



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารการศึกษาไม่ว่าจะระดับหรือประเภทใดย่อมต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เช่นเดียวกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ ในบรรดาทรัพยากรทั้ง 4 ประการดังกล่าว " บุคลากร " ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมได้ กล่าวคือ บุคลากรเป็นปัจจัยประเภทพิเศษที่มีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนวิธีการบริหารงาน เพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่เพียงอย่างเดียวมิอาจทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรของหน่วยงานนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับความสุข ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในองค์การนั้น ดังที่ Steers and Porters (1977) ได้กล่าวไว้ว่า " บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับของแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง " ด้วยเหตุนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญทั้งสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ทั้งนี้ เพราะนอกจากผู้บริหารจะมีภาระหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน จัดองค์การ วินิจฉัยสั่งการ ประสานประโยชน์ของบุคลากรในหน่วยงานและองค์การ ตลอดจนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน



ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การชักจูง โนมน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจ ท่วมเทความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ จนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะแพทยศาสตร์ ในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีภาระหน้าที่ในการผลิตแพทย์อันเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญยิ่ง กล่าวคือ มิได้เป็นแต่เพียงวิชาชีพที่ช่วยบำบัดรักษาพยาบาลให้คนไข้หายเจ็บป่วยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการป้องกันและส่งเสริมให้ประชาชนในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสุขภาพดีโดยถ้วนหน้าเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ย่อมจะต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรประเภท " บุคลากร " ในการดำเนินการกิจหลัก 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การให้บริการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่นเดียวกับการบริหารสถานศึกษาระดับอื่นๆ ในบรรดาบุคลากร 3 ประเภทของคณะแพทยศาสตร์ซึ่งเหมือนกับสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป นั่นคือ ประกอบด้วย บุคลากรประเภทที่มีหน้าที่ด้านการสอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ บุคลากรที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ พยาบาล บรรณารักษ์ นักวิชาการศึกษานักวิทยาศาสตร์ ฯลฯ และบุคลากรประเภทที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ฯลฯ นั้น บุคลากรประเภทแรก คือ " อาจารย์ " เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของคณะ เนื่องจากอาจารย์เป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ 4 ประการของสถาบันอุดมศึกษาโดยตรง (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, ม.ป.ป.) ดังนั้น หน้าที่ของอาจารย์ในคณะแพทยศาสตร์จึงคล้ายคลึงกับอาจารย์ในคณะต่างๆของมหาวิทยาลัย คือ สอน วิจัย บริการ และบำรุงศิลปวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม คณะแพทยศาสตร์ไม่เหมือนคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยในแง่ที่ต้องรับภาระหนักในการให้บริการ การให้บริการที่ติดกับการสอนและการวิจัยรวมเป็นหนึ่งเดียวที่แยกกันมิได้ (ประเวศ วะสี, 2527) นอกจากนี้ Guillbert (1979) ได้กล่าวถึง งานของอาจารย์ในโรงเรียนแพทย์ไว้ว่า " อาจารย์ในโรงเรียนแพทย์ต้องดำเนินการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งรวมถึงการเขียนรายงานและบทความต่าง ๆ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ ต้องวางแผนและควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน



ในห้องปฏิบัติการและหอผู้ป่วย ภาระสุดท้ายซึ่งเป็นภาระสำคัญเหนือกว่างานอื่น ๆ คือ การสอน อันหมายถึงการเตรียมการสอน การบรรยาย การควบคุมดูแลนิสิต ระหว่างการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการและหอผู้ป่วย การออกข้อสอบ การประเมินผล การสอบปากเปล่า นอกจากนี้ยังรวมถึง การเข้าร่วมประชุมทางวิทยาศาสตร์และการประชุมด้านการบริหารต่าง ๆ อีกมากมายด้วย "

หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตของไทยในปัจจุบัน มีระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตร 6 ปี มักเรียกว่าหลักสูตร 1-2-3 ตามจำนวนปีของช่วงต่าง ๆ ในหลักสูตร ดังนี้ (ภูเก็ต วาจันนท์, 2529)

ช่วงเตรียมแพทย์ 1 ปี ศึกษาวิชาทางวิทยาศาสตร์เป็นสำคัญ

ช่วงปริคัลนิก 2 ปี ศึกษาวิชาทางเวชวิทยาศาสตร์ หรือ วิทยาศาสตร์การแพทย์เป็น ส่วนสำคัญ

ช่วงคลินิก 3 ปี ศึกษาวิชาทางเวชศาสตร์เป็นสำคัญในช่วง 2 ปีแรก ส่วนที่เหลืออีก 1 ปี คือ ปีสุดท้ายของหลักสูตร เรียกว่า ช่วงเวชปฏิบัติ เป็นช่วงที่ฝึกฝนประยุกต์ใช้วิชาความรู้เพื่อ เป็นแพทย์

ในกระบวนการผลิตแพทย์ตามหลักสูตรดังกล่าว มีโครงสร้างที่อาจจำแนกออกเป็น 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 ช่วงเตรียมแพทย์อยู่ในคณะวิทยาศาสตร์ ส่วนช่วงที่เหลืออยู่ในคณะแพทยศาสตร์ แบบนี้ถือเป็นแบบที่มีมาแต่เดิม ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล (สายศิริราช) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า (ซึ่งเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดล) และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบที่ 2 ช่วงเตรียมแพทย์และช่วงปริคัลนิกอยู่ในคณะวิทยาศาสตร์ ช่วงที่เหลืออยู่ใน คณะแพทยศาสตร์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหิดล (สายรามายัตต์) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ คณะแพทยศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ มหาวิทยาลัยรังสิต อีกแห่งหนึ่งด้วย (วิกัลย์ พงศ์พนิตานนท์, 2533)



จากโครงสร้าง 2 แบบดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีส่วนที่แตกต่างกันคือ ในช่วงปริคณีกมีคณะแพทยศาสตร์ 5 แห่ง ที่ผลิตแพทย์เรียนระดับปริคณีกที่คณะแพทยศาสตร์ คือ มหาวิทยาลัยมหิดล (สายศิริราช) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดลอีก 1 แห่ง คือ วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ส่วนคณะแพทยศาสตร์แห่งอื่นๆเรียนระดับปริคณีกที่คณะวิทยาศาสตร์

การศึกษาแพทย์ในระดับปริคณีกมีความสำคัญมากในกระบวนการผลิตแพทย์ เนื่องจากเป็นการศึกษาเพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้มีความรู้พื้นฐานในการที่จะไปศึกษาต่อในระดับคณีกต่อไป ปัญหาการจัดการศึกษาในระดับนี้ที่เป็นที่ทราบกันดีประการหนึ่ง คือ ปัญหาด้านการขาดอาจารย์ (สัจจันต์ อังถาวร, 2529) จากสรุปรายงานเรื่อง " การบริหารโรงเรียนแพทย์และโรงพยาบาล-สมทบ " (การประชุมมอบรมแพทยศาสตรศึกษาของชาติ ครั้งที่ 5, 2529) ได้กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์ที่สอนระดับปริคณีกว่า ได้มีการอภิปรายถึงปัญหาการขาดแคลนอาจารย์แพทย์ทางปริคณีกมาตั้งแต่การประชุมมอบรมแพทยศาสตรศึกษาของชาติ ครั้งที่ 1 ในปี พ.ศ. 2499 แต่ยังมีได้มีการแก้ไขอย่างจริงจัง แต่ละสถาบันแก้ไขไปเองโดยไม่มีวิถีทางที่ชัดเจน และจากรายงานการประเมินผลการประชุมแพทยศาสตรศึกษาของชาติ ครั้งที่ 4 ในภาคผนวกที่ 3 เรื่อง " การเตรียมอาจารย์แพทย์ทาง Pre-medical , Pre-clinic " ได้กล่าวถึงปัญหานี้ว่า " คณะแพทยศาสตร์ทุกแห่งต่างประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์แพทย์ทางปริคณีก " (ไม่รวมคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งขณะนั้นยังมิได้เริ่มดำเนินการ) ดังนั้น คณะแพทยศาสตร์บางแห่งจึงต้องจัดให้นิสิตแพทย์ไปศึกษาระดับปริคณีกที่คณะวิทยาศาสตร์ ในขณะที่เดียวกันแม้จะได้พยายามดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มปริมาณอาจารย์แพทย์ทางปริคณีก เช่น ให้นักวิจัยในสาขาปริคณีกมากขึ้น เพิ่มเงินพิเศษสำหรับอาจารย์แพทย์ทางปริคณีก รับแพทย์ใช้ทุนมาเป็นอาจารย์ จัดโครงการสร้างอาจารย์แพทย์ทางปริคณีก (คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ตลอดจนใช้วิธีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของอาจารย์แพทย์ทางปริคณีก



เช่น เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ สนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ การจัดปริมาณงานให้เหมาะสม เป็นต้น แต่ปรากฏว่าอาจารย์แพทย์ทางปริคณีกยังมีจำนวนไม่เพียงพอ ปัจจุบันอาจารย์ที่สอนในระดับนี้จึงประกอบด้วยอาจารย์ที่เป็นแพทย์ส่วนหนึ่ง และอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้องอีกส่วนหนึ่ง หากอาจารย์ซึ่งมีจำนวนน้อยอยู่แล้วนี้ไม่มีความสุข ความพึงพอใจที่จะทำงาน และปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เต็มศักยภาพ ย่อมจะส่งผลต่อคุณภาพของ นิสิตแพทย์ อันจะเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาในระดับสูงขึ้นต่อไปอย่างแน่นอน

เมื่อบุคลากรประเภท " อาจารย์ปริคณีก " ของคณะแพทยศาสตร์ เป็นกำลังสำคัญหรือกำลังหลักส่วนหนึ่งของคณะดังกล่าวแล้ว จึงนับเป็นภาระหนักสำหรับผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะ หลักการประการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล คือ การจัดการให้บุคลากรได้ทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพและคงอยู่กับองค์การให้นานที่สุด เพื่อผลขั้นสุดท้ายขององค์การ คือ เพิ่มผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลผลิตตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (ทองจันทร์ หงส์ดารมภ์, 2529) นอกจากนี้ อาจารย์ปริคณีกส่วนหนึ่งยังเป็นผู้สำเร็จการศึกษาด้านแพทยศาสตร์ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีโอกาสในตลาดแรงงานและมีความเป็นอิสระในวิชาชีพสูง ความต้องการในการเข้าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยนั้นมียุทธศาสตร์หรือค่อนข้างต่ำ (แสง รัตนมงคลมาศ, 2530) ยิ่งไปกว่านั้นแพทย์เป็นจำนวนไม่น้อยที่ออกไปประกอบอาชีพในภาคเอกชนและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในต่างประเทศที่เรียกกันว่า " สมอทอง " ประกอบกับปัจจุบันยังมีการจัดตั้งสถาบันผลิตแพทย์ของเอกชนด้วย ดังนั้น สิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารคณะแพทยศาสตร์ คือ การชักจูงโน้มน้าวให้อาจารย์อยู่ปฏิบัติงานในคณะได้นาน ๆ การที่จะรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การได้นานที่สุดนั้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนจนสำรวจทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่อไป ดังที่ ทองจันทร์ หงส์ดารมภ์ (2529) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า " ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนแพทย์ควรมี ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน คุณภาพของงานที่ทำ ความคิดและความคาดหวังของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจในงาน เจตคติของบุคคลที่มีต่องานและองค์การ และสวัสดิการต่างๆ ที่เขาได้รับ "



การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้น ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้พอสมควร แต่การวิจัยดังกล่าวเป็นไปในลักษณะของการศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นภาพรวม ทว่ายังไม่เคยมีการวิจัยในระดับคณะมาก่อน ประกอบกับคณะแพทยศาสตร์ประสบปัญหา " อาจารย์ที่สอนในระดับปรีคลินิก " ดังที่ได้กล่าวแล้ว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในคณะแพทยศาสตร์ซึ่งมีหน้าที่ส่วนหนึ่งในการให้บริการแก่อาจารย์ จึงสนใจที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่สอนระดับปรีคลินิกในคณะแพทยศาสตร์ รวมทั้งศึกษาด้วยว่ามีปัจจัยอะไรบ้างส่งผลให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงาน โดยคณะแพทยศาสตร์ที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา คือ คณะแพทยศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล (สายศิริราช) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งจัดการเรียนการสอนระดับปรีคลินิกที่คณะแพทยศาสตร์เอง ในขณะที่คณะแพทยศาสตร์แห่งอื่นๆ จัดการเรียนการสอนระดับปรีคลินิกที่คณะวิทยาศาสตร์ และการวิจัยครั้งนี้ได้รวมอาจารย์ปรีคลินิกของวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้าซึ่งเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดลไว้ด้วย เนื่องจากเป็นสถาบันผลิตแพทย์ทหารซึ่งย่อมจะต้องมีระเบียบวินัยทางการทหารเข้ามาเกี่ยวข้อง

หากได้มีการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปรีคลินิกในมหาวิทยาลัยของรัฐนี้อย่างจริงจัง ผลที่ได้ย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของคณะแพทยศาสตร์ ตลอดจนหน่วยงานเหนือขึ้นไป คือ ทบวงมหาวิทยาลัย ที่จะได้ทราบถึงความพึงพอใจในงาน ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่สอนระดับปรีคลินิกในคณะแพทยศาสตร์ ซึ่งจะ เป็นข้อมูลโดยตรงที่จะนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปรีคลินิกในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปรีคลินิกในมหาวิทยาลัยของรัฐ



### สมมติฐานในการวิจัย

ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาโทในมหาวิทยาลัยของรัฐ

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะ บุคลากรประเภท "อาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโท" " ซึ่งปฏิบัติงานอยู่จริงในคณะแพทยศาสตร์ของรัฐ 5 แห่ง คือ คณะแพทยศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล (สายศิริราช) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. จำนวนภาควิชาปริญญาโทของคณะแพทยศาสตร์ทั้ง 5 แห่งขึ้นอยู่กับการจัดแบ่งของมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นกำหนดให้ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชนเป็นภาควิชาปริญญาโท
3. การศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโทในคณะแพทยศาสตร์ใช้แบบวัดความพึงพอใจในงาน (Measurement of Job Satisfaction) ซึ่งวิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530) แปลและเรียบเรียงจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ Kanungo (1982)
4. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโทในคณะแพทยศาสตร์ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg และคณะ (1959) นำมากำหนดเป็นปัจจัยที่จะศึกษาได้ 10 ประการ คือ
  - 4.1 ความสำเร็จในงาน
  - 4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
  - 4.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
  - 4.4 ความรับผิดชอบ



- 4.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 4.6 นโยบายและการบริหารงาน
- 4.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 4.8 สภาพการทำงาน
- 4.9 ความมั่นคงในงาน
- 4.10 เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล

#### 5. ตัวแปรที่จะศึกษา

5.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์

คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 10 ปัจจัย ตามข้อ 3.1 - 3.10

5.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ

#### ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย

1. คณะแพทยศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง คณะแพทยศาสตร์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษา 5 แห่ง ซึ่งจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีที่คณะแพทยศาสตร์ ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริราชพยาบาล) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. อาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีในคณะแพทยศาสตร์ หมายถึง ข้าราชการสาย ก ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการเป็น ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาแพทยศาสตร์ หรือสาขาวิทยาศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง และสังกัดภาควิชาทางปริญญาตรี ได้แก่ ภาควิชากายวิภาคศาสตร์ สรีรวิทยา ชีวเคมี เภสัชวิทยา พยาธิวิทยา ปาราสิตวิทยา จุลชีววิทยา นิติเวชศาสตร์ เวชศาสตร์ชั้นสูงตร พยาธิวิทยาคลินิก เวชศาสตร์การธนาคารเลือด และเวชศาสตร์ชุมชน
3. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ได้แก่ ความพอใจ ความภูมิใจและเป็นสุขใจของอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีในคณะแพทยศาสตร์ที่มีต่องานที่ปฏิบัติ



4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทาย ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติ
5. ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้ประสบผลสำเร็จ เป็นอย่างดี
6. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ ความสำนึกในหน้าที่ รวมถึงความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
7. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น หรือ ได้ เข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ
8. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถและให้การยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ
9. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน การมอบหมายงาน และการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ระหว่างอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเกิดจากบรรยากาศที่เป็นมิตร ทั้งในด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน
11. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดให้อาจารย์พอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสะดวก ความเป็นระเบียบเรียบร้อย จำนวนชั่วโมงในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีจำนวนเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้งานได้ รวมถึงแสงสว่าง การระบายอากาศ สภาพที่ปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ เป็นต้น
12. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีที่มีต่อคุณค่าของงานที่รับผิดชอบ รวมถึงความเชื่อมั่นในความมั่นคงของอาชีพ
13. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง รายได้ประจำที่เหมาะสม เป็นธรรม และเพียงพอ โอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตลอดจนผลประโยชน์เกื้อกูลในลักษณะของสวัสดิการต่าง ๆ



### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารของคณะแพทยศาสตร์ จะได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปรีคลินิกในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของคณะแพทยศาสตร์ โดยผู้บริหารสามารถพิจารณานำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการบริหารบุคลากรประเภท " อาจารย์ปรีคลินิก " ตลอดจนปรับปรุงสภาพการดำเนินงานด้านต่างๆ ของคณะ
3. เป็นข้อมูลให้หน่วยงานเหนือขึ้นไป เช่น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่คณะแพทยศาสตร์นั้นสังกัดอยู่ รวมถึงทบวงมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานและอาจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานของคณะแพทยศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ปรีคลินิก เพื่อจะได้หาแนวทางปรับปรุงและแก้ไขต่อไป

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ที่สอนระดับปรีคลินิกในคณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยของรัฐ 5 แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริราชพยาบาล) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งมีจำนวนอาจารย์ที่สอนระดับปรีคลินิก ทั้งหมด 439 คน ประกอบด้วย อาจารย์ที่เป็นแพทย์ 207 คน และอาจารย์ที่มีได้เป็นแพทย์ 232 คน ผู้วิจัยจะศึกษาจากประชากรทั้งหมดโดยไม่มี การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
- ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดกำหนดให้เลือกตอบ (Checklist)
- ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งวิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530) แปลและเรียบเรียงจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ Kanungo (1982) ประกอบด้วยข้อความจำนวน 16 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโทในคณะแพทยศาสตร์เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg และคณะ (1959) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)
- ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามตอนที่ 3 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและการใช้ภาษา ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
- 4.2 ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโทในคณะแพทยศาสตร์ของรัฐ วิเคราะห์โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ
- 4.4 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน



การเสนอผลการวิจัย

บทที่ 1   ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา   วัตถุประสงค์ของการวิจัย   สมมุติฐาน-  
การวิจัย   ขอบเขตของการวิจัย   ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย   วิธีดำเนินการวิจัย  
ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2   แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3   วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ประชากร เครื่องมือที่ใช้-  
ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4   การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5   สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย