



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีสมมติฐานในการวิจัยว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีของคณะแพทยศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 5 แห่ง คือ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด สอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจในงาน และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 5 แห่งดังกล่าวซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างทำการวิจัย จำนวนรวมทั้งสิ้น 439 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 349 ฉบับ และสามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้จริง 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด พอสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 51 ปี และ ระหว่าง 36-40 ปี ซึ่งมีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 20.2 และ 19.6 ตามลำดับ
2. ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ อาจารย์ ซึ่งมีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 34.5 และ 34.2 ตามลำดับ
3. สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นอาจารย์ที่เป็นแพทย์ ร้อยละ 52.1 และไม่เป็นแพทย์ ร้อยละ 47.9
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถาบันที่สังกัด อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันที่สังกัดมาแล้ว 5 ปี หรือน้อยกว่า
5. สถานที่ตั้งของสถาบันที่ปฏิบัติงาน อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในส่วนกลางคิดเป็นร้อยละ 55.4 และอยู่ในส่วนภูมิภาคคิดเป็นร้อยละ 44.6
6. ภาระงานด้านอื่นนอกจากงานสอนและงานวิจัย ในบรรดาภาระงานด้านอื่น นอกจากงานสอนและงานวิจัย อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่แล้วมีภาระงานด้านงานบริหารมากที่สุด เช่น งานหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าหน่วย ประชานกรรมการ กรรมการ เป็นต้น

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน ปรากฏว่า อาจารย์คณะ-แพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามกลุ่มอาจารย์ที่เป็นแพทย์และไม่เป็นแพทย์ และจำแนกตามกลุ่มอาจารย์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแล้ว พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับ
 ปรีคลินิกในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน 10 ปัจจัย พบว่า อาจารย์
 คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปรีคลินิกในมหาวิทยาลัยของรัฐ เห็นด้วยกับปัจจัยด้าน ความสำเร็จในงาน
 ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก ส่วนปัจจัยอีก 6 ประการ
 คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าใน
 ตำแหน่งการงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ ฝึกอบรม และนโยบายและการบริหาร
 งานนั้น อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปรีคลินิกในมหาวิทยาลัยของรัฐ เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2.1 เมื่อจำแนกเป็นกลุ่มอาจารย์ที่สอนระดับปรีคลินิกที่เป็นแพทย์และไม่-
 เป็นแพทย์ พบว่า อาจารย์ที่เป็นแพทย์และไม่เป็นแพทย์ เห็นด้วยกับปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ความ-
 มั่นคงในงาน และความรับผิดชอบในระดับมาก ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่อาจารย์ที่เป็นแพทย์
 เห็นด้วยในระดับมาก ในขณะที่อาจารย์ที่เป็นแพทย์เห็นด้วยในระดับปานกลาง ส่วนอีก 6 ปัจจัย คือ
 การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารงาน ความ-
 สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ ฝึกอบรม ทั้ง
 อาจารย์ที่เป็นแพทย์และไม่เป็นแพทย์เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2.2 เมื่อจำแนกเป็นกลุ่มอาจารย์ที่สอนระดับปรีคลินิกในส่วนกลางและ
 ส่วนภูมิภาค พบว่า อาจารย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เห็นด้วยกับปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน
 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความมั่นคงในงานในระดับมาก ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับ
 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่กลุ่มอาจารย์ในส่วนกลางเห็นด้วยในระดับมาก ในขณะที่อาจารย์ใน
 ส่วนภูมิภาคเห็นด้วยในระดับปานกลาง ส่วนอีก 5 ปัจจัย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า
 ในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์
 ฝึกอบรม ทั้งอาจารย์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ปัจจัย มีผลหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
 ของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปรีคลินิกในมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ มีดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
5. นโยบายและการบริหารงาน
6. สภาพการทำงาน

ซึ่งมีสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .46136 + .29091X_9 + .20281X_2 + .25682X_3 + .16088X_{10} + .25478X_6 + .15212X_8$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .24927Z_9 + .15158Z_2 + .24488Z_3 + .12150Z_{10} + .12125Z_6 + .11504Z_8$$

