

เงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

CONDITIONS CONTRIBUTING IN EMPLOYEE RETENTION AMONG LECTURERS OF THE FACULTY OF COMMERCE AND MANAGEMENT PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY TRANG CAMPUS

ฟาอีซะห์ สัจจะเจริญพร¹ ลัดดาวรรณ โทนวน¹ วรินยา อรุณทอง¹ อริสา สาอิ¹
เทวีพร เพ็ชรประวดี¹ ฮาซันอักริม ดงนะเต็ง^{1*} และนิพนธ์ โพธิ์วิจิตร¹
Faeesah Satjaroenporn¹, Laddawan Hodnuan¹, Warinya A-roonthong¹, Arisa Sa-I¹,
Theweeporn Pechprawat¹, Hasan Akrim Dongnadeng^{1*} and Nipat Powijit¹

Received : 4 May 2020

Revised : 23 August 2020

Accepted : 25 August 2020

บทคัดย่อ

การคงอยู่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้และปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก ที่คัดเลือกโดยวิธีการเจาะจง 20 คน ประกอบด้วยอาจารย์ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 8 คน และอาจารย์ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี 12 คน ผลการวิจัยพบ 8 เงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับความคิดเห็น สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ นโยบายสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน บทความวิจัยนี้เสนอว่า มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงสวัสดิการให้มีความเท่าเทียมกัน มีเจ้าหน้าที่คอยประสานงานในการขอทุนวิจัยจากแหล่งภายนอก

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง
102 หมู่ 6 ตำบลควนปริง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง 92000

¹Bachelor of Public Administration (Public Management) Prince of Songkla University,
Trang campus 102 Village No.6, Kaunpring, Muang District, Trang 92000

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: arsun.do@psu.ac.th

และปรับปรุงระเบียบในการขออนุมัติภายใน สร้างบรรยากาศการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร และปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้ดีขึ้น รวมทั้งปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการสอนให้ทันสมัย

คำสำคัญ: การคงอยู่ปฏิบัติงาน อาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ABSTRACT

An employee retention is important for any organization in retaining knowledgeable, high-performing, and potential professionals to archive the goals of organization. This research aims to study conditions contributing in employee retention of the lecturers at the Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University; Trang Campus. This research is a qualitative study using structured interview guide generated from literature review as instrument. The instrument is approved by the experts and the researchers employed its in pilot study before improvement and deployment for actual in- depth interview of 20 lectures selected purposively, consisting of eight members with below five year-working experience and twelve members with above five year-working experience. As a result, this research reveals eight conditions contributing in employee retention of the lecturers at the Faculty. They are inclusive of job specification, acceptance of opinions, relationship with other colleagues, relationship with superiors, welfare, research funding policy, working environment, and operational facilities. This research further suggests that the University should improve a fair distribution of welfare. There should also be coordinators liaising with external research funding providers and improving internal research funding procedure. Besides a better working atmosphere and physical environment should be promoted along with a provision of modern facilities and equipment.

Keywords: Employee Retention, Lecturers, Prince of Songkla University

บทนำ

สืบเนื่องจากอิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่เชื่อมโยงโลกเข้าด้วยกัน ในลักษณะของโลกไร้พรมแดน มีการไหลเวียนอย่างเสรีและไร้ขีดจำกัดที่มีฐานของความรู้และการศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนา นำไปสู่การปรับตัวของระบบโครงสร้างทั้งด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้านการศึกษา และด้านเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปสู่สภาวะการเปลี่ยนแปลงอันหลากหลายเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างต่อเนื่อง ประเทศไทย ถือเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ จึงจำเป็นที่

จะต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (ฐาณกร ปาละนันท์, จารุวรรณ สกุลคุ และสุชาดา สุธรรมรักษ์, 2555)

การแข่งขันในโลกยุคปัจจุบัน หลายองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคคล ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ มีทั้งความรู้ และความสามารถที่นำมาใช้ในการวางแผน และการตัดสินใจ ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรอื่น ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้มนุษย์ยังเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกรับผลต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรหลายคนต้องการแรงจูงใจ เพื่อจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งแรงจูงใจอาจอยู่ในรูปของเงินเดือนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ดี การมีชื่อเสียงหรือเป็นที่รู้จัก การได้รางวัลตอบแทนเมื่อมีผลงานที่ดี คนที่มีแรงจูงใจมักจะมีสมาธิกระตือรือร้นในการทำงาน และแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ ส่วนคนที่ไม่มีความสนใจในการทำงานมักจะขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและทำผลงานออกมาได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และเมื่อได้รับโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรก็จะออกจากองค์กรไปในที่สุด (Ganta, 2014) ซึ่งลักษณะเหล่านี้มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร องค์กรจึงต้องลงทุนทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งองค์กรใดก็ตามที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสม องค์กรนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ปฏิบัติงาน จะมีส่วนช่วยให้บุคคลนำความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบที่ช่วยกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลแสดงออกพฤติกรรมที่เหมาะสม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องรักษาบุคลากรให้คงอยู่ เพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความชัดเจนในเรื่องของเป้าหมายที่จะสนับสนุนให้บุคคลคงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน ส่งเสริมให้เข้าฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย นำไปสู่ความผูกพันและยินดีร่วมงานกับองค์กรในระยะยาว (พัคตร์พิมล สมบัติใหม่, 2558)

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่ามีผู้ศึกษาไว้อย่างจำกัด (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ (ชนิตา เศษลือ และประเสริฐ อินทรรักษ์, 2556; ภัทรธิดา พิเคราะห์แน่, ยุภาพร ยุภาศ และเสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2558; อาจารย์ประจวบเหมาะ และรุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์, 2562; พลอยภัสสรณ์ สุจันทร์ศรี และพรสวรรค์ ศิริภิญญา นารณ์, 2561; ศศกร สร้อยศรี และไพโรจน์ เกิดสมุทร, 2560; อรุมา จันทนป และ สงวน อินทร์รักษ์, 2562; โชติกา ระโส, 2555; อริยัญญา วงศ์ใหญ่, 2558; อาภาสิริ ชามะรัตน์, ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์, สุนทร เครือน้ำคำ, 2560; วชิรนาท ดอนแก้ว และสมเกียรติ บุญรอด, 2562; พรศิลป์ ศรีเรืองโร , 2553; สุพรรณษา บรรพบุตร และ อุดม พิริยสิงห์, 2560; ชนิตร์นันท์ พรหมมา และทศพล อีชะพร,

2562; ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ, 2548; เขมิกา กิตติพงศ์, 2558) ซึ่งพบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ นโยบายของการบริหาร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากร ทั้งนี้ ลักษณะการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมีความแตกต่างจากการปฏิบัติงานขององค์กรอื่น มีลักษณะความเป็นวิชาการและมีความรับผิดชอบหลากหลายภารกิจ ทั้งการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมถึงภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สถิติการลาออกของอาจารย์คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 ถึง สิงหาคม 2563 รวมระยะเวลา 10 ปี พบว่า มีอาจารย์ลาออก จำนวนรวมถึง 18 คน โดยอาจารย์ลาออกมากที่สุดในปี 2553 จำนวน 5 คน รองลงมาในปี พ.ศ. 2562 จำนวน 4 คน และปี พ.ศ. 2563 จำนวน 3 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 1.8 คนต่อปี (ฝ่ายบริหาร สำนักงานวิทยาเขตตรัง, 2563) ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ทั้งหมดในคณะ ทั้งนี้หากอาจารย์ที่ลาออกปฏิบัติงานในคณะมาเป็นเวลานานยิ่งส่งผลกระทบในแง่ขององค์ความรู้ที่อาจารย์สั่งสมมาหายไปกับอาจารย์ที่ลาออก นอกจากนี้เมื่ออาจารย์ลาออก ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้อาจารย์ประจำต้องรับภาระงานสอนแทนอาจารย์ที่ลาออกในระหว่างที่ยังไม่มีอาจารย์ใหม่มา (ครรชิต เชื้อขำ, สัมภาษณ์, 19 สิงหาคม 2563) นอกจากนี้ยังกระทบต่อการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานแทนตำแหน่งที่ว่าง โดยเฉพาะในปัจจุบันมหาวิทยาลัยกำหนดเงื่อนไขในการรับสมัครคัดเลือกผู้ที่มาปฏิบัติงานสอนต้องมีคุณสมบัติปริญญาเอก และต้องมีคะแนนสอบภาษาอังกฤษยื่นก่อนการบรรจุแต่งตั้ง ทำให้ผู้สมัครหลายรายขาดคุณสมบัติและส่งผลให้คณะไม่สามารถหาบุคคลมาทำงานได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม ในบางหลักสูตรต้องมีการขยายเวลาการรับสมัครบุคคลเพื่อสอบคัดเลือกเป็นอาจารย์หลายครั้งแต่ก็ยังไม่สามารถคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานได้ (ครรชิต เชื้อขำ, สัมภาษณ์, 19 สิงหาคม 2563; ประกายมาศ บาหลัง, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2563) ผู้วิจัยจึงพิจารณาว่าหากทราบถึงเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ว่ามีเงื่อนไขใดบ้างที่จะสามารถบำรุงรักษาให้อาจารย์ยังคงอยู่ปฏิบัติงานได้ จะสามารถนำเสนอผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหารเพื่อนำไปใช้ประกอบการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหลักสูตร คณะ วิทยาเขตและมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติของอาจารย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลหลักและการคัดเลือก

ผู้วิจัยศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ด้วยวิธีการแบบเจาะจง จากผู้ที่มีข้อมูลในเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ โดยคัดเลือกอาจารย์

ที่ปฏิบัติงานในคณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน และกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 5 ปี จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน เหตุผลที่เลือกใช้การเลือกสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเจาะจงเนื่องจาก ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาข้อมูลในเชิงลึกจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง สอดคล้องกับนักวิชาการที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการแบบเจาะจงเพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีรายละเอียดเนื้อหาสาระที่ช่วยให้ นักวิจัยสามารถทำความเข้าใจและตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ (Emmel, 2013; Patton, 1990)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Guide) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นคำถามปลายเปิด โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 คำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล อายุ ตำแหน่งงาน ตำแหน่งทางวิชาการ สาขาวิชาที่สังกัด อายุการทำงาน ภูมิลำเนา เพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ จำนวน 13 คำถามหลัก และส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการคงอยู่ปฏิบัติงาน จำนวน 1 คำถามหลัก

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการออกแบบเครื่องมือการเก็บข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการสร้างเป็นร่างคำถามหลักสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์ โดยแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน และเมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแล้ว นักวิจัยนำไปปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น หลังจากนั้นจึงนำร่างแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้ เพื่อทดลองกระบวนการในการสัมภาษณ์ และข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด แล้วจึงปรับปรุงแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์จริง

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant interviews) เหตุผลที่เลือกใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก เนื่องจากเป็นวิธีการที่จะช่วยให้นักวิจัยสามารถได้คำตอบในเชิงลึกและน่าเชื่อถือจากผู้ให้ข้อมูล (Kumar, 1989) ในขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำหนังสือบันทึกข้อความไปยังงานบริหารงานบุคคล เพื่อขอข้อมูลอายุงานของอาจารย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง และเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการแบบเจาะจง โดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังอาจารย์ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักของการวิจัย เพื่อขออนุญาตเบื้องต้น และมีการนัดหมายวันเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ ในวันสัมภาษณ์ได้มีการอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้ให้

ข้อมูลหลักทราบ ก่อนพิจารณาให้ความยินยอมในการให้สัมภาษณ์ตามแบบฟอร์มยินยอมเข้าร่วมในการวิจัยที่คณะนักวิจัยจัดเตรียมไว้ และผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกภาพและเสียงรวมถึงการจดบันทึก เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยต่อไป ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 ใช้เวลาในการสัมภาษณ์เฉลี่ย คนละ 45 นาที ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์โดยวิธีการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) ด้วยการถอดเทปการสัมภาษณ์และนำมาจัดหมวดหมู่คำตอบ สรุปผลการวิจัย ด้ความ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง เงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง มีผลการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จำนวน 20 คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาโท มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ในสังกัดสาขาวิชาสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ประยุกต์ อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี เงินเดือนอยู่ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดตรังเป็นส่วนใหญ่ รองลงมามีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสงขลา

เงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ผลการวิจัย พบว่า เงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ มี 8 เงื่อนไข รายละเอียดดังนี้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองว่าเป็นเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์เป็นสายอาชีพที่ต้องใช้ความคิด และความรู้ในเชิงวิชาการ การได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด ความรู้ และความสามารถ ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายต่าง ๆ ทั้งงานสอน วิจัย บริการวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าบางครั้งอาจได้รับมอบหมายงานที่อาจไม่ตรงกับความสามารถก็ไม่ได้มองว่าเป็นอุปสรรค แต่นับว่าเป็นการหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง

การยอมรับฟังความคิดเห็น ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองว่าเป็นเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ เนื่องจากการเปิดช่องทางหรือเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นทุกครั้งที่มีการประชุม การยอมรับทางความคิด ไม่ปิดกั้นการแสดงความคิดเห็น ทำให้อาจารย์รู้สึกได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ และยังส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของอาจารย์ เป็นผลให้อาจารย์มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยมากขึ้น แม้ว่าบางความคิดเห็นของอาจารย์อาจไม่ได้ถูกนำไปใช้ หรือนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมมากนักก็ตาม

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ เนื่องจากมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งกับฝ่ายบริหาร และหัวหน้าสาขา มีความเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่มีการแบ่งชนชั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้าสาขาคอยรับฟัง

ปัญหา ความคิดเห็น และเป็นที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำหรือแนวทางได้ในทุกเรื่องของการทำงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยรวมเป็นไปได้ด้วยดี มีผลอย่างสำคัญต่อการที่อาจารย์จะคงอยู่ปฏิบัติงานต่อไป อย่างไรก็ตามมีผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมองว่าผู้บริหารกับอาจารย์มีปฏิสัมพันธ์กันน้อย เจอกันเพียง 2-3 เดือนต่อครั้ง เป็นความสัมพันธ์ระยะสั้นเนื่องจากผู้บริหารมีวาระในการดำรงตำแหน่งเพียง 4 ปี จึงทำให้ไม่มีความผูกพันต่อกันมากนัก อีกทั้งยังไม่ค่อยมีเวทีในการทำงานร่วมกัน อย่างชัดเจน และเมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉินการดำเนินการมีความล่าช้า และไม่ชัดเจน การมอบหมายงานในบางครั้งมีการติดต่อโดยตรง ไม่มีหนังสือแจ้งล่วงหน้า ทำให้อาจารย์ไม่สามารถทำงานได้ทัน และอาจส่งผลกระทบต่อคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ได้

สัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองว่าเป็นเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ เนื่องจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งระหว่างสายวิชาการกับสายสนับสนุน และภายในสายวิชาการอย่างในสาขาที่ทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการพูดคุย แบ่งปันความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างสายสนับสนุนและสายวิชาการเป็นแบบมืออาชีพอิสระ มีการประสานงาน และสนับสนุนการทำงานของสายวิชาการทั้งคอยให้คำปรึกษาและข้อมูลที่ชัดเจน หากมีข้อสงสัยจะหาข้อมูลเพิ่มเติมให้ การมีความสัมพันธ์ที่ดีทำให้มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ อย่างไรก็ตามมีผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างสายวิชาการด้วยกันเองในภาพรวมยังมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีนัก มีความเป็นส่วนตัวสูงทำให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันน้อย ระบบพรรคพวกทำให้ไม่เป็นหนึ่งเดียวกัน การจะกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จได้ค่อนข้างยาก ในความสัมพันธ์ระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์ระหว่างกันไม่ค่อยดีมากนัก พบว่ายังมีการแบ่งแยกกันระหว่างความเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ และโครงสร้างองค์กรแบบรวมศูนย์ทำให้ฝ่ายสนับสนุนมีภาระงานที่ล้นเหลือส่งผลให้สนับสนุนงานของสายวิชาการได้ไม่เต็มที่

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่พิจารณาว่าเป็นเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ เนื่องจากภายในมหาวิทยาลัยมีความเป็นธรรมชาติ สงบ เอื้ออำนวยให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น มีสภาพอากาศที่ปราศจากมลพิษ การจราจรที่ไม่ติดขัดทำให้สามารถเดินทางมาทำงานได้สะดวก อีกทั้งมหาวิทยาลัยตั้งอยู่ไม่ไกลจากเมืองมากนัก มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้การดูแลความปลอดภัยในแต่ละจุด ทั้งที่สำนักงาน อาคารที่พัก และอาคารเรียน นอกจากนี้ ห้องทำงานส่วนตัวที่แบ่งเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน ทำให้มีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน ในส่วนของห้องเรียนมีความเหมาะสม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ห้องสมุดมีบริการต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้กับการทำงานของอาจารย์ เช่น บริการยืมหนังสือต่างวิทยาเขต บริการสั่งซื้อหนังสือ แหล่งสืบค้นข้อมูลออนไลน์ ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนกล่าวถึงประเด็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่มีความทันสมัย ขาดความเป็นเมือง และค่อนข้างเงียบเหงา อาคารสถานที่ที่ถึงแม้ว่าภายนอกจะดูแข็งแรง แต่ภายในมีบางจุดที่สึกหรอ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงาน ห้องสมุดไม่ทันสมัย มีหนังสือไม่เพียงพอ และไม่ตอบสนองความต้องการของอาจารย์ อีกทั้งยังขาดห้องปฏิบัติการประจำสาขาสำหรับใช้ในการสอนภาคปฏิบัติ ทำให้ต้องมี

การจองห้องเรียนนอกตารางเพื่อสอนนักศึกษาซึ่งถือเป็นอุปสรรคในการทำงานสำหรับอาจารย์ ทำให้รู้สึกว่าจะไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกมากนัก

เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองว่าเป็นเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ เนื่องจากอุปกรณ์สำนักงานที่ทางมหาวิทยาลัยจัดสรรให้มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์ สามารถแจ้งซ่อมได้และมีความรวดเร็วในการซ่อมแซมซื้ออุปกรณ์เพิ่มเติม เครื่องมืออุปกรณ์ในห้องเรียนมีความสะดวก มีสื่อการสอนที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการเรียนการสอน เมื่ออุปกรณ์เกิดความขัดข้องสามารถแจ้งขอความช่วยเหลือเพิ่มเติมได้ทาง Group Line อย่างไรก็ตามมีผู้ให้สัมภาษณ์สะท้อนถึงประเด็นเครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานกล่าวคือ เครื่องมืออุปกรณ์ในห้องเรียนที่อำนวยความสะดวกในการสอนมีจำนวนน้อยเกินไปไม่ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน อาจารย์ต้องใช้วิธีการประยุกต์สิ่งที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้การขอสนับสนุนอุปกรณ์เพิ่มเติมเพื่อใช้ในการสอนเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นหลัก

สวัสดิการ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ เนื่องจากการได้รับสวัสดิการที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องทำ และเป็นสิ่งที่ตรงต่อความต้องการ เช่น สวัสดิการที่พัก การรักษาพยาบาล ช่วยลดภาระทางการเงิน และทำให้ได้รับความสะดวกสบายมากขึ้น อีกทั้งยังมีสวัสดิการหลายอย่างที่รองรับตอนเกษียณอายุ เช่น สวัสดิการส่งเสริมการออม ส่งผลต่อการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนสะท้อนถึงประเด็นสวัสดิการว่าสวัสดิการที่ทางมหาวิทยาลัยจัดสรรให้เป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ทุกองค์กรจะต้องมีสวัสดิการบางอย่างยังไม่ตอบโจทย์และไม่ครอบคลุมในทุก ๆ ด้านด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ พนักงานเงินรายได้จะได้รับสวัสดิการเพียงบางส่วนซึ่งจะแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัย

นโยบายสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่พิจารณาว่าเป็นเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ เนื่องจากมหาวิทยาลัยกำหนดให้การทำวิจัย เป็นภาระหน้าที่ที่รองลงมาจากงานสอน และมหาวิทยาลัยมีงบประมาณสนับสนุนในส่วนนี้โดยจะมีเจ้าหน้าที่คอยแจ้งเมื่อมีทุนเข้ามา ทุนอุดหนุนวิจัยที่เหมาะสม เพียงพอในการทำวิจัยจะช่วยเอื้ออำนวยให้สามารถดำเนินการทำวิจัยต่อไปได้ และมีโอกาสทำงานวิจัยที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามมีผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมองว่ากระบวนการขอทุนภายในมีความยุ่งยากซับซ้อน ขั้นตอนที่ไม่ชัดเจน ระเบียบการเงินที่มีความเข้มงวด งบประมาณที่ไม่เพียงพอ และมีข้อจำกัดมากมายในการขอสนับสนุนการทำวิจัย จึงทำให้อาจารย์หันมามองหาแหล่งสนับสนุนจากภายนอกแทน ซึ่งมีเงื่อนไขน้อยกว่าและมีความยืดหยุ่นมากกว่า นอกจากนี้การของบประมาณในการทำวิจัยจะต้องได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการโดยจะพิจารณาในเรื่องของความเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้ โดยวิจัยที่จำเป็นต้องเป็นไปตามนโยบายและความต้องการของทางมหาวิทยาลัยจึงจะได้รับการอนุมัติงบประมาณ ส่วนเรื่องช่องทางในการขอทุนของพนักงานเงินรายได้ที่มีน้อยกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์กลุ่มนี้ก็ต้องการความก้าวหน้าในงานเช่นเดียวกัน

ผลการวิจัยสามารถสรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 เงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง โดยประกอบไปด้วยเงื่อนไขในด้านต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัย (Two-factors Theory) ของ Herzberg (1959) ซึ่งได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ เรียกว่า ปัจจัยสุขภาพ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Herzberg, 1959) โดยงานวิจัยฉบับนี้พบว่าเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยสุขภาพ ประกอบไปด้วย สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และนโยบายสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย ในขณะที่งานวิจัยยังพบว่า เงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานที่ถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจสำหรับอาจารย์ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งมีรายละเอียดที่จะนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า การได้ปฏิบัติตรงตามความถนัด ความรู้ และความสามารถ ทำให้ได้ทำงานอย่างมีความสุข สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ พบว่า เนื่องจากอาจารย์เป็นสายอาชีพที่ต้องใช้ความคิด และหาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา ทำให้ได้รับการพัฒนาตนเองไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนตรชนก นามเสนาะ (2549) และวราลักษณ์ จันดี (2559) ที่พบว่า การที่ได้ทำงานและได้รับ

มอบหมายหน้าที่ตรงตามความสามารถของตนเอง ย่อมมีความมั่นใจ ภาคภูมิใจในการทำงาน ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีความสุข และสนุกที่จะได้ทำงานนั้นต่อไป

การยอมรับความคิดเห็น ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยได้มีการเปิดช่องทางในการแสดงความคิดเห็น ไม่ปิดกั้นการแสดงความคิดเห็น และยอมรับทางความคิด ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของอาจารย์ อีกทั้งจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า มีการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นทุกครั้งที่มีการประชุม ทำให้อาจารย์รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนพัฒนามหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) และ นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สภ (2552) พบว่าการมีการเปิดโอกาสสำหรับการแสดงความคิดเห็น การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา การออกนโยบายหรือแผนการต่าง ๆ การประชุมปรึกษาหารือ ตัดสินใจวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งมีการมอบหมายงานที่สำคัญอยู่เสมอ จะทำให้ทุกคนต่างมีความตระหนักรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และในส่วนของการสัมพันธ์กับฝ่ายสนับสนุน มีการประสานงานและคอยช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของฝ่ายวิชาการ ทำให้การทำงานเกิดความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ พบว่า ความสัมพันธ์ทั้งระหว่างฝ่ายวิชาการด้วยกันเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการปรึกษาหารือ พุดคุย และแบ่งปันเทคนิคใหม่ ๆ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) และ วาสนา พัฒนาคานันท์ชัย (2553) ที่พบว่า พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามัคคีกัน มีการให้เกียรติ จริใจ เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ภายในมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งกับฝ่ายบริหารและหัวหน้าสาขา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่มีการแบ่งชนชั้น และมีความเป็นกันเอง จากการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้าสาขาคอยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแนวทางในการทำงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยรวมเป็นไปได้อย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) และ เขมิกา กิตติพงศ์ (2558) ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลและใส่ใจ คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีการปฏิบัติร่วมกันอย่างใกล้ชิดและเป็นกันเอง จึงเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ภายในมหาวิทยาลัยมีความเป็นธรรมชาติ มีความสงบ สภาพอากาศที่ปราศจากมลพิษ และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้การดูแลความปลอดภัยในทุกจุด อีกทั้งในส่วนของการทำงานส่วนตัวที่มีการแบ่งเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน ทำให้มีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ความเห็นว่า การจราจรที่ไม่ติดขัด ทำให้สามารถเดินทางมาทำงานได้สะดวกและไม่ต้องเร่งรีบจากการเดินทาง อาคารสถานที่ ทั้งห้องทำงานส่วนตัว และห้องเรียนที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความเหมาะสม และมีบริการที่ทางห้องสมุดได้จัดให้มีความสะดวกในการทำงานของอาจารย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาริยา สดาร์ตัน (2556) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่น

บรรยากาศดี ไม่มีมลภาวะ ในส่วนของสถานที่ปฏิบัติงานมีการจัดให้เป็นสัดส่วนเหมาะกับการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ และห้องทำงานโต๊ะทำงานเพียงพอกับพนักงานในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า อุปกรณ์สำนักงาน มหาวิทยาลัยได้มีการจัดสรรได้อย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์ ในส่วนของเครื่องมืออุปกรณ์ในห้องเรียนมีความสะดวก และสื่อการเรียนการสอนที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการเรียนการสอน อีกทั้งยังสามารถแจ้งซ่อมหรือขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดเหตุขัดข้อง และมีความรวดเร็วในการขออนุมัติซื้ออุปกรณ์เพิ่มเติม ทำให้การทำงานของอาจารย์มีความรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่พบว่าเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ทำการศึกษา มีความเหมาะสมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ให้เหตุผลว่าการที่หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงานที่มีสภาพดี ทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การมีเครื่องมือที่เหมาะสมและเพียงพอ เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังเช่น ข้อเสนอแนะของนวะรัตน์ พิงโพธิ์สก (2552) ที่กล่าวว่าควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อความต้องการ และเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

สวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานที่ต้องทำ เป็นสิ่งที่ตรงต่อความต้องการ และสามารถลดภาระทางด้านการเงินอีกด้วย มีผลต่อการคงอยู่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า อาจารย์ยังได้รับสวัสดิการที่รองรับตอนเกษียณอายุ เช่น สวัสดิการส่งเสริมการออม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ศรีเกรียงทอง และประสพชัย พสุนนท์ (2558) ที่พบว่า สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ได้รับสวัสดิการเงินกู้ ค่าเทอมบุตร และมีประกันอุบัติเหตุ

นโยบายสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย ผลการวิจัยพบว่า มีผลต่อการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีงบประมาณสนับสนุนในการทำวิจัย โดยจะมีเจ้าหน้าที่คอยแจ้งเมื่อมีทุนเข้ามา ทุนอุดหนุนมีความเหมาะสมในการทำวิจัย ทำให้สามารถดำเนินการทำวิจัยต่อไปได้ และมีโอกาสในการทำวิจัยที่ดีขึ้น การสนับสนุนด้านงบประมาณในการทำวิจัยเป็นการเปิดโอกาสและช่วยสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เนื่องจากมหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการทำวิจัยและมีงบประมาณในการสนับสนุนจึงทำให้อาจารย์ไม่จำเป็นต้องออกงบประมาณด้วยตนเอง อีกทั้งยังมีหน่วยงานคอยให้คำแนะนำช่องทางในการของบประมาณในการสนับสนุนจากแหล่งภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของวนิดา พิงสระน้อย (2556) ที่พบว่า ด้านเงินทุนในการทำวิจัย การให้รางวัล สนับสนุนการตีพิมพ์บทความวิจัย ทำให้บุคลากรสายวิชาการทำวิจัยมากขึ้น และการสนับสนุนเงินทุนวิจัยของคณะ ช่วยให้บุคลากรสายวิชาการทำวิจัยมากขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยปกติการปฏิบัติของอาจารย์มีทั้งงานสอน วิจัย และ บริการวิชาการ เกณฑ์การประเมินของมหาวิทยาลัยบางส่วนไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรปรับปรุงเกณฑ์ของระบบประเมิน โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดเกณฑ์การประเมินภาระงาน

ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลบางส่วนชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสายวิชาการด้วยกันเองในภาพรวมยังไม่ดีนัก ความเป็นส่วนตัวสูงทำให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันน้อย ระบบพรรคพวกทำให้ไม่เป็นหนึ่งเดียวกัน มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อเติมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาจารย์ ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความสัมพันธ์ระหว่างกันไม่ค่อยดีมากนัก ยังมีการแบ่งแยกกันระหว่างความเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ และโครงสร้างองค์กรแบบรวมศูนย์ทำให้สายสนับสนุนมีภาระงานมากส่งผลให้สายสนับสนุนของสายวิชาการได้ไม่เต็มที่ มหาวิทยาลัยควรแบ่งส่วนงานที่ชัดเจน โดยจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละหลักสูตรเพื่อลดภาระงานที่ล้นมือทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

ด้านสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ทุกองค์กรควรมี แต่มีสวัสดิการบางอย่างยังไม่ตอบโจทย์และไม่ครอบคลุมในทุก ๆ ด้านเนื่องด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ ทำให้พนักงานเงินรายได้ ได้รับสวัสดิการเพียงบางส่วนซึ่งแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรปรับปรุงสวัสดิการ โดยจัดสวัสดิการ ให้เท่าเทียมระหว่างพนักงานเงินรายได้และพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งควรเพิ่มสวัสดิการสนับสนุนการทำงาน หรือสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลพ่อแม่ที่สามารถใช้ได้ทั้งในโรงพยาบาลภาครัฐ เอกชน และคลินิกเพื่อความสะดวกในการรักษา

ด้านนโยบายที่สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย การขออนุญาตทุนที่มีระเบียบการเงินที่เข้มงวด มหาวิทยาลัยควรมีเจ้าหน้าที่คอยประสานงานในการขอทุนสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก ควรมีการแสดงแผนการดำเนินงานของการอนุมัติทุนวิจัยภายใน และ ควรเปิดกว้างในการทำวิจัยเพื่อสร้างจุดเด่นให้กับมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความหลากหลายให้กับสังคม รวมทั้งควรเปิดช่องทางให้อาจารย์สามารถทำวิจัยในประเด็นที่สนใจนอกเหนือจากที่เป็นนโยบายจากรัฐบาลหรือมหาวิทยาลัย

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมที่ขาดสีสัน ดูเฉยเมยและไม่ดึงดูดใจ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้ดีขึ้น ปรับทัศนียภาพให้มีสีสัน เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น จัดตลาดนัดภายในมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความครึกครื้นมีสีสัน และมีสวนสาธารณะเพื่อสร้างพื้นที่สีเขียว รวมทั้งควรมีการดูแลตามจุดต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อเสริมแรงในการปฏิบัติงาน ในส่วนแหล่งสืบค้นข้อมูลควรพัฒนาการเข้าถึงฐานข้อมูลในการสืบค้นเพื่อรองรับการทำวิจัย อีกทั้งห้องสมุดของมหาวิทยาลัยที่มีหนังสือเก่ามากเกินไปจำเป็นต้องจัดให้มีหนังสือที่ครอบคลุมหลักสูตรต่าง ๆ และทันสมัยมากยิ่งขึ้น ควรขยายช่วงเวลาทำการของห้องสมุด เพื่อเพิ่มความสะดวกในการใช้ห้องสมุดทั้งสำหรับอาจารย์และนักศึกษา

ด้านเครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยยังมีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ยังไม่ทันสมัย ทั้งในภาคปฏิบัติและวิชาการ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรสร้างห้องปฏิบัติที่มีอุปกรณ์การสอนที่ครบครันและทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกการสอนภาคปฏิบัติและสร้างบรรยากาศในการเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การทำวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในขอบเขตที่กว้างขึ้น โดยเก็บข้อมูลจากอาจารย์ครอบคลุมทุกคณะในวิทยาเขตตรัง รวมทั้งใช้วิธีวิจัยผสม (Mixed Method Approach) เพื่อความครบถ้วนสมบูรณ์ของการวิจัย

การทำวิจัยในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาถึงการบริหารสวัสดิการและสิ่งตอบแทนแก่อาจารย์โดยทำการเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยเอกชนและรัฐบาล

การทำวิจัยในประเด็นเงื่อนไขการคงอยู่ปฏิบัติงาน ควรทำซ้ำโดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร เพื่อประโยชน์ต่อการรักษาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยให้คงอยู่และเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการบริหารงาน

เอกสารอ้างอิง

- เขมิกา กิตติพงศ์. (2558). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท. **วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีสุขุมวิท**. 2(2), 52-62.
- ชนิตร์นันท์ พรหมมา และทศพล ธิชะพร. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42. **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. 14(1), 12-21.
- ชนิตา เศษลือ และประเสริฐ อินทรักษ์. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 4(1), 24-32.
- ครรชิต เชื้อขำ. (2563). รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง. **สัมภาษณ์**, 19 สิงหาคม 2563.
- โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**. ปริญญานิพนธ์ สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐาณู ปาละนันท์, จารุวรรณ สกุลคุ และสุชาดา สุธรรมรักษ์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยชุมชน. **วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. 8(2), 14-28.

- นวะรัตน์ พิงโพธิ์สภ. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เนตรชนก นามเสนา. (2549). **แรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขานุการสถานทูตฯ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files/55930115.pdf. (2563, 7 กุมภาพันธ์).
- ประกายมาศ บาทหลัง. (2563). **หัวหน้าฝ่ายบริหาร สำนักงานวิทยาเขตตรัง. สัมภาษณ์**, 20 สิงหาคม 2563.
- ฝ่ายบริหาร สำนักงานวิทยาเขตตรัง. (2563). **บัญชีรายชื่ออาจารย์ลาออก คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง**. ตรัง: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). **การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <http://www.repository.rmutt.ac.th>. (2563, 7 กุมภาพันธ์).
- พัทธรพิมล สมบัติใหม่. (2558). **แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**. วารสารบัณฑิตวิจัย. 6(2), 124-139
- พลอยภัสสรณ์ สุจันทร์ศรี และพรสวรรค์ ศิริภิญญาภรณ์. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภัทรธิดา พิเคราะห์แน่, ยุภาพร ยุภาศ, และเสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์ปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร**. วารสารธรรมทรรศน์. 15(2), 101-108.
- ภรณ์ศิริินทร์ ทันสมัย, และดวงรัตน์ เจริญดี. (2562). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว**. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2(3), 115-128.
- วนิดา พิงสระน้อย. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่มีต่อการทำวิจัยของบุคลากรของสายวิชาการกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <http://www.research.rmutt.ac.th>. (2563, 7 กุมภาพันธ์).
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

- มหาวิทยาลัยศิลปากร. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <http://ithesis-ir.su.ac.th>. (2563, 3 กุมภาพันธ์).
- วาสนา พัฒนาคณิศชัย. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วชิรนาท ดอนแก้ว และสมเกียรติ บุญรอด. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนน้ำน่านอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน**. กาญจนบุรี: การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). **ปัจจัยเชิงเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ**. วารสารบริหารธุรกิจ. 37(142), 16-32.
- ศศกร สร้อยศรี และไพโรจน์ เกิดสมุทร. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต**. วารสารวิชาการเชาอีส์ทบังกอก สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 3(1), 67-77
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพรรณษา บรรพบุตร และอุดม พิริยสิงห์. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรันบุรี จังหวัดสุรินทร์**. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 8(1), 1-10.
- อรอุมา จันทนป และสงวน อินทร์รักษ์. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม**. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(1), 378-390.
- อารียา สตาร์ตัน. (2556). **การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาจารย์ ประจวบเหมาะ และรุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2562). **กำลังขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- อริยัญญา วงศ์ใหญ่. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาภาสิริ ชามะรัตน์, ธนสุวิทย์ ทับทิมฤทธิ์ และสุคนธ์ เครือ่นาคำ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี**. วารสารบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 1(2), 228-236.
-

- Emmel, N. (2013). **Sampling and choosing cases in qualitative research: A realist approach.** doi:10.4135/9781473913882.n10
- Ganta, V. C. (2014). Motivation in the workplace to improve the employee performance. **International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences.** 1(6), 221-230.
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work.** New York: John Wiley & Sons.
- Kurmar, K. (1989). **Conducting key informant interviews in developing countries.** [Online], Available:<http://ithesis-ir.su.ac.th>. (2020, 3 February).
- Patton, M. Q. (1990). **Qualitative evaluation and research methods.** Beverly Hills, CA: Sage.