

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรและปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยได้ศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานในด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การประสบผลสำเร็จ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และสภาพในการทำงาน สำหรับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานได้ศึกษาในด้าน เงินเดือนและผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสวัสดิการในหน่วยงาน ซึ่งได้เลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 158 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม โดยได้ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้จริง จึงได้จัดส่งให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน ได้รับคืน จำนวน 158 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 151 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.56

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุป

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี และ 41-50 ปี การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี สมรสแล้ว ปฏิบัติหน้าที่ในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งแต่ 6-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีเงินเดือนเดือนละ 12,001-16,000 บาท มีรายได้อื่นระหว่าง 1,000 – 5,000 บาท และมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

ส่วนลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าอนุปริญญา สมรสแล้ว ปฏิบัติหน้าที่ในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีเงินเดือนเดือนละ 4,100 – 8,000 บาท มีรายได้อื่นระหว่าง 1,000-5,000 บาท และมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

โดยรวมข้าราชการ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานมาก

3. ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

โดยรวมข้าราชการได้รับปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ปัจจัยในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ อันดับแรกเพื่อนร่วมงาน รองลงไปผู้บังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และอันดับสุดท้ายโอกาสก้าวหน้า

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมได้รับปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ปัจจัยในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ อันดับแรกเพื่อนร่วมงาน รองลงไปผู้บังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และอันดับสุดท้ายโอกาสก้าวหน้า

4. แบบสอบถามปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญห จำนวน 81 คน จากแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 158 ชุด คิดเป็นร้อยละ 51.26 ได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยแบ่งเป็นปัญหาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน

ข้าราชการ ระบุปัญหามากที่สุดคือ การมีภาระงานมากเกินไป

ข้อเสนอแนะ คือ ควรประชุมสัมมนาในหน่วยงาน กระจายงานให้เหมาะสมกับคนและงาน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ และภาระงาน

ลูกจ้างประจำ ระบุปัญหามากที่สุดคือ การที่มีผู้สั่งงานมากเกินไป ทำให้ไม่ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ คือ ควรลดจำนวนผู้สั่งงานลง เพื่อจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวยิ่งขึ้น และมีแนวทางการปฏิบัติไปในทางเดียวกัน

2. การรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ข้าราชการ ระบุปัญหามากที่สุด คือ ขอบเขตงานซ้ำซ้อน ไม่มีทิศทางที่แน่นอน

ข้อเสนอแนะ คือ มีการประชุมชี้แจงและวางแผนกำหนดขอบข่ายงานให้ชัดเจน เพื่อการทำงานจะได้ไม่ซ้ำซ้อน และจะมีทิศทางการทำงานที่แน่นอน

ลูกจ้างประจำ ระบุปัญหามากที่สุด คือ ขอบเขตงานซ้ำซ้อน ไม่มีทิศทางที่แน่นอน

ข้อเสนอแนะ คือ มีการประชุมชี้แจงและวางแผนกำหนดขอบข่ายงานให้ชัดเจน เพื่อการทำงานจะได้ไม่ซ้ำซ้อน และจะมีทิศทางการทำงานที่แน่นอน

3. ความรับผิดชอบในการทำงาน

ข้าราชการ ระบุปัญหามากที่สุด คือ การที่บุคลากรในหน่วยงานไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ คือ ควรสร้างทัศนคติและแนวคิดในการทำงานให้บุคลากรได้ปรับปรุงตนเองใหม่

ลูกจ้างประจำ ระบุปัญหามากที่สุด คือ การที่บุคลากรในหน่วยงานไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ คือ ควรสร้างทัศนคติ และแนวคิดในการทำงานให้บุคลากรได้ปรับปรุงตนเองใหม่

4. ความมั่นคงในการทำงาน

ข้าราชการ ระบุปัญหามากที่สุด คือ การที่มหาวิทยาลัยจะออกนอกระบบราชการ ทำให้เกิดความไม่มั่นใจว่างานที่ทำอยู่จะมีความมั่นคงเพียงใด

ข้อเสนอแนะ คือ มหาวิทยาลัย และคณะควรชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ทราบความชัดเจนในการออกนอกระบบราชการ เพื่อให้ทราบถึงอนาคตในการทำงานของบุคลากรเมื่อออกนอกระบบราชการไปแล้ว

ลูกจ้างประจำ ระบุปัญหามากที่สุด คือ การที่มหาวิทยาลัยจะออกนอกระบบราชการ ทำให้เกิดความไม่มั่นใจว่างานที่ทำอยู่จะมีความมั่นคงเพียงใด

ข้อเสนอแนะ คือ มหาวิทยาลัย และคณะควรชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ทราบความชัดเจนในการจะออกนอกระบบราชการ เพื่อให้ทราบถึงอนาคตในการทำงานของบุคลากร เมื่อออกนอกระบบราชการ

5. การประสบผลสำเร็จ

ข้าราชการ ระบุปัญหามากที่สุดคือ ขาดโอกาสแสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม และเปิดใจให้กว้างในการสนับสนุน
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง และสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ถูกอ้างประจำ ระบุปัญหามากที่สุดคือการ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในทุก
ด้าน

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองในทุก
ด้าน

6. การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ข้าราชการ ระบุปัญหามากที่สุดคือ การไม่ยอมรับความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ คือ ทุกคนควรให้เกียรติซึ่งกันและกันยอมรับในความคิดเห็นของกันและกัน

ถูกอ้างประจำ ระบุปัญหามากที่สุดคือ ไม่ยอมรับหัวหน้างาน

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงตนเองใหม่ ทั้งในด้านการแสวงหาความรู้
ความเป็นผู้นำที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบทุกอย่าง

7. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ข้าราชการ ระบุปัญหามากที่สุดคือ การขาดความสามัคคีกัน

ข้อเสนอแนะ คือ สร้างความสามัคคีกัน อาจจะจัดกิจกรรมที่ต้องแสดงพลังความสามัคคี
ให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันทำ

ถูกอ้างประจำ ระบุปัญหามากที่สุด คือ การขาดความสามัคคีกัน

ข้อเสนอแนะ คือ สร้างความสามัคคีกัน อาจจะจัดกิจกรรมที่ต้องแสดงพลังความสามัคคีให้
ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันทำ

8. สภาพในการทำงาน

ข้าราชการ ระบุปัญหามากที่สุด คือ สถานที่ทำงานคับแคบ สภาพอากาศไม่เอื้อต่อการ
ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการประมูขยายสถานที่ทำงานใหม่ หรือย้ายสถานที่ทำงานไป
ในแหล่งที่อากาศถ่ายเทสะดวก บริเวณกว้างขวาง และเหมาะสมกับการทำงานแต่ละประเภท

ถูกจ้างประจำ ระบุปัญหามากที่สุด คือ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ คือ ควรเพิ่มอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานใหม่ เพื่อให้เหมาะสมและทันสมัยในการใช้งาน

9. เงินเดือนและผลตอบแทน

ข้าราชการ ระบุปัญหามากที่สุด คือ การพิจารณาให้ บำเหน็จความชอบไม่มีความยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ คือ ควรขอความเห็นใจจากผู้บังคับบัญชาให้มีความยุติธรรมในการพิจารณาบำเหน็จความชอบประจำปี

ถูกจ้างประจำ ไม่ได้ระบุปัญหาในด้านนี้

10. โอกาสก้าวหน้า

ข้าราชการ ระบุปัญหามากที่สุดคือ ความเหลื่อมล้ำของตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาควรวางกฎเกณฑ์เกี่ยวกับตำแหน่งงานให้เหมาะสม และรัดกุม ไม่ควรให้มีความเหลื่อมล้ำกัน

ถูกจ้างประจำ ระบุปัญหามากที่สุด คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้พัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการศึกษา สนับสนุนให้ไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

11. เพื่อนร่วมงาน

ข้าราชการ ระบุปัญหามากที่สุดคือ การไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ คือ สร้างทัศนคติให้เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจในการให้ความร่วมมือทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ อาจจะใช้วิธีการขอร้อง การขอความร่วมมือ และการแสดงน้ำใจ

ถูกจ้างประจำ ระบุปัญหามากที่สุดคือ การไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ คือ สร้างทัศนคติให้เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจในการให้ความร่วมมือกันทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ อาจจะใช้วิธีการขอร้อง การขอความร่วมมือและการแสดงน้ำใจ

12. ผู้บังคับบัญชา

ข้าราชการ ระบุปัญหามากที่สุด คือ การใช้อำนาจมากเกินไปโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ คือ การจะแต่งตั้งผู้ใดขึ้นเป็นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ควรเลือกสรรผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ไม่ใช่ใช้อำนาจมากเกินไป เป็นคนดีของหน่วยงาน อีกทั้งควรเปิดใจให้กว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ลูกจ้างประจำ ระบุปัญหามากที่สุด คือ ใช้อำนาจมากเกินไป โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ คือ การจะแต่งตั้งผู้ใดขึ้นเป็นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ควรเลือกสรรผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ไม่ใช่ใช้อำนาจมากเกินไป เป็นคนดีของหน่วยงาน อีกทั้งควรเปิดใจให้กว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

13. สวัสดิการในหน่วยงาน

ข้าราชการ ระบุปัญหามากที่สุด คือ การรักษาความปลอดภัยในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดระบบการรักษาความปลอดภัยให้ครอบคลุม การคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้จะต้องมีการทดสอบในหลายๆ ด้านทั้งความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบในงาน ความประพฤติ

ลูกจ้างประจำ ระบุปัญหามากที่สุด คือ ควรมีสถานที่สันตนาการในแต่ละหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดให้มีสถานที่สันตนาการในแต่ละหน่วยงาน เพื่อลดความเครียดในการทำงาน

อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลจากการศึกษา พบว่า โดยรวมข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เช่นกัน

ผลจากการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการ และลูกจ้างประจำต่างมีความต้องการได้รับการบำรุงขวัญในการทำงานเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานมาก อาจเนื่องมาจากเป็นงานที่มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป แต่ในเรื่องของการรับรู้และเข้าใจใน

นโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน การประสบผลสำเร็จ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และสภาพในการทำงาน ขวัญอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ กาญจนา วสุศิริกุล (2540, หน้า 43) พบว่าระดับขวัญของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการวิจัยของ ณรงค์ เชื้อนเพชร (2534, หน้า 63) พบว่า ข้าราชการฝ่ายธุรการสังกัดคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้ง สุบิน ฉัตรคอน (2532 หน้า 81-82) พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่นส่วนมากมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เหล่านี้ล้วนมีพื้นฐานการปกครองในลักษณะที่คล้ายคลึงกันคือเป็นข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่สังกัดคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งหน้าที่ ขอบเขตการปฏิบัติงานก็คล้ายคลึงกัน จึงน่าจะมีความต้องการการบำรุงขวัญที่คล้ายคลึงกันด้วย

2. การศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขาธิการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการ โดยรวมได้รับปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ปัจจัยในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ อันดับแรกเพื่อนร่วมงาน รองลงไปผู้บังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และอันดับสุดท้ายโอกาสก้าวหน้า

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมลูกจ้างประจำได้รับปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ปัจจัยในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ อันดับแรกเพื่อนร่วมงาน รองลงไปผู้บังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และอันดับสุดท้ายโอกาสก้าวหน้า

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ ณรงค์ เชื้อนเพชร (2534, หน้า 64) พบว่า เงินเดือน ค่าตอบแทน ความเสมอภาคและยุติธรรม บริการและสวัสดิการ ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ สุบิน ฉัตรคอน (2532, หน้า 87) พบว่าความเพียงพอของรายได้ ความยุติธรรมในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ศักดิ์ศรีของอาชีพ สวัสดิการในหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบและมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กล่าวโดยสรุป การศึกษาระดับขวัญ และปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขาธิการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แม้ผลการศึกษาจะพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้งข้าราชการ และลูกจ้างประจำ หากวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์ประกอบ แต่ละปัจจัยล้วนมีปัญหามากมาย ด้านองค์ประกอบที่กระทบต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานได้แก่ การรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งควรจะปรับปรุงในเรื่องความชัดเจนของระบบงาน ให้บุคลากรได้ทราบแนวทางปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้น ให้เกิดความมั่นใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และด้านสภาพในการทำงาน เป็นผลกระทบต่อสุขภาพการทำงานของบุคลากร จึงควรปรับปรุงในด้านนี้เช่นกัน ส่วนปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามากที่สุด ในด้านเพื่อนร่วมงานควรหาแนวทางให้ทุกคนมีความสามัคคีกัน ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ในส่วนของผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงในวิธีการกวดขันผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งให้มีความพร้อมทั้งในด้านบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถให้เป็นที่ยอมรับ ความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชาและการปฏิบัติงาน คาดว่าจะเป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับขวัญของบุคลากรมีมากขึ้น และจะสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. โดยทั่วไปข้าราชการ และลูกจ้างประจำ จะมีความมั่นใจในความมั่นคงในการทำงาน แต่ผลการศึกษา พบว่า ความมั่นคงในการทำงานอยู่ในอันดับสุดท้าย แสดงให้เห็นถึงความไม่มั่นใจในเรื่องของความมั่นคงในการทำงานของทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานในคณะ อันเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยจะออกนอกระบบราชการ ภายในปี พ.ศ. 2545 ก็ได้ ที่เป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2. ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน รวมทั้งโอกาสก้าวหน้า โดยทั่วไปทุกคนมีความต้องการปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น แต่ผลการศึกษากลับพบว่า ปัจจัยทั้งสองอยู่ในอันดับเกือบสุดท้ายและสุดท้ายตามลำดับ อาจเป็นเพราะทั้งข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ต่างก็มีรายได้เข้ามาเสริมเงินเดือนประจำ อีกทั้งมีปัจจัยอื่นที่กระทบการปฏิบัติงานมากกว่า ทำให้มีความต้องการปัจจัยที่ต่อน้อยลง

3. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่กระทบการปฏิบัติงานของทั้งข้าราชการ และ ลูกจ้างประจำเป็นอย่างมาก ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในอันดับแรก อันเนื่องมาจากการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะในปัจจุบันที่เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม แต่ในเมื่อทุกคนไม่ยอมรับทั้งความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นสาเหตุที่กระทบต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ล้วนมาจากเพื่อนร่วมงานทั้งสิ้น

4. ประเด็นที่กระทบทั้งข้าราชการ และลูกจ้างประจำ คือ การเบียดเบียนในตำแหน่งปัจจุบัน อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ให้แต่ไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจให้ ผู้ปฏิบัติจึงไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้ตลอด ทำให้เกิดการท้อแท้ เบียดเบียนเพราะเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็ไม่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ ต้องคอยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจ หรืออาจจะเกิดจากความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ งานก็ไม่สามารถดำเนินต่อไปได้เพราะต้องอาศัยซึ่งกันและกัน น่าจะเป็นอีกสาเหตุหนึ่ง

5. เกี่ยวกับรางวัลใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี หรือดีเยี่ยม ผลการศึกษาพบว่า ทั้งข้าราชการ และลูกจ้างประจำได้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมน้อย แสดงว่าคณะไม่มีรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยม หรือถ้าจะมีก็มีน้อย ซึ่งล้วนแต่เป็นผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของทั้งข้าราชการ และลูกจ้างประจำทั้งสิ้น

จากเหตุผลข้างต้น คณะแพทยศาสตร์ ควรให้ความสนใจใส่บุคลากรทั้งสองกลุ่มของคณะ ให้มากยิ่งขึ้น อาทิ ในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน คณะควรชี้แจงให้บุคลากรทั้งสองกลุ่มเกิดความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้นถึงการจะออกนอกระบบราชการของคณะที่จะไม่กระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ การงาน รายได้ อิสระในการปฏิบัติงาน และโอกาสก้าวหน้าของบุคลากรจะยังเหมือนเดิมหรือไม่ ส่วนเพื่อนร่วมงาน และความเบียดเบียนในตำแหน่งปัจจุบัน นั้น คณะควรจัดงานสังสรรค์ เพื่อปรับทัศนคติให้บุคลากรเกิดความสามัคคีต่อกัน ไม่ขัดแย้งกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ให้ความช่วยเหลือกัน ประึกษาหารือเมื่อมีปัญหาก็จะต้องแก้ไข สร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน ยอมรับในความคิดเห็นของกันและกัน ให้ความสำคัญแก่กัน เน้นการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องยอมรับในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ศักดิ์ศรีก็น่าจะเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน การมองเห็นความสำคัญไม่ว่าจะเป็นความสามารถ การแสดงออก หากยอมรับกันได้แล้วปัญหานี้ก็จะหมดไป สุดท้ายก็คือรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยม คณะควรจะให้รางวัลเป็นในรูปแบบของรางวัลประจำปี หรือ การเลื่อนขั้นที่เ็นไปอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม โปร่งใส เพื่อไม่ให้เกิดการขัดแย้งได้ในภายหลัง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากเป็นช่วงระยะเวลาที่มีผู้ศึกษา และค้นคว้ามาก ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนได้รับแบบสอบถามจำนวนหลายฉบับ อีกทั้งหน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีงานล้นมือทำให้การตอบล่าช้า และจากการสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามหลายคน ได้รับคำตอบเดียวกันว่าไม่อยากตอบเนื่องจากไม่มีเวลา จึงขอเสนอว่าในการศึกษาครั้งต่อไป เครื่องมือที่ใช้น่าจะเปลี่ยนเป็นแบบอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น
2. เนื่องจากระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงน่าจะมีการศึกษาในเรื่องนี้ซ้ำอีก เพื่อเปรียบเทียบว่าขวัญของบุคลากรดีขึ้นหรือไม่