



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การทำงานให้ได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรของการบริหารงานนั้นก็คือ คน การที่จะทำให้ทรัพยากรนี้เกิดคุณค่าต่อการบริหารงานได้นั้น สิ่งสำคัญก็คือ การจัดการเกี่ยวกับบุคคลนั้น หรือการบริหารงานบุคคล ดังนั้นหากมีการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ดีแล้ว ขั้นตอนของกระบวนการบริหารอื่น ๆ ก็จะสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น ดังที่ สมาน รั้งสิโยภุชณ์ (2534) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า "คน" เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ และวิชาการจัดการ ดังนั้นหากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติ และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุดที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจว่าการบริหารงานในองค์กร หรือหน่วยงาน จะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด ดังนั้นการที่จะทำให้บุคลากรอยู่ในองค์กรได้นาน ๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความพึงพอใจต่องานนั้น ด้วยดังที่ Davis and Nuton (1985) กล่าวว่า องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และเป็นปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานเป็น เครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ซึ่งมีความเห็นตรงกับ Daniel C. Feldman (1986) ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการไปทำงานมาก หน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูง การไปทำงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ขณะที่หน่วยงานใดผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจงานต่ำ การไปทำงานจะลดน้อยลง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจ

ในงานนั้น ซึ่งการสร้างความพึงพอใจต้องอาศัยสิ่งสำคัญอีกอย่างในการเสริมสร้าง คือ แรงจูงใจ ดังที่ Koontz and Wehrich (1990) กล่าวว่า

การสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานนับเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึง โดยการศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจ และศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับหรือแรงผลักดัน และเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ ผลที่ตามมาคือ ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

วิทยาลัยพยาบาลเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบุคลากรปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก มีผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย มีหน้าที่ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายรวมถึงการบริหารงานบุคคลด้วย ในส่วนของการบริหารงานบุคคลนั้นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจะมีบทบาทในการพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรเป็นประการสำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักความผูกพัน วิริยะอุตสาหะในการทำงาน ไม่ท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่ว่าจะเป็งานประจำ คือ งานการสอน หรืองานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าใจถึงการจูงใจให้อาจารย์ปฏิบัติงานเป็นสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องคำนึงถึงคุณค่าความรู้สึก ความต้องการ ความพึงพอใจ ภาวะทางจิตใจของอาจารย์อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องสามารถปรับวิธีการจูงใจอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ในวิทยาลัย และให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างผสมกลมกลืน ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและคงอยู่ได้นาน

Feldman and Keidd (1987) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของเจ้าหน้าที่ทำงานนอกเวลาที่คณะพยาบาลศาสตร์ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่พึงพอใจในงานของเขา และรู้สึกถึงความสำเร็จในอาชีพจากงานของเขา และเจ้าหน้าที่ไม่พึงพอใจในสวัสดิการและเงินเดือนที่ได้รับ ไม่เท่าเทียมกับระหว่างเจ้าหน้าที่นอกเวลาและเต็มเวลา และ Fuanglada Sethawat (1993) ศึกษาความพึงพอใจในงานของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ พบว่า ส่วนใหญ่ (>50%) ไม่พอใจกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก คือ

การขาดอุปกรณ์ช่วยสอน งบประมาณ และเงินเดือนทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในพยาบาลมากกว่า 50% ปัจจัยภายในที่พึงพอใจมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ปัจจัยภายนอกที่พึงพอใจสูงสุด คือ ความปลอดภัยในการทำงานน้อยที่สุด คือ อุปกรณ์ช่วยสอน

ในการศึกษาวิทยาลัยพยาบาลทั่วประเทศ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลขึ้นอยู่กับหลายสังกัดที่แตกต่างกัน มีอัตรการโอนย้าย และลาออก ที่แตกต่างกัน เช่น ในปี 2535 ในวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีอัตรการโอนย้าย และลาออกประมาณ 10 % ส่วนในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจในปีเดียวกันนี้ไม่มีอัตรการโอนย้ายและลาออกเลย

จากการศึกษาผลของการวิจัยเรื่องแรงจูงใจและการสร้างแรงจูงใจในสถาบันการศึกษายาบาลนั้นมีน้อยมาก ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจ และมีแนวคิดที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจ ในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษายาบาล ผู้วิจัยเชื่อว่าการวิจัยนี้จะ เป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของวิชาขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลภาครัฐ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สภาพสมรส สังกัด และที่ตั้ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

ปัญหาการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สภาพสมรส สังกัด และที่ตั้ง มีความแตกต่างกัน หรือไม่
3. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจกับปัจจัยบำรุงรักษาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลหรือไม่

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

1. ระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลอยู่ระดับปานกลาง

ตั้งมีผู้วิจัยไว้ดังนี้

สุชาติ รัชชกุล (2533) ศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยหัวเฉียว พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยหัวเฉียวทั้งสถาบัน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับกลาง

เสาวรส เกียรตินาถ (2533) ศึกษาความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคสิณิคมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคสิณิคมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง

ศุภฤกษ์ ทองประยูร (2530) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สหวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สหวิทยาลัยทักษิณ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ และความพึงพอใจในปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง

จิรภรต์ กาญจนไพบุลย์กุล (2527) ศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า สภาพการทำงานแต่ละด้าน และความพึงพอใจในงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล จำแนกตามสังกัด ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สภาพสมรส สังกัดและที่ตั้ง มีความแตกต่างกัน ดังที่

สมสุข ดิลกสกุลชัย (2533) พบว่า

1. พยาบาลตำแหน่งแตกต่างกัน มีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก ความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวม ลักษณะโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน แตกต่างกัน

2. พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาลระดับต่างกัน มีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก ความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวม ลักษณะงาน และรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จิรภรณ์ กาญจนไพบลีย์กุล (2532) ศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานแต่ละด้าน และความพึงพอใจในงานโดยรวม ระหว่างสถาบันและระหว่างตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และการเปรียบเทียบสภาพการทำงานแต่ละด้าน และความพึงพอใจในงานโดยรวมระหว่างอายุและระหว่างประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

มาณีญ์ อัญเจริญพงษ์ (2528) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล พบว่า

1. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยพยาบาลปริญญาตรีมีความพึงพอใจในระดับสูง ส่วนพยาบาลระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในระดับต่ำ

2. ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่พยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-6 ปี มีความพึงพอใจในระดับสูง ส่วนพยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงาน 14-15 ปี มีความพึงพอใจในระดับต่ำ

3. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยพยาบาลที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในระดับสูง ส่วนพยาบาลที่เป็นโสดมีความพึงพอใจในระดับต่ำ

ประพจน์ นันทธรรมาศ (2524) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง มีสถานภาพเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

2. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง ที่เป็นชายและหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง ที่มีอายุน้อยกับอายุมาก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง ที่มีประสบการณ์น้อยกับที่มีประสบการณ์มาก ไม่แตกต่างกัน

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ (2522) ศึกษาขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์ประจำ ระดับอุดมศึกษา โดยเปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัย
ของรัฐ พบว่า อาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชน มีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรัฐมีค่อนข้างสูง

ละอ อตันติศิรินทร์ (2520) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความ
พึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
พยาบาล มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

สุภรณ์ ศรีหล (2519) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของ
อาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยใช้ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูง หรือทฤษฎี
สองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค่าจูง ปัจจัยกลุ่ม
ปัจจัยค่าจูง และกลุ่มปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

เฮิร์ชเบอร์ก ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยจูงใจแต่ละบุคคล และมี
ผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยบำรุงรักษานั้นมีผลต่อความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ทำการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ที่สอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ในสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐ รวมทั้งวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ตัวแปรต้น คือ
 - 2.1.1 ตัวแปรต้นปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า
 - 2.1.2 ตัวแปรต้นปัจจัยบำรุงรักษา ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน และสวัสดิการ
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

คำจำกัดความในการวิจัย

1. ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของอาจารย์พยาบาลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงอยู่ในปัจจุบันแบ่งเป็น
 - 1.1 ผู้อำนวยการของสถานศึกษา
 - 1.2 หัวหน้าแผนก หรือ หัวหน้าภาค หรือ หัวหน้าฝ่าย
 - 1.3 อาจารย์พยาบาล
2. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานทางด้านการสอนทางการพยาบาลในวิทยาลัยนั้น แบ่งเป็น
 - 2.1 น้อยกว่า 1 ปี
 - 2.2 1-5 ปี
 - 2.3 6-10 ปี
 - 2.4 11-15 ปี
 - 2.5 16-20 ปี

- 2.6 มากกว่า 20 ปี
3. อายุ หมายถึง อายุจริงของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลนับตามปฏิทินแบ่งเป็น
- 3.1 อายุต่ำกว่า 21 ปี
- 3.2 อายุระหว่าง 21-30 ปี
- 3.3 อายุระหว่าง 31-40 ปี
- 3.4 อายุระหว่าง 41-50 ปี
- 3.5 อายุระหว่าง 51-60 ปี
4. ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิสูงสุดในการศึกษาของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลแบ่งเป็น
- 4.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
- 4.2 ระดับปริญญาตรี
- 4.3 ระดับปริญญาโท
- 4.4 ระดับปริญญาเอก
5. สภาพสมรส หมายถึง สภาพการดำรงอยู่ในปัจจุบันของอาจารย์พยาบาลแบ่งเป็น
- 5.1 โสด
- 5.2 คู่
- 5.3 หย่า
- 5.4 หม้าย
- 5.5 แยก
6. สังกัด หมายถึง หน่วยงานของกระทรวงที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลหลักสูตร และการผลิตพยาบาลระดับวิชาชีพ ที่สถาบันการศึกษาพยาบาลต่าง ๆ ขึ้นตรงอยู่มีดังนี้
- 6.1 สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มี 6 สถาบัน มีดังนี้
- 6.1.1 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- 6.1.2 ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล
- รามาริบัติ
- 6.1.3 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- 6.1.4 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 6.1.5 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 6.1.6 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 6.2 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง มี 24 สถาบัน ดังนี้
 - 6.2.1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร
 - 6.2.2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี
 - 6.2.3 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี 1
 - 6.2.4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี
 - 6.2.5 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท
 - 6.2.6 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท
 - 6.2.7 วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
 - 6.2.8 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี
 - 6.2.9 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช
 - 6.2.10 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์
 - 6.2.11 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์
 - 6.2.12 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง 1
 - 6.2.13 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา
 - 6.2.14 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา
 - 6.2.15 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิ์ประสงค์
 - 6.2.16 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี
 - 6.2.17 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
 - 6.2.18 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครพนม
 - 6.2.19 วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม
 - 6.2.20 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา
 - 6.2.21 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช
 - 6.2.22 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี
 - 6.2.23 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นราธิวาส
 - 6.2.24 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

- 6.3 สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดังนี้
 - 6.3.1 วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
- 6.4 สังกัดกระทรวงกลาโหม มี 3 สถาบัน ดังนี้
 - 6.4.1 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
 - 6.4.2 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
 - 6.4.3 วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
- 6.5 สังกัดสภาวิชาชีพไทย ดังนี้
 - 6.5.2 วิทยาลัยพยาบาลสภาวิชาชีพไทย
- 6.6 สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้
 - 6.6.1 วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

7. แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งจูงใจ เพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น

7.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่นำสู่การพัฒนาศักยภาพด้านบวก และทำหน้าที่เหมือนเครื่องเสริมสร้างน้ำใจส่วนบุคคลนั้น ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วย

7.1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ภูมิภาคไหวพริบแก้ไข ปัญหาและดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

7.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจและการให้กำลังใจหรือการยอมรับความสามารถขณะที่ปฏิบัติงาน และหลังการปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จแล้ว

7.1.3 ลักษณะงาน หมายถึง การปฏิบัติงานซึ่งเป็นประจำหรืองานชั่วคราว หมายถึง งานทั้งหมดในหน้าที่นั้น ๆ รวมทั้งความหนักเบาของงาน ที่มีผลต่อความรู้สึกดีหรือไม่ดีต่องาน

7.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

7.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
เพิ่มงานในความรับผิดชอบ

7.2 ปัจจัยบำรุงรักษา หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่สามารถเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นองค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจได้นั้น ประกอบด้วย

7.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล

7.2.2 การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมีความสามารถในการบังคับบัญชาลูกน้อง รวมทั้งมีความยุติธรรมด้วย

7.2.3 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ทำงาน ห้องพักอาจารย์ แสงเสียง อากาศ ฯลฯ มีความสะอาดสบาย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงานหรือไม่

7.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ในการทำงานร่วมกัน

7.2.5 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ

8. ความพึงพอใจ หมายถึง การสนองตอบความต้องการ หรือทัศนคติและความรู้สึกพอใจของแต่ละบุคคลที่รู้สึกเป็นสุข แบ่งออกเป็น

8.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสิทธิพิเศษ เช่น ที่พักอาศัย เสื้อผ้า ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดพักผ่อน ฯลฯ

8.2 งานที่ทำ หมายถึง งานทั้งหมดที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงและการควบคุมงาน การเปลี่ยนแปลงและการควบคุมผู้บริหาร

8.3 การเลื่อนขั้น หมายถึง โอกาสที่ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งต้องมีระเบียบที่แน่นอนในการเลื่อนขั้น

8.4 การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมีความสามารถในการบังคับบัญชาลูกน้อง ซึ่งรวมถึงการมีสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง และการชักจูงลูกน้องให้เข้าร่วมในการตัดสินใจในงาน

8.5 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

8.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ การระบายอากาศ แสงและเสียง ความสะอาด รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้รับทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษายาบาลภาคีรัฐ
2. ได้ทราบถึงความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษายาบาลภาคีรัฐ
3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงาน

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย