

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลจากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2

ในส่วนนี้เป็นการหาระดับทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยแยกตัวแปรออกเป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ

1. ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ($\bar{X} = 2.625$) ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ตัวแปรค่าจ้างไม่มีผลกระทบในทางลบกับทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์ในแต่ละคณะและแต่ละสาขา โดยสรุปแล้ว ส่วนใหญ่ มีระดับทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานดี ($\bar{X} = 2.625$) ฉะนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลแต่ละคณะ แต่ละสาขาวิชา มีทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานดี
2. ค่าการบริหารและการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.159$) ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ตัวแปรค่าจ้างไม่มีผลกระทบในทางลบกับทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์ในแต่ละคณะ และแต่ละสาขาส่งส่วนใหญ่ มีระดับทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานดี ($\bar{X} = 3.159$) ฉะนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลแต่ละคณะ สาขาวิชา ภาควิชา มีทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานดี
3. ค่าความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.047$) ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ตัวแปรค่าจ้างไม่มีผลกระทบในทางลบกับทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์เช่นกัน นั่นคือ อาจารย์ในแต่ละคณะ และแต่ละสาขา ส่วนใหญ่มีระดับทัศนคติ และขวัญในการปฏิบัติงานดี ($\bar{X} = 3.047$) ฉะนั้น จึงเป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ว่า อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล แต่ละคณะ สาขาวิชา ภาควิชา มีทัศนคติในการปฏิบัติงานดี

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบอีกว่า ระดับทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่องการบริหารและการปฏิบัติงานนั้น ปรากฏว่า อาจารย์ทั้ง 3 ประเภทที่ได้จัดไว้ คือ ก. อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ข. อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนกับหน้าที่บริหาร และ

ค. อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนกับทำหน้าที่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน คือ อาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยพณิชย มีระดับทัศนคติและขวัญในเรื่องการบริหารและการปฏิบัติงานที่ ฉะนั้นจึงไม่เป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนกับหน้าที่บริหาร อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนกับหน้าที่อื่น ๆ และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แต่ระดับทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวในเรื่องค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่น ๆ และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานกลับมีผลแตกต่างกัน คือ อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนกับหน้าที่บริหารควย มีทัศนคติและขวัญในเรื่องค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ สูงกว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนกับทำหน้าที่อื่น ๆ จะมีทัศนคติในเรื่องเดียวกันนี้สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวเช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับระดับทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในเรื่อง ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น อาจารย์ทั้ง 3 ประเภท มีระดับทัศนคติและขวัญ แตกต่างกันคือ อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนกับบริหาร มีระดับทัศนคติที่สูง และสูงกว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนกับหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีระดับทัศนคติที่ยังสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ($\bar{X} = 2.925$)

สรุปผลจากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 3

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลได้ดังนี้

1. ควยอุปสรรคและปัญหาสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ

- 1.1 การติดต่อสื่อสาร
- 1.2 ความสัมพันธ์กับบุคลากร
- 1.3 นโยบายไม่ชัดเจนเท่าที่ควรในแง่ของกรปฏิบัติ
- 1.4 อาจารย์ขาดประสบการณ์และความสามารถทางด้านวิชาการ
- 1.5 นักศึกษาไม่กระตือรือร้น และไม่ใ้รู้ในการเรียน

2. คำถามเหตุผลที่ทำให้วิทยาลัยพ่ายแพ้เจริญรุ่งเรืองเทียบเท่าหรือมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ

2.1 ควรเพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไ้มากกว่านี้ และควรปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น

2.2 ควรสร้างและสนับสนุนบรรยากาศเชิงวิชาการภายในแต่ละคณะและในวิทยาลัย

2.3 ควรคัดเลือกและพิจารณาถึงคุณภาพของนักศึกษาที่จะรับเข้ามา

2.4 ให้โอกาสทางวิชาการในการลาไปศึกษาต่อ อบรม ศึกษานอกระบบ และยูทิตกรรม

3. คำถามสาเหตุที่คิดจะลาออกจากการเป็นบุคลากรของวิทยาลัยพ่ายแพ้ อาจารย์แสดงความคิดเห็นว่า ถ้าคิดจะลาออกจากวิทยาลัยพ่ายแพ้ จะมีสาเหตุที่สำคัญ ดังนี้

3.1 ย้ายติดตามครอบครัว

3.2 ประกอบอาชีพส่วนตัว

3.3 มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติงาน

3.4 สุขภาพไม่ดี หรือไม่มีความสามารถเฉพาะ

3.5 ผู้บริหารไร้ประสิทธิภาพและขาดคุณธรรม

4. สิ่งที้อาจารย์มีความต้องการมากที่สุดในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพ่ายแพ้ คือ

4.1 ต้องการเสรีภาพทางวิชาการในการเรียนการสอนและการประเมินผล

4.2 ต้องการให้เพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ

5. คำถามสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอื่น ๆ

5.1 ต้องการมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งด้านการบริหารจนถึงระดับผู้บังคับบัญชาระดับสูง

5.2 การประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

5.3 ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

พิจารณาโดยสรุปจากข้อความถามปลายเปิดอาจารย์ได้เสนอข้อมูลต่าง ๆ ที่จะทำให้อมีกำลังใจและขวัญสูงในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากวิทยาลัยพายัพเป็นวิทยาลัยเอกชน จึงควรได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติและขวัญโดยเปรียบเทียบกับวิทยาลัยเอกชนแห่งอื่นด้วย
2. ควรหาวิธีการกระตุ้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นความสำคัญของการวิจัยเพื่อที่จะได้รับความร่วมมือในการตอบมากขึ้น สำหรับการทําวิจัยครั้งต่อไป
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย ควรใช้ระยะเวลาให้น้อยลง เพื่อที่จะทำให้ทราบผลการวิจัยได้เร็วขึ้น และทันต่อเหตุการณ์
4. ควรนำข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ, อายุ, สถานภาพ ฯลฯ มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเรื่องระดับทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงาน

PAYAP UNIVERSITY