

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผู้วิจัยทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ ในวิทยาลัยการ
สาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง โดยนำแบบสอบถามไปให้แก่อาจารย์ที่สอนอยู่ใน
วิทยาลัยฯ จำนวนทั้งหมด 149 คน ในวันที่ผู้วิจัยถือหนังสือขอุญาตเก็บข้อมูลไป
เสนอผู้อำนวยการวิทยาลัยฯทั้ง 4 แห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 137
ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับ (Response rate) ร้อยละ 91.95 และจากการ
ติดตามเหตุผลของผู้ที่ไม่ส่งแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 12 คน พบว่าผู้ที่ไม่ได้รับแบบ
สอบถามจำนวน 2 คนคือเป็นผู้ที่กำลังลาไปศึกษาต่อแต่ไม่สามารถติดต่อได้จำนวน
1 คนและผู้เกษียณอายุราชการแล้วจำนวน 1 คน ผู้ที่ส่งแบบสอบถามคืนมาแล้ว
แต่ผู้วิจัยไม่ได้รับจำนวน 2 คน ผู้ที่คิดว่าแบบสอบถามมีความยาวมากเกินไป
จำนวน 1 คน และผู้ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขเป็นระยะเวลาไม่ครบ
1 ปี จำนวน 3 คน ผู้ที่ไม่มีเวลาตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 คน และผู้ที่ย้ายไป
ปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นแล้วติดต่อไม่ได้ จำนวน 1 คน สรุปคือ มีผู้ที่ไม่ตอบแบบ
สอบถามจริง ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.68 เท่านั้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของอาจารย์

ตารางที่ 1 แสดงวิทยาลัยการสาขารณสุขภาคที่สังกัดพบว่า ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์จากวิทยาลัยการสาขารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 51 คน (ร้อยละ 37.2) รองลงมาคือ วิทยาลัยการสาขารณสุขภาคกลางจำนวน 39 คน (ร้อยละ 28.5) วิทยาลัยการสาขารณสุขภาคเหนือ จำนวน 24 คน (ร้อยละ 17.5) และน้อยที่สุดคือ วิทยาลัยการสาขารณสุขภาคใต้ จำนวน 23 คน (ร้อยละ 16.8)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาขารณสุขภาค จำแนกตามวิทยาลัย ฯ ภาคที่สังกัด

วิทยาลัย ฯ ภาคที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาคเหนือ	24	17.5
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	51	37.2
ภาคกลาง	39	28.5
ภาคใต้	23	16.8
รวม	137	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภากาศเหนือเป็นเพศหญิงมีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 45.8) อาจารย์เพศชายซึ่งมีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 54.2) วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภากาศตะวันออกเฉียงเหนือมีอาจารย์เพศหญิงมีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 74.5) เพศชาย จำนวน 13 คน (ร้อยละ 25.5) วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภากาศกลางมีอาจารย์เพศหญิงจำนวน 28 คน (ร้อยละ 71.8) เพศชาย จำนวน 11 คน (ร้อยละ 28.2) และวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภากาศใต้มีอาจารย์เพศหญิงจำนวน 14 (ร้อยละ 60.9) เพศชายจำนวน 9 คน (ร้อยละ 39.1) เมื่อคิดอายุของอาจารย์ทั้ง 4 แห่ง พบว่า อาจารย์มีอายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี อายุเฉลี่ย 36.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.13 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภากาศ ที่ต่างเพศกันจำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธารณสุขสุภากาศ	เหนือ	ตะวันออก เฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม	จำนวน ร้อยละ
เพศ						
หญิง	11	38	28	14		91
	45.8	74.5	71.8	60.9		66.4
ชาย	13	13	11	9		46
	54.2	25.5	28.2	39.1		33.6
รวม	จำนวน	24	51	39	23	137
	ร้อยละ	17.5	37.2	28.5	16.8	100.0

$$\bar{X} = 36.70 \quad S.D. = 8.13 \quad \text{Min} = 23 \quad \text{Max} = 59$$

สถานภาพสมรสของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ ส่วนใหญ่สมรสแล้วจำนวน 17 คน (ร้อยละ 70.8) รองลงมา คือ โสดจำนวน 5 คน (ร้อยละ 70.8) ผู้ที่เป็นหม้ายจำนวน 1 คน (ร้อยละ 4.2) ผู้ที่หย่ากับคู่สมรสจำนวน 1 คน (ร้อยละ 4.2) วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคู่สมรสส่วนใหญ่ จำนวน 32 คน (ร้อยละ 62.8) รองลงมาคือ โสด 18 คน (ร้อยละ 35.3) หม้าย 1 คน (ร้อยละ 1.9) วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลางส่วนใหญ่มีคู่สมรส จำนวน 30 คน (ร้อยละ 21.9) รองลงมา คือ โสด 9 คน (ร้อยละ 6.6) และวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ส่วนใหญ่โสดจำนวน 12 คน (ร้อยละ 8.8) รองลงมา คือ ผู้ที่มีคู่สมรส จำนวน 11 คน (ร้อยละ 8.0)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธารณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม จำนวน ร้อยละ
สถานภาพสมรส					
โสด	5 20.8	18 35.3	9 6.6	12 8.8	44 32.1
คู่	17 70.8	32 62.8	30 21.9	11 8.0	90 65.7
หม้าย	1 4.2	1 1.9	0 0.0	0 0.0	2 1.5
หย่า	1 4.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 .7
รวม จำนวน	24	51	39	23	137
ร้อยละ	17.5	37.2	28.5	16.8	100.0

จำนวนและร้อยละของกลุ่มอายุอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธาณสุขภาค
วิทยาลัยการสาธาณสุขภาคเหนือส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 11 คน(ร้อย
ละ 45.8) รองมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 9 คน(ร้อยละ 37.5) กลุ่มอายุ
ต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 4 คน(ร้อยละ 16.7) วิทยาลัยการสาธาณสุขภาคกลาง
ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 16 คน(ร้อยละ 41.0) รองลงมา คือ กลุ่ม
อายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน(ร้อยละ 30.8)กลุ่มอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน
8 คน(ร้อยละ 20.5) น้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน(ร้อยละ
7.7) และภาคใต้มีอาจารย์ที่จัดอยู่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปี รองลงมาคือ กลุ่มอายุ
น้อยกว่า 31 ปี จำนวน 5 คน(ร้อยละ 21.7) กลุ่มอายุ 41-50 ปี จำนวน 4
คน(ร้อยละ 17.4) กลุ่มอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน (ร้อยละ 4.3)
ดังแสดงในตารางที่ 4

อาชีพของคู้สมรสของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธาณสุขภาค แยกตาม
ภาค พบว่าภาคเหนือส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการ จำนวน 13 คน(ร้อยละ 68.4)
รองลงมา คือ ธุรกิจส่วนตัว 3 คน (ร้อยละ 15.8) และอื่น ๆ 3 คน (ร้อยละ
15.8) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการ จำนวน 24 คน
(ร้อยละ 68.6) รองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว 4 คน(ร้อยละ 12.1) รัฐวิสาหกิจ
2 คน(ร้อยละ 6.1) และอื่น ๆ 2 คน(ร้อยละ 6.1) รับจ้าง 1 คน(ร้อยละ
3.0) ภาคกลางส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการ 14 คน(ร้อยละ 35.9) รองลงมา
คือ รัฐวิสาหกิจ 8 คน(ร้อยละ 20.5) ธุรกิจส่วนตัว 4 คน(ร้อยละ 10.3)และ
รับจ้าง 4 คน(ร้อยละ 10.3) ส่วนภาคใต้ รับราชการมากที่สุด 9 คน (ร้อยละ
81.8) รัฐวิสาหกิจ 1 คน ร้อยละ 9.1) และธุรกิจส่วนตัว จำนวน 1 คน
(ร้อยละ 9.1) ดังตารางที่ 5

เมื่อพิจารณารายได้ของคู้สมรสเป็นรายเดือน จากตารางที่ 6 พบว่า
คู้สมรสของอาจารย์ในวิทยาลัยฯ ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน
จำนวน 57 คน(ร้อยละ 64.0) รองลงมาคือ 15001-20000 บาท จำนวน 15
คน(ร้อยละ16.8) รายได้ 20001-40000 บาท จำนวน 11 คน(ร้อยละ12.4)
คู้สมรสของอาจารย์ที่มีรายได้เดือนละ 100000 บาทต่อเดือนจำนวน 1 คน ร้อย
ละ 1.1) โดยเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยฯภาคกลาง

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการ
สาธารณสุขภาคที่มีอายุแตกต่างกัน จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธารณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม จำนวน ร้อยละ
กลุ่มอายุ					
≤ 30 ปี	4 16.7	21 41.2	8 20.5	5 21.7	38 27.7
31-40 ปี	11 45.8	19 37.3	16 41.0	13 56.5	59 43.1
41-50 ปี	9 37.5	7 13.7	12 30.8	4 17.4	32 23.4
≥ 51 ปี	0 0.0	4 7.8	3 7.7	1 4.3	8 5.8
รวม จำนวน ร้อยละ	24 17.5	51 37.2	39 28.5	23 16.8	137 100.0

ศูนย์วิทยุทันตแพทย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาขารณสุขภาค
ภาค ที่อาชีพคู่สมรสแตกต่างกัน จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาขารณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออก เฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม	จำนวน ร้อยละ
อาชีพคู่สมรส						
	13	24	14	9		60
รับราชการ	68.4	68.6	35.9	81.8		64.6
	0	2	8	1		11
รัฐวิสาหกิจ	0.0	6.1	20.5	9.1		11.8
	3	4	4	1		12
ธุรกิจส่วนตัว	15.8	12.1	10.3	9.1		12.9
	0	1	4	0		5
รับจ้าง	0.0	3.0	10.3	0.0		5.4
	3	2	0	0		5
อื่น ๆ	15.8	6.1	0.0	0.0		5.4
รวม						
จำนวน	19	33	30	11		93
ร้อยละ	20.4	35.5	32.3	11.8		100.0



ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข
ภาค ที่คู่สมรสมีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธารณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออก เฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม จำนวน ร้อยละ
รายได้คู่สมรส					
	13	23	11	10	57
≤ 15000 บาท	76.5	71.9	37.9	90.9	64.0
15001-20000	2	4	8	1	15
	11.8	12.5	27.6	9.1	16.8
20001-40000	0	4	7	0	11
	0.0	12.5	24.1	0.0	12.4
100000 บาท	0	0	1	0	1
	0.0	0.0	3.4	0.0	1.1
ไม่ตอบ	2	1	2	0	5
	11.8	3.1	6.9	0.0	5.6
รวม จำนวน	17	32	29	11	89
ร้อยละ	19.1	36.0	32.6	12.3	100.0

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนบุตรของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคพบว่าภาคเหนือส่วนใหญ่มีบุตร 1-2 คน จำนวน 10 คน (ร้อยละ 41.7) รองลงมา คือ ตั้งแต่ 3-6 คน จำนวน 6 คน (ร้อยละ 25.0) ไม่มีคู่สมรสจำนวน 5 คน (ร้อยละ 20.8) น้อยที่สุดคือ สมรสแต่ยังไม่มีบุตร จำนวน 3 คน (ร้อยละ 12.5) วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีบุตร 1-2 คน จำนวน 20 คน (ร้อยละ 39.2) รองลงมา คือ ผู้ที่ยังไม่สมรส จำนวน 18 คน (ร้อยละ 35.3) น้อยที่สุด คือ สมรสแล้วยังไม่มีบุตร 5 คน (ร้อยละ 9.8) วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง ส่วนใหญ่มีบุตร 1-2 คน จำนวน 24 คน (ร้อยละ 61.5) รองลงมา คือ ผู้ที่ยังไม่สมรส จำนวน 9 คน (ร้อยละ 23.1) น้อยที่สุด คือ สมรสแล้วยังไม่มีบุตร จำนวนเพียง 1 คน (ร้อยละ 2.6) ผู้ที่มีบุตร ตั้งแต่ 3 คนเป็นต้นไป มีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 13.9) โดยภาคใต้ไม่มีผู้ที่มีบุตรจำนวนเกินกว่า 2 คน และน้อยที่สุดคือผู้ที่สมรสแล้วแต่ยังไม่มีบุตร จำนวน 12 คน (ร้อยละ 8.8) วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ ส่วนใหญ่ยังไม่สมรส จำนวน 12 คน (ร้อยละ 52.2) รองลงมาคือ มีบุตร 1-2 คน จำนวน 8 คน (ร้อยละ 34.8) น้อยที่สุด คือ สมรสแล้วยังไม่มีบุตร จำนวน 3 คน (ร้อยละ 13.3)

ตารางที่ 8 แสดงวุฒิการศึกษาสูงสุดของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค พบว่าอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 79.2) รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 4 คน (ร้อยละ 16.7) น้อยที่สุด คือ อนุปริญญา 1 คน (ร้อยละ 4.2) วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 35 คน (ร้อยละ 68.6) รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 11 คน (ร้อยละ 21.6) วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลางส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 66.7) รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 11 คน (ร้อยละ 28.2) อนุปริญญา 1 คน (ร้อยละ 2.6) วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 73.9) รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 6 คน (ร้อยละ 26.1) ตั้งตารางที่ 8

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข
ภาค ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธารณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม จำนวน ร้อยละ
จำนวนบุตร					
ไม่มีบุตร	3 12.5	5 9.8	1 2.6	3 13.3	12 8.8
≤ 2 คน	10 41.7	20 39.2	24 61.5	8 34.8	62 45.3
3-6 คน	6 25.0	8 15.7	5 12.8	0 0.0	19 13.9
ยังไม่สมรส	5 20.8	18 35.3	9 23.1	12 52.2	44 32.1
รวม จำนวน	24	51	39	23	137
ร้อยละ	17.5	37.2	28.5	16.8	100.0

ศูนย์วิทยุทันตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข
ภาค ที่มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดแตกต่างกัน จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธารณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม จำนวน ร้อยละ
วุฒิการศึกษา ชั้นสูงสุด					
ประกาศนียบัตร	0 0.0	4 7.8	0 0.0	0 0.0	4 2.9
อนุปริญญา	1 4.2	0 0.0	1 2.6	0 0.0	2 1.5
ปริญญาตรี	19 79.2	35 68.6	26 66.7	17 73.9	97 70.8
ปริญญาโท	4 16.7	11 21.6	11 28.2	6 26.1	32 23.4
อื่น ๆ	0 0.0	1 2.0	1 2.6	0 0.0	2 1.5
รวม จำนวน	24	51	39	23	137
ร้อยละ	17.5	37.2	28.5	16.8	100.0

จากตารางที่ 9 วุฒิการศึกษาระดับสูงสุดเมื่อเริ่มเข้าปฏิบัติงานของ
 อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางด้านสาธารณสุข
 หรือพยาบาลจำนวนสาขาละ 29 คน (ร้อยละ 21.2) โดยทุกภาคยกเว้นภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนผู้มีวุฒิสำชาสาธารณสุขมากกว่าสาขาพยาบาล
 รองลงมา คือ ทันตแพทย์และเภสัชกร จำนวนรวม 20 คน (ร้อยละ 14.6)
 เจ้าพนักงานสาธารณสุข, เจ้าพนักงานเภสัชกรรม, และเจ้าพนักงานทันตภิบาล
 จำนวน 20 คน (ร้อยละ 14.6) และศึกษาศาสตร์, ครุศาสตร์ จำนวน 20 คน
 (ร้อยละ 14.6) เช่นกัน สาขาอื่นๆ จำนวน 13 คน คือ ประกาศนียบัตร 3 คน
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(บัญชี) 2 คน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข 1 คน
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาศิลปกรรม 2 คน นิติศาสตร์ 1 คน
 คหกรรมศาสตร์ 1 คน อนุปริญญา 2 คน ปริญญาโท 1 คน (ร้อยละ 9.5)
 และน้อยที่สุด คือ วิทยาศาสตร์ จำนวนเพียง 5 คน (ร้อยละ 3.6)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข
ภาค ตามวุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มเข้าปฏิบัติงานที่วิทยาลัยฯ จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธารณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม	จำนวน ร้อยละ
วุฒิการศึกษา เมื่อเริ่มปฏิบัติงาน						
สาธารณสุข	6 25.0	9 17.6	8 20.5	6 26.1	29	21.2
พยาบาล	4 16.7	15 29.4	5 12.8	5 21.7	29	21.2
เจ้าพนักงาน - สาธารณสุข	1 4.2	8 15.7	9 23.1	2 8.7	20	14.6
ทันตแพทย์, เภสัชกร	2 8.3	10 19.6	8 20.5	0 0.0	20	14.6
ศึกษาศาสตร์	4 16.7	5 9.8	4 10.3	7 30.4	20	14.6
ครุศาสตร์	3 12.5	1 2.0	1 2.6	0 0.0	5	3.6

ตารางที่ 9 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการ
สาธาณสุขภาค ตามการศึกษาเมื่อเริ่มเข้าปฏิบัติงานที่วิทยาลัยฯ จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธาณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออก เฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม	จำนวน ร้อยละ
วุฒิการศึกษา เมื่อเริ่มปฏิบัติงาน						
อื่น ๆ	4	3	3	3	13	
	16.7	5.9	7.7	13.0	9.5	
รวม จำนวน	24	51	39	23	137	
ร้อยละ	17.5	37.2	28.5	16.8	100.0	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 แสดงถึงตำแหน่งหน้าที่ของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสขภาค พบว่า ส่วนใหญ่เป็นวิทยากร จำนวน 94 คน (ร้อยละ 68.6) รองลงมาคือ หัวหน้าภาควิชาจำนวน 16 คน (ร้อยละ 11.7) อื่นๆ จำนวน 14 คน (ร้อยละ 9.5) และน้อยที่สุดคือ หัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าฝ่าย จำนวน 13 คน (ร้อยละ 9.5)

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสขภาค จำแนกตามตำแหน่ง

วิทยาลัยการ สาธารณสุขสขภาค	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม	จำนวน ร้อยละ
ตำแหน่ง						
หัวหน้าภาควิชา	3	5	5	3	16	
	12.5	9.8	12.8	13.0	11.7	
หัวหน้าหมวด, หัวหน้าฝ่าย	3	6	2	2	13	
	12.5	11.8	5.1	8.7	9.5	
อาจารย์ผู้หนึ่ง	13	36	29	16	94	
	54.2	70.6	74.4	69.6	68.6	
อื่น ๆ	5	4	3	2	14	
	20.8	7.8	7.7	8.7	10.2	
รวม	จำนวน	24	51	39	23	137
	ร้อยละ	17.5	37.2	28.5	16.8	100.0

ตารางที่ 11 แสดงระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภากาต พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภากาตเหนือ ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 10,000-14,999 บาท จำนวน 12 คน (ร้อยละ 50.0) รองลงมาคือ ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 8 คน (ร้อยละ 33.3) น้อยที่สุด คือ เงินเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 4 คน (ร้อยละ 16.7) วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภากาตตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 29 คน (ร้อยละ 59.9) รองลงมา คือ 15,000-25,000 บาท จำนวน 11 คน (ร้อยละ 21.6) น้อยที่สุด คือ เงินเดือน 10,000-14,999 บาท จำนวน 9 คน (ร้อยละ 17.6) น้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,000-25,000 บาท จำนวน 8 คน (ร้อยละ 20.5) วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภากาตใต้ ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 13 คน (ร้อยละ 56.5) รองลงมา คือ เงินเดือน 1,000-14,999 บาท จำนวน 9 คน (ร้อยละ 39.1) น้อยที่สุด คือ เงินเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 1 คน (ร้อยละ 4.3) ดังตารางที่ 11

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธารณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม	จำนวน ร้อยละ
ระดับเงินเดือน						
< 10,000 บาท	8 33.3	29 59.9	16 41.1	13 56.5	66 48.2	
10,000-14,999	12 50.0	9 17.6	14 35.9	9 39.1	44 32.1	
15,000-25,000	4 16.7	11 21.6	8 20.5	1 4.3	24 17.5	
ไม่ตอบ	0 0.0	2 3.9	1 2.6	0 0.0	3 2.2	
รวม จำนวน	24	51	39	23	137	
ร้อยละ	17.5	37.2	28.5	16.8	100.0	

ศูนย์วิทยการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 12 แสดงรายได้พิเศษของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค พบว่า ส่วนใหญ่ ทุกวิทยาลัยฯมีผู้ที่ไม่มีรายได้พิเศษจำนวน 96 คน (ร้อยละ 70.1) ส่วนผู้ที่มีรายได้พิเศษมีเพียง 41 คน (ร้อยละ 29.9)

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคที่มีรายได้พิเศษ หรือไม่มี จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธารณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม	จำนวน ร้อยละ
รายได้พิเศษ						
ไม่มี	16	34	25	21	96	
	66.7	66.7	64.1	91.3	70.1	
มี	8	17	14	2	41	
	33.3	33.3	35.9	8.7	29.9	
รวม	24	51	39	23	137	
จำนวน						
ร้อยละ	17.5	37.2	28.5	16.8	100.0	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวของอาจารย์ในวิทยาลัยการ
 สาธารณสุขภาคเหนือ พบว่า ส่วนใหญ่มีพอใช้และเหลือเก็บ จำนวน 14 คน
 (ร้อยละ 58.3) รองลงมาคือผู้ที่มีพอใช้แต่ไม่มีเหลือเก็บจำนวน 10 คน (ร้อยละ
 41.7) ไม่มีผู้ที่ไม่พอใช้ วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีพอใช้และเหลือเก็บ จำนวน 25 คน (ร้อยละ 49.0) และผู้ที่มี
 พอใช้แต่ไม่มีเหลือ จำนวน 25 คน (ร้อยละ 49.0) ผู้ที่ไม่พอใช้มีเพียง 1 คน
 (ร้อยละ 2.0) เท่านั้น วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง ส่วนใหญ่มีพอใช้แต่ไม่มี
 เหลือจำนวน 20 คน (ร้อยละ 51.3) รองลงมาคือมีพอใช้และเหลือเก็บ จำนวน
 18 คน (ร้อยละ 46.2) วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ ส่วนใหญ่มีพอใช้และ
 เหลือเก็บ จำนวน 12 คน (ร้อยละ 52.2) และน้อยที่สุดคือ ผู้ที่ไม่พอใช้มีจำนวน
 เพียง 1 คน (ร้อยละ 4.3) ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข
 ภาค ที่มีภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวแตกต่างกัน จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธารณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม จำนวน ร้อยละ
ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว					
ไม่พอใช้	0	1	1	1	3
	0.0	2.0	2.6	4.3	2.2
พอใช้	10	25	20	10	65
แต่ไม่มีเหลือ	41.7	49.0	51.3	43.5	47.4
พอใช้และ	14	25	18	12	69
เหลือเก็บ	58.3	49.0	46.2	52.2	50.4
รวม จำนวน	24	51	39	23	137
ร้อยละ	17.5	37.2	28.5	16.8	100.0

อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยฯมาแล้ว 6-10 ปีจำนวน 10 คน(ร้อยละ 41.7)และ11-20 ปี จำนวน 10 คน(ร้อยละ 41.7) รองลงมาคือไม่เกิน 5 ปีจำนวน 3 คน(ร้อยละ 12.5) และน้อยที่สุดคือ ตั้งแต่ 21ปีเป็นต้นไป จำนวน 1 คน(ร้อยละ 4.2) อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยฯมาแล้วไม่เกิน5 ปี จำนวน 27 คน(ร้อยละ 52.9) รองลงมาคือ 6-10 ปี 12 คน(ร้อยละ 23.5) และที่น้อยที่สุดคือ ตั้งแต่ 21 ปีเป็นต้นไป จำนวน 5 คน (ร้อยละ 9.8) อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้ว 6-10 ปี 13 คน(ร้อยละ 33.3) รองลงมาคือ 11-20 ปีจำนวน12 คน (ร้อยละ 30.8) และปฏิบัติงานมาแล้วตั้งแต่ 21 ปีเป็นต้นไป 8 คน (ร้อยละ 20.5) และน้อยที่สุดคือ ตั้งแต่ 21 ปีเป็นต้นไป จำนวน 8 คน (ร้อยละ 20.5) ส่วนอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาไม่เกิน 5 ปี จำนวน 8 คน(ร้อยละ 34.8)และปฏิบัติงานมา 6-10 ปี จำนวน 8 คน(ร้อยละ 34.8) รองลงมาคือ 11-20 ปี จำนวน 7 คน(ร้อยละ 30.4) ไม่มีอาจารย์ผู้ใดปฏิบัติงานมานานกว่า 20 ปี ดังตารางที่ 14

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยฯ
ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาขารณศาสตร์	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม จำนวน ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน					
≤ 5 ปี	3 12.5	27 52.9	6 15.4	8 34.8	44 32.1
6-10 ปี	10 41.7	12 23.5	13 33.3	8 34.8	43 31.4
11-20 ปี	10 41.7	7 13.7	12 30.8	7 30.4	36 26.3
≥ 21 ปี	1 4.2	5 9.8	8 20.5	0 0.0	14 10.2
รวม	จำนวน 24 ร้อยละ 17.5	51 37.2	39 28.5	23 16.8	137 100.0

อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาพเหนือ ส่วนใหญ่มีงานสอนในภาควิชาตั้งแต่ 6-10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จำนวน 9 คน (ร้อยละ 37.5) รองลงมาคือไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 25.0) ซึ่งเท่ากับจำนวนผู้ที่ไม่มีชั่วโมงสอนวิชาภายในภาคตนเอง น้อยที่สุดคือผู้ที่ม้งานสอนตั้งแต่ 11 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นต้นไป จำนวน 3 คน (ร้อยละ 12.5) อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีงานสอนในภาควิชาตนเองไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 18 คน (ร้อยละ 35.3) รองลงมาคือ 6-10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จำนวน 17 คน (ร้อยละ 33.3) ตั้งแต่ 11 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นต้นไปจำนวน 10 คน (ร้อยละ 19.6) และน้อยที่สุดคือ ไม่มีงานสอนเลย จำนวน 6 คน (ร้อยละ 11.8) วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคกลาง ส่วนใหญ่สอนวิชาในภาคตนเอง 6-10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 15 คน (ร้อยละ 38.5) รองลงมาคือสอนตั้งแต่ 11 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นต้นไป จำนวน 12 คน (ร้อยละ 30.8) ไม่มีงานสอน จำนวน 7 คน (ร้อยละ 17.9) น้อยที่สุดคือไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จำนวน 5 คน (ร้อยละ 12.8) วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคใต้ ส่วนใหญ่มีงานสอนวิชาในภาควิชาตนเอง 6-10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 34.8) รองลงมาคือ ไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 30.4) และน้อยที่สุด คือตั้งแต่ 11 ชั่วโมงขึ้นไปจำนวน 4 คน (ร้อยละ 17.4) เช่นเดียวกับผู้ที่ไม่มีงานสอน ซึ่งมีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 17.4) ดังตารางที่ 15

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธาณสุข
ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภายในภาควิชาแตกต่างกัน จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธาณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออก เฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม	จำนวน ร้อยละ
จำนวนชั่วโมงที่สอนในภาควิชาต่อ 1 สัปดาห์						
ไม่มี	6 25.0	6 11.8	7 17.9	4 17.4	23 16.8	
< 5 ชั่วโมง	6 25.0	18 35.3	5 12.8	7 30.4	36 26.3	
6-10 ชั่วโมง	9 37.5	17 33.3	15 38.5	8 34.8	49 35.8	
> 11 ชั่วโมง	3 12.5	10 19.6	12 30.8	4 17.4	29 21.2	
รวม	จำนวน 24 ร้อยละ 17.5	51 37.2	39 28.5	23 16.8	137 100.0	

อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภากั้ง 4 แห่ง ส่วนใหญ่ไม่มีงานสอนภาควิชาอื่นจำนวนทั้งสิ้น 78 คน (ร้อยละ 56.9) รองลงมา คือ ไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์ จำนวน 48 คน (ร้อยละ 35.0) น้อยที่สุด คือ ตั้งแต่ 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นต้นไป จำนวน 11 คน (ร้อยละ 8.0) ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาควิชาอื่นที่แตกต่างกัน จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธารณสุขสุภาก	เหนือ	ตะวันออก เฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม	จำนวน ร้อยละ
จำนวนชั่วโมงที่สอนภาควิชาอื่นต่อ 1 สัปดาห์						
ไม่มี	10	26	30	12	78	
	41.7	51.1	76.9	52.2	56.9	
< 5 ชั่วโมง	12	20	7	9	48	
	50.0	39.2	17.9	39.1	35.0	
≥ 6 ชั่วโมง	2	5	2	2	11	
	8.3	9.8	5.1	8.7	8.0	
รวม	จำนวน	24	51	30	23	137
	ร้อยละ	17.5	37.2	28.5	16.8	100.0

ตารางที่ 17 แสดงภูมิฐานะของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาขารณสุขภาค พบว่าส่วนใหญ่มีภูมิฐานะอยู่ในภาคกลางมีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 31.4) รองลงมา คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 37 คน (ร้อยละ 27.0) ภาคใต้จำนวน 31 คน (ร้อยละ 22.6) ภาคเหนือ จำนวน 24 คน (ร้อยละ 17.5)

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาขารณสุขภาคที่ภูมิฐานะเดิมต่างกัน จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาขารณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม จำนวน ร้อยละ
ภูมิฐานะเดิม					
ภาคเหนือ	16	4	4	0	24
	66.7	7.8	10.3	0.0	17.5
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1	34	2	0	37
	4.2	66.7	5.1	0.0	27.0
ภาคกลาง	4	10	26	3	43
	16.7	19.6	66.7	13.0	31.4
ภาคใต้	2	3	6	20	31
	8.3	5.9	15.4	87.0	22.6
ไม่ตอบ	1	0	1	0	2
	4.2	0.0	2.6	0.0	1.5
รวม จำนวน	24	51	39	23	137
ร้อยละ	17.5	37.2	28.5	16.8	100.0

พิจารณาความพึงพอใจในงานโดยรวมของอาจารย์ในวิทยาลัยการ
 สาธารณสุขภาคโดยผู้ที่ให้ค่าคะแนน 0, 1, 2 จัดว่าไม่พึงพอใจ และผู้ที่ให้ค่า
 คะแนน 4, 5 จัดว่าพึงพอใจมาก ส่วนผู้ที่ให้ค่าคะแนน 3 ถือว่ามีความพึงพอใจ
 ปานกลาง จากตารางที่ 18 พบว่าอาจารย์ไม่พึงพอใจจำนวนมากถึง 16 คน
 (ร้อยละ 11.7) โดยอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลางไม่พึงพอใจมาก
 ที่สุดคือ 7 คน (ร้อยละ 18.0) รองลงมาคือ วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 คน (ร้อยละ 9.8) วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ 2 คน
 (ร้อยละ 8.7) และไม่พึงพอใจในงานน้อยที่สุด คือ วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค
 เหนือ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 8.3) ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจปานกลางจำนวนรวม
 76 คน (ร้อยละ 55.5)

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข
 ภาคที่มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน จำแนกตามภาค

วิทยาลัยการ สาธารณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม	จำนวน ร้อยละ
ความพึงพอใจในงาน						
ไม่พึงพอใจมาก (คะแนน = 0, 1, 2)	2 8.3	5 9.8	7 18.0	2 8.7	16 11.7	
พึงพอใจปานกลาง (คะแนน = 3)	12 50.0	27 52.9	27 69.2	10 43.5	76 55.5	
พึงพอใจมาก (คะแนน = 4, 5)	10 41.7	19 37.3	5 12.8	11 47.8	45 32.8	
รวม	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	
	24 17.5	51 37.2	39 28.5	23 16.8	137 100.0	

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของอาจารย์ในวิทยาลัยการ
สาธารณสุขสุภาพ พบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯแห่งเดิมต่อไป จำนวน 70 คน
(ร้อยละ 51.1) และผู้ที่ย้ายออกไปทำงานหน่วยงานอื่นหรือลาออกจากราชการ
จำนวนมากถึง 54 คน (ร้อยละ 39.4) โดยอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข
สุภาคใต้มีผู้จะย้ายออกไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นและลาออกจากราชการมากที่สุดคือ
จำนวน 11 คน (ร้อยละ 47.8) ซึ่งมีอัตราที่เท่ากับผู้ที่ปฏิบัติงานต่อไป ส่วน
ผู้ที่ไม่ตอบมีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 9.5)


ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข
ภาคที่มีสถานภาพการทำงานในอนาคตแตกต่างกัน จำแนกตามรายภาค

วิทยาลัยการ สาธารณสุขสุภาค	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวม	จำนวน ร้อยละ
สถานภาพการทำงานในอนาคต						
ปฏิบัติงานต่อไป	12	26	21	11	70	
	50.0	51.0	53.8	47.8	51.1	
ย้ายออก, ลาออก	9	20	14	11	54	
	37.5	39.2	35.9	47.8	39.4	
ไม่ตอบ	3	5	4	1	13	
	12.5	9.8	10.3	4.4	9.5	
รวม	จำนวน	24	51	39	23	137
	ร้อยละ	17.5	37.2	28.5	16.8	100.0

จากการที่อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้เหตุผลของการย้ายออกไปทำงานหน่วยงานอื่นและลาออกจากราชการ พอสรุปได้ดังนี้

จากตารางที่ 20 พบว่าเหตุผลส่วนใหญ่ที่อาจารย์มีแผนการจะย้ายออกไปทำงานหน่วยงานอื่นมากที่สุด คือ ต้องการย้ายติดตามครอบครัว จำนวน 4 คน (ร้อยละ 7.41) รองลงมาคือ ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม จำนวน 3 คน (ร้อยละ 5.56) และต้องการความก้าวหน้า จำนวน 6 คน (ร้อยละ 5.56) เปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน 2 คน (ร้อยละ 3.70)

ส่วนผู้ที่มิมีสถานภาพการทำงานที่จะลาออกจากราชการส่วนใหญ่ เนื่องจากไม่มีความก้าวหน้า จำนวน 4 คน (ร้อยละ 7.41) รองลงมาคือ ประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 3 คน (ร้อยละ 5.56) สุขภาพไม่แข็งแรง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.70) และมีผู้ที่ไม่ให้เหตุผลของการย้ายออกหรือลาออกจำนวน 21 คน (ร้อยละ 38.9) ดังตารางที่ 21



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของเหตุผลของอาจารย์ในการย้ายออกไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น

เหตุผลที่จะย้ายออกไปทำงานหน่วยงานอื่น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ย้ายติดตามครอบครัว	4	7.41
ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม	3	5.56
ต้องการความก้าวหน้า	3	5.56
เปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน	2	3.70
ย้ายแล้วค่อยกลับมาอีกเมื่อมีประสบการณ์ดี	1	1.85
วิทยาลัยฯ อยู่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก	1	1.85
ไม่มีเวลาค้นคว้าความรู้ทางวิชาการ	1	1.85
ตนเองไม่มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ที่ดี	1	1.85
บ้านพักมีขนาดเล็ก	1	1.85
ได้บรรจุในวุฒิที่ต่ำกว่าความเป็นจริง	1	1.85
ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาทำประโยชน์ได้มากกว่า	1	1.85
รวม	19	35.18

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละของอาจารย์ที่มีเหตุผลจะลาออกจากราชการ

เหตุผลที่จะลาออกจากราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีความก้าวหน้า	4	7.41
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	3	5.56
สุขภาพไม่แข็งแรง	2	3.70
ขาดการเอาใจใส่อย่างแท้จริงในด้านการศึกษา	1	1.85
งานมาก แต่ความก้าวหน้าน้อย	1	1.85
อยากพักผ่อน	1	1.85
ถ้ามีที่อื่นที่ดีกว่านี้	1	1.85
เล่นการเมืองระดับท้องถิ่น	1	1.85
รวม	14	25.92

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานในปัจจัยต่างๆของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งสิ้น 28 ข้อ

ข้อความทั้งหมดของแบบสอบถามที่อาจารย์มีความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ แสดงไว้ในตารางที่ 22 และ 23 โดยเรียงอันดับตามค่าร้อยละซึ่งแบ่งออกเป็น 11 ปัจจัย ดังนี้คือ

1. ลักษณะของงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ความรับผิดชอบ
6. การได้รับการยอมรับนับถือ
7. ความสำเร็จของงาน
8. นโยบายและการบริหารงาน
9. ความปลอดภัยในการทำงาน
10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
11. ผลประโยชน์แก่บุคคลและสวัสดิการ

จากปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยข้างต้นสามารถนำมาจำแนกระหว่างกิจกรรมที่อาจารย์พึงพอใจและกิจกรรมที่อาจารย์ไม่พึงพอใจได้ดังตารางที่ 22 และ 23 ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1 การจัดอันดับความพึงพอใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธาณสุขภาค ซึ่งมีกิจกรรมทั้งสิ้น 25 กิจกรรมที่อาจารย์มีความพึงพอใจ คือ การลาพักผ่อน, ความเคารพนับถือจากนักศึกษา, การเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษของนักศึกษา, ขนาดของโต๊ะทำงาน, ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน, เบี้ยเลี้ยง, การสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน, ที่พักอาศัย, การยกย่องให้เกียรติจากสังคม, ความน่าสนใจของงาน, การมีส่วนร่วมในการอบรม, ความรักใคร่จากเพื่อนร่วมงาน, ผลการเรียนของนักศึกษา, โอกาสลาศึกษาต่อ, การนิเทศงานนักศึกษา, อิสระในการปฏิบัติงาน, งานในความรับผิดชอบ, ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน, ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา, ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา, การไปนิเทศงานต่างจังหวัด, โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม, ห้องทำงาน, ค่าแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา และการนำความรู้ไปใช้ของนักศึกษา โดยพิจารณาคำตอบในรูปแบบสอบถาม ดังตารางที่ 22 ซึ่งแสดงกิจกรรมทั้งหมด 25 กิจกรรมที่อาจารย์ให้คะแนนสูง 4 หรือ 5 โดยมีจำนวนผู้ให้คะแนน 4 หรือ 5 เกินร้อยละ 50 จึงจะถือว่ามีความพึงพอใจในกิจกรรมนั้น จัดอันดับตามค่าร้อยละของผู้ที่ให้ค่าคะแนนสูง และเมื่อนำกิจกรรมที่อาจารย์มีความพึงพอใจมาพิจารณาแผนการที่อาจารย์จะปฏิบัติงานต่อไปพบว่าอาจารย์ที่มีความพึงพอใจกิจกรรมทั้ง 25 กิจกรรมล้วนแต่มีแผนการที่จะปฏิบัติงานต่อไปเกินร้อยละ 75 ทุกกิจกรรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 แสดงกิจกรรมเกี่ยวกับงาน 25 กิจกรรมที่อาจารย์มีความพึงพอใจ และคำร้อยละของอาจารย์ที่พึงพอใจและมีแผนการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

กิจกรรม	ความถี่ (f)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	อันดับ ที่	พึงพอใจ(%) คะแนน 4-5	ปฏิบัติงาน ต่อไป(%)
หากท่านต้องการลาพักผ่อน วิทยาลัยฯให้ท่านลาได้ตาม ต้องการ	124	4.22	1	90.5	94.1
นักศึกษาให้ความเคารพ นับถือท่าน	123	3.99	2	89.8	100.0
ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรม พิเศษของนักศึกษา	122	4.15	3	89.1	100.0
โต๊ะทำงานของท่านมีขนาด ใหญ่เพียงพอสำหรับใช้ ประโยชน์	120	3.95	4	87.6	92.8
เมื่อท่านมีข้อขัดข้องในการ ทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	120	3.93	5	87.6	98.5
หากท่านต้องเดินทางไป ราชการนอกวิทยาลัยฯ ท่านก็จะได้รับเบี้ยเลี้ยง	119	4.14	6	86.9	98.3

ตารางที่ 22 (ต่อ) กิจกรรมเกี่ยวกับงาน 25 กิจกรรมที่อาจารย์มีความพึงพอใจ และคำร้อยละของอาจารย์ที่พึงพอใจและมีแผนการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

กิจกรรม	ความถี่ (f)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	อันดับ ที่	พึงพอใจ(%) คะแนน 4-5	ปฏิบัติงาน ต่อไป(%)
ท่านไม่ต้องการเข้าร่วม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วม งานในวิทยาลัยฯ	118	4.27	7	86.1 *	100.0
วิทยาลัยฯจัดที่พักให้ท่านได้ อยู่อาศัย	111	4.14	8	81.0	89.5
เมื่อท่านเข้าสังคมอาชีพอื่น เขายกย่องให้เกียรติท่าน ในฐานะที่เป็นอาจารย์ใน วิทยาลัยการสาธารณสุข	111	3.97	9	81.0	100.0
ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	108	3.90	10	78.8	96.9
ท่านคิดว่าอาจารย์ทุกท่าน ควรมีส่วนร่วมในการอบรม หลักสูตรต่างๆของวิทยาลัย	106	3.96	11	77.4	85.5

* = Negative statement

ตารางที่ 22 (ต่อ) กิจกรรมเกี่ยวกับงาน 25 กิจกรรมที่อาจารย์มีความพึงพอใจ และคำร้อยละของอาจารย์ที่พึงพอใจและมีแผนการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

กิจกรรม	ความถี่ (f)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	อันดับ ที่	พึงพอใจ(%) คะแนน 4-5	ปฏิบัติงาน ต่อไป(%)
เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่ชอบพอกันเป็นอันดี	106	3.83	12	77.4	100.0
จากผลการเรียนของนักศึกษาในวิชาที่ท่านสอนอยู่ในเกณฑ์เป็นที่พอใจของท่าน	103	3.74	13	75.2	93.3
ท่านมีโอกาสลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	97	3.80	14	70.8	87.9
ท่านพอใจในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบการนิเทศงานนักศึกษา	94	3.92	15	68.6	89.1
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน	93	3.61	16	67.9	88.7
งานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมแล้ว	91	3.60	17	66.4	90.0

ตารางที่ 22 (ต่อ) กิจกรรมเกี่ยวกับงาน 25 กิจกรรมที่อาจารย์มีความพึงพอใจ และคำร้อยละของอาจารย์ที่พึงพอใจและมีแผนการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

กิจกรรม	ความถี่ (f)	ค่าเฉลี่ย อันดับ ที่ (\bar{X})	อันดับ ที่	พึงพอใจ(%) คะแนน 4-5	ปฏิบัติงาน ต่อไป(%)
ท่านรู้สึกปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	91	3.59	18	66.4	90.9
ผู้บังคับบัญชาให้ความ เป็นกันเองกับท่านเสมอ	90	3.73	19	65.7	92.5
ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจท่าน ในการปฏิบัติงาน	89	3.64	20	65.0	92.6
ท่านไม่พึงพอใจที่ต้องไป นิเทศงานนักศึกษาใน ต่างจังหวัด	83	3.94	21	60.6 *	94.0
อาจารย์ทุกท่านมีโอกาส แสดงความคิดเห็นในการ ประชุมของวิทยาลัยฯ	83	3.67	22	60.6	88.7
ท่านพึงพอใจห้องทำงาน ของภาควิชาที่ท่านประจำ	81	3.30	23	59.1	76.2

* = Negative statement

ตารางที่ 22 (ต่อ) กิจกรรมเกี่ยวกับงาน 25 กิจกรรมที่อาจารย์มีความพึงพอใจและคำร้อยละของอาจารย์ที่พึงพอใจและมีแผนการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

กิจกรรม	ความถี่ (f)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	อันดับ ที่	พึงพอใจ(% คะแนน 4-5	ปฏิบัติงาน ต่อไป(%
ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำแก่ท่านเมื่อท่านเกิด ปัญหา	77	3.49	24	56.2	82.7
นักศึกษาสามารถนำ ความรู้ที่สอนไปใช้ได้ อย่างถูกต้อง	74	3.57	25	54.0	88.9

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจัดอันดับความไม่พึงพอใจในกิจกรรมต่างๆของอาจารย์ในวิทยาลัย การสาธารณสุขภาค โดยพิจารณาคำตอบในแบบสอบถาม ซึ่งมีกิจกรรมทั้งหมด 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 39, 11, และ 40 ที่มีจำนวนอาจารย์ให้ค่าคะแนนต่ำ คือ 1 หรือ 2 จำนวนเกินร้อยละ 50 จึงถือว่าไม่มีความพึงพอใจในปัจจุบันและจัดอันดับที่ตามค่าร้อยละของผู้ที่ให้ค่าคะแนนต่ำ ดังตารางที่ 23 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับแผนการที่อาจารย์จะย้ายออกไปหรือลาออกจากราชการ พบว่า อาจารย์ที่ไม่มีความพึงพอใจกิจกรรมโสตทัศนูปกรณ์และการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างกลุ่มอาจารย์ มีแผนการจะย้ายออกไปทำงานหน่วยงานอื่นและลาออกจากราชการเกินร้อยละ 75 ส่วนอาจารย์ที่ไม่พึงพอใจห้องสมุดของวิทยาลัยฯ มีแผนการที่จะย้ายออกไปหรือลาออกจากราชการเพียงร้อยละ 59.2 เท่านั้น

ตารางที่ 23 กิจกรรมเกี่ยวกับงาน 3 กิจกรรมที่อาจารย์มีความไม่พึงพอใจ และค่าร้อยละของอาจารย์ที่ไม่พึงพอใจแล้วมีแผนการจะย้ายออกหรือลาออกจากราชการ

กิจกรรม	ความถี่ (f)	ค่าเฉลี่ย อันดับ ที่ (\bar{X})	ไม่พึงพอใจ(%) คะแนน 1-2	ย้ายออก ลาออก(%)
ภายในห้องเรียนมีโสต ทัศนูปกรณ์อยู่ในสภาพ ไม่ดี เท่าที่ควร	93	2.34	1	67.9 * 81.6
ท่านเห็นว่ามี การแบ่ง พรรคแบ่งพวกระหว่าง กลุ่มอาจารย์	85	2.27	2	62.0 * 95.6
ห้องสมุดของวิทยาลัย ฯ มีสภาพไม่เหมาะสมใน การใช้บริการ	70	2.69	3	51.1 * 59.2

* = Negative statement

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับข้อมูลลักษณะทั่วไปของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค

ในที่นี้ จะพิจารณาเฉพาะผู้ที่มีความคิดเห็นว่าพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ส่วนผู้ที่ไม่ตอบและผู้ที่มีความคิดเห็นปานกลางจะไม่นำมาพิจารณาดังนั้น จำนวนรวมของอาจารย์จึงมีจำนวนน้อยกว่าตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด

จากตารางที่ 24 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ สถานภาพการทำงานในอนาคตของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค พบว่า อาจารย์ที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมีสถานภาพการทำงานในอนาคตแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 โดยอาจารย์ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานทั้งหมด 14 คน มีแผนการที่จะย้ายออกหรือลาออกจากราชการจำนวนมากถึง 13 คน (ร้อยละ 92.9) และยังมีอาจารย์ที่ไม่พึงพอใจในงานแต่จะปฏิบัติงานต่อไป 1 คน (ร้อยละ 7.1) ส่วนอาจารย์ที่มีความพึงพอใจในงานจะปฏิบัติงานต่อไปจำนวน 33 คน (ร้อยละ 80.5) แต่มีอาจารย์ที่พึงพอใจในงานแล้วยังต้องการย้ายหรือลาออก จำนวนมากถึง 8 คน (ร้อยละ 19.5)

พิจารณาอาจารย์เพศหญิงและเพศชาย พบว่า อาจารย์หญิงไม่พึงพอใจในงานร้อยละ 20.6 พึงพอใจในงานร้อยละ 79.4 ส่วนอาจารย์ชายไม่พึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์หญิง คือ ร้อยละ 33.3 พึงพอใจในงานร้อยละ 66.7 (ตารางที่ 25)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับเพศของอาจารย์ พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับเพศของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์เพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่

ตารางที่ 24 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสถานภาพการทำงานในอนาคตของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค

ความพึงพอใจในงาน	แผนการในอนาคต		รวม จำนวน ร้อยละ
	ปฏิบัติงานต่อไป	ย้ายออกหรือลาออก	
ไม่พึงพอใจ	1	13	14
	7.1	92.9	25.5
พึงพอใจมาก	33	8	41
	80.5	19.5	74.5
รวม จำนวน	34	21	55
ร้อยละ	61.8	38.2	100.0

Chi-square	D.F.	P-value
20.77983	1	.0000 ***

*** Significance at $P < 0.001$

ตารางที่ 25 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับเพศ
ของอาจารย์

ความพึงพอใจในงาน	เพศ		รวม จำนวน ร้อยละ
	หญิง	ชาย	
ไม่พึงพอใจ	7	9	16
	20.6	33.3	26.2
พึงพอใจมาก	27	18	45
	79.4	66.7	73.8
รวม จำนวน	34	27	61
ร้อยละ	55.7	44.3	100.0

Chi-Square D.F. P-value

.69054

1

.4060

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 26 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปีไม่พึงพอใจในงานจำนวน 5 คน(ร้อยละ 25.0) พึงพอใจในงานจำนวน 15 คน(ร้อยละ 75.0) อาจารย์กลุ่มอายุ 31-40 ปีไม่พึงพอใจในงานจำนวน 6 คน(ร้อยละ 24.0) พึงพอใจในงานจำนวน 19 คน(ร้อยละ 76.0) กลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี ไม่พึงพอใจในงานจำนวน 5 คน(ร้อยละ 38.5) พึงพอใจในงานจำนวน 8 คน (ร้อยละ 61.5) ส่วนกลุ่มอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป ไม่มีผู้ที่ไม่พึงพอใจในงานเลย เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในงานกับกลุ่มอายุของอาจารย์ พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มอายุของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์ที่อายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับอายุของอาจารย์

ความพึงพอใจในงาน	กลุ่มอายุ (ปี)				รวม จำนวน ร้อยละ	
	< 31	31-40	41-50	> 51		
ไม่พึงพอใจ	5	6	5	0	16	
	25.0	24.0	38.5	0.0	26.2	
พึงพอใจมาก	15	19	8	3	45	
	75.0	76.0	61.5	100.0	73.8	
รวม	จำนวน	20	25	13	3	61
	ร้อยละ	32.8	41.0	21.3	4.9	100.0

Chi-Square	D.F.	P-value
2.15175	3	.5415



พิจารณาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้เป็นโสดไม่พึงพอใจในงานจำนวน 6 คน(ร้อยละ27.3) ผู้ที่สมรสแล้ว ไม่พึงพอใจในงานจำนวน 10 คน(ร้อยละ 26.3) ส่วนผู้ที่เป็นหม้ายไม่มี ความไม่พึงพอใจในงานเลย

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับสถานภาพสมรสของอาจารย์พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรสของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด, คู่, หม้าย มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสถานภาพสมรสของอาจารย์

ความพึงพอใจในงาน	สถานภาพสมรส			รวม จำนวน ร้อยละ	
	โสด	คู่	หม้าย		
ไม่พึงพอใจ	6	10	0	16	
	27.3	26.3	0.0	26.2	
พึงพอใจมาก	16	28	1	45	
	72.7	73.7	100.0	73.8	
รวม	จำนวน	22	38	1	61
	ร้อยละ	36.1	62.3	1.6	100.0

Chi-Square

D.F.

P-value

.36808

2

.8319

พิจารณาอาชีพคู่สมรส พบว่า อาจารย์ที่ไม่มีคู่สมรสไม่พึงพอใจในงาน จำนวน 6 คน (ร้อยละ 27.3) อาจารย์ที่คู่สมรสมีอาชีพรับราชการไม่พึงพอใจในงานจำนวน 8 คน (ร้อยละ 28.6) รัฐวิสาหกิจไม่พึงพอใจในงานจำนวน 1 คน (ร้อยละ 25.0) อาจารย์ที่คู่สมรสมีอาชีพทำธุรกิจส่วนตัวไม่มีผู้ไม่พึงพอใจในงานเลย อาชีพรับจ้างไม่พึงพอใจในงาน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 50.0) ส่วนผู้ที่คู่สมรสมีอาชีพอื่น ๆ ไม่มีผู้ไม่พึงพอใจในงานเลย

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับอาชีพของคู่สมรสของอาจารย์พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับอาชีพของคู่สมรสของอาจารย์ แสดงว่า อาจารย์ที่อาชีพของคู่สมรสแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 28

ผู้ที่สมรสแล้วยังไม่มีบุตรไม่มีผู้ที่ไม่พึงพอใจในงาน ผู้ที่มีบุตรจำนวน 1-2 คน ไม่พึงพอใจในงานจำนวน 9 คน (ร้อยละ 36.0) ผู้ที่มีบุตรจำนวนตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปไม่พอใจในงานจำนวน 1 คน (ร้อยละ 33.3) ผู้ที่โสดไม่พอใจในงานจำนวน 6 คน (ร้อยละ 27.3)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับจำนวนบุตรของอาจารย์ พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนบุตรของอาจารย์ แสดงว่า อาจารย์ที่มีบุตรจำนวนแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 29

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับอาชีพของคณัสมรสของอาจารย์

ความพึงพอใจ ในงาน	อาชีพของคณัสมรส						รวม จำนวน ร้อยละ
	โสด	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ธุรกิจ - ส่วนตัว	รับจ้าง	อื่นๆ	
ไม่พึงพอใจ	6 27.3	8 28.6	1 25.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	16 26.2
พึงพอใจมาก	16 72.7	20 71.4	3 75.0	3 100.0	1 50.0	2 100.0	45 73.8
รวม จำนวน	22	28	4	3	1	2	61
ร้อยละ	36.1	45.9	6.6	4.9	1.6	3.3	100.0

Chi-Square D.F. P-value

2.45667 5 .7830

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ
จำนวนบุตรของอาจารย์

ความพึงพอใจในงาน	จำนวนบุตร				รวม จำนวน ร้อยละ	
	ไม่มีบุตร	1-2 คน	≥ 3 คน	โสด		
ไม่พึงพอใจ	0 0.0	9 36.0	1 33.3	6 27.3	16 26.2	
พึงพอใจมาก	11 100.0	16 64.0	2 66.7	16 72.7	45 73.8	
รวม	จำนวน ร้อยละ	11 18.0	25 41.0	3 4.9	22 36.1	61 100.0

Chi-Square D.F. P-value

5.23511 3 .1554

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พิจารณาพฤติกรรมการศึกษาสูงสุดของอาจารย์ พบว่า วุฒิประกาศนียบัตร
 พึงพอใจในงานร้อยละ 100.0 นั่นคือไม่มีผู้ที่ไม่พึงพอใจเลย วุฒิปริญญาตรี
 ไม่พึงพอใจในงานร้อยละ 21.4 พึงพอใจในงานร้อยละ 78.6 วุฒิปริญญาโท
 ไม่พึงพอใจในงานถึงร้อยละ 35.7 พึงพอใจในงานร้อยละ 64.3 และอื่นๆ คือ
 ประกาศนียบัตรระดับหลังปริญญา (สถิต) และผู้ที่กำลังทำวิทยานิพนธ์ ไม่มีความ
 พึงพอใจในงานเลย

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับวุฒิการศึกษา
 สูงสุดของอาจารย์ พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับวุฒิการศึกษาสูงสุด
 ของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจ
 ในงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทไม่มีความ
 พึงพอใจในงานสูงถึงร้อยละ 35.7 ซึ่งเมื่อเทียบกับผู้ที่มีวุฒิประกาศนียบัตร
 จะเห็นได้ว่ามีความพึงพอใจมากถึงร้อยละ 100.0 ดังตารางที่ 30

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับวุฒิ
การศึกษาสูงสุดของอาจารย์

ความพึงพอใจ ในงาน	วุฒิการศึกษาสูงสุด				รวม จำนวน ร้อยละ
	ประกาศนียบัตร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่นๆ	
ไม่พึงพอใจ	0 0.0	9 21.4	5 35.7	2 100.0	16 26.2
พึงพอใจมาก	3 100.0	33 78.6	9 64.3	0 0.0	45 73.8
รวม จำนวน ร้อยละ	3 4.9	42 68.9	14 23.0	2 3.3	61 100.0

Chi-Square D.F. P-value

7.84286 3 .0494 *

* Significance at $P < 0.05$

พิจารณาวุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มปฏิบัติงานของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิเมื่อเริ่มปฏิบัติงานสาขาสาธารณสุขและพยาบาลมีความไม่พึงพอใจร้อยละ 27.3 พึงพอใจร้อยละ 72.7 วุฒิเจ้าพนักงานสาธารณสุข, เจ้าพนักงานทันตภิบาลและเจ้าพนักงานเภสัชกรรมไม่พึงพอใจเพียงร้อยละ 22.2 พึงพอใจร้อยละ 77.8 วุฒิตักษาศาสตร์, ครุศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์ไม่พึงพอใจร้อยละ 25.0 พึงพอใจร้อยละ 75.0 ส่วนวุฒิทันตแพทย์หรือเภสัชกรไม่พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 33.3 พึงพอใจร้อยละ 66.7

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับวุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มปฏิบัติงานของอาจารย์พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับวุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มปฏิบัติงานของอาจารย์ แสดงว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 31

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับวุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มปฏิบัติงานของอาจารย์

		วุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มปฏิบัติงาน				รวม
ความพึงพอใจ ในงาน		สาธารณสุข พยาบาล	เจ้าพนักงาน- สาธารณสุข/ ทันตภิบาล/ เภสัชกรรม	ทันตแพทย์ เภสัชกร	ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ วิทยาศาสตร์	จำนวน ร้อยละ
		ไม่พึงพอใจ	6 27.3	2 22.2	3 33.3	
พึงพอใจมาก		16 72.7	7 77.8	6 66.7	15 75.0	45 73.8
รวม	จำนวน	22	9	9	20	61
	ร้อยละ	36.1	14.8	14.8	32.8	100.0

Chi-Square

D.F.

P-value

.69297

4

.9522

พิจารณาตำแหน่งของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหมวดมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือ ร้อยละ 100.0 ไม่มีผู้ที่ไม่พึงพอใจเลย ส่วนผู้ที่ เป็นอาจารย์ผู้หนึ่งมีความไม่พึงพอใจร้อยละ 40.0 พึงพอใจร้อยละ 60.0 อื่น ๆ ไม่พึงพอใจร้อยละ 25.0 พึงพอใจร้อยละ 75.0

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับตำแหน่งของอาจารย์พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งของอาจารย์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคืออาจารย์ที่มีตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหมวดไม่มีผู้ที่ไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งแตกต่างกับผู้ที่ เป็นอาจารย์ผู้หนึ่งที่ไม่พึงพอใจถึงร้อยละ 40.0 ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับตำแหน่งของอาจารย์

ความพึงพอใจ ในงาน	ตำแหน่ง				รวม จำนวน ร้อยละ
	หัวหน้าภาควิชา	หัวหน้าฝ่าย	อาจารย์ผู้หนึ่ง	อื่นๆ	
ไม่พึงพอใจ	0	0	14	2	16
	0.0	0.0	40.0	25.0	26.2
พึงพอใจมาก	8	10	21	6	45
	100.0	100.0	60.0	75.0	73.8
รวม จำนวน	8	10	35	8	61
ร้อยละ	13.1	16.4	57.4	13.1	100.0

Chi-Square	D.F.	P-value
9.83625	3	.0200 +

+ Significance at $P < 0.05$

พิจารณาระดับเงินเดือนของอาจารย์ พบว่า ผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10000 บาท ไม่พึงพอใจในงานร้อยละ 28.6 พึงพอใจร้อยละ 71.4 ผู้ที่มีระดับเงินเดือน 10000-14999 บาท ไม่พึงพอใจในงานร้อยละ 23.8 พึงพอใจในงานร้อยละ 76.2 ผู้ที่มีระดับเงินเดือน 15000-25000 บาท ไม่พึงพอใจมากถึงร้อยละ 33.3 พึงพอใจร้อยละ 66.7 ผู้ที่ไม่บอกระดับเงินเดือนที่ได้รับพึงพอใจในงานร้อยละ 100.0

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับระดับเงินเดือนของอาจารย์พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งของอาจารย์ แสดงว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับระดับเงินเดือนของอาจารย์

ความพึงพอใจ	ระดับเงินเดือน (บาท)				รวม จำนวน ร้อยละ
	<10000	10000-14999	15000-25000	ไม่บอก จำนวน	
ไม่พึงพอใจ	8 28.6	5 23.8	3 33.3	0 0.0	16 26.2
พึงพอใจมาก	20 71.4	16 76.2	6 66.7	3 100.0	45 73.8
รวม จำนวน	28	21	9	3	61
ร้อยละ	45.9	34.4	14.8	4.9	100.0

Chi-Square D.F. P-value

1.44431 3 .8952

พิจารณารายได้พิเศษนอกเหนือจากงานราชการของอาจารย์ พบว่า ผู้ที่ไม่มีรายได้พิเศษไม่พึงพอใจในงานมากถึงร้อยละ 30.8 พึงพอใจในงาน ร้อยละ 69.2 ส่วนผู้ที่มีรายได้พิเศษมีความไม่พึงพอใจในงานเพียงร้อยละ 18.2 พึงพอใจในงานร้อยละ 81.8

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับรายได้พิเศษ นอกเหนือจากงานราชการของอาจารย์ พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับรายได้พิเศษนอกเหนือจากงานราชการของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์ที่มีหรือไม่มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากงานราชการมีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ รายได้พิเศษของอาจารย์

ความพึงพอใจในงาน	รายได้พิเศษ		รวม จำนวน ร้อยละ
	ไม่มี	มี	
ไม่พึงพอใจ	12 30.8	4 18.2	16 26.2
พึงพอใจมาก	27 69.2	18 81.8	45 73.8
รวม จำนวน	39	22	61
ร้อยละ	63.9	36.1	100.0

Chi-Square	D.F.	P-value
-----	-----	-----
1.15175	1	.2832

พิจารณารายได้คู่สมรสของอาจารย์ พบว่า ผู้ที่คู่สมรสมีรายได้ต่ำกว่า 15000 บาท ไม่พึงพอใจในงานจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 พึงพอใจในงานจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 ผู้ที่คู่สมรสมีรายได้ตั้งแต่ 15000-20000 บาท ไม่พึงพอใจในงานจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 พึงพอใจในงานจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ผู้เป็นโสดไม่พึงพอใจในงานจำนวน 6 คน ร้อยละ 26.1 พึงพอใจในงานจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 ผู้ที่ไม่ตอบไม่พึงพอใจในงานจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 พึงพอใจในงานจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนคู่สมรสมีรายได้ 20001-40000 บาท และ 100000 บาทต่อเดือนไม่มีผู้ที่ไม่พึงพอใจในงานเลย

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับรายได้ของคู่สมรสของอาจารย์ พบว่า รายได้คู่สมรสของอาจารย์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์ที่คู่สมรสมีรายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ ดังตารางที่ 35



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 35 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ รายได้ค้ำสมรสของอาจารย์

ความพึงพอใจ	รายได้ค้ำสมรส(บาท/เดือน)					รวม	
	<15000	15000- 20000	20001- 40000	100000	โสด ไม่ตอบ		ร้อยละ
ไม่พึงพอใจ	7 25.9	2 33.3	0 0.0	0 0.0	6 26.1	1 33.3	16 26.2
พึงพอใจมาก	20 74.1	4 66.7	2 100.0	1 100.0	17 73.9	2 66.7	45 73.8
รวม จำนวน	26	5	3	1	23	3	61
ร้อยละ	42.6	8.2	4.9	1.6	37.7	4.9	100.0

Chi-Square D.F. P-value

4.75346 5 .4467

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว พบว่า ผู้ที่มีรายได้น้อยไม่พึงพอใจในงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0 ผู้ที่มีพอใช้แต่ไม่มีเหลือ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 พึงพอใจในงานจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 ส่วนผู้ที่มีพอใช้และเหลือเก็บไม่พึงพอใจจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 พึงพอใจจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวของอาจารย์ พบว่า ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์ที่ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวอาจารย์

ความพึงพอใจในงาน	ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว			รวม จำนวน ร้อยละ
	ไม่พอใช้	พอใช้แต่ไม่มีเหลือ	มีเหลือเก็บ	
ไม่พึงพอใจ	2 100.0	8 27.6	6 20.0	16 26.2
พึงพอใจมาก	0 0.0	21 72.4	24 80.0	45 73.8
รวม จำนวน	2	29	30	61
ร้อยละ	3.3	47.5	49.2	100.0

Chi-Square	D.F.	P-value
.63517	1	.4255



เมื่อพิจารณาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขของ
อาจารย์ พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานมานานเกินกว่า 10 ปี ไม่พึงพอใจในงานจำนวน
10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 พึงพอใจในงานจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ
75.6 ผู้ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-20 ปี ไม่พึงพอใจในงาน จำนวน 5 คน คิดเป็น
ร้อยละ 31.3 พึงพอใจในงานจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับระยะเวลาที่ปฏิบัติ
งานในวิทยาลัยการสาธารณสุข พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการ
สาธารณสุขไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์
ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขแตกต่างกัน มีความพึงพอใจ
ในงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 37 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุข

ความพึงพอใจในงาน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ(ปี)			รวม จำนวน ร้อยละ
	1-10	11-20	>21	
ไม่พึงพอใจ	10	5	1	16
	24.4	31.3	25.0	26.2
พึงพอใจมาก	31	11	3	45
	75.6	68.8	75.0	73.8
รวม จำนวน	41	16	4	61
ร้อยละ	67.2	26.2	6.6	100.0

Chi-Square	D.F.	P-value
-----	-----	-----
.28323	2	.8680

เมื่อพิจารณาจำนวนชั่วโมงที่สอนในภาควิชาต่อ 1 สัปดาห์ พบว่า ผู้ที่ไม่มีชั่วโมงสอนในภาควิชาที่สังกัดไม่พึงพอใจในงานจำนวนมากถึง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 พึงพอใจในงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ผู้ที่มีชั่วโมงสอนไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่พึงพอใจในงานจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 พึงพอใจในงานจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 ผู้ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนตั้งแต่ 6-10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ไม่พึงพอใจในงานจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 26.1 พึงพอใจในงานจำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 73.9 ผู้ที่มีชั่วโมงสอนตั้งแต่ 11 ชั่วโมงเป็นต้นไปไม่พึงพอใจในงานจำนวนเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 เท่านั้น พึงพอใจในงานจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 85.7

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับจำนวนชั่วโมงที่สอนในภาควิชาต่อ 1 สัปดาห์ พบว่า จำนวนชั่วโมงที่สอนในภาควิชาต่อ 1 สัปดาห์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงที่สอนในภาควิชาต่อ 1 สัปดาห์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 38

เมื่อพิจารณาจำนวนที่สอนภาควิชาอื่นต่อ 1 สัปดาห์ พบว่าผู้ที่ไม่ชั่วโมงสอนภาควิชาอื่นไม่พึงพอใจในงาน จำนวนมากถึง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 พึงพอใจในงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ผู้ที่ชั่วโมงสอนไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่พึงพอใจในงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 พึงพอใจในงาน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 ส่วนผู้ที่มีชั่วโมงสอนตั้งแต่ 6 ชั่วโมงเป็นต้นไป ไม่พึงพอใจในงานจำนวนเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 พึงพอใจในงานจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับจำนวนชั่วโมงที่สอนภาควิชาอื่นต่อ 1 สัปดาห์พบว่า จำนวนชั่วโมงที่สอนภาควิชาอื่นต่อ 1 สัปดาห์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงที่สอนภาควิชาอื่นต่อ 1 สัปดาห์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 38 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ
จำนวนชั่วโมงที่สอนในภาควิชาต่อ 1 สัปดาห์

ความพึงพอใจในงาน	ชั่วโมงที่สอนในภาควิชาต่อ 1 สัปดาห์				รวม จำนวน ร้อยละ
	0	≤ 5	6-10	≥ 11	
ไม่พึงพอใจ	5 35.7	4 23.5	6 26.1	1 14.3	16 26.2
พึงพอใจมาก	9 64.3	13 76.5	17 73.9	6 85.7	45 73.8
รวม จำนวน	14	17	23	7	61
ร้อยละ	23.0	27.9	37.7	11.5	100.0

Chi-Square

D.F.

P-value

.64216

2

.7254

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 39 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับจำนวนชั่วโมงที่สอนภาควิชาอื่นต่อ 1 สัปดาห์

ความพึงพอใจในงาน	ชั่วโมงที่สอนภาควิชาอื่น 1 สัปดาห์			รวม จำนวน ร้อยละ
	ไม่มีสอน	≤ 5 ชั่วโมง	≥ 6 ชั่วโมง	
ไม่พึงพอใจ	11 33.3	4 16.7	1 25.0	16 26.2
พึงพอใจมาก	22 66.7	20 83.3	3 75.0	45 73.8
รวม จำนวน ร้อยละ	33 54.1	24 39.3	4 6.6	61 100.0

Chi-Square

D.F.

P-value

.00334

1

.9539

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาวิทยาลัยการสาขารัฐศาสตร์ต่างภาค พบว่า วิทยาลัยการสาขารัฐศาสตร์ภาคเหนือไม่พึงพอใจในงานจำนวนเพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 พึงพอใจในงานจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่พึงพอใจในงานจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 20.8 พึงพอใจในงานจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 ภาคกลางไม่พึงพอใจในงานมากที่สุดถึง 7 คนคิดเป็นร้อยละ 58.3 พึงพอใจในงานน้อยที่สุดจำนวนเพียง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 ภาคใต้ไม่พึงพอใจในงานจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 พึงพอใจในงานจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 84.6

ทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับวิทยาลัยการสาขารัฐศาสตร์ภาคที่สังกัด พบว่า วิทยาลัยการสาขารัฐศาสตร์ภาคที่สังกัดแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาขารัฐศาสตร์ภาคกลาง ไม่พึงพอใจในงานมากที่สุดถึงร้อยละ 58.3 ส่วนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาขารัฐศาสตร์ภาคใต้มีความพึงพอใจในงานเพียงร้อยละ 15.4 เท่านั้น

ดังตารางที่ 40

เมื่อพิจารณาภูมิลำเนาเดิมที่ภาคต่างกัน พบว่า ภาคเหนือไม่พึงพอใจในงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 พึงพอใจในงานจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่พึงพอใจในงานจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 พึงพอใจในงานจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 ภาคกลางไม่พึงพอใจในงานจำนวนมากถึง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 พึงพอใจในงานจำนวนเพียง 13 คนคิดเป็นร้อยละ 65.0 ภาคใต้ไม่พึงพอใจในงานจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 พึงพอใจในงานจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับภูมิลำเนาเดิมของอาจารย์ พบว่า ภูมิลำเนาเดิมของอาจารย์แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคเหนือ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ภาคกลาง, และภาคใต้ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 40 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ
วิทยาลัยการสาธารณสุขสภากาที่สังกัด

ความพึงพอใจในงาน	วิทยาลัยการสาธารณสุขสภากาที่สังกัด				รวม จำนวน ร้อยละ
	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	
ไม่พึงพอใจ	2	5	7	2	16
	16.7	20.8	58.3	15.4	26.2
พึงพอใจมาก	10	19	5	11	45
	83.3	79.2	41.7	84.6	73.8
รวม จำนวน	12	24	12	13	61
	ร้อยละ	19.7	39.3	19.7	21.3

Chi-Square

D.F.

P-value

8.11025

3

.0438 *

* Significance at $P < 0.05$

ตารางที่ 41 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน
กับภูมิลำเนาเดิมของอาจารย์

ความพึงพอใจในงาน	ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาค					รวม ร้อยละ
	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	ไม่ตอบ	
ไม่พึงพอใจ	3 33.3	2 13.3	7 35.0	3 18.8	1 100.0	16 26.2
พึงพอใจมาก	6 66.7	13 86.7	13 65.0	13 81.3	0 0.0	45 73.8
รวม จำนวน	9	15	20	16	1	61
ร้อยละ	14.8	24.6	32.3	26.2	1.6	100.0

Chi-Square D.F. P-value

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.59414 4 .2316

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับข้อมูลลักษณะทั่วไปของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภากศ พบว่า

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับแผนการในอนาคตของอาจารย์ที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือย้ายออกหรือลาออกจากราชการที่ระดับนัยสำคัญ.001 โดยอาจารย์ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานทั้งหมดจำนวน 14 คนมีแผนการที่จะปฏิบัติงานต่อไปเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และมีแผนการที่จะย้ายออกหรือลาออกจากราชการจำนวนมากถึง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 ส่วนอาจารย์ที่มีความพึงพอใจในงานมีแผนการที่จะปฏิบัติงานต่อไปจำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 80.5 มีแผนการที่จะย้ายออกหรือลาออกเพียง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยผู้ที่มิวุฒิปริญญาโทไม่มีความพึงพอใจในงานสูงถึงร้อยละ 35.7 ซึ่งเมื่อเทียบกับผู้ที่มิวุฒิปริญญาตรี จะเห็นได้ว่ามีความพึงพอใจมากถึงร้อยละ 100.0

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งคือ อาจารย์ที่มีตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าสายหรือหัวหน้าหมวดไม่มีผู้ที่ไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งแตกต่างกับผู้ที่มิตำแหน่งวิชาจารย์ที่ไม่พึงพอใจมากถึงร้อยละ 40.0

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภากศที่สังกัดที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยที่อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภากศกลางไม่พึงพอใจในงานมากที่สุดถึงร้อยละ 58.3 และมีความพึงพอใจในงานต่ำที่สุด คือ ร้อยละ 41.7 เท่านั้น

ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มปฏิบัติงาน เงินเดือน รายได้พิเศษ ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุข จำนวนชั่วโมงที่สอนในและนอกภาควิชา และภูมิลาเนาเดิม ดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับข้อมูลลักษณะทั่วไปของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค

ข้อมูลลักษณะทั่วไปของอาจารย์	X ²	df	P-value
แผนการในอนาคต	20.77983	1	.0000 ***
เพศ	0.69054	1	.4060
กลุ่มอายุ	2.15175	3	.5415
สถานภาพสมรส	0.36808	2	.8319
อาชีพคู่สมรส	2.45667	5	.7830
จำนวนบุตร	5.23511	3	.1554
ระดับการศึกษาสูงสุด	7.84286	3	.0494 *
วุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มปฏิบัติงาน	0.69297	4	.9522
ตำแหน่ง	9.83625	3	.0200 *
ระดับเงินเดือน	1.44431	3	.6952
รายได้พิเศษ	1.15175	1	.2832
รายได้คู่สมรส	4.75346	5	.4467
ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว	0.63517	1	.4255
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ	0.28323	2	.8680
ชั่วโมงที่สอนในภาควิชา/1 สัปดาห์	0.64216	2	.7254
ชั่วโมงที่สอนภาควิชาอื่น/1 สัปดาห์	0.00334	1	.9539
วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคที่สังกัด	8.11025	3	.0438 *
ภูมิลำเนาเดิม	5.59414	4	.2316

* Significance P < .05

*** Significance P < .001

ตารางที่ 43 แสดงอัตราของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค
ที่ 4 แห่ง ที่มีความพึงพอใจในงานและแผนการที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือย้ายออก
หรือลาออกแตกต่างกัน พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ
ไม่พึงพอใจในงานน้อยที่สุดร้อยละ 8.3 แต่มีแผนการจะย้ายออกหรือลาออกสูงถึง
ร้อยละ 37.5 อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ไม่พึงพอใจในงานร้อยละ 9.8 และมีอัตราผู้ที่จะย้ายออกหรือลาออกสูงถึงร้อยละ
39.2 ส่วนอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลางไม่พึงพอใจในงานสูงที่สุด
คือ ร้อยละ 18.0 แต่มีผู้ที่มีแผนการจะย้ายออกหรือลาออกจากราชการร้อยละ
35.9 อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้มีอัตราผู้ไม่พึงพอใจในงาน
ร้อยละ 8.7 แต่มีอาจารย์ที่จะย้ายออกหรือลาออกจากราชการมากที่สุดคือร้อยละ
47.8



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 43 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข
ภาคทั้ง 4 แห่งที่มีความพึงพอใจในงานและสถานภาพการทำงานในขนาดต่างกัน

วิทยาลัยการ สาธารณสุขภาค	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้	รวมจำนวน ร้อยละ
ไม่พึงพอใจในงาน (คะแนน 1,2)	2 8.3	5 9.8	7 18.0	2 8.7	16 11.7
พึงพอใจปานกลาง (คะแนน = 3)	12 50.0	27 52.9	27 69.2	10 43.5	76 55.5
พึงพอใจมาก (คะแนน=4,5)	10 41.7	19 37.3	5 12.8	11 47.8	45 32.8
รวม จำนวน ร้อยละ	24 17.5	51 37.2	39 28.5	23 16.8	137 100.0
ปฏิบัติดีงาน ต่อไป	12 50.0	26 51.0	21 53.8	11 47.8	70 51.1
ย้ายออก หรือลาออก	9 37.5	20 39.2	14 35.9	11 47.8	54 39.4
ไม่ตอบ	3 12.5	5 9.8	4 10.3	1 4.4	13 9.5
รวม จำนวน ร้อยละ	24 17.5	51 37.2	39 28.5	23 16.8	137 100.0

ส่วนที่ 4

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาขารัฐศาสตร์

อาจารย์ในวิทยาลัยการสาขารัฐศาสตร์ร้อยละ 85.23 ได้ตอบคำถามปลายเปิดโดยแบ่งออกตามวิทยาลัยการสาขารัฐศาสตร์ที่สังกัด ดังนี้ คือ

วิทยาลัยการสาขารัฐศาสตร์เหนือ จังหวัดพิษณุโลก

อาจารย์ในวิทยาลัยการสาขารัฐศาสตร์เหนือ จังหวัดพิษณุโลกร้อยละ 80.00 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่องปัญหาสำคัญของอาจารย์ และสิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไข

จากตารางที่ 44 พบว่าอาจารย์ในวิทยาลัยการสาขารัฐศาสตร์เหนือ จังหวัดพิษณุโลกมีปัญหาที่สำคัญที่สุด 3 ประการคือ เพื่อนร่วมงานขาดความเข้าใจที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ, ภาระกิจมากแต่มีบุคลากรน้อย, ขาดสิ่งสนับสนุนและขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 44 ปัญหาสำคัญของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค
เหนือ จังหวัดพิษณุโลก

ปัญหาสำคัญของอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ (N=20)
1. เพื่อนร่วมงานขาดความเข้าใจที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ ของทางราชการ	4
2. ภาระกิจมาก แต่มีบุคลากรน้อย	4
3. ขาดสิ่งสนับสนุนและอุปกรณ์การเรียนการสอน	4
4. ผู้ร่วมงานพยายามหาความก้าวหน้าให้ตนเองโดยไม่มีผลงาน	3
5. ยานพาหนะมีสภาพไม่ดี	3
6. ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ไม่มีความจริงใจต่อกัน มักมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง	3
7. ยานพาหนะมีสภาพไม่ดี	3
8. การเล่นพรรคเล่นพวกโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่หลักของวิทยาลัยฯ	2
9. ไม่มีอิสระทางการบริหารงานเพียงพอ	2
10. ห้องทำงานไม่เป็นสัดส่วน	2
11. บุคลากรด้อยคุณภาพ	1
12. การพิจารณาความดีความชอบไม่คำนึงถึงงานเป็นหลัก	1
13. บุคลากรไม่เห็นคุณค่าของการศึกษาอย่างแท้จริง	1
14. ไม่มีโอกาสก้าวหน้าถึงตำแหน่งสูงสุด	1
15. เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นจะเห็นว่าตำแหน่ง จะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า	1
16. ระบบการทำงานของกองฝึกอบรมและวิทยาลัยฯ ไม่มีกฎเกณฑ์	1
17. ไม่ค่อยมีเวลาให้กับงานด้านวิชาการที่นอกเหนือจากงานสอน	1
18. ห้องสมุดขาดเอกสารวิชาการ	1
19. ศึกษภาพของทีมงานด้านวิชาการมีน้อย	1
20. การประสานงานระหว่างฝ่ายสนับสนุนวิชาการกับภาควิชาฯ ไม่ค่อยดี	1

ตารางที่ 44 (ต่อ) ปัญหาสำคัญของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธาณสุข
ภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก

ปัญหาสำคัญของอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ (N=20)
21. การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา	1
22. งานที่รับผิดชอบไม่สอดคล้องกับวุฒิการศึกษา	1
23. เจ้าหน้าที่ธุรการมีน้อย จึงขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	1
24. สวัสดิการข้าราชการในการมีพาหนะทำงานนอกเวลา	1
25. นักศึกษามีจำนวนมากขึ้นไป	1
26. สุขภาพไม่ดี	1
27. ขาดกำลังใจในการทำงาน	1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 45 อาจารย์ร้อยละ 66.67 ได้ตอบคำถามสิ่งที่สมควรแก้ไข พบว่าสิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกและเจตคติที่ดีในการทำงาน และ การสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มอาจารย์ให้มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือกัน

ตารางที่ 45 สิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไขในวิทยาลัยการสาธาณสุขภาคเหนือจังหวัดพิษณุโลก ตามลำดับความเร่งด่วน

สิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไข	จำนวนผู้ตอบ (N=16)
1. การพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกและเจตคติที่ดีในการทำงาน	4
2. สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มอาจารย์ให้มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือกัน	4
3. พัฒนาห้องสมุดและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3
4. จัดกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	2
5. ให้มีระบบการเบิกจ่ายพัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด	2
6. ให้มีการพัฒนาความรู้ของอาจารย์	2
7. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบของนักศึกษาที่สำเร็จ	2
8. พัฒนาคุณภาพของรถที่จะใช้ในการนิเทศงาน	2
9. การประสานแผนการนิเทศงานให้สัมพันธ์กันทุกหลักสูตร	1
10. สร้างพฤติกรรมสาธาณสุขให้นักศึกษาทุกหลักสูตร	1
11. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	1
12. ควรจัดให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา	1
13. การตรงต่อเวลาของอาจารย์	1
14. ปรับปรุงโครงสร้างของวิทยาลัยฯ	1
15. หัวหน้างานปฏิบัติงานตามความพอใจ	1
16. ที่นั่งรับประทานอาหารไม่เพียงพอสำหรับนักศึกษา	1

ตารางที่ 45 (ต่อ) สิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไขในวิทยาลัยการ
สาธิตสุโขทัยภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก ตามลำดับความเร่งด่วน

สิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไข	จำนวนผู้ตอบ (N=16)
17. ควรมีการพัฒนาบริเวณบ้านพักอาจารย์	1
18. เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ธุรการ	1
19. ปรับปรุงห้องพักอาจารย์	1
20. จำนวนนักศึกษามากเกินไป	1
21. การแบ่งงานควรมีความยุติธรรม	1
22. การบริหารงานบุคคล	1
23. งบประมาณสนับสนุนงานวิชาการ	1
24. หอพักนักศึกษาแออัด	1
25. การมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการปกครองและกิจกรรมนักศึกษา	1
26. แก้ไขปัญหาการทุจริตในการปฏิบัติงาน	1

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น จำนวนร้อยละ 86.27% ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่องปัญหาสำคัญของอาจารย์และสิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไข ดังปรากฏในตารางที่ 46

พบว่าอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น มีปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ ความก้าวหน้าในสายงานน้อย

ตารางที่ 46 ปัญหาสำคัญของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

ปัญหาสำคัญของอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ (N=44)
1. ความก้าวหน้าในสายงานน้อย	7
2. โสตและอุปกรณ์การสอนในการปฏิบัติงานไม่พอเพียงและเหมาะสม	6
3. งานพัสดุและธุรการล่าช้า	6
4. มีบุคลากรน้อย	6
5. การแบ่งพรรคแบ่งพวกของบุคลากร	6
6. งานมากเกินไป	6
7. ความคิดเห็นไม่ค่อยตรงกับผู้บังคับบัญชา	5
8. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยเข้าใจ	5
9. จำนวนนักศึกษาที่มีมาก ทำให้การเรียนการสอนไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร	5
10. ขานพาหนะมีไม่เพียงพอ	5
11. การประสานงานระหว่างภาควิชาและฝ่ายฯไม่ดีเท่าที่ควร	4
12. สื่อและอุปกรณ์การสอนมีจำนวนไม่เพียงพอ ช้ารุ่น	4
13. ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง	3

ตารางที่ 46(ต่อ) ปัญหาสำคัญของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

ปัญหาสำคัญของอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ (N=44)
14. ตำแหน่งวิทยากรยังไม่ควรมีกรอบอัตรากำลังบังคับ ควรให้สูงขึ้น ไปได้ตามความสามารถ เช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ	3
15. ผู้ร่วมงานพยายามหาความก้าวหน้าให้ตนเองโดยใช้ผู้อื่นเป็นฐาน	3
16. ความไม่เป็นระเบียบของทางราชการ	3
17. การบริหารงานบุคคล	3
18. ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3
19. ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจปัญหาในภาควิชา	2
20. ความรู้ไม่ตรงกับงาน	2
21. การพัฒนาความรู้และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	2
22. สถานที่ฝึกปฏิบัติต้งานไม่เหมาะสม	2
23. การวางแผนงานแล้วทำตามแผนงานระยะยาว	2
24. ไม่มีเวลาว่างสำหรับการพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการ	2
25. การรับบุคลากรตามวิชาที่สอนในหลักสูตร	2
26. รับผิดชอบงานไม่ตรงกับตำแหน่ง	2
27. ความปลอดภัยในการปฏิบัติต้งาน	2
28. การไม่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	1
29. การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	1
30. เบื้องานจาเจ	1
31. คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร	1
32. บางช่วงงานหนัก บางช่วงไม่มีงานทำ	1
33. ตำราและการเรียนของ 4 วิทยาลัยไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	1
34. เพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ	1
35. ไม่มีบ้านพัก	1

จากตารางที่ 47 80.39 พบว่าสิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ สภาพแวดล้อมของวิทยาลัยฯ ควรเป็นแบบอย่างทางด้านสาธารณสุข

ตารางที่ 47 สิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไขในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น ตามลำดับความเร่งด่วน

สิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไข	จำนวนผู้ตอบ (N=41)
1. สภาพแวดล้อมของวิทยาลัยฯควรเป็นแบบอย่างทางด้านสาธารณสุข	14
2. ห้องเรียนไม่เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น	11
3. ห้องสมุดควรปรับปรุงให้มีหนังสือที่ทันสมัยและครอบคลุมหลักสูตร	9
4. โสตและอุปกรณ์การเรียนการสอนควรมีพร้อม	9
5. จัดระบบการบริหารใหม่ให้มีความเหมาะสมและมีรูปแบบที่ชัดเจน	7
6. งานธุรการควรรวดเร็วและถูกต้อง	6
7. ความก้าวหน้าของอาจารย์ทุกสาขางานอาเซียน	6
8. จัดสวัสดิการอื่นๆให้อาจารย์	5
9. การพัฒนาคุณภาพอาจารย์	5
10. ส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมของนักศึกษา	5
11. การพัฒนาความรู้ของอาจารย์ให้ทันวิทยาการใหม่ๆ	4
12. หอพักนักศึกษาไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา	4
13. จัดบัตรค่าล้างให้เพียงพอเหมาะสม ทำให้งานมีประสิทธิภาพ	3
14. ส่งเสริมความสามัคคีของบุคลากร	2
15. การลาศึกษาต่อควรศึกษาตามที่หน่วยงานต้องการและขาดแคลน	2
16. สนับสนุนให้อาจารย์มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งวิชาการ	2
17. การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน	2
18. ระบบเบิกจ่ายเงิน, รถ	2
19. การทำงานของฝ่ายพัฒนาไม่เป็นระบบ	2
20. การคัดเลือกผู้นำ	2

ตารางที่ 47 (ต่อ) สิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไขในวิทยาลัยการ
สาธาณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น ตามลำดับความเร่งด่วน

สิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไข	จำนวนผู้ตอบ (N=41)
21. การวางแผนระยะยาวที่ต่อเนื่องและปฏิบัติอย่างจริงจัง	2
22. การจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	2
23. ปรับปรุงคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ	2
24. บ้านพักมีจำนวนไม่เพียงพอและชำรุด	2
25. ส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมของอาจารย์	1
26. พาหนะสำหรับนิเทศงานนักศึกษาควรมีจำนวนเพียงพอและ สภาพการใช้งานที่ดี	1
27. จำนวนนักศึกษามากเกินไป	1
28. อัตราส่วนของอาจารย์ต่อจำนวนผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษควรให้เหมาะสม	1
29. การไม่ก้าวทันงานของแต่ละหน่วยงาน	1
30. การพัฒนางานวิจัย	1
31. การบริหารงานบุคคล	1
32. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารของวิทยาลัยฯ	1
33. สวัสดิการนักศึกษา	1
34. เวลาเข้าออกหอพักของนักศึกษา	1
35. การทำงานของยาม	1
36. การพิจารณารับฟังปัญหาของเจ้าหน้าที่และอาจารย์โดย ผู้บริหารวิทยาลัยฯ	1
37. การวัดและประเมินผลนักศึกษาควรรัดกุมมากกว่านี้	1
38. จัดบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ	1
39. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ	1

วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาพกลาง จังหวัดชลบุรี

อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาพกลาง จังหวัดชลบุรี จำนวนร้อยละ 79.49% ได้ตอบคำถามปลายเปิด เรื่องปัญหาสำคัญของอาจารย์และสิ่งที่เหมาะสมควรได้รับการแก้ไข

จากตารางที่ 48 พบว่าอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาพกลาง จังหวัดชลบุรี มีปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 48 ปัญหาสำคัญของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาพกลาง จังหวัดชลบุรี

ปัญหาสำคัญของอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ (N=31)
1. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	5
2. อุปกรณ์ประกอบการสอนและการฝึกปฏิบัติไม่เพียงพอและเหมาะสม	4
3. ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	4
4. การประสานงานระหว่างภาควิชาไม่ดีเท่าที่ควร	4
5. อัตราค่าล่วงนอ	2
6. ความไม่เป็นระเบียบของทางราชการ	2
7. ขาดเอกภาพการบริหารงานภายในภาควิชา	2
8. จำนวนนักศึกษามากเกินไป	2
9. ความรู้ไม่ตรงกับงานที่ทา	1
10. ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ	1
11. การไม่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	1
12. บ้านพัก	1
13. มีส่วนร่วมในการบริหารวิทยาลัยน้อยเกินไป	1
14. งานมากเกินไป	1
15. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1
16. บุคลากรบางคนทำงานเดือนละ 1 วัน	1

ตารางที่ 48 (ต่อ) ปัญหาสำคัญของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข
ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี

ปัญหาสำคัญของอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ (N=31)
17. หนังสือสำหรับให้นักศึกษาอ่านหรือค้นคว้ามีน้อย	1
18. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเสียเปรียบไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน	1
19. ไม่มีอิสระในการทำงาน	1
20. อุปสรรคของงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายงานมีมาก	1
21. แข่งงานกันเพื่อขอขึ้น	1
22. บุคลากรมากแต่ไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่	1
23. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ด้านนั้นๆ	1
24. ความก้าวหน้าในสายงาน	1
25. ผู้ร่วมงานไม่ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	1

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 49 พบว่าอาจารย์ร้อยละ 71.79 เห็นว่าสิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนมี 4 ประการ คือ ขอโสตฯและอุปกรณ์การสอนที่ใช้การได้ดีมีจำนวนมากก่านี้, การสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่, ระบบการบริหารงานบุคคลและห้องเรียนดับแคบ

ตารางที่ 49 สิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไขในวิทยาลัยการสาธาณสุขภาคกลาง จังหวัดชลบุรี ตามลำดับความเร่งด่วน

สิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไข	จำนวนผู้ตอบ (N=28)
1. ขอโสตฯและอุปกรณ์การสอนที่ใช้การได้ดี จำนวนมากกว่านี้	5
2. สร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่	5
3. ระบบการบริหารงานบุคคลไม่ดีเท่าที่ควร	5
4. ห้องเรียนดับแคบ ไม่สะอาด	5
5. ความสามัคคีของอาจารย์	3
6. สายไฟฟ้าเก่ามาก ยังไม่มีการแก้ไขปรับปรุง	3
7. ที่พักอาศัยไม่ปลอดภัย ชโอมยมาก	2
8. ให้มีความรับผิดชอบตรงกับความรู้ คุณวุฒิ	2
9. ระบบบริหารงานของวิทยาลัยฯ	1
10. จำนวนนักศึกษามากเกินไป ทำให้ต้อยคุณภาพ	1
11. หอพักนักศึกษาไม่เพียงพอ	1
12. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ไม่มี	1
13. ระบบการคัดเลือกนักศึกษาเข้ามาเรียน	1
14. ควรให้มีการอบรมจรรยา มารยาทนักศึกษาทุกหลักสูตร	1
15. ความเสมอภาคของกลุ่มคน	1

วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคใต้ จังหวัดยะลา

อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคใต้ จังหวัดยะลาจำนวนร้อยละ 69.56% ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่องปัญหาสำคัญของอาจารย์ และสิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไข ดังปรากฏในตารางที่ 50

จากตารางที่ 50 พบว่าอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคใต้ จังหวัดยะลา มีปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ การไม่ร่วมมือกันทำงานอย่างจริงจังของบุคลากร เนื่องจากขัดแย้งผลประโยชน์

ตารางที่ 50 ปัญหาสำคัญของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคใต้ จังหวัดยะลา

ปัญหาสำคัญของอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ (N=16)
1. การไม่ร่วมมือกันทำงานอย่างจริงจังของบุคลากรเนื่องจากขัดแย้งผลประโยชน์	7
2. การประสานงานระหว่างภาควิชาและฝ่ายไม่เป็นระบบ	4
3. วัสดุอุปกรณ์ไม่พอใช้	2
4. จำนวนอาจารย์กับนักศึกษาไม่เหมาะสมกัน ทำให้การเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ	2
5. การติดต่ออาจารย์พิเศษมาสอนวิชาในภาค	1
6. หัวหน้าภาควิชาขาดความรับผิดชอบ	1
7. ผู้ร่วมงานขาดความรับผิดชอบ	1
8. ขาดงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน	1
9. การจัดทำลิ้งคนไม่ค่อยคำนึงถึงวุฒิการศึกษากับลักษณะงาน	1
10. ขาดขวัญและกำลังใจ	1
11. สภาพแวดล้อมในห้องทำงานไม่ดี	1
12. นักศึกษาบางคนขาดคุณภาพอันเนื่องมาจากการคัดเลือกไม่ดี	1
13. หอพักนักศึกษาขาดสุขลักษณะ	1

จากตารางที่ 51 อาจารย์ร้อยละ 65.22 เห็นว่าสิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์โดยให้มีกิจกรรมร่วมกัน

ตารางที่ 51 สิ่งทีสมควรได้รับการแก้ไขในวิทยาลัยการสาธาณสุขภาคใต้จังหวัดยะลา ตามลำดับความเร่งด่วน

สิ่งที่สมควรได้รับการแก้ไข	จำนวนผู้ตอบ (N=15)
1. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์โดยให้มีกิจกรรมร่วมกัน	6
2. จัดระบบการทำงานให้เหมาะสมตามสมควร	3
3. พัฒนาจิตใจของข้าราชการให้ยอมรับการเสนอแนะ	2
4. สร้างขวัญและกำลังใจ	2
5. การบริหารเวลาของวิทยากรเพื่อให้สามารถสอนนักศึกษาได้เต็มที่	1
6. อาจารย์ควรมีความเสียสละเพื่องานให้มากขึ้น	1
7. จัดหาอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาเหมาะสมกับวิชาที่สอน	1
8. ควรเพิ่มกำลังคนให้เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา	1
9. ควรพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ แก่คณาจารย์	1
10. ควรมีความเสมอภาคในการทำงาน	1
11. กระตุ้นจิตสำนึกรับผิดชอบของคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องถึงความรู้และกิจกรรมการมีส่วนร่วม	1
12. ความเป็นอยู่ของนักศึกษาและสวัสดิการต่าง ๆ	1
13. ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1
14. จุดยืนที่แน่นอน เป็นเอกลักษณ์ของวิทยาลัยฯ	1