

## บทที่ 6

### สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาพทั้ง 4 แห่ง โดยนำแบบสอบถามไปให้แก่อาจารย์ที่สอนอยู่ในวิทยาลัยฯ จำนวนทั้งหมด 149 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 137 ฉบับ คิดเป็นอัตราตอบกลับ (Response rate) ร้อยละ 91.95 และจากการติดตามเหตุผลของผู้ที่ไม่ส่งแบบสอบถามคืน ทั้งสิ้น 12 คน พบว่าผู้ที่ไม่ได้รับแบบสอบถามจำนวน 2 คน คือ ผู้ที่กำลังลาไปศึกษาต่อแต่ไม่สามารถติดต่อได้ 1 คน และผู้เกษียณอายุราชการแล้วจำนวน 1 คน ผู้ที่ส่งแบบสอบถามคืนมาแล้วแต่ผู้วิจัยไม่ได้รับจำนวน 2 คน ผู้ที่คิดว่าแบบสอบถามมีความยาวมากเกินไป จำนวน 1 คน และผู้ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขเป็นระยะเวลาไม่ครบ 1 ปีจำนวน 3 คน ผู้ที่ไม่มีเวลาตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน และผู้ที่ย้ายไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นแล้วไม่สามารถติดต่อได้ 1 คน สรุปคือ มีผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามจริง ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.68 เท่านั้น

#### ข้อมูลลักษณะทั่วไป

อาจารย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาพตะวันออก เฉียงเหนือ จำนวน 51 คน (ร้อยละ 37.2) รองลงมาคือ วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคกลาง 39 คน (ร้อยละ 28.5) วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคเหนือ 24 คน (ร้อยละ 17.5) และวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคใต้ 23 คน (ร้อยละ 16.8)

อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน (ร้อยละ 66.4) เพศชายจำนวน 46 คน (ร้อยละ 33.6) และพบว่าสถานภาพสมรสของอาจารย์ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 90 คน (ร้อยละ 65.7) รองลงมา คือ โสด จำนวน 44 คน (ร้อยละ 32.1) หม้าย จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.5) และน้อยที่สุดคือ หย่าขาดกับคู่สมรสมีเพียง 1 คน (ร้อยละ 0.7) เท่านั้น

อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 59 คน (ร้อยละ 43.1) รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 27.7) อายุ 41-50 ปี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 23.4) และน้อยที่สุด คือ กลุ่มอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปมีจำนวนเพียง 8 คน (ร้อยละ 5.8)

วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาตรี 97 คน (ร้อยละ 70.8) รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 32 คน (ร้อยละ 23.4) ประกาศนียบัตร จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.9) และน้อยที่สุด คือ ระดับอนุปริญญา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.5) และอื่นๆ 2 คน (ร้อยละ 1.5) คือ ประกาศนียบัตรระดับหลังปริญญาและกำลังทำวิทยานิพนธ์

ตำแหน่งทางการบริหารส่วนใหญ่ คือ ตำแหน่งอาจารย์ผู้หนึ่ง จำนวน 94 คน (ร้อยละ 68.6) รองลงมาคือ หัวหน้าภาควิชา จำนวน 16 คน (ร้อยละ 11.7) หัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าฝ่าย จำนวน 13 คน (ร้อยละ 9.5) และอื่นๆ 14 คน (ร้อยละ 10.2)

ระดับเงินเดือนของอาจารย์ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 60 คน (ร้อยละ 48.2) รองลงมาคือ 10,000-14,999 บาท จำนวน 44 คน (ร้อยละ 32.1) เงินเดือนตั้งแต่ 15,000-25,000 บาท จำนวน 24 คน (ร้อยละ 17.5) และผู้ที่ไม่บอกระดับเงินเดือน จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.2) อาจารย์ส่วนใหญ่มีรายได้พิเศษ จำนวน 96 คน (ร้อยละ 70.1) ไม่มีรายได้พิเศษ 41 คน (ร้อยละ 29.9)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 32.1) รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 43 คน (ร้อยละ 31.4) ตั้งแต่ 11-20 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 26.3) น้อยที่สุดคือตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน (ร้อยละ 10.2)

#### ความพึงพอใจของอาจารย์

ความพึงพอใจในงานโดยรวมของอาจารย์ ส่วนใหญ่พึงพอใจมาก จำนวน 45 คน (ร้อยละ 32.8) รองลงมาคือ พึงพอใจปานกลาง จำนวน 76 คน (ร้อยละ 55.5) และไม่พึงพอใจ จำนวน 16 คน (ร้อยละ 11.7)

สำหรับสถานภาพการทำงานในอนาคตของอาจารย์ พบว่า ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานต่อไป จำนวน 70 คน (ร้อยละ 51.1) ย้ายออกหรือลาออก จำนวน มากถึง 54 คน (ร้อยละ 39.4) และผู้ที่ไม่ตอบ จำนวน 13 คน (ร้อยละ 9.5)

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ประเมินความพึงพอใจในงานโดย 11 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์แก่บุคคลและสวัสดิการ ทั้งหมด 44 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามที่อาจารย์จำนวนเกินกว่าร้อยละ 50 ให้คะแนน 4-5 ถือว่าพึงพอใจมากในกิจกรรมนั้น ส่วนข้อคำถามใดที่อาจารย์จำนวนเกินกว่าร้อยละ 50 ให้คะแนน 1-2 ถือว่าไม่พึงพอใจในกิจกรรมนั้น พบว่ามี 25 กิจกรรมที่อาจารย์มีความพึงพอใจมากตามลำดับ คือ การลาพักผ่อน, ความเคารพนับถือจากนักศึกษา, การเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษของนักศึกษา, ขนาดของโต๊ะทำงาน, ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน, เบี้ยเลี้ยง, การสั่งสรรกับเพื่อนร่วมงาน, ที่พักอาศัย, การยกย่องให้เกียรติจากสังคม, ความน่าสนใจของงาน, การมีส่วนร่วมในการอบรม, ความรักใคร่จากเพื่อนร่วมงาน, ผลการเรียนของนักศึกษา, โอกาสลาศึกษาต่อ, การนิเทศงานนักศึกษา, อิสระในการปฏิบัติงาน, งานในความรับผิดชอบ, ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน, ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา, ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา, การไปนิเทศงานต่างจังหวัด, โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม, ห้องทำงาน, ค่าแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา และอันดับสุดท้ายคือ การนำความรู้ไปใช้ของนักศึกษา โดยพิจารณาคำตอบในระบบสอบถาม ดังตารางที่ 22 เมื่อนำกิจกรรมที่อาจารย์มีความพึงพอใจมากมาพิจารณาคูสถาณภาพการทำงานในอนาคตของอาจารย์ที่จะปฏิบัติงานต่อไปพบว่า อาจารย์เกือบทั้งหมดที่มีความพึงพอใจกิจกรรมทั้ง 25 กิจกรรม ล้วนแต่ระบุว่า จะปฏิบัติงานต่อไป

อาจารย์ไม่พึงพอใจใน 3 กิจกรรม คือ โสภณทัศน์ (ปัจจัย - สภาพแวดล้อมในการทำงาน) การแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างกลุ่มอาจารย์ (ปัจจัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) และห้องสมุดมีสภาพไม่เหมาะสม (ปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน) โดยอาจารย์เกือบทั้งหมดที่ไม่พึงพอใจระบุว่า จะย้ายหรือลาออกจากราชการ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานและสถานภาพการทำงานที่จะปฏิบัติงานต่อไป ย้ายออกหรือลาออกจากราชการ พบว่ามีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยผู้ที่ไม่พึงพอใจในงานจะย้ายหรือลาออก ร้อยละ 92.9 และจะปฏิบัติงานต่อไปเพียงร้อยละ 7.1 เท่านั้น โดยอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาพได้มีแผนการที่จะย้ายหรือลาออกมากที่สุดถึงร้อยละ 47.8

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความไม่พึงพอใจในงานร้อยละ 35.7 ส่วนผู้ที่มีวุฒิประกาศนียบัตรไม่มีผู้ใดที่ไม่พึงพอใจเลย

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งบริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา, หัวหน้าหมวดและหัวหน้าฝ่ายทุกคนมีความพึงพอใจในงาน ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ผู้หนึ่งไม่พึงพอใจถึงร้อยละ 40.0

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคกลางมีความไม่พึงพอใจสูงสุด ร้อยละ 18.0

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า มีอาจารย์ที่มีแผนการที่จะย้ายออกไปทำงานหน่วยงานอื่นหรือลาออกจากราชการถึงร้อยละ 39.4 ซึ่งนับว่าเป็นอัตราที่สูงมากเมื่อเทียบกับวิทยาลัยอื่นที่มีฐานะเท่าเทียมกัน และยังพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการย้ายออกหรือลาออกจากราชการของอาจารย์อีกด้วย หากไม่ให้ความสำคัญในสิ่งนี้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะลดลงน้อยลงอย่างแน่นอน เนื่องจากเมื่อบุคลากรเปลี่ยนจะมีผลให้งานต้องขาดช่วงความต่อเนื่อง ทำให้มีผลกระทบต่องานในหลายๆ ด้าน จึงเห็นสมควรที่ผู้เกี่ยวข้อง จะได้รับไว้พิจารณา โดยผู้วิจัยจะขอเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขทั้ง 4 แห่งมีปัญหาหรือสิ่งที่อาจารย์เกิดความไม่พึงพอใจดังนี้ คือ

- วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคเหนือ มีปัญหาในเรื่อง เพื่อนร่วมงานขาดความเข้าใจระเบียบปฏิบัติราชการ, ภาระกิจมาก แต่บุคลากรน้อย, ขาดสิ่งสนับสนุนการสอน

- วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาพตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัญหาในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานน้อย, อุปกรณ์การสอนไม่เพียงพอ, งานพัสดุและธุรการล่าช้า, บุคลากรน้อย, การแบ่งพรรคแบ่งพวกของบุคลากรและ มีงานมากเกินไป

- วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคกลาง มีปัญหาการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา, อุปกรณ์การสอนไม่เหมาะสม, ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการประสานงานระหว่างภาควิชาไม่ดี

- วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ มีปัญหา การไม่ร่วมมือกันอย่างจริงจังของบุคลากร เนื่องจากขัดแย้งผลประโยชน์ และการประสานงานระหว่างภาควิชาและฝ่ายไม่เป็นระบบ

หากได้มีการนำไปปรับปรุงแก้ไขอย่างเหมาะสม อาจทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจและมีความรักในงานและตั้งใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสนับสนุนกลุ่มผู้ที่ไม่พึงพอใจให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เพื่อผลประโยชน์ต่อวิทยาลัยต่อไป

2. เมื่อทราบว่าวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ อาจารย์มีแนวโน้มจะย้ายออกหรือลาออกจากราชการในอัตราสูงถึงร้อยละ 47.8 โดยมีสาเหตุการย้ายออกที่สำคัญ คือ ย้ายติดตามครอบครัว, ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม และต้องการความก้าวหน้า ส่วนสาเหตุของการลาออกจากราชการที่สำคัญ คือ งานไม่มีความก้าวหน้า และ เพื่อประกอบธุรกิจส่วนตัว จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพื่อหาแนวทางในการลดอัตราการย้ายหรือลาออกจากงานให้น้อยลงที่สุดเท่าที่จะทำได้

3. ควรมีการศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของแต่ละวิทยาลัยอย่างถ่องแท้เพื่อไม่ให้เป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจในงาน และทำให้บุคลากรต้องย้ายออกหรือลาออกต่อไป และควรที่จะมีการศึกษาในกลุ่มอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลต่อไปด้วย