

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*นางนันทิยา บุญเปียง และ **นางสาวปราณี เหมือนสิงห์

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน ในรอบปีงบประมาณ 2555 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) เมื่อพิจารณาตามกลุ่มบุคลากรพบว่า บุคลากรสายผู้สอน มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$) และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย พบว่า ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.63$) ด้านสวัสดิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.53$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.52$) ด้านผู้นำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$) เมื่อพิจารณาตามบุคลากรทั้งสองกลุ่ม พบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกคือ มีความสุขในครอบครัว รู้สึกชื่นชมกับผลงานของเพื่อนร่วมงาน และมีความภาคภูมิใจในตนเอง ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายผู้สนับสนุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกคือ มีความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกชื่นชมกับผลงานของเพื่อนร่วมงาน และมีความภูมิใจในองค์กร ที่ทำงานอยู่ทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัย ตามลำดับ

ABSTRACT

This descriptive research was conducted with the aim to investigate personnel's levels of work satisfaction and quality of life at the Faculty of Nursing Khon Kaen University. Target population included all staffs working in every unit at the Faculty of Nursing during the 2012 fiscal year. A questionnaire was used as a research instrument. Data analysis was completed using a statistical program to obtain percentages, means and standard deviations.

Results revealed that the Faculty of Nursing personnel indicated a moderate level of overall work satisfaction ($\bar{x} = 3.49$). When examining closely it was found that the teaching staffs reported a high level of work satisfaction ($\bar{x} = 3.55$) while supporting staffs stated a moderate level

* เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ชำนาญการ)

** บุคคล (ชำนาญการ)

of work satisfaction ($\bar{x} = 3.45$). When considering each dimension of work satisfaction it was found that the satisfactions in terms of job responsibility, benefits, work environment and organizational culture, and leadership were reported at a high level ($\bar{x} = 3.63, 3.53, 3.52, \text{ and } 3.51$ respectively). Satisfactions related to personnel development/career advancement and job appraisal were rated at a moderate level ($\bar{x} = 3.42$ and 3.35 respectively).

In addition, the satisfaction in quality of life was rated at a high level ($\bar{x} = 3.62$). Both the teaching and supporting staffs reported high overall quality of life ($\bar{x} = 3.67$ and 3.57 respectively). The highest rated aspects of quality of life reported by teaching staffs were family happiness, appreciation in colleagues' achievement, and self-respect. Similarly, the supporting staffs rated their highest quality of life in terms of self-respect, colleagues' achievement and pride to be employed by the Faculty of Nursing and the University.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันระบบราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจมีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ศึกษาคุณลักษณะและทักษะเฉพาะที่สำคัญของข้าราชการไทย ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 11 ประการ คือ 1) ทักษะในการใช้ความคิด 2) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 3) การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 4) ทักษะในการสื่อสาร 5) ความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ 6) การมุ่งเน้นให้บริการ 7) จริยธรรม 8) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 9) ความสามารถในการ

แก้ปัญหา 10) การทำงานเป็นทีม 11) ทักษะพื้นฐานทางด้านคอมพิวเตอร์ (ศุภชัย เยาว์ประภาส, 2546 : 59-60) ในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงได้พยายามพัฒนาและแสวงหาวิธีการ เพื่อความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้าง ลดขั้นตอนการทำงานหรือการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ยังนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการทำงานเพราะคนคือ ผู้ขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จหรือถอยหลังสู่ความล้มเหลว “การบริหารบุคลากร” เป็นงานที่ยากและมีปัญหาามากที่สุด นักบริหารหลายคนต้องหนักใจกับปัญหาอันเกิดจากผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ความร่วมมือ ทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อเป็นการมุ่งเน้นให้เห็นถึง คนเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศและการศึกษามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคน ดังนั้นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาไทย ทั้งในด้านสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอย่างเสมอภาคกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและการศึกษาดังกล่าว จะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อันเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 4)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิต รวมทั้งข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ นำมาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิต ของบุคลากรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรให้มีความเหมาะสมมากขึ้นและรายงานคณะกรรมการประเมินภายในคณะพยาบาลศาสตร์ รวมทั้งเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง และนำไปสู่การสร้างสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและความ ผาสุกในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในคุณภาพ ชีวิตของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น
- 3) เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตใน ด้านต่างๆ ของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน ในรอบปีงบประมาณ 2555 ประกอบด้วย

- บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัย) จำนวน 101 คน
- บุคลากรสายสนับสนุน (สาย ข. ค. พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้าง) จำนวน 136 คน กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ประชากรเป็นกลุ่ม ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือและคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารตำรา และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้าง

แบบสอบถาม

- 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
- 3) นำข้อมูลจากการศึกษาามาสร้างแบบสอบถาม เสนอที่ปรึกษาโครงการวิจัย
- 4) เสนอร่างเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบ (Format) ตรวจสอบด้านภาษา (Wording) และความเหมาะสมในเรื่องเวลา (Timing)
- 5) ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
- 6) ทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลกับ กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาวิจัย

2. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยได้สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อความที่ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (P) หน้ากลุ่ม ข้อความที่กำหนดและเติมข้อความ หรือตัวเลขให้สมบูรณ์ ตามความเป็นจริง ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูล ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาตำแหน่ง และ ระยะเวลาที่รับราชการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจและ ความผาสุกในฐานะบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์เป็น ข้อคำถามที่วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้นำ ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ และการพัฒนาบุคลากร/การ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน ข้อคำถามเป็นแบบประมาณ ค่า (Rating Scale) มีการวัด 5 ระดับ คือ น้อยมาก น้อย ปานกลาง มากและมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ เป็นข้อคำถามที่วัดคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ข้อคำถามเป็นแบบประมาณ

ค่า (Rating Scale) มีการวัด 5 ระดับ คือ น้อยมาก น้อยปานกลาง มากและมากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นตามกรอบการวิจัย โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 237 ชุด ได้รับกลับคืนจำนวน 194 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.85

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงหาค่าความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจและความผูกพันมาหาค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ นำมาหาค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลความหมายของข้อมูลพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์จุดกลางของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนนของ Likert (อ้างในประยูร อาษานาม, 2543) มีรายละเอียดดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจ/คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจ/คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจ/คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจ/คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจ/คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.49$) เมื่อพิจารณาตามกลุ่มบุคลากรพบว่า บุคลากรสายผู้สอน มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.55$) ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}=3.45$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ มีเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนที่สมดุลกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนและ สายสนับสนุน พบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือ มีที่จอดรถอย่างสะดวกเพียงพอในสถานที่ทำงาน

ด้านผู้นำ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน พบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสายสนับสนุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสาย

ผู้สอนมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ผู้นำได้ให้ความสำคัญต่อคณาจารย์โดยมีการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจในโอกาสต่างๆ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ผู้นำได้มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรและร่วมแสดงความคิดเห็น

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน พบว่า บุคลากรทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติ

ด้านสวัสดิการ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน พบว่า บุคลากรทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและได้รับความเอาใจใส่จากหน่วยงานเมื่อเจ็บป่วย

ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างควมก้าวหน้าในสายงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน พบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ การได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านวิชาการ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน

2) ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.62$) เมื่อพิจารณาตามบุคลากรทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจมากที่สุดจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกคือ มีความสุข ในครอบครัว รู้สึกชื่นชมกับผลงานของเพื่อนร่วมงานและมีความภาคภูมิใจในตนเอง ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจมากที่สุดจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกคือ มีความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกชื่นชมกับผลงานของเพื่อนร่วมงาน และมีความภูมิใจในองค์กรที่ทำงานอยู่ทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัยตามลำดับ

อภิปรายผล

1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ โสภาทองขุนดำ (2550) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพกรในทีมกำกับดูแลผู้เสียภาษีในเขตท้องที่สำนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจและมีความผาสุกในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด สอดคล้องกับ ขนิญญา แจ่มจันทร์ (2548) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลต้นฉบับที่ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ และจะเห็นได้ว่าบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่สามารถใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุนต่างทุ่มเทความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้จากการปฏิบัติงานสอนของ

สายผู้สอนที่ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ มีการขึ้นนิเทศนักศึกษาตลอดสัปดาห์ รวมถึงการใช้ศักยภาพในการผลิตผลงานและงานวิจัยที่มีจำนวนมาก นอกจากนี้การได้มีความอิสระในการทำงานและอิสระในการตัดสินใจก็เป็นสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนก็มีความพึงพอใจที่ได้ใช้ศักยภาพของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ถือว่าได้ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่องค์กรและการได้ทำงาน ที่ถนัดและมีใจรักก็ โดยจะเห็นได้จากบุคลากรแต่ละคนที่ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งต่างปฏิบัติงานของตนด้วยความเต็มใจรักที่จะปฏิบัติงาน ใช้ทักษะและฝีมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2) ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับ ปวีณา ผาสุก (2547) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต อยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งต่างจาก ชนกเนตร วิไลโย (2551) ที่วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเลยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผลการศึกษาของ วนิดา เหลืองสังข์กุล (2552) กลับพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานของพนักงาน ที่มีต่อบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ในกรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรีที่พบว่าอยู่ในระดับสูง และจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตเรื่องของความภาคภูมิใจในตนเองสูงสุด แต่กลับพบว่ามี ความพึงพอใจในการได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาน้อยที่สุด เนื่องจากสาเหตุของเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนมีจำนวนมาก โดยเฉพาะบุคลากรสายผู้สอนที่ต้องปฏิบัติงานสอนตลอดทั้งสัปดาห์ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนก็มีภาระงานที่ค่อนข้างมาก จะเห็นได้จากการที่ต้องมาปฏิบัติงาน นอกเวลาเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการมีจำนวนอัตราค่าจ้าง

ที่น้อยแต่ภาระงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทำให้ไม่มีเวลาในการสร้างเสริมสุขภาพของตนเท่าที่ควร

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรใน คณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นการเฉพาะเจาะจงและมุ่งเน้นในเรื่องความสุขในที่ทำงาน
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์รวมทั้งการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิต
- 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ส่วนสำคัญ ที่ช่วยให้งานวิจัยสำเร็จลงได้คือได้รับคำแนะนำจาก ผศ.ดร.เสาวมาศ เกื่อนนาดี รองคณบดีฝ่ายบริหารและยุทธศาสตร์ และนางสุภาวดี ประดับวงศ์ เลขานุการคณะพยาบาลศาสตร์ ที่ได้สละเวลามาเป็นที่ปรึกษางานวิจัย ช่วยให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบ และแก้ไขรายงานการวิจัย ทำให้การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จออกมาเป็นรูปเล่ม รวมทั้งว่าที่ร้อยตรีสุวิจิต ผิวพันคำ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการเขียนรายงานวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไฉฉวี ใฉฉวี ใฉฉวี

บรรณานุกรม

1. ชนกเนตร วิไลโย. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเลย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 2551.
2. ชนิญญา แจ่มจันทร์. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล**. ปริญญาวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548.

3. ประยูร อาษานาม. **คู่มือการวิจัยทางการศึกษา.** ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2541.
4. ปวีณา ผาสุข. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.** ปรินญาวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2547.
5. วนิดา เหลืองสังข์กุล. **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาส่วนบริการลูกค้า จังหวัดราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552
6. โสภา ทองขุนดำ. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรในทีมกำกับดูแลผู้เสียภาษีในเขตท้องที่สำนักงานสรรพากรภาค 12.** ปรินญาวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550.