ่อน
- 2) การควบคุมจากภายนอกและการขู่จะลงโทษ ไม่ใช่วิธีที่จะก่อให้เกิดความพยายาม  
 ที่จะทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ คนทั้งหลายจะควบคุมตนเองและสั่งงานแก่ตัวเองได้ในเรื่องที่คุณ  
 มีความรับผิดชอบ
- 3) การนำตนเข้าผูกพันกับวัตถุประสงค์จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และบังเกิดความ  
 สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน และจะเป็นการนำไปสู่ความสำเร็จของงาน
- 4) ภายใต้อาคารที่ดีที่เหมาะสม คนเราจะเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและไม่เพียงแต่  
 จะรับความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
- 5) ความสามารถในการจินตนาการความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาการทำงานของ  
 องค์การนั้น มีอยู่อย่างกว้างขวางในหมู่ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป

ทั้ง 2 ทฤษฎีดังกล่าวนี้ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ หันมาสนใจบุคคลตามสมมุติฐาน  
 เกี่ยวกับมนุษย์ตามทฤษฎี Y มากขึ้น แต่การจะเลือกให้ทฤษฎีใดนี้ผู้บริหารควรต้องพิจารณาดัง  
 ลักษณะของงานและองค์การแต่ละแบบด้วย

## องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนเกี่ยวข้องกับค่านิยมของแต่ละบุคคลซึ่งย่อมมีความแตกต่างกันออกไป แต่ในส่วรวมแล้วบุคคลก็มีความพึงพอใจในงานที่เหมือน ๆ กันอยู่ไม่น้อย ความพึงพอใจในงานเมื่อองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่หลายประการด้วยกัน กิลเมอร์และคณะ (1966 : 250-283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่ถนัดก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย
3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพินความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมากที่สุด แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มียุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานภายในของสถาบัน ซึ่งพบว่าคนอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย
5. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ให้งน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องชี้แจงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน แต่ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก
6. ค่าจ้าง (Wages) มีความสำคัญ คือ องค์ประกอบทั้งหมดของคนงานชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐ
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่า

ผู้หญิงและเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the job) ถ้างานใดที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็เกิดความพอใจในงานนั้น

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่พัก วันหยุด เป็นต้น

ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 279-281) ได้มีความเห็นสอดคล้องกับกิลเมอร์และคณะ เช่นกัน โดยกล่าวว่าในก้าวมการปฏิบัติงาน บุคคลมีความต้องการหรือมีความพอใจในงานที่คล้ายคลึงกันอันอาจสรุปได้ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายความว่าในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่า ทรายใดที่ตนได้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถและผลงานถึงมาตรฐานของงานแก่ องค์การตลอดไป

2. ความพอใจในการทำงาน กล่าวโดยทั่วไปการทำงานนั้นทุกคนหากได้ฝึกฝนมาแล้วย่อมทำงานได้ทัดเทียมกันเสมอ แต่ความทัดเทียมกันย่อมมีความแตกต่างกันอยู่เป็นแน่นอน ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผลงานแตกต่างกัน ก็คือความสามารถในการทำงาน และสิ่งที่มีอิทธิพลเสริมสร้างการทำงาน คือความพอใจในการทำงานนี้ ๆ ถ้ามีผลงานก็ย่อมจะดีด้วย

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึงว่า หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ซึ่งย่อมทำให้มีกำลังใจที่จะหันฝ่าอุปสรรคในการทำงานให้คล่องไปด้วยดี แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าก็ย่อมหมดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ซึ่งเป็นผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ที่เงินเดือนตนไม่ได้เลื่อนขั้นหรือ ตำแหน่ง เป็นต้น

4. การได้รับการยกย่องนับถือ ความสำคัญในองค์ประกอบนี้ก็เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ สร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่ผู้ใ้มีงกับบัญชา และ แก่ส่วนรวม เพราะเป็นที่ยอมรับว่าทุกคนย่อมพึงพอใจในความสำเร็จแห่งงานของตัวเอง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานที่ ประเด็นความสำเร็จ



5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ ผู้ร่วมงานย่อมต้องการที่จะมีผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานเป็นจุดรวมแห่งพลังของการทำงาน หัวหน้างานที่รู้ความสามารถย่อมประสานทั้งงานและน้ำใจของคนที่ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำหรือหัวหน้างานยังเห็นตัวอย่างในการทำงานและการปฏิบัติตนอีกด้วย

6. การได้รับค่าจ้างโดยธรรม อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นปัจจัยตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยธรรม จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก

7. ความเสมอภาค หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ เช่น ไม่มีการเล่นพวกหรือการลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นมูลเหตุที่ทำลายขวัญในการทำงานและยังเป็น สาเหตุทำลายความสามัคคีธรรมของคนในองค์การด้วย

8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน ผู้บริหารต้องพึงระมัดระวังในการฝึกสอนและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะ เมื่อทำงานผิดพลาด ควรตักเตือนชี้แจงอย่างสุภาพนุ่มนวลเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน การหุคจาทักทายเป็นที่ถามสารทุกข์สุกข์ย่อมก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา

9. การยอมรับนับถือ การที่คนอยู่ที่ใดและได้รับการยอมรับว่าเป็นคนหนึ่งนในสังคมย่อมก่อให้เกิดความสุขใจและมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะ เป็นสมาชิกของสังคมหรือองค์การนั้น ๆ

10. สภาพการทำงาน นอกจากการมีส่วนร่วมที่ดีแล้วสภาวะแวดล้อมและสภาพของงานจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก เช่น ที่ทำงานต้องมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีอุปกรณ์พอเหมาะ เป็นต้น

บาร์นาร์ด (1968 : 142-149) ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนย่อมมีความต้องการอาจจะ เป็นความต้องการด้านร่างกายหรือด้านจิตใจ ผู้บริหารที่ที่จะต้องใส่ใจความต้องการของมนุษย์เป็นหลัก ในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน แต่สิ่งจูงใจนั้นจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วยเพราะสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายประการคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส มีโอกาสที่จะก้าวหน้า มีชื่อเสียง หรือ ได้รับตำแหน่ง

3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ทั้งนี้เพื่อปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น
4. จูงใจให้บุคคลมีความภูมิใจในงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซื่อสัตย์ต่อองค์การ และให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอและสะดวกรวดเร็ว
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศอันดีมิตรและจริงใจภายในหน่วยงาน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน
7. จูงใจโดยให้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
8. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการสื่อสาร โดยการจัดให้มีระบบที่คล่องตัว รวดเร็วและถูกต้อง

นอกจากนี้จากการศึกษาของเซลส์นิกและคณะ (1958 : 117-120) ได้กล่าวถึงวิธีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งวิธีการให้รางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สถานภาพของงาน งานน่าสนใจ การจัดองค์การและการจัดการสภาพของการปฏิบัติงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. รางวัลภายใน เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความเอื้อเฟื้อ การยกย่องชมเชยและการได้รับเกียรติ

จึงพอสรุปได้ว่าสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลอยากทำงานมี 2 ประเภทคือ สิ่งจูงใจภายในอันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในของบุคคลและสิ่งจูงใจภายนอกอันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ไม่กระตุ้นให้บุคคลอยากทำงาน ทั้ง 2 ประเภทนี้ผู้บริหารต้องจัดให้มีขึ้นในองค์การมากน้อยแตกต่างกันไปแล้วแต่ลักษณะและความต้องการของบุคคลในองค์การ

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากที่มีการศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานในวงการอุตสาหกรรมและธุรกิจกันมาช้านานและกว้างขวาง ข้อค้นพบดังกล่าวมีประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ รวมทั้งด้านการศึกษาดัง ในเรื่องนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 343-344) เสนอแนวทางในการที่จะตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลไว้ว่า

1. พิจารณาจากระดับความสม่ำเสมอของผลงาน

2. พิจารณาจากการขาดงานหรือความเฉื่อยชา
3. พิจารณาจากสถิติอัตราการลาออกจากงานหรือการโยกย้ายงาน
4. พิจารณาการร้องทุกข์หรือบ่นครุ่นเพ็ด
5. พิจารณาจากการสัมภาษณ์หรือจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลภายในองค์กรนั้น

ในปัจจุบันได้มีการศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษากันมากขึ้น ในขั้นนี้จะกล่าวถึงผลการวิจัยดังกล่าวพอสังเขป ดังนี้

#### งานวิจัยในประเทศ

ประศักดิ์ ทยนิยากร (2521) ได้ทำการศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ประชากรที่ใช้ศึกษามี 507 คน โดยใช้แบบสำรวจที่มีองค์ประกอบ 7 อย่าง คือ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยและศักดิ์ศรีของอาชีพ ผลการศึกษา พบว่า

1. สภาพความพึงพอใจของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางมีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ และมีความพึงพอใจสูงในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพ

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์หญิงกับชาย อาจารย์ส่วนภูมิภาคกับส่วนกลาง อาจารย์ตรีกับโท อาจารย์ตรีกับเอก และอาจารย์โทกับเอก ผลปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จรุง ผาสวรรณ (2516) ได้ทำการวิจัยโดยดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของ เฮอร์ซเบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 14 องค์ประกอบ ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาภายในและภายนอกประเทศมีความพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกันบางประการในเรื่องลำดับที่

3. อายุ สถานที่ทำงานและระดับการศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับที่เฮอร์เบอร์กค้นพบ



ทางด้านพยาบาลนั้น เยาวลักษณ์ เลาคะจินดา (2518) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจ และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลางแต่มีความพึงพอใจในเรื่อง เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและนโยบายการบริหารอยู่ในระดับต่ำ

สากล จริยวิธานนท์ (2520) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพอใจในงานของอาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยใช้ประชากรซึ่งเป็นอาจารย์ในสถาบันทั้งหมด 120 คน ผลการศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมอาจารย์ในสถาบันมีความพอใจในงานระดับปานกลาง ยกเว้นในส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยเรื่อง เงินเดือนซึ่งปรากฏว่าไม่เป็นที่พอใจของอาจารย์มากที่สุด ผู้วิจัยเสนอแนวทางแก้ปัญหา โดยวิธีการให้ความช่วยเหลือในด้านอื่น เป็นต้นว่า เพิ่มเงินตอบแทนในรูปแบบงานวิจัย จัดสร้างที่พักอาศัยให้หรือจัดสวัสดิการอื่น ๆ แก่อาจารย์และครอบครัว เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว สาเหตุที่ทำให้อาจารย์ไม่พอใจในงานส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกฎหรือระเบียบการบริหารราชการในฐานะเป็นข้าราชการพลเรือน ส่วนสาเหตุที่ทำให้อาจารย์พอใจในงานโดยมากจะเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ การสอนและการวิจัย แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ในสถาบันพอใจในฐานะที่เป็นอาจารย์หรือพอใจในอาชีพของตนเอง

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ (2522) ได้รายงานการวิจัยเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำระดับอุดมศึกษาโดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยของรัฐ วิทยาลัยเอกชนที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยหอการค้า วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตและวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ ส่วนมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยสำหรับวิทยาลัยเอกชน 110 คน และมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 224 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชนมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรัฐมีค่อนข้างสูง
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชนอยู่ในระดับสูงคือ เพื่อนร่วมงานและปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนความพึงพอใจที่อยู่ระดับต่ำคือโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน ส่วนระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐที่อยู่ในระดับสูงคือปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนความพึงพอใจที่อยู่ในระดับต่ำคือผู้บังคับบัญชากับเงินเดือน

3. อาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชนมีขวัญและความพึงพอใจต่อบัณฑิตต่าง ๆ 3 หมวด คือ หมวดลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเมื่อก่อนข้างสูง เงินเดือนรวมทั้งสิทธิผลประโยชน์ต่าง ๆ อยู่ระดับปานกลาง

4. อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีขวัญและความพึงพอใจต่อบัณฑิตต่าง ๆ 3 หมวด คือ หมวดลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง เงินเดือนรวมทั้งสิทธิผลประโยชน์ต่าง ๆ อยู่ระดับก่อนข้างต่ำ

5. อาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชนมีความเห็นว่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สำคัญคือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน

6. อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความเห็นว่า อุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชา กับ เงินเดือนและสิทธิผลประโยชน์ต่าง ๆ

ประพนธ์ นันทรามาศ (2524) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยคัดแปลงมาจากทฤษฎีจูงใจและคำจูงของ เฟรดเดอริก เฮอริสเบอร์ก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคั่งเห็บของอาจารย์กลุ่มที่พึงพอใจและกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีองค์ประกอบทั้งหมด 7 ด้าน รวมจำนวน 50 ข้อ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงใจแตกต่างกันเป็นอันดับแรกได้แก่ ความก้าวหน้า และ 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน

2. อาจารย์กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรี และกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาโทเอก มีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงใจแตกต่างกันในองค์ประกอบ นโยบายและการบริหารงาน

3. อาจารย์กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยและกลุ่มที่มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงใจแตกต่างกันในองค์ประกอบ การบังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. การทดสอบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงใจ ปรากฏว่า ทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันไปในทางบวก

ในพ.ศ. 2518 เขียน แสงหนุ่ม (2518 : 40) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ สออบกุล (1971 : 153-A) ที่พบว่าลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผลการวิจัยขัดแย้งกันเช่นนี้อาจเป็นไปตามที่ เวลส์ (1971 : 2385-A) ได้ศึกษาพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงไปตาม สถานการณ์

### งานวิจัยในต่างประเทศ

จากการศึกษาวิจัยของ ไทพูร์ย์ กฤษณ์เพ็ชร (2523) ได้กล่าวอ้างไว้ว่า จาก การศึกษาของ อเวเกียน (1971) และ จามาเน่ (1975) พบว่า มีความเหมือนกันในเรื่ององค์- ประกอบในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในงานมีดังนี้ สภาพของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้มีโอกาสใช้ความ- สามารถได้อย่างเต็มที่ ความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิด ความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของสถาบัน เงินเดือน หรือค่าจ้าง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน และจากการศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้ของ ราต้า (1975) พบว่าประสพการณ์ในการสอนและระยะเวลาที่เข้ามาสอนในสถาบันไม่ใช่องค์ประกอบ ที่มีนัยสำคัญในความพึงพอใจของอาจารย์ แต่ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน การนิเทศงาน สัญญาการ จ้างงาน และประสพการณ์ในการสอนกลับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ไชต์เดย์ (1976) ที่พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่าง ประสพการณ์ในการสอน กับความพึงพอใจในการทำงานแต่องค์ประกอบของอายุ ระดับรายได้ สภาพภาพการสมรส และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน กลับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัย- สำคัญ ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ สัญญาการจ้างงาน นโยบายการปฏิบัติงานของสถาบันและการนิเทศงาน นอกจากนี้แล้วจากการศึกษา ของ เบอร์โนต์ (1977) ถึงความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยหลาย เชื้อชาติ พบองค์ประกอบที่ ทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ขวัญในการทำงาน การบริการสังคมของ มหาวิทยาลัย กิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์ไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายและการปฏิบัติค่านโยบายของมหาวิทยาลัย การเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทน

จากการศึกษาเกี่ยวกับการลาออกและการ เปลี่ยนงานของอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการ ระดับศาสตราจารย์ พบว่า ความพึงพอใจของการทำงานมีมากเมื่อบรรยากาศของหน่วยงาน มีลักษณะ เป็นสถาบันแบบเปิดมากกว่าสถาบันแบบปิด (Mariner - 1975) นิโกลสันและมิลล์ (1972 :

840-845) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ที่องค์ประกอบของเงินเดือนหรือค่าจ้าง โอกาสในความก้าวหน้าของอาชีพ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสในการรู้จักคุ้นเคยกับผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน หน้าที่การทำงานและวิธีการควบคุมการทำงาน นอกจากนี้แล้วอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการระดับศาสตราจารย์จะมีความพึงพอใจในลักษณะงาน แต่มีความพึงพอใจน้อยกับองค์ประกอบของรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้รับในรูปของวัตถุ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ค่าจ้างและการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮัทชีสัน (1971) ที่วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า ลักษณะของงานที่ทําเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงข้ามนโยบายการศึกษาและการบริหารงานเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

จากผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศดังกล่าวจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานจะมีทั้งที่สอดคล้องกันและแตกต่างกันบ้างในบางประการ ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะของสถาบันแตกต่างกันในส่วนรายละเอียด แต่โดยทั่ว ๆ ไปแล้วจะเห็นว่าจะมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่



### วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey studies) เพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียวในปัจจุบัน โดยมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ต้องการศึกษาในครั้งนี้เป็นคณาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยหัวเฉียว ที่ทำงานมาแล้วตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปและปัจจุบันยังคงทำงานอยู่มีจำนวน 26 คน โดยแยกตามภาควิชาต่าง ๆ ได้ดังนี้

- 1.1 ภาควิชาพื้นฐานจำนวน 3 คน
- 1.2 ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่จำนวน 5 คน
- 1.3 ภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็กจำนวน 7 คน
- 1.4 ภาควิชาการพยาบาลจิตเวชจำนวน 2 คน
- 1.5 ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุขจำนวน 4 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ซึ่งปรับปรุงและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจของเฮอร์เบอร์ก โดยได้กำหนดขอบข่ายครอบคลุมงานของอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียว ได้ 10 องค์ประกอบจำนวน 100 ข้อ ดังนี้

- 2.1 ลักษณะและปริมาณงาน มีจำนวน 10 ข้อ
- 2.2 สวัสดิการ มีจำนวน 9 ข้อ
- 2.3 ความมั่นคงในงาน มีจำนวน 10 ข้อ
- 2.4 เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน มีจำนวน 10 ข้อ
- 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวน 10 ข้อ
- 2.6 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ มีจำนวน 9 ข้อ
- 2.7 ความก้าวหน้าในอนาคต มีจำนวน 10 ข้อ
- 2.8 ลักษณะทางสังคม มีจำนวน 9 ข้อ

2.9 การติดต่อสื่อสาร มีจำนวน 8 ข้อ

2.10 นโยบายและการบริหารงาน มีจำนวน 15 ข้อ

ลักษณะของเครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์

มีทั้งหมด 10 องค์ประกอบ รวมจำนวน 100 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่าความแบบของ Likert Scale โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับขึ้นด้วยกันคือ 5 4 3 2 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามจัดอันดับความสำคัญแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบจัดอันดับความพอใจหรือไม่พอใจมากที่สุดไปยังอันดับที่พอใจหรือไม่พอใจน้อยที่สุดมีจำนวน 24 ข้อ

### 3. เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนนตามมีาหนักของตัวเลือกที่ผู้ตอบเลือกตรงตามความพึงพอใจมี 5 ช่วง คือ

5 4 3 2 1 โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

4 หมายถึง มาก ให้คะแนน 4 คะแนน

3 หมายถึง ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน

2 หมายถึง น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

1 หมายถึง น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจจะแบ่งออกเป็น 3 ช่วงตามเกณฑ์ของ เบสท์ (1963 : 158-159) ดังนี้

3.6667 -- 5.0000 มีค่าอยู่ในระดับสูง

2.3334 -- 3.6666 มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.0000 -- 2.3333 มีค่าอยู่ในระดับต่ำ

### 4. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สำเร็จแล้วไปทดสอบเพื่อหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์และวิทยาลัยพยาบาลมิชชั่น จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 5.1 ทำหนังสือถึงอธิการบดีวิทยาลัยหัวเจียว เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์
- 5.2 ขอรายชื่ออาจารย์ในแต่ละภาควิชาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยหัวเจียวเกิน 6 เดือนขึ้นไป
- 5.3 ทำหนังสือแนะนำตัวพร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือคณาจารย์ทุกท่านรวมทั้งแจกแบบสอบถาม และจะมาเก็บด้วยตนเองหลังจากนั้นอีก 7 วัน

ตารางที่ 2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็นรายภาควิชา

ภาควิชา	จำนวนประชากรที่มีอยู่จริง	จำนวนตัวอย่างประชากร	ได้รับแบบสอบถาม	ร้อยละ
ภาควิชาพื้นฐาน	9	9	7	87.50
ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่	9	5	5	100.00
ภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็ก	9	7	7	100.00
ภาควิชาการพยาบาลจิตเวช	3	2	2	100.00
ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข	4	4	4	100.00
รวม	34	26	25	96.15

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

6.1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต (สูตร วังศรีศโร 2527 : 43)

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

โดย  $\bar{x}$  = ค่ากลางเลขคณิต

$\sum fx$  = ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

$N$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (สูตร วงรีคณะ 2527 : 80)

$$s = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

โดย  $s$  = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum x^2$  = ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด  
 $\sum x$  = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $N$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

6.3 สูตรในการวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient)

(ประกอบ กรรณสูตร 2525 : 52)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum s_1^2}{s_x^2} \right)$$

โดย  $n$  = จำนวนข้อคำถาม  
 $s_1^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ  
 $s_x^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนของผู้ตอบทั้งหมด

6.4 ในการตัดสินใจความพึงพอใจในการทำงานพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

(เบสท์ 1963 : 158-159)

3.6667 - 5.0000 มีค่าอยู่ในระดับสูง

2.3334 - 3.6666 มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.0000 - 2.3333 มีค่าอยู่ในระดับต่ำ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง  
เป็นลำดับดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของตัวอย่างประชากร
- ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ทั้งวิทยาลัยเป็นรายด้านและรายข้อ
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชาเป็นรายด้านและรายข้อ
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การจัดกันคំองค์กรประกอบที่ทำให้อาจารย์พึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของตัวอย่างประชากร

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างประชากรจำแนกตามอายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา  
ประสบการณ์ในการทำงานและภาควิชาที่ทำงาน

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	26 - 30 ปี	2	8.00
	31 - 35 ปี	14	56.00
	36 - 40 ปี	7	28.00
	41 - 45 ปี	1	4.00
	มากกว่า 45 ปี	1	4.00
สถานภาพ	โสด	11	44.00
	คู่	14	56.00
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	4.00
	ปริญญาตรี	10	40.00
	ปริญญาโท	14	56.00
ประสบการณ์ในการทำงาน	1 - 3 ปี	1	4.00
	4 - 6 ปี	7	28.00
	มากกว่า 6 ปี	17	68.00
ภาควิชาที่ทำงาน	ภาควิชาพื้นฐาน	7	28.00
	ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่	5	20.00
	ภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็ก	7	28.00
	ภาควิชาการพยาบาลจิตเวช	2	8.00
	ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข	4	16.00
	รวม	25	100.00

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์พยาบาลที่เป็นตัวอย่างของประชากรส่วนใหญ่ทำงานใน  
ภาควิชาพื้นฐานและภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็กเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงไปเป็นภาค  
วิชาการพยาบาลผู้ใหญ่คิดเป็นร้อยละ 20.00 และอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี  
คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงไปมีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีสถานภาพคู่  
เป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 56.00 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 56.00  
และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปี เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงไป  
ระหว่าง 4 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00



ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ทั้งวิทยาลัยเป็นรายด้านและรายข้อ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	เ	SD
1. ลักษณะและปริมาณงาน	3.76	0.66
2. สวัสดิการ	3.68	0.56
3. ความมั่นคงในงาน	3.40	0.37
4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน	3.52	0.65
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.84	0.69
6. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณ	3.24	0.66
7. ความก้าวหน้าในอนาคต	3.32	0.80
8. ลักษณะทางสังคม	3.04	0.61
9. การติดต่อสื่อสาร	2.44	0.51
10. นโยบายและการบริหารงาน	3.16	0.69
รวม	3.34	

จากตาราง แสดงว่าอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียวมีความพึงพอใจในงานโดยส่วนรวมระดับปานกลาง

แยกในแต่ละองค์ประกอบพบว่า มีความพึงพอใจในงานระดับสูงในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงไปคือด้านลักษณะและปริมาณงานเป็นอันดับที่ 2 และด้านสวัสดิการเป็นอันดับที่ 3 นอกเหนือมีความพึงพอใจระดับปานกลางทุกด้าน ด้านที่พึงพอใจน้อยที่สุดคือด้านการติดต่อสื่อสาร



ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในด้าน ลักษณะและปริมาณงาน

ลักษณะและปริมาณงาน	เ	SD
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ตรงกับความถนัดของท่าน	4.32	0.85
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	4.16	0.69
3. ปริมาณงานสอนที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.80	0.96
4. งานประจำของท่านยุ่งและหนักหน่วง ทำให้ไม่มีเวลา ที่จะเขียนตำราหรือทำวิจัย	2.32	1.07
5. จำนวนอาจารย์ที่มีเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวน นักศึกษา	3.44	1.23
6. งานประจำของท่านทำให้ศึกษาค้นคว้าวิชาการใหม่ ๆ ได้น้อย	2.64	1.38
7. ปริมาณงานพิเศษนอกจากงานสอนที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสม	3.04	1.10
8. ท่านมีความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจาก งานสอน	3.32	0.90
9. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานสอน เป็นงานที่ช่วย เพิ่มพูนความรู้ให้ท่านได้น้อย	2.96	1.17
10. ท่านไม่มีโอกาสที่จะจัดระบบการทำงานตามที่เห็นว่าเหมาะสม	2.68	1.15

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์ในวิทยาลัยทั่ว เดียวมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะ และปริมาณงานระดับค่อนข้างสูงใน เรื่องงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ตรงกับความถนัดของท่านเป็นอันดับ แรก รองลงไป เรื่องท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ และ ปริมาณงานสอนที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมแต่มีความพึงพอใจในระดับต่ำใน เรื่องงานประจำของ ท่านยุ่งและหนักหน่วงทำให้ไม่มี เวลาที่จะเขียนตำราหรือทำวิจัย นอกนั้นมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในด้าน  
สวัสดิการ

สวัสดิการ	$\bar{x}$	SD
1. วิทยาลัยมีสวัสดิการรักษายาบาลและสวัสดิการอื่น ๆ ค่อนข้างดี	3.92	0.86
2. ท่านเห็นว่าเงินสะสมที่วิทยาลัยกำหนดไว้เป็นอัตราที่เหมาะสม ดีแล้ว	2.92	1.32
3. ท่านเห็นว่าข้อกำหนดอายุเกษียณเมื่อทำงานครบ 30 ปี สั้นเกินไป	1.92	1.08
4. การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มีผลต่อสวัสดิการของอาจารย์ที่ ผู้บริหารจะพิจารณากันเป็นกรณีพิเศษและเป็นธรรม	3.24	1.05
5. การมีคูปองอาหารช่วยให้ประหยัดค่าอาหารได้มาก	3.56	1.16
6. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพียงพอแก่ความต้องการ	3.84	1.07
7. วิทยาลัยได้อำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีและรวดเร็วในการ ให้บริการสวัสดิการหรือการเบิกจ่ายตามสิทธิที่ท่านมีอยู่	3.20	1.16
8. ท่านเห็นว่าหอพักของอาจารย์ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข ให้ดีขึ้น	3.40	1.08
9. เมื่อเปรียบเทียบกับสถานการศึกษาเอกชนอื่น ๆ สวัสดิการ ของอาจารย์ที่นี่ดีกว่า	3.04	1.06

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียวมีความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ  
ระดับสูงในเรื่องวิทยาลัยมีสวัสดิการรักษายาบาลและสวัสดิการอื่น ๆ ค่อนข้างดีเป็นอันดับแรก  
รองลงไป เรื่องจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพียงพอแก่ความต้องการแต่มีความพึงพอใจในระดับต่ำ  
เรื่องท่านเห็นว่าข้อกำหนดอายุเกษียณเมื่อทำงานครบ 30 ปีสั้นเกินไป นอกจากนี้มีความพึงพอใจ  
ระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในด้าน  
ความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	$\bar{x}$	SD
1. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.64	1.04
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ริเริ่มงานใหม่ ๆ อย่างเต็มที่	2.96	1.17
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงานมาก	3.44	0.96
4. โอกาสในการศึกษาต่อหรือไปดูงานของท่านมีมาก	3.04	1.24
5. ท่านเห็นว่าวิทยาลัยของท่านให้ความสำคัญในวัยวุฒิจนเกิดความมั่นใจว่าถ้าทำงานยาวนานยิ่งดีและมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น	2.68	0.90
6. ท่านเห็นว่าวิทยาลัยของท่านเคารพในผลงานมากกว่าตัวบุคคล	2.60	1.19
7. ผลงานของท่านมักได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากอาจารย์ด้วยกันเสมอ	3.28	0.79
8. ผลงานของท่านที่วิทยาลัยมอบให้ทำจะได้รับคำชมเชยและเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารเสมอ	3.12	0.88
9. ท่านเห็นว่างานที่ทำอยู่ขณะนี้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย	3.04	0.98
10. ท่านคิดว่าโอกาสจะก้าวหน้าในการงานที่ต้องมีพวกพ้องสนับสนุนและส่งเสริมเท่านั้น	3.00	1.19

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์ในวิทยาลัยหัวเดียวมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานระดับปานกลางทุกเรื่อง

ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในด้าน  
เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน

เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน	$\bar{X}$	SD
1. วิทยาลัยของท่านมีการประสานงานระหว่างภาควิชาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	2.16	1.11
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจอันดีต่อกัน	3.40	1.08
3. เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านปรึกษารื้อกับอาจารย์ในระดับเดียวกันเสมอ	3.64	0.30
4. เพื่อนร่วมงานบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานของท่าน	3.52	1.05
5. อาจารย์ที่ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารเป็นอย่างดี	3.08	1.15
6. วิทยาลัยของท่านให้ความสนใจแก่อาจารย์ทุกศตึกเหมือนกัน	2.64	1.00
7. ท่านมักจะได้รับบัตรสนเท่ห์หรือข่าวลือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความประพฤติของอาจารย์ในวิทยาลัยของท่านอยู่เสมอ ๆ	3.76	1.20
8. เพื่อนร่วมงานแสดงการยกย่องและกล่าวถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.20	0.71
9. ท่านคิดว่าอาจารย์ที่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัยไม่เต็มที่	3.12	1.20
10. ท่านคิดว่าที่นี้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหมู่คณาจารย์ด้วยกัน	2.16	1.25

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียวมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายในระดับสูงในเรื่องเมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านปรึกษารื้อกับอาจารย์ในระดับเดียวกันเสมอ เป็นอันดับแรก รองลงไป เรื่องท่านมักจะได้รับบัตรสนเท่ห์หรือข่าวลือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความประพฤติของอาจารย์ในวิทยาลัยของท่านอยู่เสมอ ๆ แต่มีความพึงพอใจระดับต่ำในเรื่องวิทยาลัยของท่านมีการประสานงานระหว่างภาควิชาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และเรื่องท่านคิดว่าที่นี้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหมู่คณาจารย์ด้วยกัน นอกนั้นมีความพึงพอใจระดับปานกลาง



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	SD
1. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศเหมาะสมน่าทำงาน	2.38	1.27
2. สถานที่ทำงานของท่านยังขาดเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานอยู่มาก	3.44	1.16
3. ห้องเรียนอยู่ในสภาพเหมาะสมและมีบรรยากาศในการเรียนการสอนมาก	4.28	0.89
4. จำนวนนักศึกษาในชั้นเรียนเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการสอนของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	0.93
5. ห้องพักอาจารย์เหมาะสมและสะดวกสบาย	3.04	1.17
6. การเดินทางไปทำงานของท่านมีความสะดวก	3.52	1.12
7. ท่านต้องเสียเวลาในการค้นหาเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนอยู่เสมอ	3.64	0.91
8. มีความคล่องตัวในการจัดสรรชื่ออุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน	2.60	1.04
9. วิทยาลัยได้จัดบริการโสตทัศนอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการสอนของท่านอย่างเพียงพอ	3.00	1.04
10. ตำราและเอกสารวิชาการที่ใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าที่จำเป็นมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ	2.88	1.09

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียวมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับสูงในเรื่องห้องเรียนอยู่ในสภาพเหมาะสมและมีบรรยากาศในการเรียนการสอนมากเป็นอันดับแรก รองลงไปเรื่องจำนวนนักศึกษาในชั้นเรียนเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการสอนของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความพึงพอใจระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในด้าน  
เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณ

เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณ	$\bar{x}$	SD
1. ท่านทำงานที่นี่เพราะมีรายได้ที่น่าพึงพอใจ	2.56	0.71
2. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันคุ้มค่ากับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	2.56	0.77
3. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นจริง ๆ ของท่าน	2.60	0.87
4. บางครั้งท่านคิดจะลาออกเพราะต้องการรายได้ที่มากกว่านี้	3.20	1.44
5. รายได้ปัจจุบันของท่านทำให้ต้องประหยัดและลดค่าใช้จ่ายบางประการลง	2.60	1.08
6. รายได้ปัจจุบันเหมาะสมกับคุณวุฒิและความสามารถของท่าน	2.52	0.82
7. ท่านมีโอกาที่จะหางานภายนอกทำเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้พิเศษ	2.12	1.24
8. การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม	2.72	0.79
9. นอกจากเงินเดือนที่นี้แล้วท่านต้องพยายามหารรายได้จากงานพิเศษอื่น ๆ อีก	3.52	1.26

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์ในวิทยาลัยหัวแก้วมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณระดับต่ำในเรื่องท่านมีโอกาที่จะหางานภายนอกทำเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้พิเศษ นอกนั้นมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในแง่ความก้าวหน้าในอนาคต

ความก้าวหน้าในอนาคต	$\bar{x}$	SD
1. ท่านพอใจในเรื่องเสียงและความก้าวหน้าของวิทยาลัย	2.96	1.31
2. อาจารย์ที่มีได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาประชุมหรือศึกษาอบรมเพิ่มเติมนอกวิทยาลัยอยู่เสมอ	3.48	1.23
3. โอกาสที่จะได้ไปศึกษาประชุมหรือดูงานในต่างประเทศมีบ่อย	1.48	0.92
4. การพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ 2 ชั้นเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม	2.23	1.02
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.84	0.75
6. ท่านเห็นว่าระบบบริหารงานของวิทยาลัยในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพครูพยาบาล	2.68	1.03
7. ท่านคิดว่าผู้บริหารวิทยาลัยได้พยายามส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าอยู่เสมอ	2.92	1.19
8. ถ้าท่านจะลาศึกษาต่อให้มีความสูงขึ้นท่านคิดว่า จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัย	3.20	1.08
9. ผู้บริหารวิทยาลัยของท่านเป็นผู้ที่มีแนวโน้มจะสนับสนุนผลงานทางวิชาการของท่าน	3.48	1.05
10. เมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาลัยเอกชนอื่น ๆ แล้วที่นี้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้ยากกว่า	2.64	1.15

จากตารางแสดงว่า อาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียวมีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอนาคตระดับต่ำในเรื่องโอกาสที่จะได้ไปศึกษา ประชุมหรือดูงานในต่างประเทศมีน้อยเป็นอันดับแรก รองลงไป เรื่องการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ 2 ชั้น เป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม นอกนั้นมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในด้าน  
ลักษณะทางสังคม

ลักษณะทางสังคม	$\bar{x}$	SD
1. ชื่อเสียงวิทยาลัยของท่านยังไม่เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก	2.36	1.08
2. ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยของท่านเป็นไปด้วย ความอบอุ่นและเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	2.80	1.04
3. ท่านรู้สึกมีเกียรติมากที่ได้ทำงานที่นี่	3.20	0.82
4. การประสานงานระหว่างภาควิชาต่อภาควิชาเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพสูง	2.40	0.87
5. อาจารย์ที่นี่ให้เกียรติซึ่งกันและกันน้อย	2.60	0.91
6. อาจารย์ในวิทยาลัยของท่านขอคำแนะนำทางวิชาการใน สาขาวิชาที่ท่านศึกษามอบอภัย	2.68	0.95
7. อาจารย์ที่นี่มีกิจกรรมรรมชาติเหมาะสมกับวัยวุฒิและคุณวุฒิ	3.20	1.08
8. ความสามารถของอาจารย์ที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจาก บุคคลภายนอก	3.08	1.00
9. อาชีพครูพยาบาลยังคงได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป	3.72	0.98

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์ในวิทยาลัยทั่วเฉียมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะ  
ทางสังคมระดับสูงในเรื่องอาชีพครูพยาบาลยังคงได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป นอกนั้นมีความพึง  
พอใจระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในด้าน  
การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร	x̄	SD
1. ท่านได้รับข่าวสารและประกาศคำสั่งต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยอย่างรวดเร็ว	3.32	0.99
2. ท่านมีโอกาสที่จะปรึกษางานกับผู้บริหารเสมอ	2.16	1.14
3. การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์มีประสิทธิภาพสูง	2.20	0.91
4. วิทยาลัยของท่านมีระเบียบปฏิบัติที่มีขั้นตอนมากทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติ	2.12	0.93
5. ท่านพอใจในการติดต่อสื่อสารในวิทยาลัย	2.28	0.98
6. ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างภาควิชาต่าง ๆ กับผู้บริหารควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	2.00	0.91
7. การเปลี่ยนแปลงหรือการริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ในวิทยาลัยที่ท่านได้รับทราบเป็นประจำสม่ำเสมอ	2.83	1.01
8. การติดต่อสื่อสารที่เข้มแข็งทำให้ท่านได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความจริงบ่อยครั้ง	2.68	0.80

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียวมีความพึงพอใจในงานด้านการติดต่อสื่อสารระดับปานกลาง ในเรื่องท่านได้รับข่าวสารและประกาศคำสั่งต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยอย่างรวดเร็วเป็นอันดับแรก รองลงไปเรื่องการเปลี่ยนแปลงหรือการริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ในวิทยาลัย ท่านได้รับทราบเป็นประจำสม่ำเสมอ และเรื่องการติดต่อสื่อสารที่เข้มแข็งทำให้ท่านได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความจริงบ่อยครั้ง นอกนั้นมีความพึงพอใจระดับต่ำ



ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในด้าน  
นโยบายและการบริหารงาน

นโยบายและการบริหารงาน	$\bar{x}$	SD
1. การบริหารงานภายในวิทยาลัยมีความสมบูรณ์และเป็นระบบดีมาก	2.60	0.76
2. ท่าบริหารนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัยอย่างแจ่มแจ้งและชัดเจน	3.00	1.00
3. หน้าที่และขอบเขตการทำงานของผู้บริหารแต่ละฝ่ายมีความชัดเจนดี	2.44	0.92
4. การบริหารงานวิทยาลัยของท่าไม่ชัดเจนและแตกต่างกันทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติเสมอ	2.60	1.08
5. ผู้บริหารมีเหตุผลและยุติธรรมในการบริหารงานเสมอ	2.84	0.94
6. อาจารย์ที่ปรึกษาสามารถวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของผู้บริหารได้โดยอิสระ	2.52	1.16
7. ผู้บริหารไม่สามารถเข้ากับอาจารย์ในวิทยาลัยได้	2.88	0.97
8. ผู้บริหารคอยปกป้องอาจารย์จากเสียงวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่เป็นธรรมเสมอ	2.32	0.85
9. ผู้บริหารที่เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์น้อยไป	2.44	1.23
10. ผู้บริหารจะชี้แจงให้อาจารย์ทราบเกี่ยวกับการวิพากษ์วิจารณ์งานต่าง ๆ ของวิทยาลัยทุกครั้งที่มีโครงการใหม่ ๆ	2.96	0.94
11. ผู้บริหารที่นี้เป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานด้วยความภาคภูมิใจ	2.72	0.98
12. ผู้บริหารให้โอกาสท่านได้ทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกจากงานสอนซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของท่านน้อยไป	2.96	0.79
13. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานท่านจะได้รับความเป็นธรรมในการตัดสินจากผู้บริหารเสมอ	3.00	1.12
14. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมอาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและการบริหารงานของวิทยาลัยน้อยไป	2.08	1.12
15. ความคิดเห็นและข้อเสนอต่าง ๆ ของอาจารย์ในการบริหารวิทยาลัยของท่านคิดว่าได้รับการเอาใจใส่พิจารณาจากผู้บริหารเป็นอย่างดี	2.76	1.13

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียวมีความพึงพอใจในงานด้าน  
นโยบายและการบริหารงานระดับต่ำใน เรื่องผู้บริหารจัดให้มีการประชุมอาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยน  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและการบริหารงานของวิทยาลัยน้อยไปเป็นอันดับแรก รองลงไป  
เรื่องผู้บริหารยกย่องอาจารย์จากเสียงวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่เป็นธรรมเสมอ นอกนั้นมีความ  
พึงพอใจระดับปานกลาง



ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชาเป็นรายด้านและรายข้อ  
 ตารางที่ 15 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชาในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ / ภาควิชา	D <sub>1</sub>		D <sub>2</sub>		D <sub>3</sub>		D <sub>4</sub>		D <sub>5</sub>	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1. ลักษณะและปริมาณงาน	3.33	1.08	2.96	0.88	3.33	1.07	3.35	1.14	3.38	0.97
2. สวัสดิการ	3.46	1.16	2.89	0.96	3.25	0.99	3.33	0.99	3.17	0.99
3. ความมั่นคงในงาน	2.72	1.19	3.12	0.79	2.90	1.02	3.45	1.02	3.60	0.61
4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงาน ภายใน	2.80	1.21	3.30	0.91	3.41	0.92	2.50	1.12	3.05	0.63
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.43	1.02	3.16	0.81	3.43	1.07	3.80	0.99	2.93	1.10
6. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ เกื้อกูล	2.70	1.25	2.53	0.83	2.90	0.84	2.61	0.92	2.69	0.93
7. ความก้าวหน้าในอนาคต	2.53	1.21	2.56	1.09	2.76	0.84	3.60	0.87	2.93	0.79
8. ลักษณะทางสังคม	2.57	1.12	2.93	0.78	3.10	0.87	2.67	0.90	3.14	0.86
9. การติดต่อสื่อสาร	2.21	0.98	2.65	0.83	2.50	0.79	2.50	1.10	2.44	0.96
10. นโยบายและการบริหารงาน	2.50	0.85	2.45	0.86	2.63	0.81	3.50	0.93	2.67	0.78
รวม	2.83		2.86		3.02		3.13		3.00	

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้ง 5 ภาควิชามีความพึงพอใจในงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกันในทุกด้านและระหว่างทั้ง 5 ภาค พบว่าภาควิชา การพยาบาลจิตเวชมีความพึงพอใจสูงสุด ภาควิชาพื้นฐานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

- หมายเหตุ
- D<sub>1</sub> = ภาควิชาพื้นฐาน
  - D<sub>2</sub> = ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่
  - D<sub>3</sub> = ภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็ก
  - D<sub>4</sub> = ภาควิชาการพยาบาลจิตเวช
  - D<sub>5</sub> = ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชาในด้าน  
ลักษณะและปริมาณงาน

ลักษณะและปริมาณงาน	D <sub>1</sub>		D <sub>2</sub>		D <sub>3</sub>		D <sub>4</sub>		D <sub>5</sub>	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตรงกับ ความถนัดของท่าน	4.33	0.82	4.20	0.84	4.14	1.07	5.00	-	4.25	0.96
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.00	0.89	4.00	0.71	4.14	0.69	4.50	0.53	4.50	0.58
3. ปริมาณงานสอนที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสม	4.17	0.75	3.40	0.89	4.29	0.76	3.00	1.00	3.50	1.29
4. งานประจำของท่านยุ่งและ เหน็ดเหนื่อยทำให้ไม่มีเวลาที่ จะเขียนตำราหรือทำวิจัย	2.33	1.21	2.20	0.84	2.43	1.40	2.50	1.16	2.25	0.96
5. จำนวนอาจารย์ที่นี้เหมาะสมกับ ปริมาณงานและจำนวนนักศึกษา	4.00	0.63	2.00	1.23	3.71	0.95	3.50	1.53	3.75	1.26
6. งานประจำของท่านทำให้ศึกษา ค้นคว้าวิชาการใหม่ ๆ ได้น้อย	2.17	1.17	2.00	1.00	3.00	1.73	2.50	1.53	3.75	0.96
7. ปริมาณงานพิเศษนอกจากงานสอน ที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสม	3.17	1.17	3.00	0.71	3.29	1.11	3.00	1.30	2.50	1.29
8. ท่านมีความพอใจที่ได้รับมอบหมาย งานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน	3.67	1.51	3.20	0.45	3.14	0.69	3.50	0.58	3.00	0.82
9. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ นอกเหนือจากงานสอนเป็นงานที่ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้ท่านได้น้อย	2.67	1.21	2.80	0.84	2.86	1.57	3.00	1.53	3.50	0.58
10. ท่านไม่มีโอกาสที่จะจัดระบบ การทำงานตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม	2.83	1.47	2.80	1.30	2.29	0.76	3.00	1.73	2.75	0.96
รวม	33.34		29.60		33.29		33.50		33.75	

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้ง 5 ภาค มีความพึงพอใจในงานด้าน  
ลักษณะและปริมาณงานส่วนใหญ่แตกต่างกัน ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุขมีความพึงพอใจสูงสุด ส่วน  
ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชาในด้านสวัสดิการ

สวัสดิการ	ภาควิชา	D <sub>1</sub>		D <sub>2</sub>		D <sub>3</sub>		D <sub>4</sub>		D <sub>5</sub>	
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1. วิทยาลัยมีสวัสดิการรักษายาบาล และสวัสดิการอื่น ๆ ที่อยู่แล้ว		3.83	1.17	3.80	0.45	3.86	1.07	4.00	1.00	4.25	0.50
2. ท่านเห็นว่า เงินสะสมที่วิทยาลัย กำหนดไว้ นั้นเป็นอัตราที่เหมาะสม คีแล้ว		3.17	1.33	1.80	0.84	3.57	1.13	2.00	1.73	3.50	1.00
3. ท่านเห็นว่า การกำหนดอายุเกษียณ เมื่อทำงานครบ 30 ปี นั้นสั้นเกินไป		2.66	1.63	1.60	0.89	1.71	0.95	2.00	0.58	1.75	0.50
4. การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มีผลต่อ สวัสดิการของอาจารย์ที่ผู้บริหาร จะพิจารณาเป็นพิเศษและเป็นธรรม		4.00	0.63	2.80	1.30	3.14	1.22	3.00	1.16	2.75	0.50
5. การมีกองทุนอาหารช่วยให้ประหยัด ค่าอาหารได้มาก		4.00	0.89	3.40	0.55	3.57	1.62	3.50	1.16	3.25	1.50
6. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพียงพอแก่ความต้องการ		3.50	1.22	3.20	1.30	4.14	0.90	4.50	0.58	4.00	0.82
7. วิทยาลัยได้อำนวยความสะดวก เป็นอย่างดีและรวดเร็วในการ ให้บริการสวัสดิการหรือการ เบิกจ่ายตามสิทธิที่ท่านมีอยู่		3.83	0.98	3.40	1.52	3.29	0.76	2.50	1.29	2.50	1.29
8. ท่านเห็นว่า หอพักของอาจารย์ควร ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น		3.00	1.27	3.20	0.45	3.14	0.90	4.50	0.58	3.75	1.50
9. เมื่อเปรียบเทียบกับสถาบัน การศึกษาเอกชนอื่น ๆ สวัสดิการ ของอาจารย์ที่นี่ดีกว่า		3.17	1.33	2.80	1.30	2.86	0.38	4.00	1.00	2.75	1.26
	รวม	31.16		26.00		29.28		30.00		28.50	



จากตาราง แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้ง 5 ภาค มีความพึงพอใจในงานด้าน  
สวัสดิการส่วนใหญ่แตกต่างกัน มี 2 เรื่องที่มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันคือ เรื่องวิทยาลัยมีสวัสดิการ  
การรักษาพยาบาลและสวัสดิการอื่น ๆ คดีอยู่แล้ว และเรื่องท่านเห็นว่าการกำหนดอายุเกษียณเมื่อทำงาน  
ครบ 30 ปี นั้นสั้นเกินไป ภาควิชาพื้นฐานมีความพึงพอใจสูงสุด ส่วนภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่  
มีความพึงพอใจน้อยที่สุด



ตารางที่ 18 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชาในด้าน  
ความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน / ภาควิชา	D <sub>1</sub>		D <sub>2</sub>		D <sub>3</sub>		D <sub>4</sub>		D <sub>5</sub>	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ การทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.67	1.51	3.60	0.89	3.29	0.76	3.50	1.53	4.25	0.50
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ริเริ่ม งานใหม่ ๆ อย่างเต็มที่	2.67	1.37	2.60	1.14	2.43	0.98	4.00	1.00	4.00	-
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อ หน่วยงานมาก	3.17	1.33	3.60	0.55	3.00	1.00	3.50	0.58	4.25	0.50
4. โอกาสในการศึกษาต่อหรือไป ดูงานของท่านมีมาก	2.50	1.05	2.80	0.45	2.86	1.68	3.50	1.53	4.00	0.82
5. ท่านเห็นว่าวิทยาลัยของท่านให้ ความสำคัญในวัยวุฒิจนเกิดความ มั่นใจว่าถ้าทำงานยิ่งนานยิ่งดีและ มีโอกาสดำรงตำแหน่งมากขึ้น	2.67	1.03	2.40	0.89	2.86	1.07	2.00	-	3.25	0.50
6. ท่านเห็นว่าวิทยาลัยของท่านเคารพ ในผลงานมากกว่าตัวบุคคล	2.17	1.17	2.40	1.14	2.57	1.40	3.50	1.53	3.00	0.82
7. ผลงานของท่านมักได้รับการ สนับสนุนและยอมรับจากอาจารย์ด้วย กันเสมอ	2.83	0.98	4.00	0.71	3.00	0.58	3.50	0.58	3.50	0.58
8. ผลงานของท่านที่วิทยาลัยมอบให้ทำ จะได้รับคำชมเชยและเป็นที่ยอมรับ ของผู้บริหารเสมอ	3.00	1.10	3.80	0.45	2.58	0.79	3.50	0.58	3.00	0.82
9. ท่านเห็นว่าทำอยู่ขณะนี้โอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย	2.17	1.17	3.00	0.71	3.43	0.79	3.50	1.16	3.50	0.58
10. ท่านคิดว่าโอกาสจะก้าวหน้าใน การงานนั้นต้องมีพวกพ้องสนับสนุน และส่งเสริมเท่านั้น	2.33	1.21	3.00	1.00	3.00	1.16	4.00	1.73	3.25	0.96
รวม	27.18		31.20		29.02		34.50		36.00	

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้ง 5 ภาค มีความพึงพอใจในงานด้าน  
ความมั่นคงในงานแตกต่างกันในทุกเรื่อง ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุขมีความพึงพอใจสูงสุด ส่วน  
ภาควิชาพื้นฐานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด



ตารางที่ 19 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชาในด้าน  
เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน

เพื่อนร่วมงานและ การดำเนินงานภายใน	ภาควิชา	D <sub>1</sub>		D <sub>2</sub>		D <sub>3</sub>		D <sub>4</sub>		D <sub>5</sub>	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. วิทยาลัยของท่านมีการประสานงาน ระหว่างภาควิชาต่าง ๆ ได้เป็น อย่างดี		1.83	1.33	2.00	0.71	2.43	1.13	2.50	1.08	2.00	
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจอันดีต่อกัน		3.00	1.10	3.80	1.10	3.57	0.79	2.50	0.58	4.00	1.41
3. เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านปรึกษา หารือกับอาจารย์ในระดับเดียวกันเสมอ		3.33	1.03	4.00	0.71	4.29	0.76	3.00	0.58	4.00	
4. เพื่อนร่วมงานบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดี ต่อการทำงานของ ท่าน		3.00	1.67	4.00	0.71	3.57	0.54	3.00	1.00	4.00	0.82
5. อาจารย์ที่ปรึกษาให้ความร่วมมือปฏิบัติ งานตามนโยบายของผู้บริหาร เป็นอย่างดี		3.50	1.05	3.60	0.55	3.29	1.50	2.00	1.00	2.25	0.50
6. วิทยาลัยของท่านให้ความสำคัญแก่ อาจารย์ทุกคนทัดเทียมกัน		2.50	1.38	2.40	1.14	2.86	0.90	2.50	0.58	2.75	0.96
7. ท่านมักจะได้รับมิตรสัมพันธ์หรือข่าว ลือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความ ประพฤติของอาจารย์ในวิทยาลัยของ ท่านอยู่เสมอ ๆ		3.17	1.33	3.40	0.89	4.71	0.76	3.50	1.08	3.75	0.50
8. เพื่อนร่วมงานแสดงการยกย่องและ กล่าวถึงความสามารถในกร ปฏิบัติงานของท่านเสมอ		3.33	0.82	3.20	0.84	3.14	0.69	2.50	0.58	3.50	0.58
9. ท่านคิดว่าอาจารย์ที่ปรึกษาใช้เวลาในการ ปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัยไม่เต็มที่		2.50	1.05	3.40	1.14	4.14	0.90	2.50	1.53	2.50	0.58
10. ท่านคิดว่าที่นี่มีการแบ่งสรรคนแบ่งพวก ในหมู่คณาจารย์ด้วยกัน		1.83	1.33	3.20	1.30	2.14	1.22	1.00	1.16	1.75	0.96
รวม		27.99		33.00		34.14		25.00		30.50	

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้ง 5 ภาค มีความพึงพอใจในงานด้าน  
เพื่อร่วมงานและการดำเนินงานภายใน ส่วนใหญ่แตกต่างกันมี 2 เรื่องที่มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน  
คือ เรื่องวิทยาลัยของท่านให้ความสนใจแก่อาจารย์ทุกคนทัดเทียมกัน และเรื่องเพื่อร่วมงานแสดง  
การยกย่องและกล่าวถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็ก  
มีความพึงพอใจสูงสุด ส่วนภาควิชาการพยาบาลจิตเวชมีความพึงพอใจน้อยที่สุด





ตารางที่ 20 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชาในด้าน  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	D <sub>1</sub>		D <sub>2</sub>		D <sub>3</sub>		D <sub>4</sub>		D <sub>5</sub>		
	ภาควิชา	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศ เหมาะสมแก่ทำงาน		2.50	1.38	2.80	0.84	2.71	1.25	4.50	0.59	2.50	1.29
2. สถานที่ทำงานของท่านยังขาดเครื่อง มือเครื่องใช้สำนักงานอยู่มาก		3.50	1.38	3.40	1.14	3.43	0.79	4.50	0.58	2.50	1.29
3. ห้องเรียนอยู่ในสภาวะเหมาะสมและมี บรรยากาศในการเรียนการสอนมาก		4.50	0.55	3.80	1.10	4.57	0.79	4.50	0.58	4.00	1.41
4. จำนวนนักศึกษาในห้องเรียนเหมาะสม กับการจัดกิจกรรมการสอนของท่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		4.50	0.55	3.60	0.55	4.43	0.79	4.00	1.73	3.75	1.26
5. ห้องพักอาจารย์เหมาะสมและสะดวก สบาย		2.67	1.03	2.60	0.89	3.43	1.51	4.50	0.58	2.50	0.58
6. การเดินทางไปทำงานของท่านมี ความสะดวก		3.67	1.21	3.40	1.14	3.71	1.11	2.50	1.53	3.75	0.96
7. ท่านต้องเสียเวลาในการค้นหาเครื่อง มืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการ เรียนการสอนอยู่เสมอ		4.17	0.41	3.60	0.55	3.43	1.27	4.00	1.00	3.50	0.82
8. มีความคล่องตัวในการจัดสรรซื้อ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน		2.50	1.38	3.00	0.71	2.86	1.22	2.50	0.58	2.00	0.82
9. วิทยาลัยได้จัดบริการ โสตทัศนอุปกรณ์ ที่จำเป็นสำหรับการสอนของท่าน อย่างเพียงพอ		3.50	0.84	2.40	1.14	2.36	0.90	3.50	1.16	2.75	1.26
10. ตำราและเอกสารวิชาการที่ใช้ ประกอบการศึกษาค้นคว้าที่จำเป็น มีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ		2.83	1.47	3.00		2.86	1.07	3.50	1.53	2.50	1.29
รวม		34.34		31.60		34.29		38.00		29.25	

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้ง 5 ภาค มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนใหญ่แตกต่างกัน มี 2 เรื่องที่มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันคือ เรื่องห้องเรียนอยู่ในสภาพเหมาะสมและมีบรรยากาศในการเรียนการสอนมาก และเรื่องตำราและเอกสารวิชาการที่ใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าที่จำเป็นมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ ภาควิชาการพยาบาลจิตเวชมีความพึงพอใจสูงสุด ส่วนภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขมีความพึงพอใจน้อยที่สุด



ตารางที่ 21 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชาในด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	D <sub>1</sub>		D <sub>2</sub>		D <sub>3</sub>		D <sub>4</sub>		D <sub>5</sub>	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1. ท่านทำงานที่นี่เพราะมีรายได้ที่น่าพึงพอใจ	2.34	1.03	2.40	0.89	2.71	0.49	2.50	0.58	2.75	0.50
2. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันคุ้มค่างับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.00	1.09	2.40	0.55	2.57	0.54	2.50	1.16	2.25	0.50
3. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นจริง ๆ ของท่าน	3.00	0.89	2.60	0.55	2.57	0.79	2.00	1.00	2.50	1.29
4. บางครั้งท่านก็ทะเลาะออกเพราะต้องการรายได้ที่มากกว่านี้	2.83	1.47	2.40	1.34	3.71	1.38	3.50	2.08	3.75	1.26
5. รายได้ปัจจุบันของท่านทำให้ต้องประหยัดและลดค่าใช้จ่ายบางประการลง	2.83	0.98	2.20	1.30	3.00	1.00	2.50	1.16	2.25	1.26
6. รายได้ในปัจจุบันเหมาะสมกับคุณวุฒิและความสามารถของท่าน	2.83	1.17	2.60	0.55	2.71	0.49	2.50	0.58	1.50	0.58
7. ท่านมีโอกาสที่จะหางานภายนอกทำเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้พิเศษ	1.67	1.53	1.60	0.89	2.57	1.27	2.00	-	2.75	1.26
8. การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม	2.34	1.21	2.40	0.58	3.14	0.38	2.50	0.58	3.25	0.50
9. นอกจากเงินเดือนที่รับแล้วท่านต้องพยายามหารายได้จากงานพิเศษอื่น ๆ อีก	3.50	1.76	4.20	0.84	3.14	1.22	3.50	1.16	3.25	1.26
รวม	24.34		22.80		26.12		23.50		24.25	

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้ง 5 ภาค มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบทุกส่วนใหญ่แตกต่างกัน มี 2 เรื่องที่มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน คือ เรื่องค่าตอบแทนที่นี้เพราะมีรายได้ที่น่าพึงพอใจ และเรื่องการขึ้นชั้นเงินเดือนในแต่ละปีเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม ภาควิสาหการพยาบาลแม่และเด็กมีความพึงพอใจสูงสุด ส่วนภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด



ตารางที่ 22 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชาในด้าน

ความก้าวหน้าในอนาคต

ความก้าวหน้าในอนาคต ภาควิชา	D <sub>1</sub>		D <sub>2</sub>		D <sub>3</sub>		D <sub>4</sub>		D <sub>5</sub>	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1. ท่านพอใจในชื่อ เสียงและความก้าวหน้าของวิทยาลัย	2.00	0.89	2.40	1.34	2.86	1.07	4.50	1.16	4.25	0.50
2. อาจารย์ที่ได้รับการสนับสนุนให้ไปปฏิบัติงาน ประชุมหรือศึกษาดูงานเพิ่มเติมของวิทยาลัยอยู่เสมอ	3.33	0.82	2.80	1.30	2.71	0.95	5.00	--	4.75	0.50
3. โอกาสที่จะได้ไปศึกษา ประชุมหรือดูงานในต่างประเทศมีน้อย	1.50	1.22	1.40	0.89	1.29	0.76	2.00	1.00	1.25	0.50
4. การพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ 2 ชั้นขึ้นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม	2.00	1.55	2.00	0.71	2.57	0.79	2.50	0.58	2.25	1.26
5. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.67	1.21	2.80	0.45	3.00	0.58	3.00	1.00	2.75	0.50
6. ท่านเห็นว่าระบบบริหารงานของวิทยาลัยในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพครูพยาบาล	2.50	1.64	2.40	0.89	2.86	0.69	3.50	1.16	2.50	0.58
7. ท่านคิดว่าผู้บริหารวิทยาลัยได้พยายามส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าอยู่เสมอ	2.67	1.37	2.40	1.34	2.71	0.76	4.50	0.58	3.00	0.82
8. ถ้าท่านจะลาศึกษาต่อให้มีความสูงขึ้น ท่านคิดว่า จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัย	3.00	0.89	3.00	1.00	3.00	1.16	4.00	0.58	3.25	1.50
9. ผู้บริหารวิทยาลัยของท่านเป็นผู้ที่มีแนวโน้มจะสนับสนุนผลงานทางวิชาการของท่าน	3.50	1.38	3.60	1.14	3.57	0.79	3.50	1.53	3.00	0.82



ความก้าวหน้าในอนาคต ภาควิชา	D <sub>1</sub>		D <sub>2</sub>		D <sub>3</sub>		D <sub>4</sub>		D <sub>5</sub>	
	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD
10. เมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาลัยเอกชน อื่น ๆ แล้วที่มีโอกาสเลือกตำแหน่ง ทางวิชาการได้ช้ากว่า	2.17	1.17	2.80	1.79	3.00	0.82	3.50	1.00	2.25	0.96
รวม	25.34		25.60		27.57		36.00		29.25	

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้ง 5 ภาค มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอนาคตส่วนใหญ่แตกต่างกัน มี 4 เรื่องที่มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน คือ โอกาสที่จะได้ไปศึกษา ประชุมหรือดูงานในต่างประเทศมีน้อย งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ท่านเห็นว่าระบบบริหารงานของวิทยาลัยในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพครูพยาบาล และ ผู้บริหารวิทยาลัยของท่านเป็นผู้ที่มีแนวโน้มจะสนับสนุนผลงานทางวิชาการของท่าน ภาควิชาการพยาบาลจิตเวชมีความพึงพอใจสูงสุด ส่วนภาควิชาพื้นฐานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชาในด้าน  
ลักษณะทางสังคม

ลักษณะทางสังคม ภาควิชา	D <sub>1</sub>		D <sub>2</sub>		D <sub>3</sub>		D <sub>4</sub>		D <sub>5</sub>	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ชื่อเสียงวิทยาลัยของท่านยังไม่เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก	1.67	0.82	2.60	0.89	2.43	0.98	2.00	1.00	3.25	1.50
2. ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยของท่านเป็นไปด้วยความอบอุ่นและเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	2.33	1.21	3.20	0.84	3.29	1.26	2.50	0.58	2.50	0.58
3. ท่านรู้สึกมีเกียรติมากที่ได้ทำงานที่นี่	3.00	1.27	2.30	0.45	3.14	0.38	4.00	0.58	3.25	0.50
4. การประสานงานระหว่างภาควิชาต่อภาควิชาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูง	2.17	1.17	2.40	0.89	2.43	0.79	3.00	1.00	2.25	0.50
5. อาจารย์ที่นี่ให้เกียรติซึ่งกันและกันน้อย	2.67	1.03	2.80	0.45	3.00	1.00	2.50	0.58	1.75	0.96
6. อาจารย์ในวิทยาลัยของท่านขอคำแนะนำทางวิชาการในสาขาวิชาที่ท่านศึกษามาย่อยครั้ง	2.67	1.03	2.80	0.84	2.43	0.79	2.00	1.00	3.50	1.00
7. อาจารย์ที่ให้บริการเหมาะสมกับวัยวุฒิและคุณวุฒิ	2.50	1.38	3.00	1.23	3.57	0.79	3.00	-	4.00	0.82
8. ความสามารถของอาจารย์ที่เพียงพอเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอก	2.33	1.03	2.80	0.45	3.86	0.69	2.50	0.58	3.50	1.29
9. อาชีพครูพยาบาลมีเงินเดือนได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป	3.83	1.17	4.00	0.71	3.71	0.95	2.50	0.58	4.25	0.50
รวม	23.17		26.40		27.86		24.00		28.25	

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้ง 5 ภาค มีความพึงพอใจในงาน  
ด้านลักษณะทางสังคมแตกต่างกันในทุกเรื่อง ภาควิภาวชนาวาสสาธารณะมีความพึงพอใจสูงสุด  
ส่วนภาควิชาพื้นฐานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด



ตารางที่ 24 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชาในด้านการศึกษาติดต่อสื่อสาร

การศึกษาติดต่อสื่อสาร	ภาควิชา	D <sub>1</sub>		D <sub>2</sub>		D <sub>3</sub>		D <sub>4</sub>		D <sub>5</sub>	
		X	SD	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD
1. ท่านได้รับข่าวสารและประกาศ คำสั่งต่าง ๆ ภายในวิทยาลัย อย่างรวดเร็ว		3.17	0.75	3.40	0.89	3.14	1.07	3.50	1.53	3.50	1.29
2. ท่านมีโอกาสที่จะปรึกษางานกับ ผู้บริหารเสมอ		1.67	1.21	2.60	1.14	1.86	0.90	3.00	1.00	2.25	1.50
3. การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร กับอาจารย์มีประสิทธิภาพสูง		1.83	1.17	1.80	0.84	2.43	0.79	2.50	1.16	2.50	0.58
4. วิทยาลัยของท่านมีระเบียบปฏิบัติ ที่เข้มงวดมากทำให้เสียเวลาใน การปฏิบัติ		1.83	0.98	2.80	0.45	2.57	0.98	1.50	0.58	1.50	0.58
5. ท่านพอใจในการติดต่อสื่อสารใน วิทยาลัย		2.00	1.27	2.80	0.84	2.29	0.95	2.00	1.00	2.25	0.96
6. ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างภาค วิชาต่าง ๆ กับผู้บริหารควรได้รับ การปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น		1.67	1.21	2.00	1.00	2.43	0.79	2.00	1.00	1.75	0.50
7. การเปลี่ยนแปลงหรือการริเริ่ม โครงการใหม่ ๆ ในวิทยาลัยท่านได้ รับทราบเป็นประจำสม่ำเสมอ		2.83	0.98	3.20	0.84	2.43	0.79	3.00	1.00	3.25	1.71
8. การติดต่อสื่อสารที่เข้มงวดทำให้ท่าน ได้รับข้อมูลทกภาคเคลื่อนจาก ความจริงบ่อยครั้ง		2.67	0.82	2.60	0.89	2.86	0.69	2.50	1.53	2.50	0.58
รวม		17.67		21.20		20.01		20.00		19.50	

จากการร่าง แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้ง 5 ภาค มีความพึงพอใจในงานด้านการติดต่อสื่อสารส่วนใหญแตกต่างกัน มี 3 เรื่องที่มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน คือ เรื่อง ท่านได้รับข่าวสารและประกาศ คำสั่งต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาโครงการใหม่ ๆ ในวิทยาลัยท่านได้รับทราบเมื่อประจำสำเนาเสมอ และเรื่องการติดต่อสื่อสารที่มักทำให้ท่านได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความจริงบ่อยครั้ง ภาควิชาการพยาบาลผู้ให้ความพึงพอใจสูงสุด ส่วนภาควิชาพื้นฐานมีความพึงพอใจโดยที่ผู้ก





ตารางที่ 25 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละภาควิชาในกำหนดนโยบาย  
และการบริหารงาน

นโยบายและการบริหาร	ภาควิชา	D <sub>1</sub>		D <sub>2</sub>		D <sub>3</sub>		D <sub>4</sub>		D <sub>5</sub>	
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1. การบริหารงานภายในวิทยาลัยมีความสมบูรณ์และเป็นระบบดีมาก		2.33	1.21	2.60	0.55	2.57	0.79	2.50	0.58	3.00	--
2. ทำเนียบนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัยอย่างแจ่มแจ้งและชัดเจน		3.00	1.41	2.60	1.14	3.00	0.82	3.50	0.58	3.00	0.82
3. ท้าทายและชอบเขตการทำงานของผู้บริหารแต่ละฝ่ายมีความชัดเจน		2.67	1.37	2.20	0.64	2.43	0.79	3.00	0.58	2.25	0.96
4. การบริหารงานวิทยาลัยของท่านไม่ชัดเจนและแน่นอน มักทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติเสมอ		2.67	1.37	2.40	1.14	3.00	1.16	2.50	1.16	2.25	0.50
5. ผู้บริหารมีเหตุผลและยุติธรรมในการบริหารงานเสมอ		2.50	1.52	2.60	0.55	2.71	0.49	4.00	1.00	3.00	--
6. อาจารย์ที่ปรึกษาสามารถวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของผู้บริหารได้โดยอิสระ		2.17	1.17	2.40	1.14	2.43	0.98	3.50	1.16	2.75	1.71
7. ผู้บริหารไม่สามารถเข้ากั้อาจารย์ในวิทยาลัยได้		2.67	1.51	2.40	0.89	3.29	0.76	3.00	0.58	2.75	0.50
8. ผู้บริหารคอยปกป้องอาจารย์จากเสียงวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่เป็นธรรมเสมอ		1.33	0.52	2.60	0.55	2.29	0.76	3.00	0.58	2.75	0.50
9. ผู้บริหารที่เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์น้อยไป		2.17	1.60	2.40	1.14	2.29	0.49	4.00	1.73	2.00	0.82
10. ผู้บริหารจะชี้แจงให้อาจารย์ทราบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยและแผนงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยทุกครั้งที่มีโครงการใหม่ ๆ		3.00	1.10	2.60	0.55	2.71	0.76	4.50	0.58	2.75	0.96

นโยบายและการบริหารงาน	D <sub>1</sub>		D <sub>2</sub>		D <sub>3</sub>		D <sub>4</sub>		D <sub>5</sub>		
	ภาควิภา	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD
11. ผู้บริหารที่เป็นผู้ทำที่ส่ง สรรมิให้ อาจารย์ทำงานด้วยความสามัคคี		2.17	1.60	2.60	0.55	2.71	0.49	3.50	0.58	3.00	0.82
12. ผู้บริหารให้โอกาสท่านได้ทำงาน พิเศษอื่น ๆ นอกจากงานสอนซึ่ง มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ของท่านน้อยไป		3.67	0.82	2.40	0.55	2.57	0.79	3.50	0.58	3.00	
13. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานท่าน จะได้รับความเป็นธรรมในการ ตัดสินจากผู้บริหารเสมอ		2.67	1.37	2.60	0.89	2.71	0.76	4.50	0.58	3.25	0.96
14. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมอาจารย์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยว กับปัญหาและการบริหารงานของ วิทยาลัยน้อยไป		2.00	1.55	1.80	0.84	2.14	1.07	3.00	1.00	1.75	0.96
15. ความคิดเห็นและข้อเสนอต่าง ๆ ของอาจารย์ในการบริหารวิทยาลัย ของท่านคิดว่าได้รับการเอาใจใส่ พิจารณาจากผู้บริหารเป็นอย่างดี		2.50	1.52	2.60	0.55	2.57	0.54	4.50	1.16	2.50	1.29
รวม		37.52		36.80		39.42		52.50		40.00	

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้ง 5 ภาค มีความพึงพอใจในงานค้ำนโยบายและการบริหารงานส่วนใหญ่แตกต่างกัน มี 3 เรื่องที่ีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันคือ เรื่องการบริหารงานภายในวิทยาลัยมีความสมบูรณ์และเป็นระบบดีมาก ท่านทราบนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัยอย่างแจ่มแจ้งและชัดเจน และเรื่องผู้บริหารไม่สามารถเข้ากับอาจารย์ในวิทยาลัยได้ ภาควิชาการพยาบาลจ้กเวมมีความพึงพอใจสูงสุด ส่วนภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การจัดอันดับองค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์พอใจและไม่พอใจในงาน

ตารางที่ 26 อันดับขององค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์พอใจในงาน

องค์ประกอบ	อันดับ
... ที่ทำงานสะดวกและสบาย	11
... มีสถานะทางสังคมสูง	9
... มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ	12
... มีผู้ร่วมงานที่ดี	4
... ปริมาณงานเหมาะสม	3
... ทำราและแหล่งความรู้พอเพียง	7
... มีอิสระในการทำงาน	2
... มีโอกาสที่ศึกษาต่อ	8
... สถาบันมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับทั่วไป	5
... มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	10
... มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเผยแพร่ความคิดเห็น	6
... มีสวัสดิการที่ดี	1

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวมีความพอใจในองค์ประกอบอันดับแรก คือ มีสวัสดิการที่ดี อันดับที่ 2 คือมีอิสระในการทำงาน อันดับที่ 3 คือ ปริมาณงานเหมาะสม

ตารางที่ 27 อันดับขององค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์ไม่พอใจในงาน

องค์ประกอบ	อันดับ
... รายได้น้อย	10
... โอกาสเพิ่มพูนความรู้มีน้อย	12
... ระบบระเบียบการบริหารยุ่งเหยิง	2
... มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย	1
... มีผู้บริหารที่ไม่เหมาะสม	4
... ทำงานหนักได้ผลตอบแทนน้อย	8
... ขาดความสามัคคี	11
... มีการแตกแยกเล่นพรรคเล่นพวก	3
... มีงานพิเศษที่ไม่ใช่งานวิชาการมากเกินไป	6
... การเข้าอบรมสัมมนาเพิ่มเติมมีน้อย	9
... การเลื่อนตำแหน่งเงินเดือนที่ไม่ยุติธรรม	5
... ผู้ร่วมงานขาดการเอาใจใส่ในการทำงาน	7

จากตาราง แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวมีความไม่พึงพอใจในองค์ประกอบอันดับแรก คือ มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย อันดับที่ 2 คือ ระบบระเบียบการบริหารยุ่งเหยิงและอันดับที่ 3 คือ มีการแตกแยกเล่นพรรคเล่นพวก

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

#### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. ศึกษาถึงสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียว
2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ระหว่างภาควิชาทั้ง 5 ภาค
3. ศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียว

#### สมมติฐานในการวิจัย

ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียวแต่ละภาควิชาไม่แตกต่างกัน

#### วิธีดำเนินการ

1. การสร้างเครื่องมือ  
เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจของเฮอร์เบอร์ท โดยกำหนดองค์ประกอบในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียว 10 องค์ประกอบ จำนวน 100 ข้อ ดังนี้
  - 1.1 ลักษณะและปริมาณงาน มีจำนวน 10 ข้อ
  - 1.2 สวัสดิการ มีจำนวน 9 ข้อ
  - 1.3 ความมั่นคงในงาน มีจำนวน 10 ข้อ
  - 1.4 เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน มีจำนวน 10 ข้อ
  - 1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวน 10 ข้อ
  - 1.6 เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล มีจำนวน 9 ข้อ
  - 1.7 ความก้าวหน้าในอนาคต มีจำนวน 10 ข้อ
  - 1.8 ลักษณะทางสังคม มีจำนวน 9 ข้อ
  - 1.9 การติดต่อสื่อสาร มีจำนวน 8 ข้อ
  - 1.10 นโยบายและการบริหารงาน มีจำนวน 15 ข้อ

## 2. การทดสอบ เครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สำเร็จแล้วไปทดสอบเพื่อหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลเช่นต์พลยศและวิทยาลัยพยาบาลมิชชั่น จำนวน 10 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงและความชัดเจนของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 จึงตกลงจะนำแบบสอบถามไปใช้จริง

## 3. การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำหนังสือขออนุญาตจากอธิการวิทยาลัยหัวเฉียว เพื่อส่งแบบสอบถามให้อาจารย์ในแต่ละภาควิชา หลังจากนั้นอีก 7 วัน ผู้วิจัยจะมาขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ( Statistics Package for Social Sciences ) ของสถาบันคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และในการตัดสินความพึงพอใจในงานของอาจารย์พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 - 5.00 หมายถึงอาจารย์มีความพึงพอใจในงานระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.66 หมายถึงอาจารย์มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึงอาจารย์มีความพึงพอใจในงานระดับต่ำ

## สรุปผล

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ศึกษาเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยหัวเฉียวส่วนใหญ่พบว่า มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี ร้อยละ 56.00 มีสถานภาพคู่ ร้อยละ 56.00 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 56.00 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี ร้อยละ 63.00 และส่วนใหญ่ทำงานในภาควิชาพื้นฐานและภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็ก ร้อยละ 28.00 รองลงไปคือภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ ร้อยละ 20.00 ภาควิชาที่มีอาจารย์น้อยที่สุดคือ ภาควิชาการพยาบาลจิตเวช ร้อยละ 8.00 (ตารางที่ 3)

2. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้งสถาบัน โดยส่วนรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง



เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน พบว่า อาจารย์ยี่ในวิทยาลัยหัวเฉียวมีความพึงพอใจในงานระดับสูง มี 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงไปคือด้านลักษณะและปริมาณงานเป็นอันดับที่ 2 และด้านสวัสดิการเป็นอันดับที่ 3 นอกนั้นมีความพึงพอใจระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ (ตารางที่ 4)

3. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ระหว่างภาควิชาทั้ง 5 ภาค พบว่า มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ไม่มีความแตกต่างกับในทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ และระหว่างทั้ง 5 ภาค พบว่า ภาควิชาการพยาบาลจิตเวชมีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนภาควิชาพื้นฐานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด (ตารางที่ 15)

4. การวิเคราะห์การจัดอันดับองค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์พึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน

4.1 ด้านความพึงพอใจ พบว่า อาจารย์ทั้งสถาบันมีความพึงพอใจในองค์ประกอบ 3 อันดับแรกดังนี้ (ตารางที่ 26)

- 4.1.1 มีสวัสดิการที่ดี
- 4.1.2 มีอิสระในการทำงาน
- 4.1.3 ปริมาณงานเหมาะสม

4.2 ด้านความไม่พึงพอใจ พบว่า อาจารย์ทั้งสถาบันมีความไม่พึงพอใจในองค์ประกอบ 3 อันดับแรกดังนี้ (ตารางที่ 27)

- 4.2.1 มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย
- 4.2.2 ระบบระเบียบการบริหารล้าสมัย
- 4.2.3 มีการแตกแยกเล่นพรรคเล่นพวก

### การอภิปรายผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้งสถาบัน

จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้งสถาบัน ตามตารางที่ 4 พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งแสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้งสถาบันมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน พบว่า มี 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รองลงไปคือด้านลักษณะและปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

ผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับการวิจัยของ เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ (2522) ซึ่งได้วิจัยเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำระดับอุดมศึกษาโดยเปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าอาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชนมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในระดับสูงคือเพื่อนร่วมงานและปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2523) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพการปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยจูงใจให้คนงานปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยเพิ่มกำลังความสามารถ ถ้าสภาพการปฏิบัติงานไม่ดีหรือมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม ไม่เอื้ออำนวยและเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมไม่เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจของอาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว ตามตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่าเรื่องที่อาจารย์พึงพอใจในระดับสูง คือ ห้องเรียนอยู่ในสภาพเหมาะสมและมีบรรยากาศในการเรียนการสอนมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงไปได้แก่ เรื่องจำนวนนักศึกษาในชั้นเรียนเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการสอนของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ซึ่งเรื่องนี้เมื่อพิจารณาจากสภาพความจริงแล้วจะพบว่า

### 1.1 ห้องเรียน

ห้องเรียนในฐานะเป็นสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ต้องมียุทธศาสตร์ของความพร้อมที่จะสนับสนุนการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ห้องเรียนของวิทยาลัยหัวเฉียวมีความเหมาะสมในบรรยากาศมากเพราะติดเครื่องปรับอากาศทุกชั้นเรียน ช่วยทำให้นักศึกษาและอาจารย์ผู้สอนไม่ร้อนเกินไปประกอบกับความเงียบปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก แสงสว่างที่เพียงพอเหล่านี้ช่วยทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความพอใจและมีประสิทธิภาพสูง ทั้งนี้เพราะจากการวิจัยของทองวิวัฒน์ (2529 : 20 - 21) พบว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลจะเน้นหนักไปในด้านการเรียนการสอน ร้อยละ 69.45 รองลงไปที่การให้บริการวิชาการแก่สังคม ร้อยละ 16.26 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ร้อยละ 6.21 และการวิจัย ร้อยละ 5.97 ดังนั้นเมื่อสถาบันการศึกษาพยาบาลเน้นหนักทางการสอน ห้องเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพสูง เมื่อบรรยากาศของห้องเรียนเหมาะสมแล้วอาจารย์จึงเกิดความพึงพอใจ

## 1.2 จำนวนนักศึกษา

จำนวนนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยหัวเฉียวมีทั้งหมด 200 คน อาจารย์พยาบาลมีจำนวน 34 คน อัตราส่วนระหว่าง อาจารย์ : นักศึกษา เท่ากับ 1 : 6 ซึ่งได้สัดส่วนตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ทำให้อาจารย์พึงพอใจในระดับสูงเพราะทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างใกล้ชิดมีประสิทธิภาพสูง ให้ความสำคัญและให้ความสำคัญได้อย่างทั่วถึงและไม่เห็นัดเหนื่อยเกินไป จากการวิจัยของทบวงมหาวิทยาลัย (2529 : 123) พบว่า สภาการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขมีส่วนของอาจารย์ : นักศึกษา โดยเฉลี่ย คือ 1 : 19 ในขณะที่ของสถาบันเอกชนเป็น 1 : 9 และจากการศึกษาของ ทศพร จันทรศิริเกียรติ (2529) ทำการศึกษาเรื่องอาคารคณะพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยหัวเฉียว พบว่า การใช้เนื้อที่โดยส่วนรวมของอาคารอยู่ในระดับมาตรฐาน การใช้ห้องเรียนต่าง ๆ เนื้อที่เฉลี่ยต่อนักศึกษาได้เหมาะสม (ตามตาราง)

ห้อง	พื้นที่ใช้จริง/ห้อง (เมตร <sup>2</sup> )	พื้นที่มาตรฐาน		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
		Max	Min		
ห้องสัมมนา 25 คน	36.75	✓		✓	
ห้องเรียน	34.00	✓		✓	
ห้องนอนอาจารย์	20.75	✓		✓	
ห้องนอนนักศึกษา	24.80		✓		✓
ห้องพักผ่อนนักศึกษา	44.25		✓		✓
ห้องพักผ่อนอาจารย์	49.00	✓		✓	

ตารางแสดงการใช้ห้องบางส่วนภายในอาคาร

## 1.3 เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์การเรียนการสอน

ตามตารางที่ 9 พบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์การเรียนการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแล้วพบความพึงพอใจมีมากน้อยตามลำดับ ดังนี้ เรื่องค่าเฉลี่ยเวลาในการค้นหาเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เรื่องสถานที่ทำงานของท่านยังขาดเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานอยู่มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และเรื่องวิทยาลัยได้จัดบริการใส่ตลับอุปกรณ์ที่จำเป็น

สำหรับการสอนของท่านอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 แสดงว่าอุปกรณ์ต่าง ๆ มีจำนวนเพียงพอต่อการนำมาประกอบการเรียนการสอนทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง พบว่ามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นในเรื่องอุปกรณ์สนับสนุนการศึกษาว่า ถึงแม้หลายสถาบันจะอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมปานกลางหรือน้อยก็ตาม แต่ก็ไม่ถึงกับมีผลทำให้คุณภาพของการดำเนินงานของหลักสูตรต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ (2529 : 321) ดังนั้นความพึงพอใจระดับปานกลางในเรื่องอุปกรณ์การเรียนการสอนของอาจารย์ย่อมไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพของนักศึกษา

ส่วนความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่อยู่ในอันดับ 2 คือด้านลักษณะและปริมาณงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาตารางที่ 5 พบว่า เรื่องที่อาจารย์พึงพอใจอยู่ในระดับสูง มี 3 เรื่องตามลำดับดังนี้ อันดับแรก เรื่องงานที่ทําอยู่ในปัจจุบันนี้ตรงกับความถนัดของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อันดับสอง เรื่องท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อันดับสาม เรื่องปริมาณงานต่อที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 การได้ทำงานตรงตามความถนัดของตนเองและในปริมาณงานที่เหมาะสมย่อมก่อให้เกิดผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและทำงานได้ด้วยความพอใจ ผลการวิจัยในเรื่องที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของทบวงมหาวิทยาลัย (2529) ที่ศึกษาสภาพการศึกษาระยะยาว ในเรื่องเกี่ยวกับลักษณะงานตรงกับความถนัดของท่านได้พบว่า มีค่าร้อยละ 100

ด้านที่น่าเป็นห่วงมากที่สุดคือด้านการติดต่อสื่อสารพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 ตามตารางที่ 4 ถือว่าอาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน ย่อมไม่เป็นผลดีต่อสถาบันแห่งนี้เพราะ สก็อต (1967 : 153) ได้ชี้แจงถึงในเรื่องการติดต่อสื่อสารในการบริหารงานว่าการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดรูปแบบความคิดและการส่งความคิดที่จำลองแล้วนั้นออกไป เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ สิ่งสำคัญที่จะต้องตระหนักอย่างมากก็คือการเอื้ออำนวยให้การติดต่อสื่อสารสามารถกระจายถ่ายทอดได้สะดวกและตรงตามความต้องการมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เรื่องเกี่ยวกับนี้ สมพงษ์ เกษมสัน (2526 : 42) ก็มีความเห็นเช่นเดียวกับสก็อตว่า ความสำคัญของการจัดจิตใจสิ่งงานใด ๆ จะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ถ้าปราศจากเสียซึ่งการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานที่จะนำเอาความต้องการจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง หากองค์การปราศจากระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีก็จะทำให้องค์การนั้นบริหารงานไม่ได้โดยไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และผู้ที่ทำงานในองค์การนั้นก็เกิดความเบื่อหน่ายในหน่วยงานของตนเอง เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 13 เห็นได้ว่า

ด้านการติดต่อสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับตามลำดับ อันดับแรกคือเรื่องระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างภาควิชาต่าง ๆ กับผู้บริหารควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 อันดับที่สองเรื่องวิทยาลัยของท่านมีระเบียบปฏิบัติที่เข้มข้นจนเกินไปทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 อันดับที่ 3 การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์มีประสิทธิภาพสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20 และจากตารางที่ 8 เรื่องวิทยาลัยของท่านมีการประสานงานระหว่างภาควิชาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 ซึ่งเป็นความพึงพอใจระดับต่ำ หรือถ้าพิจารณาความพึงพอใจของอาจารย์แต่ละภาคแล้ว ตามตารางที่ 19 ในเรื่องวิทยาลัยของท่านมีการประสานงานระหว่างภาควิชาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.83 - 2.50 ถือว่ามีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำและเกือบไม่แตกต่างกันเลยทั้ง 5 ภาควิชา ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อการติดต่อสื่อสาร เป็น เรื่องที่สำคัญและประกอบความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยที่มัตถ เรื่องนี้อยู่ในระดับต่ำจึงสมควรที่จะให้มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือปรับปรุงวิธีการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ระหว่างภาควิชาทั้ง 5 ภาค มีดังนี้

2.1 ตามตารางที่ 15 พบว่าทุกภาคมีความพึงพอใจระดับปานกลางไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน และในระหว่างภาควิชา พบว่ามีความพึงพอใจมากน้อยเรียง ตามลำดับดังนี้ อันดับแรกภาควิชาการพยาบาลจิตเวชมีค่าเฉลี่ย 3.13 อันดับที่ 2 ภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็กมีค่าเฉลี่ย 3.02 อันดับที่ 3 ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ย 3.00 อันดับที่ 4 ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่มีค่าเฉลี่ย 2.86 และอันดับที่ 5 ภาควิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ย 2.83 จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในแต่ละภาคโดยทั้งส่วนรวมหรือพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านมีค่าใกล้เคียงกันมาก แสดงว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียวไม่มีความแตกต่างกัน โดยทั่วไปแล้วสถาบันการศึกษาพยาบาลนอกจากมีการสอนภาคทฤษฎีแล้วต้องมีการสอนภาคปฏิบัติบนเตียงผู้ป่วยด้วย ดังนั้นการจัดระบบการศึกษาของพยาบาลส่วนใหญ่จะใช้วิธีที่เรียกว่า Block System คือลักษณะการสอนที่จัดแบ่งนักศึกษาออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป เช่น นักศึกษา 50 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละ 12 - 13 คน เมื่อเรียนภาคทฤษฎีจบแล้วนักศึกษาก็จะแบ่งแยกกันไปฝึกภาคปฏิบัติตามตารางที่กำหนดให้จนครบทุกคน ระบบนี้ทำให้ต้องใช้อาจารย์มากขึ้นแต่เป็นระบบที่ทำให้การศึกษาได้ผลดี เนื่องจากสัดส่วนระหว่างอาจารย์กับนักศึกษามีความเหมาะสม และอาจารย์สามารถ

สอดคล้องดูแลให้คำแนะนำแก่นักศึกษาได้ทั่วถึง โดยเหตุนี้ทำให้อาจารย์ในแต่ละภาคมีลักษณะและปริมาณงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นความพึงพอใจในงานด้านลักษณะและปริมาณงานจึงใกล้เคียงกันตามตารางที่ 16 ยกเว้นแต่ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ที่มีความพึงพอใจในข้อที่ผู้คุมค่าเฉลี่ยรวม 29.6 และเมื่อพิจารณาตามตารางที่ 16 อาจารย์ในภาคมีความพึงพอใจในระดับต่ำในเรื่องต่อไปนี้ จำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนนักศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 งานประจำของท่านทำให้ศึกษาค้นคว้าวิชาการใหม่ ๆ ได้น้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 และงานประจำของท่านยุ่งและเหน็ดเหนื่อยทำให้ไม่มีเวลาที่จะเขียนตำราหรือทำวิจัยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในระหว่างการเก็บข้อมูลเป็นช่วงระยะเวลาที่ทางภาควิชาเพิ่งรับอาจารย์ใหม่เข้ามาจำนวน 3 คน ทำให้ปริมาณงานยังไม่กระจายอาจารย์จึงต้องรับภาระการสอนและนิเทศงานนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น

2.2 จากตารางที่ 17 ในด้านสวัสดิการนั้นถึงแม้โดยส่วนรวมแล้วอาจารย์ทั้ง 5 ภาควิชามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ไม่มีความแตกต่างกันก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่องแล้วจะพบว่าในเรื่องท่านเห็นว่าการกำหนดอายุเกษียณเมื่อทำงานครบ 30 ปีนั้นสั้นเกินไปมีค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ภาควิชาอยู่ในระดับต่ำคือ 1.60 - 2.00 แสดงว่าอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยหัวเฉียวคำนึงถึงการได้โดยอยู่ภายใต้อุปการะดูแลของมูลนิธิหัวเฉียว-ปอเต็กเซียงตั้งซึ่งได้มีกฎระเบียบเกี่ยวกับเรื่องการเกษียณงานของเจ้าหน้าที่ทุกคนไว้มี 2 ประเภท คือ

- ก. เกษียณเมื่ออายุ 60 ปี
- ข. เกษียณเมื่อทำงานได้ครบ 30 ปี

การตั้งกฎระเบียบของมูลนิธิฯ นี้ได้กระทำมาร่วม 60 ปีแล้ว ในทางความเป็นจริงจึงพบว่าเจ้าหน้าที่ของมูลนิธิฯ หรือเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหัวเฉียวอาจจะเกษียณจากงานโดยมีอายุเพียง 50 ปีเศษเท่านั้น โดยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงคิดว่าอาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวจึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ เพราะเห็นว่าถ้าเกษียณด้วยอายุงานเพียง 30 ปี สั้นเกินไป ในเรื่องการเกษียณงานนั้นนายแพทย์ นัยพิณิจ กนกศักดิ์ (2533 : 2) ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยวิทยาระบบประสาทและพฤติกรรม สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสามารถทางสติปัญญา การเรียนรู้ และความจำระยะสั้นกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุในสถาบันสงเคราะห์คนพรากบ้านบางแค ผลปรากฏว่าคนสูงอายุไทยมีคุณภาพสูงทั้งการเรียนรู้และความจำ ส่วนการมองคุณค่าในตนเองพบว่าชายให้คุณค่าตัวเองสูงกว่าหญิงแก่ นอกจากนี้แล้วยังมีให้เห็นว่าอีก 20 - 30 ปี ช่างหน้าคนไทยที่สูงอายุจะเป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นและมีแนวโน้มที่จะมีความสามารถทางสติปัญญาดีกว่าคนปัจจุบัน



ด้วย ทั้งนี้ นายแพทย์นิพนธ์จึงเตรียมเสนอเรื่องแก่ฝ่ายรัฐบาลเพื่อเพิ่มเกณฑ์เกษียณอายุเป็น 70 ปี การวิจัยนี้สอดคล้องกับความเห็นของน.ส. หทัย สีทานนท์ ที่แปลไว้ในหนังสือเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ ว่าชาวปัญญาและความจำของคนไม่ได้ลดลงจนกว่าจะถึงอายุ 70 ปี เหตุนี้จึงระบุว่าในต่างประเทศ ได้เพิ่มอายุที่ปลดเกษียณเป็น 65 - 70 ปี และสุดท้ายท่านได้ให้ความเห็นไว้ว่าประเทศไทยน่าจะได้นำผลการวิจัยนี้มาพิจารณาและมีการเปลี่ยนแปลงการเกษียณอายุของงานใหม่ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่ายินดีเป็นอย่างยิ่งหากทางวิทยาลัยหัวเฉียวจะได้หยิบยกเรื่องนี้มาพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาวะการกึ่งในปัจจุบัน โดยเฉพาะอาจารย์พยาบาลยังมีประสบการณ์อายุงานมากเท่าใด ก็ยังมีคุณค่าต่อสถาบันการพยาบาลมากยิ่งขึ้นเท่าใด เพราะย่อมสะสมความรู้ประสบการณ์ในการสอนและการนิเทศงานภาคปฏิบัติแก่นักศึกษาได้มากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านความมั่นคงในงาน จากตารางที่ 7 และ 18 พบว่า อาจารย์ทั้ง 5 ภาควิชาที่มีความพึงพอใจในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.26 - 4.25 ซึ่งตรงกันข้ามกับผลงานวิจัยของเจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ (2522) พบว่าอาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชนมีความเห็นว่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สำคัญคือโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในงานในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะคนไทยแล้วถือว่าสำคัญมากจึงนิยมรับราชการมากกว่าเพราะถือว่ามั่นคงกว่ารับราชการย่อมได้รับการคุ้มครองมากกว่าเอกชน ผลการวิจัยที่ได้ว่าอาจารย์ทั้ง 5 ภาคมีความพึงพอใจในระดับสูงไม่แตกต่างกันย่อมเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าอาจารย์มีความมั่นคงในการทำงานที่สูง ทั้งนี้โอกาสที่จะลาออกย่อมมีน้อยเพราะถ้าหากเกิดความไม่พึงพอใจเนื่องจากไม่แน่ใจในความมั่นคงในงานที่ทำอยู่อาจารย์ย่อมต้องแสวงหางานใหม่ที่มีความมั่นคงกว่างานที่ทำปัจจุบัน ดังนั้นการลาออกจากงานบางครั้งก็ไม่ใช่เรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ แต่เพียงอย่างเดียวบางครั้งก็เกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

### 3. การวิเคราะห์การจัดอันดับองค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์พึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน

3.1 ด้านความพึงพอใจ จากตารางที่ 26 พบว่าอาจารย์ในวิทยาลัยมีความพึงพอใจในองค์ประกอบ 3 อันดับแรก คือ

- 3.1.1 มีสวัสดิการที่ดี
- 3.1.2 มีอิสระในการทำงาน
- 3.1.3 ปริมาณงานเหมาะสม

ในด้านความพึงพอใจในองค์ประกอบการทำงานในสถานสวัสดิการเป็นอันดับแรก และจากตารางที่ 6 ในเรื่องวิทยาลัยมีสวัสดิการการรักษาพยาบาลและสวัสดิการอื่น ๆ ถ้อยคำแล้วมีค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งแสดงว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับสูง หรือจากตารางที่ 17 เมื่อเปรียบเทียบทั้ง 5 ภาควิชาแล้วมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.8 - 4.25 ซึ่งแสดงว่าอาจารย์ทั้ง 5 ภาควิชามีความพึงพอใจในระดับสูงไม่แตกต่างกัน ในเรื่องนี้หากพิจารณาจากตารางที่ 3 สถานภาพของอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพคู่ร้อยละ 56.00 แสดงว่าอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียวมีสถานภาพสมรสแล้วมากกว่า เป็นโสดผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของอเวเกียน (1971) ที่พบว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจที่สำคัญประการหนึ่งของอาจารย์ที่สมรสแล้วก็คือต้องมีสวัสดิการในการทำงานคือ นอกจากนั้นแล้วจากการศึกษาของสวอยล์ (1972 : 913 - 917) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะดีขึ้นมากถ้าจัดบริการทางด้านสวัสดิการในกับบุคลากรได้เป็นที่พอใจ ดังนั้นการจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การนาน ๆ แล้วนอกจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งเป็นสิ่งจูงใจและผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงแล้วต้องคำนึงถึงผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น การรักษาพยาบาล ที่พักอาศัย กองทุน การลาศึกษาต่อและการลาพักผ่อน เป็นต้น เพราะจะเป็นการช่วยให้มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและเมื่อเกิดปัญหาที่สามารถช่วยเหลือกันได้

เรื่องกรณีอิสระในการทำงานซึ่งอาจารย์ทั้งสถาบันมีความพึงพอใจเป็นอันดับ 2 แล้วจากตารางที่ 16 ในเรื่องท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อเปรียบเทียบทั้ง 5 ภาควิชา แล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 4.50 ซึ่งแสดงว่ามีความพึงพอใจในระดับสูงและไม่แตกต่างกัน ในสถาบันอุดมศึกษาในสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คืออาจารย์จะต้องมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy) เป็นเอกเทศ โดยมีการแทรกแซงและความคุมจากหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด ในเรื่องนี้วิจิตร ศรีสะอ้าน (2525) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการอุดมศึกษาที่สำคัญประการหนึ่งคือสถาบันอุดมศึกษาควรอยู่ในหลักปกครองกันเองและเป็นไปโดยหลักการบริหารวิชาซึ่งด้วย

เรื่องปริมาณงานเหมาะสมซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อาจารย์พึงพอใจเป็นอันดับที่ 3 และจากตารางที่ 16 เรื่องปริมาณงานสอนที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบทั้ง 5 ภาควิชาแล้วมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.00 - 4.29 ซึ่งแสดงว่า มีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างสูงและไม่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานโดยมีปริมาณงานที่เหมาะสมย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจและสนุกกับงาน ถ้าตรงกันข้ามกับปริมาณงาน ถ้ามากเกินไปย่อมนำมาซึ่งความเหน็ดเหนื่อยและจะเปลี่ยนเป็นความเบื่อหน่ายต่องาน

ได้ในภายหลัง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ประสงค์ นันทราภาส (2524) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าองค์ประกอบ 1 ใน 3 อันดับที่อาจารย์พึงพอใจก็คือ ปริมาณงานที่เหมาะสม

3.2 ก้านความไม่พึงพอใจ ตามตารางที่ 27 พบว่าอาจารย์ในวิทยาลัยมีความไม่พึงพอใจในองค์ประกอบ 3 อันดับแรกดังนี้

3.2.1 มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำกวม

3.2.2 ระบบระเบียบการบริหารทุมหมยม

3.2.3 มีการแตกแยกเล่งพรรคเล่งพวก

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 24 เรื่องวิทยาลัยของท่านมีระเบียบปฏิบัติที่รัดกุมตอนมากทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 - 2.80 ซึ่งแสดงว่าอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ หรือพิจารณาจากตารางที่ 25 เรื่องการบริหารงานภายในวิทยาลัยมีความสมบูรณ์และเป็นระบบดีมาก พบว่ามีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.33 - 3.00 ซึ่งแสดงว่าอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางและไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ สากล จรรย์วิทยานนท์ (2520) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องความพอใจของอาจารย์สถาบันอุดมบริหารศาสตร์ ผลการศึกษพบว่าสาเหตุที่ทำให้อาจารย์ไม่พอใจในงานส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกฎหรือระเบียบการบริหารงานราชการในฐานะเป็นข้าราชการพลเรือน นอกจากนี้แล้ว ทรงศักดิ์ ศรีภาสินธุ์ (2520 : 10 - 12) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจเกี่ยวกับการจัดระบบขององค์กรว่า การมีขั้นตอนและระเบียบวิธีการมากบุคลากรจะมีความไม่พอใจต่ำ หรือถ้าหากหน่วยงานใดมีการแบ่งชั้นลำดับมากก็จะทำให้บุคลากรมีความไม่พอใจต่ำด้วยเช่นกัน ในเรื่องนี้ถ้าหากอาจารย์ในวิทยาลัยยังไม่พึงพอใจที่สมควรที่ผู้บริหารจะได้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อจะยกระดับความพอใจของอาจารย์ให้ดีขึ้น

ในเรื่องความไม่พึงพอใจในอันดับ 3 คือ เรื่องมีการแตกแยกเล่งพรรคเล่งพวก เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 19 เรื่องท่านคิดว่าที่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหมู่คณาจารย์ด้วยกัน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 3.20 ซึ่งแสดงว่ามีความไม่พึงพอใจในระดับค่อนข้างต่ำ และเกือบจะไม่มี ความแตกต่างกันทั้ง 5 ภาควิชา ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงมากเพราะการขาดความสามัคคีในหมู่คณะย่อมนำมาซึ่งบรรยากาศที่ไม่น่าทำงาน เมื่อหมายต่อผู้ร่วมงานและเกิดความเบื่อกว่าต่อการทำมาด้วย ในเรื่องนี้ผู้บริหารควรจะต้องกำมั่งและหาทางแก้ไขให้ดีขึ้น ความสามัคคีในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ นั้นมีผู้ให้ความเห็นไว้ คือ เทนเนมวอย (1967 : 211 - 227) ได้กล่าว

สรุปถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานไว้ว่า เป็นการช่วยสร้างความสามัคคี  
 ในหมู่คณะและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นการรวมพลังของบุคคลในกลุ่ม ช่วยให้การเข้าถึง  
 ความต้องการของหน่วยงานโดยส่วนรวม ช่วยเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น ช่วยลดความขัดแย้ง  
 ในการไม่เข้าใจกันของผู้ร่วมงานและช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นหมู่คณะซึ่งจะช่วยลด  
 ความแตกแยกของบุคลากร

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีการทำวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้โดยการเปรียบเทียบความพึงพอใจ  
 และไม่พึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในวิทยาลัยหัวเฉียว
2. ควรมีการทำวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับวิทยาลัยพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กิตติมา ปรีดีดิถลก. ทฤษฎีหัวใจและคำจูน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2529.
- กมล รักสวน. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- เขียน แสงห่ม. "ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและความ  
พึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ประสาธมิตร, 2518.
- คณะกรรมการศึกษาสภาพการศึกษายาบาล. "สถานภาพการศึกษายาบาล." กรุงเทพมหานคร :  
ทบวงมหาวิทยาลัย, 2529.
- คำนึ่ง นกแก้ว. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์. "ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำระดับอุดมศึกษา  
ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยของรัฐ." วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โทบัณฑิตศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- จรุง ผาสวรรณ. "อาชีพครูอาชีพศึกษา." งานกรรณการศิลปกรรมนักเรียน ครั้งที่ 36 พ.ศ. 2516.  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2516.
- ฉายกิลป์ เขียวชาตพิพัฒน์และคณะ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ธรรมศาสตร์, 2527.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองเกษม, 2527.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. "ความพึงพอใจในการทำงาน." ศึกษาศาสตร์ (15 มิถุนายน - ธันวาคม),  
2520.

- ทศพร จันทรศิริเกียรติ. "อาการคดงอของขา ศาสตราจารย์ วิทยาลัยหัวเฉียว." รายงานประจำภาค  
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกวิชาช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม วิทยาเขต  
อุเทนถวาย, 2529.
- นัยพินิจ คชภักดิ์. "ความสามารถทางสติปัญญา การเรียนรู้และความจำระยะสั้นของคนชรา  
บ้านบางแค." มติชนรายวัน (4 พฤศจิกายน 2533). หน้า 2
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- ประพจน์ ภัทรามาตย์. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์."  
ปริชญาตรุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2524.
- ประทีกดี ทปนิยากร. "สภาพความพึงพอใจในงานของวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ปริชญาตรุศาสตรมหาบัณฑิต  
แผนกบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512.
- ประเสริฐ คลังแสง. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของการศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา."  
วิทยานิพนธ์ปริชญาตรุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2528.
- ไพฑูริย์ กฤษณ์เพชร. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ :  
การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา."  
วิทยานิพนธ์ปริชญาตรุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2523.
- ภิญโญ สาร. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- เยาวลักษณ์ เลาทะจินดา. "สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือ  
ลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร."  
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2518.



- วิจิตร ศรีสะเกษ. "ความเป็นเลิศทางวิชาการ." รายงานการสัมมนาเรื่องรูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยในอนาคต. กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2525.
- วุฒิชัย จำนงค์. แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระธาตุนา, 2523.
- สาเกต จริยวิธานนท์. "ความพอใจในงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์." สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2520.
- สงพงษ์ เกษมสัน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สงพงษ์ เกษมสัน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

#### ภาษาต่างประเทศ

- Apple, White P.B. Organizational Behavior. Englewood Cliffs, New York : Prentice- Hall Inc., 1965.
- Avakian, Nancy L. "Analysis of Factors Relating to Job Satisfaction and Dissatisfaction of Faculty Members in Institutions of Higher Education", Dissertation Abstract International. 32 (October, 1971). 1765A - 1766A.
- Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. Massachusetts : Harvard University Press, 1968.
- Best, John W. Research in Education. New Jersey : Prentice - Hall, 1963.
- Blum, Milton L. and Naylor, James C. Industrial Psychology. New York : Harper and Row Publishers, 1963.
- Flippo, Edwin B. "Management : A Behavioral Approach." Boston : Allyn and Bacon, 1956.

- French, Wendell. The Personal Management Process. Boston : Houghton Mifflin Co., 1964.
- Gilmer, Van Haller B. and Others. Industrials and organization Psychology. New York : McGraw - Hill Book Co., 1966.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw - Hill Book Co., 1973.
- Guian, Robert M. "Some Definition of Moral", in Edwin A. Fleishman (ED.). Studies in Personnel and Industrial Psychology. Homewood, Illinois. The Dorsey Press, Inc. 1961.
- Herzberg, Frederick. Work and The Nature of Man. New York : New American Library., 1973.
- Levoy, Robert P. " How to Keep Staff Morale and Motivation in High Gear" Personel Journal. 51 (December 1972) : 913 - 917.
- Maslow, Abraham H. Motivations and Personality. New York : Harper and Row, 1954.
- Morse, Nancy C. Satisfaction in White Collar Job. Ann Arbor : University of Michigan Press., 1953.
- Smith, Patricia. Kendall, Lome M. and Haling Chester L. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago, Illinois : Rand McNal and Company., 1969.
- Tannenbaum, Arnold S. Social Psychology of The Work Organization. Belmont, California : Wadsworth, Co., 1967.
- Yoder, Dale. Personnel : Principles and Policies ; Modern Manpower Management. N.J. Englewood Cliffs, Prentice - Hall Inc., 1959.

Yoder, Dale and Others. Handbook of Personnel Management and Labour Relations. New York : McGraw - Hill Book Co., 1958.

Zeleznik and Others. The Motivation, Productivity and Satisfaction of Workers. Boston: Harvard University Press, 1958.





ภาคผนวก

คณะกรรมการศาสตร์ วิทยาลัยหัวเฉียว

วันที่ กันยายน 2533

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูล

เรียน ท่านอธิการวิทยาลัยหัวเฉียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ชุด

ด้วยดิฉัน นางสาวสุชาดา รัชชกุล กำลังทำวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ ในวิทยาลัยหัวเฉียว" ซึ่งได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากวิทยาลัยหัวเฉียว ในการนี้ดิฉันจำเป็นต้องขอความร่วมมือจากอาจารย์ในภาคต่าง ๆ ช่วยตอบแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการนำไปวิเคราะห์ต่อไป ทั้งสำรายนละเอียดของแบบสอบถามดิฉันได้แนบมากับหนังสือนี้และดิฉันจะขอรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในระหว่างวันที่ 8 - 22 ตุลาคม 2533

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณาอนุมัติสิ่งการ

(นางสาวสุชาดา รัชชกุล)

ผู้วิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยหัวเฉียว

วันที่ 12 ตุลาคม 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าภาคและคณาจารย์ทุกท่าน

ด้วยดิฉัน นางสาวสุชาดา รัชชกุล กำลังทำวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียว" ซึ่งได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากวิทยาลัยหัวเฉียว ในการวิจัยครั้งนี้ดิฉันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขอความร่วมมือจากอาจารย์ทุกท่านช่วยตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่านด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยในการส่งเสริมองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานหรือปรับปรุงข้อบกพร่องให้ได้ระดับที่พึงพอใจอันเป็นการพัฒนาวิทยาลัยในอีกทางหนึ่ง ทั้งนี้ได้ขออนุญาตจากท่านอธิการแล้ว

ในการตอบแบบสอบถามของอาจารย์ครั้งนี้ ดิฉันจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ อีกทั้งขอรับรองว่าจะไม่ก่อให้เกิดความกระทบกระเทือนต่ออาจารย์แต่อย่างใด ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาได้โปรดตอบแบบตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากที่สุด และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของอาจารย์มา ณ โอกาสนี้ด้วย ผลการวิจัยดิฉันจะได้ส่งให้แต่ละภาคต่อไป เมื่อทำการวิจัยเสร็จแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุชาดา รัชชกุล)

ผู้วิจัย



### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในวิทยาลัยหัวเฉียว โปรดตอบคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านอย่างอิสระ โดยท่านไม่ต้องลงชื่อ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และการวิเคราะห์กับการเสนอผลจะกระทำในรูปสรุปรวมทั้งหมด จึงขอให้ท่านมั่นใจได้ว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด แบบสอบถาม จะมี 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจ
- ส่วนที่ 3 เป็นการจัดลำดับความสำคัญตัวแปรต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

#### ส่วนที่ 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน  ตามความเป็นจริง

1. อายุ
  - 25 ปีหรือต่ำกว่า
  - 26 - 30 ปี
  - 30<sup>+</sup> - 35 ปี
  - 35<sup>+</sup> - 40 ปี
  - 40<sup>+</sup> - 45 ปี
  - 45 ปีขึ้นไป
2. สถานภาพ
  - โสด
  - คู่
3. วุฒิสูงสุดที่ได้รับ
  - ปริญญาตรี
  - ปริญญาโท

## 4. ประสบการณ์ในการทำงานในวิทยาลัยหัวเฉียว

 ไม่ถึงปี 1 - 3 ปี 3+ - 6 ปี 6 ปีขึ้นไป

## 5. ภาควิชาที่ทำงาน

 ภาควิชาพื้นฐาน ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ ภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็ก ภาควิชาการพยาบาลจิตเวช ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข

ส่วนที่ 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าในระหว่างที่เป็นอาจารย์ในวิทยาลัย  
หัวเฉียว ท่านมีความรู้สึกหรือมีความคิดเห็นต่อข้อความแต่ละข้อความนั้นมากน้อยเพียงใด เมื่อ  
พิจารณาได้แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องทางด้านขวามือที่กำหนดไว้ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งหรือเป็นสิ่งที่ท่านพอใจมากที่สุด  
มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือเป็นสิ่งที่ท่านพึงพอใจมาก  
ปานกลาง หมายถึง ท่านไม่แน่ใจหรือเป็นสิ่งที่ท่านพึงพอใจปานกลาง  
น้อย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยหรือเป็นสิ่งที่ท่านพึงพอใจน้อย  
น้อยที่สุด หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือเป็นสิ่งที่ท่านพึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นหรือความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ลักษณะและปริมาณงาน</u>						
1.	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ตรงกับความถนัดของท่าน					
2.	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
3.	ปริมาณงานสอนที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
4.	งานประจำของท่านยุ่งและเหน็ดเหนื่อยทำให้ไม่มีเวลาที่จะเขียนตำราหรือทำวิจัย					
5.	จำนวนอาจารย์ที่นี้เหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนนักศึกษา					
6.	งานประจำของท่านทำให้ศึกษาค้นคว้าวิชาการใหม่ ๆ ได้น้อย					
7.	ปริมาณงานพิเศษนอกจากงานสอนที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นหรือความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ท่านมีความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน					
9	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานสอน เป็นงานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้ท่านได้น้อย					
10	ท่านไม่มีโอกาสที่จะจัดระบบการทำงานตาม ที่เห็นว่าเหมาะสม					
	<u>สวัสดิการ</u>					
1	วิทยาลัยมีสวัสดิการรักษาพยาบาลและสวัสดิการอื่น ๆ ค่อนข้างดี					
2	ท่านเห็นว่าเงินสะสมที่วิทยาลัยกำหนดไว้ดี เป็นอัตราที่เหมาะสมดีแล้ว					
3	ท่านเห็นว่า การกำหนดอายุเกษียณเมื่อทำงานครบ 30 ปี นั้นสั้นเกินไป					
4	การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มีผลต่อสวัสดิการของอาจารย์ที่ผู้บริหารจะพิจารณากันเป็นพิเศษ และเป็นธรรม					
5	การมีกองทุนอาหารช่วยให้ประหยัดค่าอาหารได้มาก					
6	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพียงพอแก่ความต้องการ					
7	วิทยาลัยได้อำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีและรวดเร็วในการให้บริการสวัสดิการหรือการเบิกจ่ายตามสิทธิที่ท่านมีอยู่					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นหรือความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ท่านเห็นว่าหอพักของอาจารย์ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น					
9	เมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาเอกชนอื่น ๆ สวัสดิการของอาจารย์ที่ดีกว่า					
	<u>ความมั่นคงในงาน</u>					
1	ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่					
2	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ริเริ่มงานใหม่ ๆ อย่างเต็มที่					
3	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงานมาก					
4	โอกาสในการศึกษาต่อหรือไปปฏิบัติงานของท่านมีมาก					
5	ท่านเห็นว่าวิทยาลัยของท่านให้ความสำคัญในวัยวุฒิจนเกิดความมั่นใจว่าถ้าทำงานยาวนานยิ่งขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น					
6	ท่านเห็นว่าวิทยาลัยของท่าน เคารพในผลงานมากกว่าตัวบุคคล					
7	ผลงานของท่านมักได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากอาจารย์ด้วยกันเสมอ					
8	ผลงานของท่านที่วิทยาลัยมอบให้ทำจะได้รับคำชมเชยและเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารเสมอ					
9	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นหรือความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ท่านคิดว่าโอกาสจะก้าวหน้าในการงานที่นี้ ต้องมีพวกห้องสนับสนุนและตั้งเสริมเท่านั้น <u>เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน</u>					
1	วิทยาลัยของท่านมีการประสานงานระหว่างภาค วิชาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี					
2	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเข้าใจและเห็นอก เห็นใจอันดีต่อกัน					
3	เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านปรึกษาหารือกับ อาจารย์ในระดับเดียวกันเสมอ					
4	เพื่อนร่วมงานบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการ ทำงานของท่าน					
5	อาจารย์ที่นี้ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตาม นโยบายของผู้บริหารเป็นอย่างดี					
6	วิทยาลัยของท่านให้ความสนใจแก่อาจารย์ ทุกคนทัดเทียมกัน					
7	ท่านมักจะได้รับบัตรสนเท่ห์หรือข่าวลือเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานหรือความประพฤติของอาจารย์ ในวิทยาลัยของท่านอยู่เสมอ ๆ					
8	เพื่อนร่วมงานแสดงการยกย่องและกล่าวถึงความ สามารถในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					
9	ท่านคิดว่าอาจารย์ที่นี้ใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ให้กับวิทยาลัยไม่เต็มที่					
10	ท่านคิดว่าที่นี้มีการแบ่งสรรคนแบ่งพวกในหมู่ คณาจารย์ด้วยกัน					



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นหรือความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>					
1	สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศเหมาะสม น่าทำงาน					
2	สถานที่ทำงานของท่านมีขนาดเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานอยู่มาก					
3	ห้องเรียนอยู่ในสภาพเหมาะสมและมีบรรยากาศ ในการเรียนการสอนมาก					
4	จำนวนนักศึกษาในชั้นเรียนเหมาะสมกับการจัด กิจกรรมการสอนของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ห้องพักอาจารย์เหมาะสมและสะดวกสบาย					
6	การเดินทางไปทำงานของท่านมีความสะดวก					
7	ท่านต้องเสียเวลาในการค้นหาเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน อยู่เสมอ					
8	มีความคล่องตัวในการจัดสรรป้่ออุปกรณ์ประกอบ การเรียนการสอน					
9	วิทยาลัยได้จัดบริการโทรศัพท์ที่จำเป็น สำหรับการสอนของท่านอย่างเพียงพอ					
10	ตำราและเอกสารวิชาการที่ใช้ประกอบการ ศึกษาค้นคว้าที่จำเป็นมีปริมาณไม่เพียงพอต่อ ความต้องการ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นหรือความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล</u>					
1	ท่านทำงานที่นี่เพราะมีรายได้ที่น่าพึงพอใจ					
2	ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน คุ้มค่ากับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
3	ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นจริง ๆ ของท่าน					
4	บางครั้งท่านคิดจะลาออกเพราะต้องการ รายได้ที่มากกว่านี้					
5	รายได้ปัจจุบันของท่านทำให้ต้องประหยัด และลดค่าใช้จ่ายบางประการลง					
6	รายได้ในปัจจุบันเหมาะสมกับคุณวุฒิและ ความสามารถของท่าน					
7	ท่านมีโอกาสที่จะหางานภายนอกทำเพื่อ เป็นการเพิ่มรายได้พิเศษ					
8	การขึ้นขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีเป็นไปด้วย ความยุติธรรมและเหมาะสม					
9	นอกจากเงินเดือนที่นี้แล้วท่านต้องพยายาม หารายได้จากงานพิเศษอื่น ๆ อีก					
	<u>ความก้าวหน้าในอนาคต</u>					
1	ท่านพอใจในชื่อเสียงและความก้าวหน้าของ วิทยาลัย					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นหรือความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2	อาจารย์ที่มีได้รับการสนับสนุนให้ไปร่วมงานประชุมหรือศึกษาดูงานเพิ่มเติมนอกวิทยาลัย อยู่เสมอ					
3	โอกาสที่จะได้ไปศึกษา ประชุม หรือดูงาน ในต่างประเทศมีน้อย					
4	การพิจารณาคำขอความขอมเพื่อให้ 2 ชั้น เป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม					
5	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
6	ท่านเห็นว่าระบบบริหารงานของวิทยาลัยในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพครูพยาบาล					
7	ท่านคิดว่าผู้บริหารวิทยาลัยได้พยายามส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าอยู่เสมอ					
8	ถ้าท่านจะลาออกเพื่อไปมีวุฒิสูงขึ้นท่านคิดว่า จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัย					
9	ผู้บริหารวิทยาลัยของท่านเป็นผู้ที่มีแนวโน้มจะสนับสนุนผลงานทางวิชาการของท่าน					
10	เมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาลัยเอกชนอื่น ๆ แล้ว ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้ช้ากว่า					
	<u>ลักษณะทางสังคม</u>					
1	ชื่อเสียงวิทยาลัยของท่านยังไม่เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นหรือความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2	ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยของท่านเป็นไปด้วยความอบอุ่นและเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
3	ท่านรู้สึกมีเกียรติมากที่ได้ทำงานที่นี่					
4	การประสานงานระหว่างภาควิชาต่อภาควิชาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูง					
5	อาจารย์ที่ให้งานให้เกียรติซึ่งกันและกันน้อย					
6	อาจารย์ในวิทยาลัยของท่านขอคำแนะนำทางวิชาการในสาขาวิชาที่ท่านศึกษามานับครั้ง					
7	อาจารย์ที่มีเกียรติมาบรรยายเหมาะสมกับวิทยุติและคุณวุฒิ					
8	ความสามารถของอาจารย์ที่เยี่ยมไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอก					
9	อาชีพครูพยาบาลยังคงได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป					
	<u>การติดต่อสื่อสาร</u>					
1	ท่านได้รับข่าวสารและประกาศคำสั่งต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยอย่างรวดเร็ว					
2	ท่านมีโอกาสที่จะปรึกษางานกับผู้บริหารเสมอ					
3	การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์มีประสิทธิภาพสูง					
4	วิทยาลัยของท่านมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนจนยากทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นหรือความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	ท่านพอใจในการติดต่อสื่อสารในวิทยาลัย					
6	ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างภาคีต่าง ๆ กับผู้บริหารควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น					
7	การเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาโครงการใหม่ ๆ ในวิทยาลัยท่านได้รับทราบเป็นประจำสม่ำเสมอ					
8	การติดต่อสื่อสารที่มักทำให้ท่านได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความจริงบ่อยครั้ง					
	<u>นโยบายและการบริหารงาน</u>					
1	การบริหารงานภายในวิทยาลัยมีความสมบูรณ์และเป็นระบบดีมาก					
2	ท่านทราบนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัยอย่างแจ่มแจ้งและชัดเจน					
3	หน้าที่และขอบเขตการทำงานของผู้บริหารแต่ละฝ่ายมีความชัดเจนดี					
4	การบริหารงานวิทยาลัยของท่านไม่ชัดเจนและแน่นอน มักทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติเสมอ					
5	ผู้บริหารมีเหตุผลและยุติธรรมในการบริหารงานเสมอ					
6	อาจารย์ที่สามารถวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของผู้บริหารได้โดยอิสระ					
7	ผู้บริหารไม่สามารถเข้ากับอาจารย์ในวิทยาลัยได้					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นหรือความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ผู้บริหารคอยปกป้องอาจารย์จากเสียงวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่เป็นธรรมเสมอ					
9	ผู้บริหารที่นี้เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์น้อยไป					
10	ผู้บริหารจะชี้แจงให้อาจารย์ทราบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยและแผนงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยทุกครั้งที่มีโครงการใหม่ ๆ					
11	ผู้บริหารที่นี้เป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานด้วยความสามัคคี					
12	ผู้บริหารให้โอกาสท่านได้ทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกจากงานสอนซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของท่านน้อยไป					
13	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานท่านจะได้รับความเป็นธรรมในการตัดสินจากผู้บริหารเสมอ					
14	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมอาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและการบริหารงานของวิทยาลัยน้อยไป					
15	ความคิดเห็นและข้อเสนอต่าง ๆ ของอาจารย์ในการบริหารวิทยาลัยของท่านคิดว่าได้รับการเอาใจใส่พิจารณาจากผู้บริหาร เป็นอย่างดี					



ส่วนที่ 3

เป็นการจัดอันดับตัวแปรต่าง ๆ ที่ทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานจากตัวแปรเหล่านี้ ท่านมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในตัวแปรใดได้โปรดจัดอันดับตามความสำคัญโดยถือว่าสำคัญมากที่สุดสำหรับท่านคือ 1 รองลงมาคือ 2 และ 3, 4 ...ตามลำดับ

อันดับ/องค์ประกอบที่ทำให้ท่านมีความพึงพอใจ

อันดับ/องค์ประกอบที่ทำให้ท่านไม่พึงพอใจ

.....ที่ทำงานสะดวกและสบาย

.....รายได้ดี

.....มีสถานะทางสังคมสูง

.....โอกาสเพิ่มพูนความรู้มีน้อย

.....มีโอกาสนำไปพัฒนาวิชาชีพ

.....ระบบระเบียบการบริหารยุ่งเหยิง

.....มีผู้ร่วมงานที่ดี

.....มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย

.....ปริมาณงานเหมาะสม

.....มีผู้บริหารที่ไม่เหมาะสม

.....ตำราและแหล่งความรู้มีเพียง

.....ทำงานหนักได้ผลตอบแทนน้อย

.....มีอิสระในการทำงาน

.....ขาดความสามัคคี

.....มีโอกาสดูแลต่อ

.....มีการแตกแยกเล่นพรรคเล่นพวก

.....สถาบันมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับทั่วไป

.....มีงานพิเศษที่ไม่ใช่งานวิชาการมากไป

.....มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม

.....การเข้าอบรมสัมมนาเพิ่มเติมมีน้อย

.....มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและ

.....การเลื่อนตำแหน่งเงินเดือนที่ไม่ยุติธรรม

เผยแพร่ความคิดเห็น

.....ผู้ร่วมงานขาดการเอาใจใส่ในการทำงาน

.....มีสวัสดิการที่ดี

.....อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

.....อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

