

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์และเภสัชกร : กรณีศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มทันตแพทย์และเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 4 แห่ง จำนวน 38 คน โดยมีกรอบแนวคิดพื้นฐานว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบ 2 ประการคือ ประการแรกองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เรียกว่าปัจจัยจูงใจ ซึ่งปัจจัยจูงใจนี้มีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการคือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ประการที่สองเป็นองค์ประกอบที่มักนำมา ซึ่งความไม่พึงพอใจในงานจำเป็นต้องป้องกันไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้องค์ประกอบในความพึงพอใจในงานทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่าน่าสนใจ และคาดหมายว่าน่าจะมีผลต่อสภาพการทำงานต่อไปในอนาคตของทันตแพทย์และเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 4 แห่ง จากแนวคิดนี้จึงกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ และสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

5.2.1 เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของทันตแพทย์และเภสัชกร

5.2.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ ความคิดเห็นความพึงพอใจ และสภาพการทำงานในอนาคต และความแตกต่างในด้านต่าง ๆ กับความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์และเภสัชกร

มากที่สุดคือร้อยละ 71.1 ด้านสถานภาพสมรส พบว่าทันตแพทย์และเภสัชกรเป็นโสดมากที่สุด ร้อยละ 52.6 ซึ่งกลุ่มผู้ซึ่งสมรสแล้ว มีบุตรจำนวน 1-2 คนเป็นจำนวนสูงสุดคือร้อยละ 28.9 โดยมีภาวะเศรษฐกิจครอบครัวพอใช้และเหลือเก็บมากที่สุดคือ ร้อยละ 28.9 ในส่วนของเงินเดือนที่ได้รับนั้น กลุ่มผู้มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทจะมีมากที่สุดคือ ร้อยละ 68.4 โดยที่ทันตแพทย์และเภสัชกร ร้อยละ 55.3 ตอบว่ามีรายได้พิเศษ เมื่อถามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยแล้ว ทันตแพทย์และเภสัชกร ร้อยละ 73.7 ตอบว่า ต่ำกว่า 5 ปี ในด้านจำนวนชั่วโมงการสอนในภาควิชาต่อ 1 สัปดาห์ พบว่า มีผู้มีจำนวนชั่วโมงสอนต่ำกว่า 5 ชั่วโมงมากที่สุดคือร้อยละ 31.6 ส่วนจำนวนชั่วโมงสอนนอกภาควิชาต่อ 1 สัปดาห์ พบว่า ผู้ที่ไม่มีจำนวนชั่วโมงสอนเลยมีมากที่สุดคือร้อยละ 57.9 และทันตแพทย์และเภสัชกรร้อยละ 42.7 ตอบว่า เป็นผู้ที่มีมูลาเนาเดิมภาคกลางมากที่สุด

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ ความคิดเห็นความพึงพอใจ และสภาพการทำงานในอนาคตของทันตแพทย์และ เภสัชกร

ทันตแพทย์และเภสัชกรมีความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบรวม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.08) และเมื่อแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบแล้ว พบว่า องค์ประกอบความรับผิดชอบในงานเป็นองค์ประกอบที่ทันตแพทย์และเภสัชกรพึงพอใจมากที่สุด จากทั้ง 10 องค์ประกอบ โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.46 ซึ่งถือว่าพึงพอใจปานกลาง รองลงมาคือองค์ประกอบการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งถือว่าพึงพอใจปานกลาง และองค์ประกอบที่ทันตแพทย์และเภสัชกรมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ องค์ประกอบความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 1.58 ซึ่งถือว่าพึงพอใจน้อย

ความคิดเห็นความพึงพอใจและสภาพการทำงานในอนาคต ทันตแพทย์และเภสัชกร
ร้อยละ 52.6 ตอบว่า พึงพอใจในงาน และร้อยละ 57.9 ตอบว่าจะยังคงปฏิบัติงานต่อไป ในส่วนที่ต้องการลาออกให้เหตุผลว่า ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อคิดเป็นร้อยละ 60 และในการย้ายออกทันตแพทย์ร้อยละ 33.3 เภสัชกรร้อยละ 33.3 ตอบว่า มีสวัสดิการไม่เท่าเทียมกับโรงพยาบาลชุมชน

ส่วนที่ 3 ความแตกต่างกันในด้าน ลักษณะวิชาชีพ เงินเดือน รายได้พิเศษ ชั่วโมงการสอนในภาควิชา ชั่วโมงการสอนนอกภาควิชา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย วิทยาลัยที่สังกัด ภูมิลาเนาเดิม และสภาพการทำงานในอนาคต การคงอยู่ ย้ายออก ลาออก มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความแตกต่างดังกล่าว โดยใช้วิธีการทางสถิติ พบว่า จำนวนเงินเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิทยาลัย จำนวนชั่วโมงการสอนในภาควิชา และสภาพการทำงานต่อไปในอนาคต มีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะของวิชาชีพ รายได้พิเศษที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงการสอนนอกภาควิชา จำนวนชั่วโมงการสอนนอกภาควิชา วิทยาลัยที่สังกัด ภูมิลาเนาเดิมจะไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจแตกต่างกันแต่อย่างใดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงในการทำงานของทันตแพทย์และเภสัชกร จากการตอบคำถามปลายเปิด พบว่า ทันตแพทย์และเภสัชกรมีปัญหาในการทำงานที่คล้ายคลึงกันมากที่สุดคือ ปัญหาการไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนวิชาชีพ รองลงมาคือ ปัญหาในด้าน การขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่วนข้อเสนอแนะในการทำงานนั้นมีข้อเสนอแนะที่คล้ายคลึงกัน คือ ควรให้วิทยาลัยแต่ละแห่งปรับปรุงเพิ่มเติมในด้านสวัสดิการแก่อาจารย์ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย เป็นต้น

5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลของการวิจัยจะเห็นได้ว่า ทันตแพทย์และเภสัชกร ร้อยละ 28.9 จะมีแผนการลาออกไป และอีกร้อยละ 13.2 จะย้ายไปปฏิบัติงานแห่งอื่น ซึ่งนับว่าเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูงในภาวะการณ์ที่ขาดแคลนอาจารย์ในวิชาชีพเฉพาะทาง ซึ่งจะทำหน้าที่สอนนักศึกษาทันตภิบาล และเจ้าพนักงานเภสัชกรรมของกระทรวงสาธารณสุข และยังพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสภาพการทำงานต่อไปในอนาคตคือการย้ายออก ลาออก ของทันตแพทย์และเภสัชกร ซึ่งหากผู้บริหารของสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข และผู้อำนวยการวิทยาลัยแต่ละแห่งไม่ตระหนักและเห็นความสำคัญในสิ่งนี้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะลดลงอย่างแน่นอน

เนื่องจากขาดบุคคลด้านวิชาชีพเฉพาะทางที่จะให้ความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะทางแก่นักศึกษา ซึ่งจะต้องจบออกไปให้บริการด้านสาธารณสุขเฉพาะสาขาแก่ประชาชนตลอดจนผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นหลาย ๆ ด้านแก่สถานศึกษา จึงเห็นสมควรที่ผู้เกี่ยวข้องจะได้รับไว้พิจารณา โดยผู้วิจัยจะขอเสนอแนะดังนี้

1) จากผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า ทันตแพทย์และเภสัชกรในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 4 แห่ง มีปัญหาที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนี้คือ การไม่ได้รับคำตอบแทนวิชาชีพ การขาดการสนับสนุนทั้งการศึกษาต่อและความก้าวหน้าต่าง ๆ การที่ผู้บริหารงานขาดการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

ซึ่งหากปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว อาจจะส่งผลให้ทันตแพทย์และเภสัชกรมีความพึงพอใจและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานมากขึ้น และการคงอยู่ปฏิบัติงานต่อไปมากขึ้นกว่าจำนวนที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ต่อไปแก่วิทยาลัย

2) เมื่อทราบว่าทันตแพทย์และ เภสัชกรในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก จะมีการลาออกมากที่สุดถึงร้อยละ 71.4 และทันตแพทย์และ เภสัชกรในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรีจะมีการย้ายออกไปมากที่สุดร้อยละ 26.7 รองลงมาคือวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น มีทันตแพทย์และเภสัชกรจะลาออกถึงร้อยละ 30.8 จากเหตุผลที่กล่าวแล้วนั้น จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพื่อหาแนวทางในการลดอัตราการย้ายออกหรือลาออกจากงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

3) ควรมีการศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหามาตรับปฏิบัติงานของแต่ละวิทยาลัยให้ถ่องแท้ เพื่อมาให้เป็นสาเหตุของความไม่พอใจในงานและทำให้บุคลากรต้องลาออกหรือย้ายออกไปอีกต่อไป

5.5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลของการศึกษาซึ่งชี้ให้เห็นว่าทันตแพทย์และเภสัชกร ซึ่งปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 4 แห่ง มีปัญหาที่สำคัญที่สุดคือ การขาดคำตอบแทนวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการคงอยู่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย ดังนั้นในระดับของสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จึงควรหามาตรการช่วยเหลือ โดยกำหนดเป็นนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินการเรื่องงบประมาณส่วนของเงิน

อุดหนุนการศึกษา พร้อมกับการกำหนดให้มีการของบประมาณด้านค่าตอบแทนพิเศษแก่วิชาชีพขาดแคลน 2 สาขานี้ในแผนงบประมาณแต่ละวิทยาลัย ซึ่งอาจจะทำให้ผู้บริหารระดับวิทยาลัยแต่ละแห่งตระหนักถึงความสำคัญและดำเนินการตอบสนองนโยบายนี้ หรืออาจจะเสนอเป็นนโยบายอย่างกว้าง ๆ ที่จะให้วิทยาลัยแต่ละแห่งสามารถปรับเปลี่ยนตามสภาพความเหมาะสม เพื่อที่จะดำเนินการให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรเหล่านั้นได้ นอกจากนี้ผู้บริหารในวิทยาลัยแต่ละแห่งจะต้องตระหนักและให้ความสนใจถึงปัญหาอื่น ๆ ที่บุคลากรเหล่านั้นประสบ เช่น ปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านี้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิทยาลัย การสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ มากขึ้น หรือสนับสนุนให้มีการหารายได้พิเศษ นอกเหนือจากงานราชการที่ทำอยู่ สิ่งเหล่านี้อาจจะเป็นการทดแทนและจูงใจ หรือลดปัญหาค่าตอบแทนวิชาชีพลงอาจจะเป็นไปได้ และอาจจะส่งผลถึงการลดการสูญเสียทันตแพทย์และ เกษตรกรลงได้อีกทางหนึ่งเช่นกัน

5.6 ข้อเสนอแนะเชิงวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประเมินถึงความรู้สึพึงพอใจในงานในกลุ่มทันตแพทย์และ เกษตรกร โดยได้สรุปผลการวิจัยมาพร้อมของทั้งสองกลุ่ม ดังนั้น จึงไม่สามารถเห็นถึงความแตกต่างของแต่ละกลุ่มที่มีต่อการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอยู่หลายประเด็น ซึ่งหากมีการศึกษานครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการแยกกลุ่ม เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่สำคัญและมีความเที่ยงตรงแน่นอน ในการที่จะนำมาปรับปรุงต่อไป นอกจากนี้เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะมีจุดอ่อนอยู่หลายประการ หากได้มีการศึกษานเชิงคุณภาพมากยิ่งขึ้น ข้อมูลที่ได้ก็จะให้รายละเอียดสมบูรณ์ครบถ้วนมากขึ้นด้วย และในส่วนของตัวแปรที่นำมาศึกษา ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรอิสระในด้านลักษณะทั่วไป ซึ่งอาจจะมีตัวแปรอีกหลายตัวที่อาจจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานได้