



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษายาบาลภาคีรัฐ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สังกัดและที่ตั้ง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

สมมติฐานในการวิจัย คือ ระดับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล จำแนกตามสังกัด ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความแตกต่างกัน ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล มีความสัมพันธ์กัน

ตัวอย่างประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่สอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม สภากาชาดไทย และกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแยกประเภท (Stratified random sampling) และแบบกลุ่มหน่วยเก็บข้อมูล (cluster sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม สถานภาพของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน ทดสอบหาความเที่ยงของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยงแบบคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson reliability) ตอนที่ 3 ทดสอบหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) โดยนำไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก รวมจำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ .89 และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ .94

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนกลาง ผู้วิจัยนำส่งและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ในส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยนำส่งและรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 539 ฉบับ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่า F ของเซฟเน่ และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. วิเคราะห์สถานภาพของอาจารย์พยาบาล
 - ก. ตำแหน่ง พบว่า มีผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 22.3 และอาจารย์พยาบาล คิดเป็นร้อยละ 77.7
 - ข. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 รองลงมา ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.2 น้อยที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.3

ค. อายุ พบว่า อายุส่วนใหญ่ คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมา อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0 น้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.4

ง. ระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 50.1 รองลงมาระดับการศึกษามัธยมศึกษาโทคิดเป็นร้อยละ 46.2 น้อยที่สุด คือคุณวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.5

จ. สภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมา สถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 44.7 สถานภาพสมรสแยกมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.2

ฉ. สังกัด พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขคิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 19.9 รองลงมาสังกัดกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 8.3 รองลงมาสังกัดสภาการศึกษาไทยคิดเป็นร้อยละ 7.1 รองลงมาสังกัดกระทรวงกลาโหมคิดเป็นร้อยละ 6.9 น้อยที่สุด คือ สังกัดกระทรวงมหาดไทย คิดเป็นร้อยละ 4.5

ช. ที่ตั้ง พบว่าผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 60.9 และในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.1

2. วิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล

ก. ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐทั่วประเทศ พบว่ามีปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า และมีปัจจัยบำรุงรักษาทั้ง 5 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนสวัสดิการ ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ข. ผู้บริหารในสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐ พบว่า มีปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และมีปัจจัยบำรุงรักษาทั้ง 5 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มากที่สุด คือ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่น้อยที่สุด คือ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ

ค. อาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐ พบว่า มีปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และมีปัจจัยบำรุงรักษาทั้ง 5 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล

ก. ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐ มีปัจจัยจูงใจโดยรวม และมีปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร มีปัจจัยจูงใจ และมีปัจจัยบำรุงรักษา สูงกว่าอาจารย์พยาบาล ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมสูงกว่าอาจารย์พยาบาล

ข. ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจทุกกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่าง

เป็นรายคู่แล้ว พบความแตกต่างกันที่ระดับ .05 และมีปัจจัยบำรุงรักษาทุกกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ 16-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี

ค. ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจทุกกลุ่มอายุ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจูงใจน้อยกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี กับกลุ่มอายุระหว่าง 51-60 ปี และมีปัจจัยบำรุงรักษาทุกกลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกกลุ่มอายุ อยู่ในระดับปานกลาง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี กับกลุ่มอายุระหว่าง 51-60 ปี ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าอาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ 41-50 ปี

ง. ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ และมีปัจจัยบำรุงรักษาทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลกลุ่มปริญญาโทและเอก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลกลุ่มปริญญาตรี และต่ำกว่า

จ. ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีสภาพสมรสโสด และคู่ มีปัจจัยจูงใจ ทั้ง 2 กลุ่ม และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีสภาพสมรสคู่มีปัจจัยจูงใจสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด และ มีปัจจัยบำรุงรักษา ทั้ง 2 กลุ่ม โดยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉ. ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจทุกกลุ่ม และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีปัจจัยจูงใจสูงกว่าผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีปัจจัยบำรุงรักษาทุกสังกัด และมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดสภาวิชาชีพ ไทย มีปัจจัยบำรุงรักษาสูงกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกกลุ่ม ในระดับปานกลาง ยกเว้นสังกัดสภาวิชาชีพ ไทย ที่มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดสภาวิชาชีพ ไทย สูงกว่าผู้บริหารและอาจารย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงมหาดไทย และ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงมหาดไทย และ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ช. ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มีปัจจัย จูงใจโดยรวม และมีปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ใน ระดับปานกลาง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซ. ผู้บริหาร ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีปัจจัยจูงใจโดยรวม และ มีปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าเฉลี่ยความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลาง แต่ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฅ. อาจารย์พยาบาล ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีปัจจัยจูงใจโดยรวม และมีปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ก. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวมและรายด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า

1) ปัจจัยจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ถ้ามีปัจจัยจิตใจ ก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม เมื่อหาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความรับผิดชอบและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

2) ปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีปัจจัยบำรุงรักษา ก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมด้วย เมื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยบำรุงรักษาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านของปัจจัยบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเป็นรายด้าน

1) ปัจจัยจิตใจทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ นอกจากด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ นอกจากด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ นอกจาก ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ นอกจากสภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความพึงพอใจในความก้าวหน้า นอกจากด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความพึงพอใจในการบังคับบัญชา นอกจาก ด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการบังคับบัญชา นอกจากด้าน สภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากด้านความก้าวหน้าซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากด้าน สภาพการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ แสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษายาบาลภาครัฐ มีปัจจัยจูงใจทุกด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความก้าวหน้า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษายาบาลภาครัฐ มีปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และ เงินเดือนและสวัสดิการ และผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษายาบาลภาครัฐ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้า ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจในการบังคับบัญชา ความพึงพอใจในเวดล้อมการทำงาน และความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาติ ราชกุล (2533) ศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยหัวเฉียว พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยหัวเฉียวทั้งสถาบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ เสาวรส เกียรตินาถ ศึกษา ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคสิณีในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคสิณีในมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลคณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคสิณี ในมหาวิทยาลัยของรัฐในภาพรวม คือ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว กู นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สภาพสมรส และสังกัด ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จากการวิเคราะห์ แสดงว่า

ก. ตำแหน่งของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษายาบาลภาครัฐต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตำแหน่งผู้บริหารจะมีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมสูงกว่า ตำแหน่งอาจารย์พยาบาล และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของตำแหน่งผู้บริหารสูงกว่า อาจารย์พยาบาล อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารนั้นมีโอกาสได้รับความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์พยาบาล เพราะในการทำงานเรื่องทุก ๆ เรื่อง ต้องผ่านผู้บริหารก่อนและเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ รวมทั้งผู้บริหารนั้นจะเป็น ผู้ทราบถึงนโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และจะเป็นผู้ร่วมวางแผนด้วย และมีเงินเดือนและสวัสดิการที่มากกว่าอาจารย์พยาบาล ทำให้ผู้บริหารได้รับปัจจัยพวกนี้มากกว่าอาจารย์พยาบาล ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับการวิจัยของ สมสุข ดิลกสกุลชัย (2533) ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า พยาบาลที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวมแตกต่างกัน

ข. ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษายาบาลภาครัฐแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากขึ้นจะมีปัจจัยจูงใจสูงขึ้น และ มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า แต่เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ แล้วพบความแตกต่างกันที่ระดับ .05 โดยมีปัจจัยจูงใจ ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี สูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยบำรุงรักษาไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานทุกกลุ่มมีปัจจัยบำรุงรักษาอยู่ในระดับเดียวกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกกลุ่มประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแตกต่างจากกลุ่มที่มี

ประสพการณ์การทำงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยจิตใจมีผลต่อประสพการณ์การทำงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล เพราะถ้าประสพการณ์การทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีปัจจัยจิตใจสูงขึ้น อาจเป็นเพราะปัจจัยจิตใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ยิ่งถ้ามีประสพการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้ก็จะมีมากขึ้นคือ จะได้รับความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น มีการยอมรับจากผู้ร่วมงาน เพิ่มความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสูงขึ้นตามประสพการณ์การทำงานที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของ จีราภรณ์ กาญจนไพบลีย์ (2532) ศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคคลากรสายสนับสนุน ในสถานของอุดมศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม ระหว่างตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค. อายุของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐต่างกัน มีปัจจัยจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีอายุมากกว่าจะมีปัจจัยจิตใจสูงกว่าผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า เมื่อเปรียบเทียบอายุเป็นรายคู่ จะพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีอายุมากจะมีปัจจัยจิตใจสูงขึ้น และแตกต่างจากกลุ่ม ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุน้อยอย่างมาก อายุของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลแตกต่างกันจะมีปัจจัยบำรุงรักษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า อายุของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลไม่มีผลต่อปัจจัยบำรุงรักษา และผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่มอายุ มีปัจจัยบำรุงรักษาอยู่ในระดับเดียวกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับปานกลาง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า เมื่อเปรียบเทียบอายุของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเป็นรายคู่ จะพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีอายุมาก จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และแตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุน้อยอย่างมาก แสดงว่าอายุของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลนั้นมีผลต่อปัจจัยจิตใจ สอดคล้องกับประสพการณ์การทำงานคือ อายุที่มากขึ้นก็จะได้รับความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าที่มากขึ้น ส่งผลทำให้ความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาลสูงขึ้นตามอายุ

ที่มากขึ้นด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ สมสุข ดิลกสกุลชัย (2533) ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า พยาบาล ในกลุ่มอายุสูงมีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก ความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวม สูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ง. ระดับการศึกษา ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษา พยาบาลภาครัฐต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระดับการศึกษาของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลไม่มีผลต่อ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา และผู้บริหารและอาจารย์ทุกกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา ระดับเดียวกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มระดับ การศึกษาปริญญาโทและเอก มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ต่ำกว่า สอดคล้องกับการวิจัยของ สมสุข ดิลกสกุลชัย (2533) ทำการวิจัย เรื่อง การ เปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่งการศึกษาต่างกัน พบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดทาง การพยาบาลระดับต่างกัน มีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก ความพึงพอใจในงาน พยาบาลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จ. สภาพสมรสของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษา พยาบาลภาครัฐต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีสภาพสมรสคู่ มีปัจจัยจูงใจ สูงกว่า สภาพสมรสโสด ปัจจัย บำรุงรักษาทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า สภาพสมรสของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลไม่มีผลต่อปัจจัยบำรุงรักษา และผู้บริหารและ อาจารย์พยาบาลที่มีสภาพสมรสต่างกัน มีปัจจัยบำรุงรักษาอยู่ในระดับเดียวกัน ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง และ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า สภาพสมรสของอาจารย์ พยาบาลไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล และ อาจารย์พยาบาลทั้งสภาพสมรสโสดและคู่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเดียวกัน แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีสภาพสมรสคู่ จะมีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน

การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า มากกว่าผู้ที่เป็นโสด ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา นั้น เป็นสิ่งที่สถาบันการศึกษาพยาบาลให้แก่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลซึ่งจะให้เท่าเทียมกันทำให้ปัจจัยบำรุงรักษาไม่แตกต่างกัน แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกัน ทำให้ปัจจัยบำรุงรักษาไม่แตกต่างกัน แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ อำพันธ์ ไชยทองศรี(2530) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดภาคเหนือ ประเทศไทย พบว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว และโสด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ฉ. สังกัดของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐที่แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสังกัดต่าง ๆ มีปัจจัยจูงใจไม่เท่ากัน โดยมีปัจจัยจูงใจจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ สังกัดสภาอากาศไทย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงกลาโหม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่แล้วพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีปัจจัยจูงใจสูงกว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่สังกัดแตกต่างกันมีปัจจัยบำรุงรักษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสังกัดต่าง ๆ มีปัจจัยบำรุงรักษาไม่เท่ากัน โดยมีปัจจัยบำรุงรักษาจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ สังกัดสภาอากาศไทย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่แล้วพบว่าอาจารย์พยาบาลสังกัดสภาอากาศไทย มีปัจจัยบำรุงรักษา สูงกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกสังกัดอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ สังกัดสภาอากาศไทยอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสังกัดต่าง ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สังกัดสภาอากาศไทย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่แล้ว พบว่า มีความแตกต่างกัน ดังนี้ ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดสภาอากาศไทย มีความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงมหาดไทย และสังกัดกรุงเทพมหานคร อาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่สังกัดแตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาแตกต่างกันด้วย ตามสถาบันนั้น ๆ อาจเป็นเพราะว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลแต่ละแห่งมีการบริหารงานที่แตกต่างกัน ทำให้มีการให้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาแตกต่างกันไป ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่สังกัดแตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลแตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ จีรภรณ์ กาญจนไพบลีย์กุล (2532) ศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถานของอุดมศึกษา พบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมระหว่างสถาบันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ซ. ที่ตั้งมีผลต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

1) ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลโดยรวมในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า อาจารย์พยาบาลที่อยู่ในที่ตั้งแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษาแตกต่างกันคือ ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะได้รับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาเท่าเทียมกัน และมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีอยู่ในระดับปานกลางและไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการวิจัยของ ละออง ตันตติศรีนทร์ (2520) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2) ผู้บริหารในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารที่อยู่ในที่ตั้งแตกต่างกัน ได้รับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา เหมือนกัน ทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของผู้บริหารในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีอยู่ในระดับปานกลาง และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

3) อาจารย์พยาบาลในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าอาจารย์พยาบาลที่อยู่ในที่ตั้งแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา แตกต่างกัน คือ มีระดับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา คือ มีระดับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ระดับเดียวกัน ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มีอยู่ในระดับปานกลาง และ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

ก. ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม เมื่อหาความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ทุกด้านของปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม คือ ด้านความก้าวหน้า ทางด้านปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวม ก็มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม เมื่อหาความสัมพันธ์ ปัจจัยบำรุงรักษา เป็นรายด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ทุกด้านของปัจจัยบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งปัจจัยบำรุงรักษาทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการ ปัจจัยบำรุงรักษา ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด กับความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม คือ ด้านนโยบายและการบริหาร จะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน และปัจจัยบำรุงรักษาทั้ง 5 ด้าน คือแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ดังนั้น การที่จะทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แล้วให้อาจารย์พยาบาลอยู่ในสถานศึกษาพยาบาลนั้นนาน ๆ ก็ควร จะเพิ่มปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาในทุกด้าน โดยเฉพาะปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับงานโดยตรง สอดคล้องกับ Koontz and Wehrich (1990) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานนับเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึง โดยการศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจ เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความยินดี เต็มใจและศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับ หรือแรงผลักดัน และเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการ หรือเป้าหมายของ องค์การได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ ผลที่ตามมาคือ ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

ข. ปัจจัยจูงใจทุกด้าน ปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

1) ปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน นอกจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ แสดงว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านเช่นกัน เมื่อต้องการให้ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นมี

ประสิทธิภาพ และผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลคงอยู่ในสถาบันการศึกษานั้นนาน ๆ สถาบันการศึกษาพยาบาลควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในการให้ปัจจัยจูงใจแก่อาจารย์เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2) ปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล คือ ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารและการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ปัจจัยบำรุงรักษาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง แสดงว่าปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน ซึ่งถ้าไม่มีปัจจัยบำรุงรักษาจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน แล้วทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลน้อยลง เพื่อให้ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สถาบันการศึกษาควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในการให้ปัจจัยบำรุงรักษาแก่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเพิ่มมากขึ้นในทุกๆ ด้าน และยังเป็น การเพิ่มพูนผลงาน ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลให้ดีขึ้น รวมทั้ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษานั้นต่อไป

4. ข้อเสนอแนะของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

- ก. ควรมีเงินค่าล่วงเวลา และค่าวิชาชีพ ให้อาจารย์พยาบาล
- ข. ควรมีจำนวนนักศึกษา กับอาจารย์ให้สมดุลย์กัน เพื่อลดปริมาณงานของอาจารย์พยาบาล
- ค. เมื่อมีข่าวสารต่าง ๆ อาจารย์พยาบาลทุกคนควรได้รับรู้เท่าเทียมกัน
- ง. ควรมีห้องพักผ่อน ห้องอาหาร ห้องพักครู และห้องพักอาจารย์พิเศษให้แก่อาจารย์พยาบาล
- จ. ควรมีสวัสดิการ จัดทัศนศึกษาออกสถานที่แก่อาจารย์พยาบาลปีละครั้ง
- ฉ. ควรจัดรถให้อาจารย์พยาบาลที่ไปนิเทศงานนอกสถานที่ และมีอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอ
- ช. ควรมีสถานที่ดูแลบุตรก่อนวัยเรียนตอนกลางวัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐในสังกัดต่าง ๆ จะเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา โดยเพิ่มปัจจัยทั้ง 2 อย่าง ให้แก่อาจารย์พยาบาลในทุกด้าน เพื่อให้อาจารย์พยาบาลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น ซึ่งส่งผลไปยังนักศึกษาทุกคนที่มาเรียนวิชาชีพนี้ จะได้มีความรู้ ความรัก และศรัทธาในวิชาชีพนี้ และนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
2. สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ ควรปรับปรุงให้มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับเดียวกัน เพื่อให้อาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงาน
3. สถาบันการศึกษาพยาบาลควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. สถาบันการศึกษาพยาบาลควรให้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาแก่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกัน ในระดับเดียวกัน เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษา ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลภาคเอกชน

2. ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับแบบสอบถามคืนเพียงร้อยละ 49.36 ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีระบบการเก็บข้อมูลที่ดีกว่านี้ ดังที่ สุชีรา ภัทรยุตวรธนะ (2530) ทำการศึกษา เรื่องผลของการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า สีของหมึกพิมพ์ และการระบุวันส่งกลับ ที่มีผลต่ออัตราตอบกลับ และความจริงใจในการตอบแบบถามที่ส่งทางไปรษณีย์ พบว่าการได้รับแบบสอบถามคืน ควรทำดังนี้

ก. เก็บข้อมูลจากครู-อาจารย์ ควรมีจดหมายแจ้งให้ผู้ตอบทราบเป็นการล่วงหน้า เพื่อเป็นการแนะนำตนเองก่อนที่จะส่งแบบถามไปให้

ข. เก็บข้อมูลจากครู-อาจารย์ ควรใช้แบบถามที่พิมพ์ด้วยหมึกพิมพ์สี โดยเฉพาะสีน้ำเงินและสีเขียว จะทำให้อัตราการตอบกลับและความจริงใจในการตอบมากกว่า การใช้แบบถามที่พิมพ์ด้วยหมึกสีดำ

ค. เก็บข้อมูลจากครู-อาจารย์ จะใช้การระบุวันที่แน่นอนในการส่งกลับหรือระบุว่า "โปรดส่งคืนโดยเร็วที่สุด" ก็ได้ เพราะต่างให้ผลต่ออัตราการตอบกลับ และความจริงใจในการตอบกลับที่ไม่แตกต่างกัน

ง. ถ้าต้องการให้ข้อมูลและผลวิจัยที่ได้ มีความเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ควรได้มีการใช้สเกลตรวจสอบความจริงใจแทรกไว้ระหว่างชุดข้อกระทงต่าง ๆ เพื่อเป็นการตรวจสอบ

จ. การติดตาม ควรติดตามเพียงครั้งเดียว

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเก็บข้อมูลดังที่กล่าวข้างต้นเพื่อจะได้รับจำนวนแบบสอบถามคืนเพิ่มมากขึ้น และทำให้การวิจัยนั้น เชื่อถือได้มากขึ้นด้วย