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาในมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาและสถานที่ตั้งของสถาบัน

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาในมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นแพทย์ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. นโยบายและการบริหารงาน

ซึ่งมีสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .78826 + .34600X_9 + .25605X_2 + .25772X_3 + .22981X_6$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .30660Z_9 + .18548Z_2 + .24389Z_3 + .17288Z_6$$

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์
ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีได้เป็นแพทย์ เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ
2. สภาพการทำงาน
3. ความมั่นคงในงาน
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
5. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล
6. นโยบายและการบริหารงาน

ซึ่งมีสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .52778 + .21231X_2 + .21058X_8 + .22146X_9 + .20007X_3 + .20066X_{10} + .18755X_6$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .16658Z_2 + .18195Z_8 + .18015Z_9 + .18940Z_3 + .17063Z_{10} + .15638Z_6$$

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์
ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในส่วนกลาง เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. สภาพการทำงาน
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ซึ่งมีสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .72238 + .26929X_9 + .27564X_2 + .33442X_8 + .24000X_3$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .23100Z_9 + .215912Z_2 + .25513Z_8 + .22753Z_3$$

3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในส่วนภูมิภาค เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน
2. นโยบายและการบริหารงาน
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ

ซึ่งมีสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .78004 + .36194X_9 + .30242X_6 + .28425X_3 + .18293X_{10}$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .31599Z_9 + .26016Z_6 + .27455Z_3 + .14637Z_{10}$$

เพื่อการอภิปรายผลในลำดับต่อไป ขอสรุปผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของ
อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาในมหาวิทยาลัยของรัฐ

<u>ภาพรวม</u>	<u>อาจารย์ ที่เป็นแพทย์</u>	<u>อาจารย์ที่ ไม่เป็นแพทย์</u>	<u>ส่วนกลาง</u>	<u>ส่วนภูมิภาค</u>
ความมั่นคงในงาน	ความมั่นคงในงาน	การได้รับการ- ยอมรับนับถือ	ความมั่นคงในงาน	ความมั่นคง ในงาน
การได้รับการ- ยอมรับนับถือ	การได้รับการ- ยอมรับนับถือ	สภาพการทำงาน	การได้รับการ- ยอมรับนับถือ	นโยบายและ การบริหาร งาน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความมั่นคงในงาน	สภาพการทำงาน	ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ
เงินเดือนและ- ผลประโยชน์เกื้อกูล	นโยบายและ- การบริหารงาน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ลักษณะงานที่- ปฏิบัติ	เงินเดือน- และ ผลประโยชน์ เกื้อกูล
นโยบายและการ- บริหารงาน		เงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล		
สภาพการทำงาน		นโยบายและ การบริหารงาน		

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้ว พอที่จะนำมาอภิปรายผลเพื่อตอบข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ จากผลการวิจัย ปรากฏว่า อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมีทัศนคติในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งหากจะพิจารณาตามแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานในประเด็นที่ว่า ความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว (Vroom, 1964) การที่อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางนี้ น่าจะไม่ใช่เป็นที่พอใจนักสำหรับคณะแพทยศาสตร์และผู้บริหารของคณะวิชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในกระบวนการผลิตแพทย์ การเรียนการสอนระดับปริญญาตรีมีความสำคัญมากในฐานะที่เป็นความรู้พื้นฐานสำหรับการศึกษาระดับคลินิกต่อไป (สุจินต์ อังถาวร, 2529) ยิ่งอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานสูงมากเท่าใด ย่อมจะทำให้การจัดการเรียนการสอนในระดับนี้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น อาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีจึงนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งส่วนหนึ่งต่อการดำเนินภารกิจของคณะแพทยศาสตร์ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย คือ การผลิตบัณฑิตแพทย์ที่มีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ โดยให้ความสนใจปัจจัยทั้งสิบ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ และจัดปัจจัยดังกล่าวให้อยู่ในลักษณะที่จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเร้าให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ จากสรุปผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า หากพิจารณาในภาพรวมแล้วปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ดังกล่าว จะประกอบด้วยปัจจัย 6 ปัจจัย คือ ความมั่นคงในงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์^๕ เกื้อกูล นโยบายและ การบริหารงาน และสภาพการทำงาน โดยความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เป็นอันดับแรก และเมื่อจำแนกเป็นกลุ่มอาจารย์ที่เป็นแพทย์ กลุ่มอาจารย์ในส่วนกลาง และกลุ่ม อาจารย์ในส่วนภูมิภาคแล้ว ความมั่นคงในงานยังคงเป็นปัจจัยแรกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ยกเว้นกลุ่มอาจารย์ที่มีได้เป็นแพทย์ที่ความมั่นคงในงานกลับเป็นปัจจัยตัวที่สามที่จะส่งผลให้อาจารย์ ปรักลันท์ที่มีได้เป็นแพทย์มีความพึงพอใจในงาน โดยปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมาเป็นปัจจัย แรก ส่วนปัจจัยในลำดับรองลงไปค่อนข้างใกล้เคียงกับเมื่อพิจารณาในภาพรวม จากข้อค้นพบเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานดังกล่าว มีประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 เมื่อพิจารณาปัจจัยดังกล่าวตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg ซึ่งนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จากผลการวิจัยจะเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปรักลันท์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 2 ปัจจัย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือเป็น "ปัจจัยจูงใจ" ที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และจัดอยู่ในปัจจัยงาน ในขณะที่อีก 4 ปัจจัย อันได้แก่ ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและผลประโยชน์-^๕ เกื้อกูล นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่จัดอยู่ในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือเป็น "ปัจจัยค้ำจุน" แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปรักลันท์ในมหาวิทยาลัยของรัฐมีทั้งส่วนที่เป็นปัจจัยงาน และ ส่วนที่เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ (2526) วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530) และ ยงยุทธ สุนทรปัญญา (2532) ที่นำกรอบแนวคิดจากทฤษฎี ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุนมาใช้ในการวิจัยเช่นเดียวกัน และพบว่าปัจจัยทั้ง 2 ประเภทดังกล่าวมีความ สัมพันธ์และส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

2.2 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานแต่ละปัจจัย มีประเด็นที่ควรนำ มาอภิปรายดังต่อไปนี้

ความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยตัวแรกที่มีความสำคัญต่อการพยากรณ์

ความพึงพอใจในงานได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 36.04 เมื่อพิจารณาในภาพรวม แสดงให้เห็นว่า อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาในมหาวิทยาลัยของรัฐมีความเชื่อมั่นและคำนึงถึงความมั่นคงของอาชีพเป็นประการสำคัญ ประเด็นนี้พิจารณาได้จากการที่อาจารย์เหล่านี้เลือกปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งย่อมหมายถึง การอยู่ในระบบราชการ ประกอบ คูปรัตน์ (2530) ให้ความเห็นไว้ว่า การอยู่ในระบบราชการทำให้อาชีพอาจารย์มีความมั่นคง ความมั่นคงในอาชีพราชการเป็นส่วนเสริมอันสำคัญต่อทั้งผู้ที่เข้ามาทำงานในด้านนั้น และผู้ที่เป็อาจารย์อยู่แล้ว และหากจะพิจารณาจากเหตุผลของผู้ที่ต้องการเป็นข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยแล้ว ปรากฏว่า เหตุผลหลักที่สำคัญมาก คือ ความพึงพอใจในความมั่นคงของอาชีพข้าราชการอาจารย์ (แสง รัตนมงคลมาศ, 2530) นอกจากนี้ การกำหนดตำแหน่งที่อาจารย์ปฏิบัติงานให้อยู่ในสาย ก หรือ สายวิชาการ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ทำให้ข้าราชการสาย ก จัดเป็นสายที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านวิชาการและทางด้านบริหารได้มากกว่าข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยอีก 2 สาย (สาย ข และ สาย ค) ประเด็นนี้จะทำให้อาจารย์มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลให้อาจารย์มีความพึงพอใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป Gilmer (1971) ได้ให้ความเห็นว่า ความมั่นคงนี้เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนชอบงาน และโดยทั่ว ๆ ไป จะได้รับการกล่าวถึงเป็นอันดับแรกเมื่อกล่าวถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะเป็นชายหรือหญิง และคนที่อายุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคงมากขึ้น ประเด็นนี้หากจะพิจารณาจากอายุของอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาแล้ว จะพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 51 ปี ซึ่งจัดได้ว่าอยู่ในเกณฑ์สูง ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานจึงเป็นเรื่องของความมั่นคงในงานเป็นอันดับแรก

การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับสองต่อการ

ร่วมกับปัจจัยตัวแรก คือ ความมั่นคงในงาน ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ร้อยละ 44.80 เมื่อพิจารณาในภาพรวม จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาในมหาวิทยาลัยของรัฐจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เมื่อมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ และได้รับการตอบสนองในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งได้แก่ ความต้องการด้านการได้รับการยกย่อง

จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสให้แสดงความคิดสร้างสรรค์หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในภาควิชา ตลอดจนจนถึงการที่ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากที่ประชุมของภาควิชา นอกจากนี้ ความเป็นผู้มีประสบการณ์ การได้รับความศรัทธาในความรู้ความสามารถจากนิสิตก็เป็นส่วนสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือด้วย

หากพิจารณาในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นแพทย์ กลุ่มอาจารย์ในส่วนกลางแล้ว ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่สองเช่นเดียวกัน แต่สำหรับกลุ่มอาจารย์ที่มีได้เป็นแพทย์แล้ว เป็นที่น่าสังเกตว่าปัจจัยด้านนี้กลับมีความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อการทำให้อาจารย์ที่สอนระดับปริคณีกที่มีได้เป็นแพทย์มีความพึงพอใจในงาน ประเด็นนี้อาจจะพิจารณาได้ว่า อาจารย์ที่สอนระดับปริคณีกที่มีได้เป็นแพทย์เหล่านี้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์หรือสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมิได้สำเร็จการศึกษาด้านสาขาแพทยศาสตร์ เมื่อต้องเข้ามาปฏิบัติงานในคณะวิชาที่มีสาขาวิชาหลักเป็นสาขาแพทยศาสตร์ซึ่งไม่ตรงกับสาขาที่อาจารย์เหล่านี้สำเร็จการศึกษามาโดยตรง ประกอบกับจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับอาจารย์ที่เป็นแพทย์ อาจทำให้อาจารย์ปริคณีกที่มีได้เป็นแพทย์เหล่านี้เกิดความรู้สึกเปรียบเทียบในลักษณะที่ว่า ตนจะมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นที่ยอมรับได้หรือไม่ทั้งในหมู่อาจารย์แพทย์และจากนิสิตนักศึกษา ในส่วนของอาจารย์ที่สอนระดับปริคณีกในส่วนภูมิภาค เป็นที่น่าสังเกตอีกเช่นเดียวกันว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่ได้ถูกจัดอยู่ในปัจจัยที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานในลำดับต้นๆ ประเด็นนี้อาจจะพิจารณาได้ว่า น่าจะเป็นเพราะ อาจารย์ที่สอนระดับปริคณีกในคณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคนี้ ส่วนใหญ่ซึ่งเป็นจำนวนมากเกินกว่าครึ่ง เป็นอาจารย์ที่ได้เป็นแพทย์ ดังนั้น ความรู้สึกเปรียบเทียบดังกล่าวจึงอาจไม่มีผลมากนัก

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับสามต่อการร่วมกับปัจจัยสองประการแรก คือ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณีกในมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 48.55 หากพิจารณาในภาพรวม แสดงให้เห็นว่า อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณีกในมหาวิทยาลัยของรัฐจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น นอกจากความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ การได้รับการตอบสนองในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือแล้ว งานที่อาจารย์ปฏิบัติจะต้องมีความสัมพันธ์ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายและใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก รวม

ซึ่งจะต้องเป็นงานที่มีลักษณะเอื้อต่อการได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และความก้าวหน้าด้วย ลักษณะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper (1958 อ้างถึงใน จีรภรณ์ กาญจนไพบุลย์กุล, 2527) ที่ว่า ความต้องการของบุคคลในองค์การมีหลายประการ ได้แก่ ต้องการงานที่ทันสนใจ และต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่นเดียวกับที่ Locke (1976 อ้างถึงใน เทพนม เมืองแมน และ สว่าง สุวรรณ, 2529) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานไว้ว่าประกอบด้วย ความรู้สึกท้าทายในงานที่ปฏิบัติอยู่ และความสนใจของบุคคลที่มีต่องานนั้นโดยตรง

หากพิจารณาในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นแพทย์และกลุ่มอาจารย์ในส่วนภูมิภาคแล้ว จะเห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานในลำดับที่สามเช่นเดียวกัน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า เฉพาะกลุ่มอาจารย์ที่ไม่เป็นแพทย์นั้น ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจะอยู่ในลำดับที่สี่ กล่าวคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติจะส่งผลให้อาจารย์ปริคณิกที่ไม่เป็นแพทย์เหล่านี้ มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เมื่อได้รับการตอบสนองในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ตามลำดับ ส่วนกลุ่มอาจารย์ปริคณิกในส่วนกลางนั้น ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับที่สี่เช่นกัน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจะส่งผลให้อาจารย์ปริคณิกในส่วนกลางมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เมื่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองเป็นลำดับ

เงินเดือนและผลประโยชน์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับสี่ต่อการร่วมกับปัจจัยสามประการแรก คือ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณิกในมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 51.57 เมื่อพิจารณาในภาพรวม เรื่องของเงินเดือนนี้มีประเด็นที่ควรพิจารณา คือ เงินเดือนที่อาจารย์ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่ทำหรือไม่ รวมถึงความเหมาะสมและยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย ส่วนเรื่องผลประโยชน์ก็เกื้อหนุนประเด็นที่น่าสนใจสำหรับอาจารย์ที่สอนระดับปริคณิก คือ การเพิ่มเงินพิเศษให้แก่อาจารย์ที่สอนระดับปริคณิกให้มากขึ้นในทุกสาขาวิชา

เป็นที่น่าสังเกตว่าเมื่อจำแนกตามกลุ่มอาจารย์ที่เป็นแพทย์และอาจารย์ที่อยู่ในส่วนกลางแล้ว ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็เกื้อหนุนมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานอยู่ใน

ลำดับท้าย ๆ จนไม่ได้รับเลือกให้เข้าอยู่ในสมการ ในขณะที่เมื่อจำแนกเป็นกลุ่มอาจารย์ในส่วนภูมิภาค และกลุ่มอาจารย์ที่มีได้เป็นแพทย์ ปัจจุบันอยู่ในลำดับที่สี่ และ ห้า ตามลำดับ ลักษณะเช่นนี้อาจจะพิจารณาได้ว่า กลุ่มอาจารย์ที่เป็นแพทย์นั้นสามารถใช้ความรู้ในสาขาวิชาชีพเพื่อเพิ่มรายได้พิเศษได้เช่น การเปิดคลินิก เป็นต้น ซึ่งต่างจากกลุ่มอาจารย์ที่มีได้เป็นแพทย์ ส่วนการที่ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์^๕เกื้อกูลมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ต่ำมากสำหรับกลุ่มอาจารย์ส่วนกลาง ในขณะที่มีความสำคัญต่อกลุ่มอาจารย์ในส่วนภูมิภาคเป็นลำดับที่สี่นั้น อาจจะเป็นเพราะกลุ่มอาจารย์ในส่วนกลางซึ่งหมายถึงกลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานครมีความพร้อมหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะแพทยศาสตร์ในส่วนกลางนี้ส่วนใหญ่ (ยกเว้น คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ) เป็นโรงเรียนแพทย์ที่ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลายาวนานกว่าโรงเรียนแพทย์ในส่วนภูมิภาค เรื่องผลประโยชน์^๕เกื้อกูลจึงอาจไม่ใช่เป็นสิ่งที่จำเป็นนัก สิ่งที่ควรได้รับความสนใจสำหรับอาจารย์ในส่วนภูมิภาค น่าจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์^๕เกื้อกูลในด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การจัดหอพัก เป็นต้น

นโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่ห้าต่อการร่วมกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและผลประโยชน์^๕เกื้อกูล ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริศัลยกรรมในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ร้อยละ 53.06 หากพิจารณาในภาพรวม ประเด็นที่ควรสนใจคือนโยบายและการบริหารงานที่ดีที่จะส่งผลให้อาจารย์เหล่านี้พึงพอใจในงาน น่าจะได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในการบริหารงานของคณะมีความชัดเจน นโยบายระดับคณะและระดับภาควิชา มีความสอดคล้องกัน การมอบหมายงานหลักและงานอื่น ๆ ทั้งในระดับคณะและระดับภาควิชามีความชัดเจน การเปิดโอกาสให้อาจารย์ปริศัลยกรรมได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้งในระดับภาควิชาและระดับคณะ รวมถึงความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น และการได้รับทราบนโยบายการบริหารงานของคณะและภาควิชาอย่างต่อเนื่องและชัดเจน เป็นต้น ดังที่ Davis (1971) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ หรือ หัวหน้าหน่วยงานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน รวมถึง ความพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน การจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการที่ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจระบบงาน เป้าหมาย ย่อมอุทิศตนแก่งานอย่างเต็มความสามารถ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มอาจารย์ปริคณิกในส่วนภูมิภาคแล้ว จะเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานนี้มีความสำคัญ เป็นลำดับที่สองรองจากปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ในขณะที่สำหรับกลุ่มอาจารย์ปริคณิกในส่วนกลางแล้ว ปัจจัยด้านนี้มีความสำคัญอยู่ในลำดับท้าย ๆ จนไม่เข้าอยู่ในสมการ ซึ่งประเด็นนี้อาจจะแสดงให้เห็นได้ว่า การดำเนินนโยบายและการบริหารงานของคณะแพทยศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในส่วนภูมิก่อนจะตอบสนองความต้องการของอาจารย์ปริคณิกจนเป็นสิ่งจูงใจให้อาจารย์เหล่านี้มีความพึงพอใจในงาน ได้มากกว่าหรือเหมาะสมกว่าคณะแพทยศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในส่วนกลาง

สภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากเป็นลำดับที่หก ต่อการร่วมกับปัจจัยทั้งห้าประการดังกล่าวข้างต้นในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณิกในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ร้อยละ 53.90 เมื่อพิจารณาในภาพรวม จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สภาพการทำงานที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพห้องเรียนและห้องปฏิบัติการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ภาควิชาที่มีอุปกรณ์ ตำรา และโสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนการวิจัยมากพอ บรรยากาศของการทำงานในภาควิชาเอื้อให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การมีห้องทำงานเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน การที่อาจารย์มีเวลาเพียงพอในการเตรียมการสอนแต่ละครั้ง จำนวนนิสิตต่อกลุ่มที่อาจารย์สอนเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การใช้เวลาในการสอน การวิจัย การให้บริการที่เหมาะสม ตลอดจนการได้รับข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับนิสิตที่มีปัญหา อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงให้ความสนใจและพิจารณาจัดให้เหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการของอาจารย์ที่สอนระดับปริคณิกซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์เหล่านี้ด้วย ดังที่ วิญญู อังคณารักษ์ (2527) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า สภาพที่ทำงานที่ดี สถานที่ทำงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น และได้ผลของงานมากยิ่งขึ้นและทำให้ผู้ทำงานมีความรักและพอใจในงานของตนมากขึ้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า หากเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอาจารย์ปริคณิกที่เป็นแพทย์และไม่เป็นแพทย์แล้ว ปัจจัยด้านสภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์

ที่ไม่เป็นแพทย์อยู่ในลำดับที่สอง ในขณะที่สำหรับกลุ่มอาจารย์ที่เป็นแพทย์ ปัจจัยด้านนี้มีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ต่ำมากจนไม่ได้รับเลือกให้เข้าอยู่ในสมการ แสดงให้เห็นว่า การจัดปัจจัยด้านสภาพการทำงานนี้ยังไม่อาจตอบสนองความต้องการของอาจารย์ปริคณิกที่เป็นแพทย์ได้มากพอ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นอาจารย์ปริคณิกส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสำคัญอยู่ในลำดับท้าย ๆ จนไม่ได้รับเลือกให้เข้าอยู่ในสมการ สำหรับอาจารย์ปริคณิกในส่วนภูมิภาค แต่มีความสำคัญเป็นลำดับที่สามสำหรับอาจารย์ปริคณิกในส่วนกลาง ประเด็นนี้อาจจะพอแสดงให้เห็นได้ว่า สภาพการทำงานของคณะแพทยศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในส่วนภูมิกษาคน่าจะได้รับการจัดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ปริคณิกได้มากพอ ในขณะที่คณะแพทยศาสตร์ในส่วนกลางส่วนใหญ่ (ยกเว้น คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ) ซึ่งแม้เป็นโรงเรียนแพทย์ที่ก่อตั้งมาก่อนโรงเรียนแพทย์ในส่วนภูมิภาคก็ตาม แต่การจัดปัจจัยด้านสภาพการทำงานอาจจะมีความพร้อมและสามารถตอบสนองความต้องการของอาจารย์ปริคณิกได้น้อยกว่า

3. การที่ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ตัว มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณิก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกื้อกูล และความสำเร็จในงาน ตามลำดับนั้น แสดงให้เห็นว่า ทุกปัจจัยที่นำมาศึกษาครั้งนี้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณิกในมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว จะเห็นว่า

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณิกในมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ความสำเร็จในงาน

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือปัจจัยค้ำจุน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณิกในมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความมั่นคงในงาน

3.3 ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 10 ตัวนั้น มีค่าใกล้เคียงกันเป็นลำดับ จึงถือได้ว่าทุกปัจจัยมีโอกาสที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณิกในมหาวิทยาลัยของรัฐได้ หากปัจจัยเหล่านี้ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น

4. จากผลการวิจัย เมื่อพิจารณาในภาพรวม หรือ พิจารณาตามกลุ่มอาจารย์ที่เป็นแพทย์ กลุ่มอาจารย์ที่ไม่เป็นแพทย์ กลุ่มอาจารย์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า มีปัจจัยอีก 4 ปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณีกด้วย แต่อยู่ในลำดับที่ต่ำมากจนไม่ได้รับเลือกให้เข้าอยู่ในสมการ และเป็นที่น่าสนใจว่า 3 ใน 4 ปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง หรือเป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน ข้อค้นพบนี้ อาจเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการ คือ ประการแรก อาจารย์ปริคณีกู้สึกว่าตนประสบผลสำเร็จจากงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบและได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานในระดับที่เพียงพอแล้ว หรืออาจารย์ปริคณีกอาจจะไม่ได้คำนึงถึงเรื่องของความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเลย จนทำให้ปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้ มิได้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในลำดับต้น ๆ ที่จะส่งผลให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงาน ประการที่สอง คณะแพทยศาสตร์อาจจะมีได้จัดปัจจัย 6 ประการแรก คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของอาจารย์ปริคณีกในระดับที่มากพอ จึงทำให้ปัจจัยอีก 4 ประการหลังดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานเป็นลำดับท้าย ๆ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของคณะแพทยศาสตร์

ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

ระดับหน่วยงาน

จากผลการวิจัยซึ่งชี้ให้เห็นว่า อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณีกในมหาวิทยาลัยของรัฐมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางนั้น หากพิจารณาในแง่ของประสิทธิภาพในการทำงาน

เพื่อให้ภารกิจของคณะแพทยศาสตร์บรรลุเป้าหมายแล้วย่อมไม่เป็นที่น่าพอใจและไม่เป็นการเพียงพอสำหรับหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Vroom, 1964) กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูงมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานจะสูงขึ้นไปด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้อาจารย์ปริศน์ที่มีความพึงพอใจในงานปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความยินดี เต็มใจ และศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงาน และควรจะแสวงหาวิธีการเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ปริศน์ให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจากปัจจัย ต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานให้เกิดขึ้นกับอาจารย์ให้มากขึ้น โดยให้ความเอาใจใส่ หาโอกาสพบปะพูดคุยเพื่อรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้อาจารย์รู้สึกว่าตนเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าและมีความหมายต่อคณะ มิใช่รู้สึกแต่เพียงว่าการทำงานเป็นอาจารย์เพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงเท่านั้น

2. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรมีบทบาทในการปรับและเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นบรรยากาศในลักษณะเปิด กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ยอมรับในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน มีความจริงจังในการทำงานร่วมกัน อาจจะมีการจัดกิจกรรมที่ทั้งอาจารย์ปริศน์และคลินิกได้มีโอกาสร่วมกันวางแผน และร่วมกันปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้บริหารควรแสดงให้ทุกคนตระหนักว่า ผลงานที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ให้คณะเจริญก้าวหน้า ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพของตัวอาจารย์เอง เป็นสิ่งที่จะทำให้อาจารย์ได้รับการยอมรับนับถือ มิใช่อยู่ที่การเป็นอาจารย์ปริศน์หรือคลินิก หรือ การเป็นอาจารย์ที่เป็นแพทย์หรือมิได้เป็นแพทย์

3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อปัจจัยในข้อ 1 และ ข้อ 2 ได้รับการดูแลจนสามารถจูงใจให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากขึ้นแล้ว ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งหมายถึง ตัวเนื้อหาของงาน (job content) อันได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระอย่างเต็มที่ในการทำงาน ความสนใจภายในที่มีต่องาน โอกาสในการเรียนรู้ ปริมาณงาน โอกาสที่จะประสบความสำเร็จจากงานที่ทำ เป็นต้น น่าจะเป็นปัจจัยประการต่อไปที่ผู้บริหารพึงให้ความสนใจ ทั้งนี้เพราะปัจจัยนี้จัดเป็นปัจจัยจูงใจที่ถาวรและเป็นตัวกระตุ้นที่ค้ำจุนที่จะทำให้คนมีความพึงพอใจในงานและรักงานที่ทำงานที่สุด

4. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยในลำดับที่สองที่ส่งผลให้อาจารย์ปรีคลินิกที่มีได้เป็นแพทย์มีความพึงพอใจในงาน และหากจะพิจารณาจากจำนวนอาจารย์ปรีคลินิกทั้งหมดแล้ว ปรากฏว่าจำนวนเกินกว่าครึ่งเป็นอาจารย์ที่มีได้เป็นแพทย์ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสนใจปรับปรุงสภาพการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของอาจารย์ให้มากขึ้น เช่น เพิ่มงบประมาณให้ภาควิชาทางปรีคลินิกในการปรับปรุงสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ จัดซื้ออุปกรณ์ตำราประกอบการเรียนการสอน วัสดุทัศนูปกรณ์ ให้เพียงพอและทันสมัยขึ้น เป็นต้น

ระดับบุคลากร

การที่อาจารย์ปรีคลินิกได้มีโอกาสรับรู้อัตราความพึงพอใจของอาจารย์ปรีคลินิกที่มีต่องาน ตลอดจนรับรู้ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในภาพรวม น่าจะมีส่วนทำให้อาจารย์ได้พิจารณาตรวจสอบว่าปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานจริงหรือไม่ หรือควรจะเป็นปัจจัยตัวใด ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจนั้น เป็นปัจจัยในลำดับท้าย ๆ ที่ส่งผลให้อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปรีคลินิกในมหาวิทยาลัยของรัฐมีความพึงพอใจในงาน
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่สอนระดับปรีคลินิกของคณะแพทยศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษา เอกชน เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่ได้จากคณะแพทยศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโทที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ สำหรับคณะแพทยศาสตร์ที่จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโทที่คณะวิทยาศาสตร์ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์ปริญญาโทสังกัดคณะแพทยศาสตร์กับอาจารย์ปริญญาโทสังกัดคณะวิทยาศาสตร์

4. ควรมีการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้ โดยเว้นระยะเวลาห่างกันพอสมควร เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละบุคคลซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของคณะแพทยศาสตร์ในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย