

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย เป็นหนึ่งในสถาบันการศึกษาที่สังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธิตสุโขทัย สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธิตสุโขทัย ปัจจุบันมีอยู่ 6 แห่ง ขณะนี้ดำเนินการสอนรวม 4 แห่ง คือ วิทยาลัยการสาธิตสุโขทัยจังหวัดขอนแก่น วิทยาลัยการสาธิตสุโขทัยจังหวัดพิษณุโลก วิทยาลัยการสาธิตสุโขทัยจังหวัดยะลาและวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัยจังหวัดชลบุรี ส่วนอีก 2 แห่ง คาดว่าจะเปิดสอนได้ในปีการศึกษา 2538 คือ วิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย จังหวัดอุบลราชธานี และวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย จังหวัดตรัง

ในปัจจุบันวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัยมีบทบาทหน้าที่ในการผลิตบุคลากรด้านสาธิตสุโขทัยในระดับผู้ช่วย โดยรับผิดชอบผลิตในหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธิตสุโขทัย คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรสาธิตสุโขทัยศาสตร์ หลักสูตรทันตภิบาล หลักสูตรเจ้าพนักงานเภสัชกรรมและยังได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล ผลิตหลักสูตรสาธิตสุโขทัยศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง 2 ปี) อีกด้วย ทั้งนี้ การเรียนการสอน จะมีอาจารย์ที่มีคุณสมบัติด้านสาธิตสุโขทัยเป็นผู้สอน และควบคุมดูแลนักศึกษา ซึ่งนอกจากการปฏิบัติงานด้านการสอนแล้ว อาจารย์ยังต้องทำหน้าที่ในการจัดการอบรมระหว่างประจำการ ทั้งด้านวิชาการและบริหาร ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งกระทรวงสาธิตสุโขทัยจัดขึ้น

ในจำนวนหลักสูตรต่าง ๆ ที่วิทยาลัยได้เปิดดำเนินการเรียนการสอนหลักสูตรทันตภิบาล และหลักสูตรเจ้าพนักงานเภสัชกรรมเป็นสองหลักสูตรที่เป็นลักษณะของวิชาชีพเฉพาะด้าน จำเป็นต้องว่าอาจารย์ผู้สอนที่เป็นวิชาชีพเฉพาะด้านเช่นกัน คือ หลักสูตรทันตภิบาล จะมีทันตแพทย์เป็นอาจารย์ผู้สอนและดูแลนักศึกษา หลักสูตรเจ้าพนักงานเภสัชกรรมจะมีเภสัชกรเป็นอาจารย์

ผู้สอนและผู้ดูแลนักศึกษาเช่นกัน โดยที่หลักสูตรทันตภิบาล กระทรวงสาธารณสุขผลิตขึ้นเพื่อจุดประสงค์ในการดูแลปัญหาสุขภาพปากและฟันของประชาชน โดยเน้นหนักในการดูแลทันตสุขภาพแก่เด็กอายุไม่เกิน 14 ปี พร้อมกับสามารถวางแผนและดำเนินงานด้านทันตสาธารณสุข การให้ความรู้ด้านทันตศึกษาแก่ประชาชนทั่วไปเหล่านี้เป็นต้น ส่วนในด้านหลักสูตรเจ้าพนักงานเภสัชกรรมผลิตขึ้นเพื่อเป็นบุคลากรระดับผู้ช่วยเภสัชกรที่ทำหน้าที่ในด้านเภสัชกรรมในโรงพยาบาล เภสัชสาธารณสุขานชุมชน ซึ่งทำหน้าที่ให้ความรู้เรื่องยาแก่ประชาชนที่มาใช้บริการ หรือเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องเวชภัณฑ์แทนเภสัชกรในโรงพยาบาลที่ยังไม่มีเภสัชกรประจำอยู่ เป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนเภสัชกรในโรงพยาบาล

จากการรวบรวมสถิติจำนวนของทันตแพทย์และเภสัชกร ซึ่งทำหน้าที่สอนในหลักสูตรทันตภิบาลและหลักสูตรเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2532 ถึง 1 เมษายน 2537 พบว่า อัตราการลาออก รอย้ายไปปฏิบัติงานแห่งอื่นมีจำนวนค่อนข้างสูง ถึงแม้ว่าบุคลากรเหล่านี้จะถูกบังคับให้ต้องใช้ทุนแล้วก็ตาม ทั้งนี้พบว่า ทันตแพทย์ที่ขอย้ายออก จำนวน 11 ราย ลาออกจำนวน 18 ราย โดยจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเฉลี่ยแล้วปีละ 6 ราย ในการย้ายออก และลาออก

จำนวนเภสัชกรที่ขอย้ายออก จำนวน 8 ราย ลาออกจำนวน 10 ราย เฉลี่ยแล้วปีละ 4 ราย ภายหลังเข้าปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลาและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ซึ่งที่ผ่านมานานทุก ๆ ปี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจะประสบกับปัญหา บุคลากรเหล่านี้รอย้ายหรือลาออกไปตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ทันตแพทย์ และเภสัชกรในการสอนนักศึกษาทันตภิบาลและนักศึกษาเจ้าพนักงานเภสัชกรรมอย่างรุนแรง

เมื่อกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายการพัฒนาสาธารณสุข โดยจัดโครงการทศวรรษการพัฒนาสถานอนามัยขึ้น ซึ่งดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534-2544 รวม 10 ปี มีเป้าหมายในด้านบุคลากรคือ เพิ่มการผลิตเจ้าหน้าที่ประเภทต่าง ๆ ประจำสถานอนามัยตลอดเวลา 10 ปี คือ เพิ่มการผลิตเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานอนามัย) จากเป้าหมายเดิมในแผนพัฒนาฯ

ฉบับที่ 6 อีก 400 คนเพิ่มการผลิตพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น ขึ้นจากเป้าหมายเดิมใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 อีก จำนวน 11,300 คน และเพิ่มการผลิตเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ทันตภิบาล) จากเป้าหมายเดิมอีก 1,970 คน (สำนักงานคณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐาน, มปป. : ภาคผนวกที่ 2)

ในการนี้วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทุกแห่ง ต้องสนองตอบต่อนโยบายโดยเร่งการผลิต นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ จากเดิมปีละ 200 คน เป็นปีละ 400 คน นักศึกษาหลักสูตรทันตภิบาล ปีละ 70 คน เพิ่มขึ้น เป็น 105 คน ในขณะที่วิทยาลัยฯ ทุกแห่ง ประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ทันตแพทย์ และเภสัชกรอย่างหนัก จากการโยกย้าย และ ลาออกในทุก ๆ ปี

Porter and Streers (2529 อ้างถึงในปิยะรัตน์ จิตรภักดี : 3) ได้ทำการศึกษา และวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานส่วนมากที่ลาออกและโยกย้ายจากงาน เนื่องมาจาก ความไม่พอใจในงาน และเขาไม่สามารถได้รับสิ่งที่เขาคาดหวังหรือกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจใน งานเป็นตัวกำหนดในการลาออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2522:26) ได้กล่าวว่า การจูงใจบุคลากร คือการทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมีความสำคัญ อย่างมากต่อผลงานที่ปรากฏ เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ก็จะทำ งานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้น ทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในทางตรง กันข้ามจากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดผลเสียแก่หน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจจะแสดงออกในลักษณะรูปของการขาดงานเป็นประจำ การย้ายงานและการลา ออกจากงาน

จากคำกล่าวข้างต้นนี้เอง พอที่จะสันนิษฐานได้ว่าสาเหตุที่ทันตแพทย์และเภสัชกรมีการ โยกย้าย หรือลาออกจากงานอาจจะเนื่องจากการขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ ดังนั้นหากองค์การใดโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันการศึกษา มีความตระหนักถึงความสำคัญ และมีการ ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ผู้สอน ก็จะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างสูงสุด ในการส่งเสริม หรือปรับปรุงแก้ไข บัณฑิตต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการคงอยู่ต่อไปของอาจารย์ผู้สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ซึ่งเป็นบุคลากรในสายวิชาชีพที่ขาดแคลน เช่น ทันตแพทย์และเภสัชกร าวมีความพึงพอใจในการทำงานมีความคงอยู่และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้เป็นผลดี

บังเกิดแก่วิทยาลัยในการผลิตนักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ เพียงพอที่จะออกไปให้บริการ ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1.2.1 เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของทันตแพทย์และ เภสัชกร
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ ความคิดเห็นความพึงพอใจ และสภาพการทำงานในอนาคต และความแตกต่างในด้านต่าง ๆ กับความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์และ เภสัชกร
- 1.2.3 เพื่อศึกษาถึงปัญหาและข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงในการทำงานของทันตแพทย์ และเภสัชกร

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) จะได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ และเภสัชกรใน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
- 2) ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับวิทยาลัยในการส่งเสริม ปรับปรุงหรือแก้ไข บัณฑิตต่าง ๆ อันจะเป็นผลให้ทันตแพทย์ และเภสัชกรมีแรงจูงใจในการคงอยู่ปฏิบัติงานต่อไป

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาคั้งนี้จะศึกษาเฉพาะกลุ่มทันตแพทย์และ เภสัชกรที่กำลังปฏิบัติงานด้านการสอน ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 4 แห่ง โดยถือว่าทันตแพทย์และเภสัชกรเป็นกลุ่มเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากทั้งทันตแพทย์และเภสัชกรมีจำนวนน้อย และเป็นสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนเช่นกัน

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

- 1.5.1 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจของทันตแพทย์ และเภสัชกรที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน 10 องค์ประกอบ คือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร (การปกครองบังคับบัญชา) การได้รับการยอมรับ

นับถือ ความปลอดภัยในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการที่ได้รับ

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายาลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันดี

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง การมีความสามารถ มีความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบ ความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

นโยบายและการบริหาร (การปกครอง บังคับบัญชา) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่ง การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่มีสวัสดิภาพจากสิ่งแวดล้อม การมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคง

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน อากาศ อุณหภูมิ การระบายอากาศ สถานที่ตั้ง และลักษณะโครงสร้างของการวางผังที่ทำงาน

ผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการที่ได้รับ หมายถึง ส่วนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น การอนุญาตให้ลาไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การได้รับเงินค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา เป็นต้น (ปิยรัตน์ จิตรภักดี, 2536 : 36-37)

1.5.2 ความคิดเห็นความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจโดยรวม

1.5.3 สภาพการทำงานในอนาคต หมายถึง การปฏิบัติงานในวิทยาลัยในช่วงระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า

1.5.4 ท้นตแพทย์ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต ปฏิบัติงานในตำแหน่งทันตแพทย์ ภาควิชาทันตภิบาล วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก

1.5.5 เกษักร หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาเภสัชศาสตรบัณฑิตปฏิบัติงานในตำแหน่งเภสักรภาควิชาเภสักรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก

1.5.6 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร หมายถึง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 4 แห่ง ที่สังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้แก่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก