



สรุปผลการวิจัย อภิปราย และ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิก ในโรงเรียนพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง อายุราชการ หรือจำนวนปีในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษา โดยศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกในแต่ละด้าน และโดยส่วนรวม ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อจะได้นำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติการคลินิกได้มีความพึงพอใจในงานให้มากที่สุด ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้น ลดอัตราการลาออก การเปลี่ยนอาชีพและการเบียดเบียนงาน อันจะเป็นผลให้การสอนทางคลินิกในสถาบันการศึกษาพยาบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะผู้สอนมีความพึงพอใจในงาน

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูปฏิบัติการคลินิกที่ได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในแต่ละสถาบันที่ทำการวิจัย จำนวน 163 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามเรื่อง "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร" ของ จารุวรรณ เสวกรวรรณ และแบบสอบถามเรื่อง "สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร" ของ เขียวลักษณ์ เลาหะจินดา ซึ่งได้สร้างขึ้นในปีการศึกษา 2517 และ 2518 ตามลำดับ มีจำนวน 64 ข้อ แบบสอบถามมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน 7 อย่าง ได้แก่ สภาพการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ นอกจากนี้

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาดัดแปลงให้มาตราส่วนให้ค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 4 ลำดับชั้น แล้วนำแบบสอบถามนี้ไปหาความตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์จากสถาบันต่าง ๆ จำนวน 12 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกลุ่มตัวอย่างประชากรจริง จำนวน 16 คน เพื่อทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ตามวิธีการหาความเที่ยงแบบ Test - Retest ซึ่งได้ค่าความเที่ยง 0.90 แล้วจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ หาค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแปรปรวน ทดสอบค่าที (t-Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกโดยส่วนรวม และเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่มีสถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ต่างกันตามที่กำหนดไว้ โดยการเสนอข้อมูลในรูปของตาราง

### ผลการวิจัย

1. สถานภาพของครูปฏิบัติการคลินิก ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ
  - ก. อายุ ครูปฏิบัติการคลินิกส่วนใหญ่ ร้อยละ 41.72 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี รองลงมา ร้อยละ 26.38 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวนน้อยร้อยละ 1.84 ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 2)
  - ข. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ครูปฏิบัติการคลินิก ครูปฏิบัติการคลินิกส่วนใหญ่ร้อยละ 40.49 ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นเวลา 1-2 ปี รองลงมา ร้อยละ 31.29 ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นเวลา 3-4 ปี จำนวนน้อยร้อยละ 28.22 ที่ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นเวลา 5 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 3)
  - ค. วุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มเข้าทำงาน ครูปฏิบัติการคลินิกส่วนใหญ่ร้อยละ 68.10 มีคุณวุฒิปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 30.67 มีคุณวุฒิมัธยมศึกษา จำนวนน้อยเพียงร้อยละ 1.23 ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท เมื่อเริ่มเข้าทำงาน (ตารางที่ 4)
  - ง. วุฒิการศึกษาในปัจจุบัน ครูปฏิบัติการคลินิกส่วนใหญ่ ร้อยละ 90.80 มีคุณวุฒิปริญญาตรี

ปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 9.20 มีคุณวุฒิปริญญาโท ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีเลยในปัจจุบัน (ตารางที่ 5)

จ. สถานภาพสมรส ครูปฏิบัติการคลินิกส่วนใหญ่ร้อยละ 69.33 ยังเป็น โสด รองลงมาร้อยละ 28.83 แต่งงานแล้ว มีเพียงร้อยละ 1.84 ที่เป็นหม้าย (ตารางที่ 6)

ฉ. ที่อยู่อาศัย ครูปฏิบัติการคลินิกส่วนใหญ่ร้อยละ 46.62 อยู่ในหอพักของโรงพยาบาล รองลงมาร้อยละ 25.77 พักบ้านพักของตนเอง จำนวนน้อยร้อยละ 0.61 พักบ้านเช่าซึ่งเบียดเช่าได้ (ตารางที่ 7)

ช. อัตราเงินเดือนที่รับเมื่อเริ่มเข้าปฏิบัติงาน ครูปฏิบัติการคลินิกส่วนใหญ่ร้อยละ 51.53 เริ่มเข้าปฏิบัติงานในอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 1,500 บาท รองลงมาร้อยละ 48.47 เข้าปฏิบัติงานในอัตราเงินเดือน 1,500 - 2,000 บาท (ตารางที่ 8)

ซ. อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ครูปฏิบัติการคลินิกส่วนใหญ่ในปัจจุบันร้อยละ 84.04 ได้รับเงินเดือนระหว่าง 1,500 - 2,500 บาท มีเพียงส่วนน้อยร้อยละ 4.29 ที่ได้รับเงินเดือน 3,001 บาทขึ้นไป (ตารางที่ 9)

2. ระดับความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกในแต่ละโรงเรียนพยาบาล โดยส่วนรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ ส่วนความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกในแต่ละโรงเรียนพยาบาลในด้านต่าง ๆ ปรากฏว่า ความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่ศิริราชในค่านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับ "ไม่พึงพอใจ" แต่ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับ "พึงพอใจ" ครูปฏิบัติการคลินิกที่สงขลา มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับ "ไม่พึงพอใจ" ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับ "พึงพอใจ" ส่วนครูปฏิบัติการคลินิกในโรงเรียนพยาบาล รามาธิบดี เชียงใหม่ และ ขอนแก่น มีความพึงพอใจในงานทุกด้านอยู่ในระดับ "พึงพอใจ"

โดยสรุปแล้ว ความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกโดยส่วนรวมอยู่ในระดับ "พึงพอใจ" มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.89 ส่วนความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ได้แก่ สภาพการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสวัสดิการ



โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ อยู่ในระดับ "พึงพอใจ" เช่นกัน

จึงพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกในโรงเรียนพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ สนองสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า "ความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกในโรงเรียนพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นไปในเชิงปฏิฐาน (Positive) กับตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้รวมกัน คือ สภาพการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ" นั่นคือ ครูปฏิบัติการคลินิกในโรงเรียนพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐมีความพึงพอใจในงาน (ตารางที่ 10)

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แต่ละค่าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกในส่วนภูมิภาคสูงกว่าครูปฏิบัติการคลินิกในส่วนกลางทุกค่าน ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกในโรงเรียนพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยส่วนรวมทั้งสองกลุ่มปรากฏว่า ครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 สนองสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า "ความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความแตกต่างกัน" (ตารางที่ 11)

4. ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า

4.1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป กับ 3-4 ปี โดยส่วนรวมทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่ามีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานข้อ 3.1 ที่ว่า "ครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป กับ 3-4 ปี มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน" (ตารางที่ 12)

4.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานระหว่าง 3-4 ปี กับ 1-2 ปี โดยส่วนรวมทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่ามีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานข้อ 3.2 ที่ว่า "ครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานระหว่าง 3-4 ปี กับ 1-2 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน" ยกเว้นค่าเงินเดือนและสวัสดิการที่สนองสมมติฐาน (ตารางที่ 13)

4.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป กับ 1-2 ปี โดยส่วนรวมทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่ามีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานข้อ 3.3 ที่ว่า "ครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป กับ 1-2 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน" ยกเว้นค่าเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานเท่านั้นที่สนองสมมติฐาน (ตารางที่ 14)

5. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกระหว่างผู้ที่เริ่มปฏิบัติงานด้วยวุฒิการศึกษาชั้นอนุปริญญา และปริญญาตรี โดยส่วนรวมทั้งสองกลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า "ครูปฏิบัติการคลินิกที่สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรีโดยตรง กับสำเร็จการศึกษาชั้นอนุปริญญาแล้วไปศึกษาชั้นปริญญาตรีต่อภายหลัง มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน" (ตารางที่ 15)

### การอภิปรายผล

#### 1. สถานภาพของครูปฏิบัติการคลินิคมุมตัวอย่าง

ก. ครูปฏิบัติการคลินิกส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ปฏิบัติหน้าที่ครูปฏิบัติการคลินิกมาเป็นเวลา 1-4 ปี และยังเป็น โสด ทั้งนี้เนื่องจากครูปฏิบัติการคลินิกเหล่านี้ส่วนใหญ่จบการศึกษาขั้นต้นในระดับอนุปริญญาและลาไปศึกษาต่อปริญญาตรี แล้วจึงกลับมาปฏิบัติหน้าที่ครูปฏิบัติการคลินิกอย่างเต็มที่ จึงทำให้มีจำนวนครูปฏิบัติการคลินิกอยู่ในกลุ่มนี้เป็นส่วนใหญ่

ข. ระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบระหว่างตอนเริ่มทำงานกับปัจจุบัน จะเห็นว่ามีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อระดับสูงขึ้นไปบ้างพอสมควร ซึ่งการที่มีโอกาสศึกษาก่อนนี้เป็นองค์ประกอบ

หนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ดังที่ สุปราณี เสนาคิสัย ได้ทำการวิจัยพบว่า สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่พอใจในงานคือการที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ<sup>1</sup>

ก. ที่อยู่อาศัย ครูปฏิบัติการคลินิกส่วนใหญ่อยู่ในหอพักของ โรงพยาบาล ทั้งนี้เนื่องมาจากครูปฏิบัติการคลินิกส่วนใหญ่เป็น โสด และต้องคอยดูแลให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาแก่นักศึกษาในยามวิกาล จึงจำเป็นต้องอยู่หอพัก เพื่อความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ซึ่งการจัดที่พักให้ที่นับเป็นสวัสดิการส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ง. อัตราเงินเดือน ครูปฏิบัติการคลินิกส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 1,500 ถึง 2,500 บาท เมื่อเปรียบเทียบกับงานและความรับผิดชอบแล้ว จะเห็นว่ายังไม่เหมาะสมและเป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ดังที่ เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา ได้ทำการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลมีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ<sup>2</sup> นอกจากนี้ อจำลอง กลศาสตร์เสนีย์ ยังได้ให้ความเห็นว่า ข้าราชการแต่ละคนจะต้องมีรายได้มากกว่า 2,519 บาท 60 สตางค์ ต่อเดือน จึงจะพอยังมีพอยู่ได้อย่างประหยัด<sup>3</sup>

2. ความพึงพอใจในงานของ ครูปฏิบัติการคลินิกในโรงเรียนพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยส่วนรวม พบว่า อยู่ในระดับ พึงพอใจ กล่าวคือ ครูปฏิบัติการคลินิกส่วนรวม

<sup>1</sup>สุปราณี เสนาคิสัย, "เหตุที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในสภาวะการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย," วารสารพยาบาล 22 (ตุลาคม 2516) : 265 - 269.

<sup>2</sup>เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา, "สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานของผู้ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า 193.

<sup>3</sup>อจำลอง กลศาสตร์เสนีย์, พล. ร.ค. "เงินเดือนข้าราชการทหารยังต่ำกว่าข้าราชการพลเรือน," ยุทธ โภช 84 (มีนาคม 2519) : 11.



มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ถึงแม้จะมีแนวโน้มว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการ แต่เมื่อรวมสรุปความพึงพอใจในงาน โดยส่วนรวมแล้วก็จะกล่าวได้ว่า คุรุปฏิบัติการคลินิกในโรงเรียนพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐมีความพึงพอใจในงาน ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า คุรุปฏิบัติการคลินิกในโรงเรียนพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกสาคร พุทธิ และคณะ ที่พบว่า ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักร่างกายบำบัด อยู่ในระดับปานกลาง<sup>1</sup> นอกจากนั้นยังเป็นไปในทำนองเดียวกันกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ เสวกวรรณ ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในเรื่อง เงินเดือนและสวัสดิการ กับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง<sup>2</sup> ทั้งนี้ เพราะจากผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุรุปฏิบัติการคลินิกโดยส่วนรวมมีแนวโน้มว่ามีความพึงพอใจในงานในเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของวิชาชีพ มีแนวโน้มว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ละออ ตันศิริรินทร์ ที่พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในค่านสิ่งแวดล้อมซึ่งรวมถึงเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ เป็นอันดับสุดท้าย<sup>3</sup> เมื่อมาพิจารณาในเรื่องที่คุรุปฏิบัติการ

<sup>1</sup> สุกสาคร พุทธิ และคณะ, "ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักร่างกายบำบัด," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ (เมษายน 2517) : 204.

<sup>2</sup> จารุวรรณ เสวกวรรณ, "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517), หน้า 93-94.

<sup>3</sup> ละออ ตันศิริรินทร์, "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 72.

คลินิกมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำนี้ ก็พบว่า ในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการนั้น ครูปฏิบัติการ  
 คลินิกมีความพึงพอใจอยู่ในอันดับต่ำสุด โดยมีความเห็นว่า รายได้จากเงินเดือนไม่เพียงพอ  
 สำหรับใช้จ่ายตามควรแก่สภาพ เงินเดือนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ  
 ทั้งนี้เพราะครูปฏิบัติการคลินิกของปฏิบัติหน้าที่ทั้ง ของครูและของพยาบาลไปในเวลาเดียวกัน ซึ่ง  
 ต้องรับผิดชอบทั้งในด้านการสอนให้โคลดี และยังคงรับผิดชอบเกี่ยวกับการตัดสินใจให้การ  
 พยาบาลผู้ป่วยของนักศึกษา รวมทั้งผู้ป่วยที่มีอาการหนัก ซึ่งครูปฏิบัติการคลินิกจะต้องให้การ  
 พยาบาลและดูแลอย่างใกล้ชิดร่วมกับนักศึกษา นอกจากนั้นหน่วยงานบางหน่วยของสถานการ-  
 ศึกษาพยาบาลบางแห่ง ครูปฏิบัติการคลินิกยังคงอยู่เวรบาย-ดึก ร่วมกับนักศึกษา เพื่อคอยให้  
 ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำปรึกษาหารือแก่นักศึกษาอีกด้วย จากภาวะความรับผิดชอบ  
 งานของครูปฏิบัติการคลินิกที่ไม่สอดคล้องกับเงินเดือนที่ได้รับ จึงอาจเป็นสาเหตุให้ครูปฏิบัติการ  
 คลินิกแสวงหางานใหม่ที่คิดว่ามีรายได้ดีกว่า ดังนั้นความไม่พึงพอใจในเรื่องเงินเดือนของครูปฏิบัติการ  
 คลินิกจึงสอดคล้องกับการศึกษาของ พอล พิกเกอร์ และ ชาลส์ เอ. ไมเยอร์ (Paul Pigors  
 and Charles A. Myers) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน พบว่า ถ้าค่าจ้างเพียงพอหรือเป็น  
 ธรรมดา ค่าจ้างจะมีความสำคัญต่อสภาพความพึงพอใจ เป็นอันดับเกือบสุดท้ายของตัวแปรที่เป็น  
 ความต้องการด้านอื่นๆ แต่ถ้าวางไม่เพียงพอ หรือไม่เป็นอย่างธรรมดาแล้ว ค่าจ้างจะกลับมามีความ  
 สำคัญเป็นอันดับหนึ่งของบรรดาตัวแปรแห่งความพึงพอใจทั้งหมด<sup>1</sup> นอกจากนั้น วิทยุ โทร  
 ยังได้ให้ความเห็นว่า

ค่าจ้างและเงินเดือนสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ นับเป็นรางวัล (Reward) สำหรับ  
 บุคลากรในการตอบแทนการปฏิบัติงาน ช่วยให้สามารถเลี้ยงตัว ครอบครัว และ  
 ส่งเสริมสถานภาพทางสังคม มีความสำคัญยิ่งต่อการ โดยการเป็นเครื่องกระตุ้น  
 ให้บุคลากรมีกำลังใจ และปฏิบัติงานให้เกิดผลดี สร้างทัศนคติที่ดีและช่วยบำรุงขวัญ  
 นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องแสดงให้เห็นสถานภาพของหน่วยงานหรือองค์การ กล่าวคือ

<sup>1</sup>Paul Pigors, and Charles A. Myer, Personnel Administration,  
 4th ed., (New York : McGraw-Hill Book Co., 1961), pp.366-367.



ถ้าหน่วยงานหรือองค์กรใดมีอัตราค่าจ้างและเงินเดือนอยู่ในระดับมาตรฐาน บุคลากรมีความพอใจ เห็นว่ามีความเป็นธรรม ไม่มีการกินรอนที่จะไปหางานอื่น การตั้งใจทำงานก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน องค์กรนั้นก็มีความมั่นคง<sup>1</sup>

จากเหตุผลต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าเงินเดือนเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความต้องการเบื้องต้นของคนส่วนใหญ่ในการทำงานนั้น ก็เพื่อจะได้ค่าตอบแทนในการยังชีพ ถ้าหากงานที่ทำนั้น สามารถให้หลักประกันความมั่นคงว่า เขาจะครองชีพได้ตามควรแก่สภาพแล้วก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ในทางกลับกัน ถ้าการทำงานได้ค่าจ้างตอบแทนไม่พอกินพอใช้ก็จะ เป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้คนทำงานเบื่อและไม่พึงพอใจในงาน นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว ในเรื่องสวัสดิการ ระเบียบปฏิบัติการคลินิกส่วนใหญ่ก็ยังมี ความพึงพอใจในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะที่ศิริราช ปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ ในงานค่านี้อยู่ในระดับ "ไม่พึงพอใจ" โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.41 ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากการจัดสิ่งแวดล้อมในระหว่างทำงานยังไม่เหมาะสม ควรจัดให้มีเวลาพักระหว่างทำงาน โดยให้มีห้องพักผ่อนในหน่วยงาน ในบางสถาบันไม่มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติ งานยามวิกาล สวัสดิการที่จัดให้เป็นกิจลักษณะได้แก่ที่พัก ซึ่งในบางสถาบันก็ยังไม่เพียงพอกับจำนวน ระเบียบปฏิบัติการคลินิก และในบางสถาบัน เช่นที่ศิริราช ไม่มีสวัสดิการค่านที่พักให้เลย ทำให้ ระเบียบปฏิบัติการคลินิก ส่วนใหญ่ประสบปัญหาในเรื่องนี้มาก เป็นเหตุให้ความพึงพอใจในงานค่านี้อยู่ในระดับต่ำที่สุด นอกจากนี้ควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่ ระเบียบปฏิบัติการคลินิก ได้แก่ บริการช่วยเหลือในเวลาเจ็บป่วยของตนเองและครอบครัว ควรจัดให้เป็นพิเศษ การจัดสวัสดิการเงินกู้ การจัดรถรับส่งสำหรับผู้ที่มีที่พักในที่พักของ โรงพยาบาล ค่าน้ำมันการควรจัดให้มีเครื่องกีฬาและเครื่องดนตรีตามความเหมาะสม เพราะ ระเบียบปฏิบัติการคลินิกยังมีความเห็นว่าทางหน่วยงานมิได้จัดการ ในสิ่งเหล่านี้เท่าที่ควรจะเป็น จึงทำให้มีความไม่พึงพอใจในเรื่องสวัสดิการที่ทางสถาบันจัด

<sup>1</sup> วิทยุ สาทร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 289.

ค่าเนิ่นการอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ครูปฏิบัติการคลินิกมีความพึงพอใจในเรื่องเงิน-  
เดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด

ในเรื่องศักดิ์ศรีของวิชาชีพนั้น ครูปฏิบัติการคลินิกมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ  
ค่อนข้างสูง ทั้งนี้เพราะครูปฏิบัติการคลินิกมีความเห็นว่าวิชาชีพนี้เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และมี  
ความจำเป็นต่อสังคม จึงพยายามอยู่เสมอที่จะเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพ และชื่อเสียงของ  
หน่วยงาน ทั้งนี้เพราะถ้าตนอยู่ในวิชาชีพที่เป็นที่ยอมรับในสังคม และปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันที่มี  
เกียรติ มีชื่อเสียงก็ย่อมมีความภาคภูมิใจ และพอใจที่จะทำงานในสถาบันนั้น นอกจากนั้นสถาบัน  
ต่าง ๆ ที่ครูปฏิบัติการคลินิกปฏิบัติหน้าที่อยู่ ได้มีการจัดระบบให้กิจกรรมต่าง ๆ มีความสมดุลง  
เพื่อให้การสอนบรรลุตามแผนที่วางไว้ โดยมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมและยุติธรรม ครู  
ปฏิบัติการคลินิกสามารถใช้ความรู้ความสามารถปรับปรุงงานและสามารถแสดงความคิดเห็นได้  
อย่างอิสระ เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงานที่อยู่ในทีมสุขภาพด้วยกัน ดังที่ เกล็นนาดี เอ  
นิโคลส์ (Glennadee A. Nichols) ทำการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความ  
พึงพอใจในงาน คือการได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน และองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิด  
ความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ความไม่ยุติธรรม<sup>1</sup> จากความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของวิชาชีพ  
นี้อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูปฏิบัติการคลินิกยังคงอยู่ในวิชาชีพนี้ และปฏิบัติงานอยู่ในโรง  
พยาบาลในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าจะมีความพึงพอใจในเรื่องอื่น ๆ ค่อนข้างต่ำก็ตาม

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานในส่วน  
กลางและส่วนภูมิภาค โดยส่วนรวม พบว่า มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัย  
สำคัญ 0.05 และพบว่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกในส่วนภูมิภาค  
สูงกว่าครูปฏิบัติการคลินิกในส่วนกลางทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูปฏิบัติการคลินิกในโรง  
พยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่อยู่ในภูมิกานั้น ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนั้น ๆ

<sup>1</sup>Glennadee A. Nichols, "Important, Satisfying and Dissatisfy-  
ing Aspects of Nurses' Jobs," Supervisor Nurse, pp.10-15.

หรือจังหวัดใกล้เคียงสถาบันการศึกษาพยาบาลนั้น ๆ จึงทำให้มีความพอใจที่จะทำงาน  
 ในจังหวัดนั้นเป็นทุนอยู่แล้ว อีกประการหนึ่ง คุรุปฏิบัติกรคลินิกที่แต่งงานแล้วในส่วนภูมิภาค  
 มีหลักฐานมั่นคง ปัญหาการครองชีพมักจะไม่เกิดขึ้นเนื่องจากมีที่อยู่อาศัยซึ่งทางโรงพยาบาลหรือ  
 สถาบันจัดให้เป็นสวัสดิการ ความเป็นอยู่ต่าง ๆ เรียบง่าย ค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือยอื่น ๆ มีน้อย  
 นอกจากนี้คนที่อยู่ต่างจังหวัดมีความสนใจ คอยเหตุนี้คุรุปฏิบัติกรคลินิกในโรงเรียนพยาบาล  
 ส่วนภูมิภาค จึงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าในส่วนกลาง ซึ่งผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับ  
 ผลการวิจัยของ ละออ ตันศิริรินทร์ ที่พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคมีความพึง-  
 พอใจในงานมากกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
 เช่นกัน<sup>1</sup> นอกจากเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะพบว่า สัมพันธภาพของคุรุปฏิบัติกร  
 คลินิกที่อยู่ในโรงเรียนพยาบาลส่วนภูมิภาคมักจะเป็นไปเหมือนพี่น้อง มีความสนิทสนมเป็นกันเอง  
 มาก เพราะส่วนใหญ่เป็นคนบ้านเดียวกัน หรือภาคเดียวกัน การปกครองบังคับบัญชาก็เป็นไป  
 ฉันทพี่น้อง เช่นกัน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานก็มีมากขึ้น เนื่องจากรัฐมีนโยบายที่จะขยาย  
 บริการทางด้านสาธารณสุขออกไปสู่ชนบทให้มากขึ้น และทั่วถึง ซึ่งต้องมีการผลิตบุคลากรด้าน  
 สุขภาพมากขึ้น อันได้แก่พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล เป็นส่วนใหญ่ จึงต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยน  
 แปลงบทบาทและฐานะของครูให้ดีขึ้น คุรุปฏิบัติกรคลินิกในส่วนภูมิภาคจึงมีโอกาสที่จะไปศึกษา  
 ต่อมากขึ้น ส่วนในด้านศักดิ์ศรีของวิชาชีพนั้น ประชากรในส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ  
 และยอมรับนับถือบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพนี้เป็นอย่างมาก จากเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วจึงทำให้  
 คุรุปฏิบัติกรคลินิกในโรงเรียนพยาบาลส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในงานมากกว่าคุรุปฏิบัติ  
 กรคลินิกในโรงเรียนพยาบาลในส่วนกลาง

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของคุรุปฏิบัติกรคลินิกระหว่างอายุ  
 ราชการ คือ เปรียบเทียบระหว่างคุรุปฏิบัติกรคลินิกที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป กับ 3-4 ปี,

<sup>1</sup> ละออ ตันศิริรินทร์, "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ," หน้า 72.



3-4 ปี กับ 1-2 ปี และ 5 ปีขึ้นไป กับ 1-2 ปี รวม 3 คู่ พบว่า ความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป กับ 3-4 ปี มีความแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ 1.05 ส่วนความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานระหว่าง 3-4 ปี กับ 1-2 ปี ไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 และความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป กับ 1-2 ปี ก็ไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 เช่นกัน ซึ่งไม่สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 3 คู่ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงานระหว่าง 3-4 ปี กับ 1-2 ปี มีความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานมา 3-4 ปี มีความพึงพอใจน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องจากรัฐบาลได้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนอยู่เสมอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมาก่อนมีความรู้สึกเสมือนหนึ่งว่าตนมิได้รับการเลื่อนเงินเดือนแต่อย่างใด อันเป็นการ "เสียอาวุโสในทางเงินเดือน" อย่างหนึ่ง ทั้งนี้เพราะผู้ซึ่งเริ่มเข้ารับราชการใหม่ จะได้รับการบรรจุในขั้นเงินเดือนตามที่ปรับใหม่ สูงเท่ากับผู้ซึ่งใดทำงานมาก่อนหลายปี นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป กับ 1-2 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากรูปแบบการปฏิบัติการคลินิกที่ปฏิบัติงาน 1-2 ปี แรกต้องปรับตัวและพัฒนาตัวเองเป็นอย่างมาก คงได้กล่าวแล้ว ครูปฏิบัติการคลินิกเหล่านี้ย่อมต้องการให้ทางโรงพยาบาลที่ตนเองดูแลนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานอยู่นั้นจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้ครบและเพียงพอ เพื่อที่นักศึกษาจะได้ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องตามทฤษฎี ตลอดจนการจัดหาตำราและคู่มือต่าง ๆ ไว้ในหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เพื่อใช้ศึกษาหรือแกไขข้อสงสัยต่าง ๆ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นบนหอผู้ป่วย ครึ่งมาประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของนักศึกษานอนหอผู้ป่วยมีไม่ครบ และไม่พอเพียง รวมทั้งการขาดแคลนตำราคู่มือ ตลอดจนอุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ก็ย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นได้

5. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกระหว่างผู้ที่เริ่มปฏิบัติงานด้วยวุฒิการศึกษาชั้นอนุปริญญา และปริญญาตรี โดยส่วนรวมทั้งสองกลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูปฏิบัติการคลินิกทุกคนไม่ว่าจะเริ่มปฏิบัติงานด้วยวุฒิการศึกษาระดับใดต่างก็ต้องรับผิดชอบต่อนักศึกษาเหมือนกันหมด มีลักษณะการทำงานอย่างเดียวกันหมด จึงทำให้มีความรู้สึกเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง

กับการวิจัยของ พนมพรณ สุรสิทธิ์ ที่พบว่า ลักษณะงานของครูปฏิบัติการคลินิกประจำโรงพยาบาล ซึ่งมีวุฒิต่างกันไม่แตกต่างกัน<sup>1</sup> ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ครูปฏิบัติการคลินิกทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในงานเหมือนกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากผลของการวิจัยพบว่า ครูปฏิบัติการคลินิกในโรงเรียนพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐมีความพึงพอใจในงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับ "พึงพอใจ" เมื่อพิจารณาแต่ละด้านยังพบว่าบางด้านมีแนวโน้มของความพึงพอใจค่อนข้างต่ำ อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ ฉะนั้น เพื่อให้ครูปฏิบัติการคลินิกมีความพึงพอใจในงานอยู่ในเกณฑ์สูงขึ้น อันจะมีผลทำให้ครูปฏิบัติการคลินิกปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ดีขึ้น ผลคณักศึกษาพยาบาลที่มีคุณภาพสูงขึ้น และทำให้อัตราการโยกย้ายงานและการลาออกจางานต่ำลง ผู้บริหารควรมุ่งปรับปรุงความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกเป็นจุดสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่อง

ก. เงินเดือนและสวัสดิการ ควรปรับปรุงให้เงินเดือนของครูปฏิบัติการคลินิกมีความเหมาะสมกับงานที่คงปฏิบัติหน้าที่ทั้งของครูและของพยาบาลซึ่งเป็นการระดมรับผิดชอบที่หนัก โดยจัดในรูปแบบเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น เงินค่าตอบแทนในการสอนยามวิกาล เงินค่าสอนล่วงเวลา ส่วนสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่าที่พักควรจัดให้เพียงพอกับจำนวนครูปฏิบัติการคลินิก ค่าสนับสนุนการ ควรจัดให้มีเครื่องกีฬาและเครื่องดนตรีตามความเหมาะสม ปรับปรุงการบริการช่วยเหลือในเวลาเจ็บป่วย สวัสดิการเงินกู้ การจักรรถรับส่งสำหรับผู้ที่มีที่พักในที่พักของโรงพยาบาล

<sup>1</sup>พนมพรณ สุรสิทธิ์, "ลักษณะงานของครูปฏิบัติการคลินิกประจำโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านการศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 113.

ข. ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติการคลินิกได้ศึกษาต่อไปในระดับสูงขึ้นไป เพราะนอกจากจะทำให้เกิดความพึงพอใจแล้วยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ครูปฏิบัติการคลินิก เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงใช้ในการสอนและให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่นักศึกษา

ค. จัดให้มีการฝึกอบรมภายใน (Inservice Education) และส่งไปฝึกอบรมภายนอก เพื่อเป็นการฟื้นฟูทางวิชาการ

ง. จากการวิจัยนี้ ปรากฏว่า ความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกที่ศิริราช ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างไปจากสถาบันอื่น ๆ โดยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยบอกระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ "ไม่พึงพอใจ" ซึ่งต่ำกว่าทุกสถาบัน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรปรับปรุงความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ก. ควรจะได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกในแต่ละสถาบัน ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบว่า ครูปฏิบัติการคลินิกในสถาบันนั้น ๆ มีความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในเรื่องใด จะได้ส่งเสริมและปรับปรุงแก้ไขสนองความต้องการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จะช่วยให้ครูปฏิบัติการคลินิกมีความพึงพอใจในงาน และพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอยู่ในสถาบันนั้นต่อไปด้วยดี

ข. ควรศึกษาความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกทุกสถาบัน โดยให้ครูปฏิบัติการคลินิกในแต่ละสถาบันจัดลำดับความสำคัญของความพึงพอใจตามทฤษฎีการจูงใจของ เอ. เอช. มาสโลว์ (A.H. Maslow) และ เฟรดเคอริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ค. คำว่าเพื่อนร่วมงานในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเฉพาะเพื่อนที่เป็นครูปฏิบัติการคลินิกด้วยกันเท่านั้น แต่ในสถานการณ์จริงของการทำงานของครูปฏิบัติการคลินิกในโรงพยาบาลนั้นย่อมมีเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ อีก เช่น แพทย์ พยาบาลฝ่ายบริการ ผู้ช่วยพยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ ดังนั้นเพื่อให้ทราบความพึงพอใจอย่างแท้จริงของครูปฏิบัติการคลินิกเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงาน คำว่า "เพื่อนร่วมงาน" น่าจะได้อ้างถึงบุคคลเหล่านี้ด้วย พร้อมทั้งระบุอาชีพที่จะทำใ้ได้รับประโยชน์จากการวิจัยสมบูรณ์ขึ้น.