

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคีทั้ง 4 แห่งจำนวนทั้งสิ้น 137 คน คิดเป็นร้อยละ 91.95 ซึ่งเพียงพอสำหรับการเป็นตัวแทนอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคีทั้งหมด

จากการศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคี พบว่า อาจารย์ทั้ง 4 วิทยาลัยฯ ไม่พึงพอใจในงานร้อยละ 11.7 พึงพอใจปานกลางร้อยละ 55.5 พึงพอใจมากร้อยละ 32.8 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานโดยปัจจัยต่างๆ 11 ปัจจัย พบว่าอาจารย์จำนวนเกินกว่าร้อยละ 50 มีความพึงพอใจใน 25 กิจกรรม 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 ดังตารางที่ 22 และอาจารย์มีความไม่พึงพอใจ 3 กิจกรรม คือ โสตทัศนูปกรณ์ การแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างกลุ่มอาจารย์ และห้องสมุดของวิทยาลัยฯ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของอุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล (2527) ที่พบว่า ครูอาจารย์ไม่พึงพอใจในเงินเดือน, ค่าตอบแทน, และสวัสดิการ

หากได้นำจุดบกพร่องไปปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น อาจทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นได้

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่า อาจารย์ที่ไม่พึงพอใจในงานจะลาออกจากงานร้อยละ 92.9 แต่ยังมีผู้ที่ไม่พึงพอใจในงานแล้วยังปฏิบัติงานต่อไปถึงร้อยละ 7.1 ส่วนผู้ที่พึงพอใจในงานจะปฏิบัติงานต่อไปร้อยละ 80.5 และจะย้ายออกหรือลาออกร้อยละ 19.5 จึงทำให้เห็นว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจในงานบางคนก็ยังปฏิบัติงานต่อไป และผู้ที่พึงพอใจในงานแล้วยังมีแผนที่จะย้ายหรือลาออกเช่นกัน ดังเช่นอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลางมีความไม่พึงพอใจในงานสูงสุด คือ ร้อยละ 18.0 แต่กลับมีแผนการที่จะปฏิบัติงานต่อไปสูงที่สุด คือ ร้อยละ 53.8 แสดงว่าถึงแม้อาจารย์จะมีความไม่พึงพอใจ แต่ก็ยังคงต้องปฏิบัติงานต่อไปที่เดิมโดยอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการด้วยกัน เช่น มีภูมิลาเนาอยู่ที่เดียวกับหน่วยงาน, มีธุรกิจส่วนตัวอยู่ จึงทำให้ไม่สามารถย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นได้, ครอบครัวยู่ที่นั่น, หรือยังไม่เห็นว่าหน่วยงานอื่นจะทำให้ตนเองมีความพึงพอใจมากกว่าที่เดิม

ในทางกลับกัน วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้มีอาจารย์ที่ไม่พึงพอใจเพียงร้อยละ 8.7 เท่านั้น แต่กลับมีผู้ที่จะย้ายหรือลาออกจากงานมากถึงร้อยละ 47.8 ย่อมแสดงว่าถึงแม้งานจะน่าพึงพอใจสักเพียงใดก็ตาม อาจารย์ก็ยังมีแผนการจะย้ายหรือลาออกมาก ทั้งนี้เหตุผลของการย้ายน่าจะเนื่องจากสาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องข้องกับงาน อาทิเช่น ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม หรือย้ายติดตามครอบครัวหรือต้องการประสพการณ์การทำงานในด้านอื่นๆ และอาจมีสาเหตุจากงานที่เขาทำอยู่ในปัจจุบันอาจไม่สนองความต้องการบางอย่างของเขา ทำให้เขาต้องการไปค้นหาจากหน่วยงานอื่นต่อไป

อาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ ส่วนใหญ่มีปัญหาที่สำคัญที่สุดคือการไม่ร่วมมือกันทำงานอย่างจริงจังของบุคลากร เนื่องจากขัดแย้งผลประโยชน์ผลประโยชน์ดังกล่าว เช่น การได้รับการอบรม การศึกษาตุนงาน หรือการเลื่อนระดับเพื่อนำไปสู่จุดหมายในความสำเร็จทางหน้าที่การงาน ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นอาจารย์ผู้หนึ่งในวิทยาลัยฯแห่งนี้มีความเห็นว่าหากบุคลากรได้รับสิ่งที่เขาต้องการ เขาก็จะมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นบุคลากรทุกคนควรได้รับความเสมอภาคในการได้รับผลประโยชน์ดังกล่าว ซึ่งจะเป็นการช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

สำหรับเหตุผลที่อาจารย์ 4 วิทยาลัยฯ ต้องการย้ายออกไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น ส่วนใหญ่คือ ย้ายติดตามครอบครัว ร้อยละ 7.41 รองลงมา คือ



ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 5.56 และต้องการความก้าวหน้า ร้อยละ 5.56 เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน ร้อยละ 3.70 จึงเห็นได้ว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีเหตุผลของการย้ายไม่ใช่เพราะความไม่พึงพอใจในงาน แต่เป็นเหตุผลทางด้านส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่

ส่วนเหตุผลในการลาออกจากราชการนั้นแตกต่างไปจากเหตุผลของการย้าย โดยอาจารย์ส่วนใหญ่มีเหตุผลว่า งานไม่มีความก้าวหน้า ร้อยละ 7.41 รองลงมาคือ ประกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 5.56 และสุขภาพไม่แข็งแรง ร้อยละ 3.70

ตารางที่ 30 เห็นได้ว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษากันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความไม่พึงพอใจสูงสุดคือ ร้อยละ 35.7 ขณะที่ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรพึงพอใจในงานทุกคน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาภรณ์ รัชชวีวรรณ (2529) ที่พบว่าผู้ที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา กับวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ไม่ได้มีความหมายว่าหากต้องการบุคลากรที่พึงพอใจในงานก็ไม่ควรสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพราะความรู้ยังมีมากขึ้นก็จะยิ่งทำประโยชน์ให้แก่หน่วยงานได้มากเช่นกัน จึงควรมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างอาจารย์ เพื่อทราบสิ่งที่สมควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากบุคลากรผู้ที่มีความรู้สูง เพื่อนำมาปรับปรุงให้ดีและมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

จากตารางที่ 32 พบว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ ผู้ที่มีตำแหน่งบริหารเป็นหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าฝ่ายทุกคน มีความพึงพอใจในงานมาก ส่วนผู้ที่ เป็นอาจารย์ผู้หนึ่งมีความพึงพอใจร้อยละ 60.0 เท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของแคธี คอลลินส์ (Cathy Collins, 1990) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการที่จะดำรงตำแหน่งในปัจจุบันต่อไป

ขณะเดียวกัน ผู้ที่มีระดับเงินเดือน, รายได้พิเศษ, และภาวะทางเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกันกลับมีความพึงพอใจในงานไม่ต่างกัน จึงเห็นได้ว่าอาจารย์ในวิทยาลัย ไม่ได้มีจุดหมายหลักของการทำงานเพื่อเงินเป็นสำคัญ แต่เขามีความต้องการในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงเพื่อจะได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมหรือ Esteem needs และ ความต้องการความสำเร็จในการงานหรือ

Self-actualization needs ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เมื่อเขาได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้แล้วจึงทำให้เขามีความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับเพศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาภรณ์ รัชชวีวรรณ(2529) ที่พบว่า อาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพคู่สมรส จำนวนบุตร วุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มปฏิบัติงานที่วิทยาลัยฯ รายได้พิเศษ รายได้คู่สมรส ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว จำนวนชั่วโมงที่สอนที่ภาควิชาและภาควิชาอื่นต่อสัปดาห์ ภูมิลาเนาเดิม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยฯ และระดับเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แคซี คอลลินส์(1990) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับเงินเดือนที่ได้รับ ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาภรณ์ รัชชวีวรรณ ที่พบว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1-10 ปีและตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันแต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของอุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล ที่พบว่า ครูอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปีและ 4 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล ที่พบว่าครูอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปีและ 4 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาภรณ์ รัชชวีวรรณ ที่พบว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1-10 ปีและตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สถาบันฯจะต้องช่วยสร้างเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ตามที่ทฤษฎีการจูงใจของเฟรดเดอริก เอิร์ชเบอร์เกอร์ได้กล่าวไว้ว่าความก้าวหน้าของงานเป็นสิ่งจูงใจที่มีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรมีความพยายามที่จะสร้างผลงาน ดังนั้น หากอาจารย์เห็นว่างานไม่มีความก้าวหน้า แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีก็ไม่มี

เมื่อทราบปัญหา ความต้องการและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุภาคแล้ว หากได้มีความเอาใจใส่อย่างจริงจังดังต่อสิ่งที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานและมีการแก้ไขอย่างเหมาะสมแล้วคงจะช่วยให้อาจารย์ในวิทยาลัยฯมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อช่วยให้สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพได้ต่อไป