

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 (ข้อมูลทั่วไป)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์
นั้นได้แสดงผลเป็นอัตราส่วนร้อยละ ดังต่อไปนี้

<u>เพศ</u>	<u>ร้อยละ</u>	<u>จำนวน</u>
ชาย	29.63	24
หญิง	70.37	57
<u>รวม</u>	100.00	81

<u>อายุ</u>	<u>ร้อยละ</u>	<u>จำนวน</u>
ต่ำกว่า 20 ปี	1.23	1
21 - 25 ปี	23.46	19
26 - 30 ปี	27.16	22
31 - 35 ปี	22.22	18
36 - 40 ปี	9.28	8
มากกว่า 40 ปี	16.05	13
<u>รวม</u>	100.00	81

<u>สถานภาพสมรส</u>	<u>ร้อยละ</u>	<u>จำนวน</u>
โสด	43.21	35
สมรส	56.79	46
หม้าย	-	-
หย่าร้าง	-	-
แยกกันอยู่	-	-
<u>รวม</u>	100.00	81

<u>วุฒิการศึกษา</u>	<u>ร้อยละ</u>	<u>จำนวน</u>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	50.62	41
ปริญญาโท	44.45	36
ปริญญาเอก	3.70	3
อื่น ๆ	1.23	1
<u>รวม</u>	100.00	81
<u>ระยะเวลาในการทำงาน</u>		
ต่ำกว่า 2 ปี	27.16	22
2 - 5 ปี	38.27	31
5 ปีขึ้นไป	34.57	28
<u>รวม</u>	100.00	81
<u>ตำแหน่งการทำงาน</u>		
รองอธิการ	2.47	2
ผู้ช่วยอธิการ	1.23	1
ผู้ช่วยรองอธิการ	1.23	1
คณบดี	3.71	3
หัวหน้าภาควิชา	-	-
หัวหน้าสาขาวิชาหรือเทียบเท่า	16.04	13
อาจารย์ผู้สอนประจำ	60.57	49
อาจารย์ประจำหน่วยงานอื่นและสอนควบ	12.35	10
อาจารย์ประจำหน่วยงานอื่นแต่ไม่สอน	1.23	1
อื่น ๆ (ศูนย์วิจัย)	1.23	1
<u>รวม</u>	100.00	81

<u>คณะที่สังกัด</u>	<u>ร้อยละ</u>	<u>จำนวน</u>
มนุษยศาสตร์	30.87	25
สังคมศาสตร์	17.28	14
พยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค	14.81	12
ศาสนศาสตร์แมคกิลวารี	4.94	4
วิทยาศาสตร์ (ภาคส่งเสริม)	9.88	8
บริหารธุรกิจ	14.81	12
อื่น ๆ (หน่วยงานต่าง ๆ)	7.41	6
<u>รวม</u>	100.00	81
<u>ภูมิภาคอาเซียน</u>		
เชียงใหม่	43.21	35
จังหวัดอื่น	53.09	43
ต่างประเทศ	3.70	3
<u>รวม</u>	100.00	81
<u>ประสบการณ์ในการทำงานที่อื่น</u>		
เคย	66.67	54
ไม่เคย	33.33	27
<u>รวม</u>	100.00	81
<u>ศาสนาที่นับถือ</u>		
คริสต์	37.04	30
อิสลาม	1.23	1
พุทธ	61.73	50
<u>รวม</u>	100.00	81

<u>สาขาวิชา ภาควิชา และฝ่าย (พยาบาล) ที่สังกัด</u>	<u>ร้อยละ</u>	<u>จำนวน</u>
ภาษาไทย	6.17	5
ภาษาอังกฤษ	8.63	7
ดุริยศิลป์	4.94	4
ประวัติศาสตร์	6.17	5
ปรัชญา ศาสนา	7.41	6
สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา	7.41	6
จิตวิทยา	6.17	5
การบริหารงานบุคคล	3.71	3
การตลาด	3.71	3
การเลขานุการ	3.71	3
การบัญชี	1.23	1
การจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว	2.47	2
คณิตศาสตร์	4.94	4
ภาควิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน	4.94	4
ศาสนศาสตร์	-	-
ฝ่ายพยาบาลพื้นฐาน	4.94	4
ฝ่ายการพยาบาลจิตเวช	-	-
ฝ่ายการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยกรรมศาสตร์	3.71	3
ฝ่ายการพยาบาลสาธารณสุข	1.23	1
<u>สาขาวิชา ภาควิชา และฝ่าย (พยาบาล) ที่สังกัด</u>		
ฝ่ายการพยาบาลสูติศาสตร์	1.23	1
อื่น ๆ (หน่วยงานต่าง ๆ)	17.28	14
<u>รวม</u>	100.00	81

<u>ที่พักอาศัย</u>	<u>ร้อยละ</u>	<u>จำนวน</u>
บ้านส่วนตัว	54.32	44
บ้านเช่า	24.70	20
อาศัยผู้อยู่	6.17	5
อื่น ๆ	14.81	12
<u>รวม</u>	100.00	81

จำนวนสมาชิกในครอบครัว

ไม่มี	27.16	22
1 - 3 คน	41.97	34
4 - 6 คน	27.16	22
7 คนขึ้นไป	3.71	3
<u>รวม</u>	100.00	81

การเดินทางมาทำงานของอาจารย์

สะดวก	82.72	67
ไม่สะดวก	17.28	14
<u>รวม</u>	100.00	81

สภาพห้องทำงาน

ห้องเดี่ยว	17.28	14
ห้องรวม	80.26	65
อื่น ๆ	1.23	1
ไม่ตอบ	1.23	1
<u>รวม</u>	100.00	81

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 2

การวิเคราะห์นั้นวิเคราะห์จากสมมติฐานและตัวแปรดังนี้

ก. ตัวแปรตาม (dependent variables) ประกอบด้วยทัศนคติและขวัญในค่านต่าง ๆ รวม 4 ค่าน คือ

1. เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ
2. การบริหารงาน และการปฏิบัติงาน
3. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. อื่น ๆ (น่าเบื่อ เหนื่อย ไม่มีปัญหา ฯลฯ)

ข. ตัวแปรอิสระ (independent variables) ประกอบด้วย

1. คณะต่าง ๆ
2. ภาควิชา สาขาวิชา ฝ่าย
3. อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่บริหาร กับอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
4. อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่น ๆ กับอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับ ปรากฏว่า ได้ผลดังตารางที่แสดงต่อไปนี้

ตารางที่ 1

ทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
ค่านค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ	2.625
ค่านการบริหาร และการปฏิบัติงาน	3.159
ค่านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.047

ตารางที่ 2 ระดับทัศนคติและขวัญของอาจารย์ในค่านเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ
จำแนกตามคณะต่าง ๆ ที่สังกัด

คณะที่สังกัด	ระดับทัศนคติและขวัญในค่านเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ
มนุษยศาสตร์	ปานกลาง (X = 2.672)
สังคมศาสตร์	สูง (X = 2.913)
พยาบาลศาสตร์	ต่ำ (X = 2.150)
ศาสนศาสตร์แมคกิลวารี	สูง (X = 2.900)
วิทยาศาสตร์ (ภาคส่งเสริม)	สูง (X = 2.950)
บริหารธุรกิจ	ต่ำ (X = 2.254)
อื่น ๆ (หน่วยงานอื่น ๆ)	สูง (X = 2.857)

$$\bar{X} = 2.625$$

ตารางที่ 3 ระดับทัศนคติและขวัญของอาจารย์ในค่านค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ ฯลฯ
จำแนกตามสาขาวิชา ภาควิชา และฝ่าย (พยาบาล)

สาขาวิชา ภาควิชา ฝ่าย(พยาบาล)	ระดับทัศนคติและขวัญค่านค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ ฯลฯ
<u>สาขาวิชา</u> ภาษาไทย	สูง (X = 2.84)
ภาษาอังกฤษ	ปานกลาง (X = 2.60)
ดุริยศิลป์	สูง (X = 2.80)
ประวัติศาสตร์	สูง (X = 2.88)
ปรัชญา ศาสนา	ปานกลาง (X = 2.724)
สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา	สูง (X = 2.827)
จิตวิทยา	สูง (X = 3.080)

สาขาวิชา ภาควิชา ฝ่าย (พยาบาล)	ระดับทัศนคติและขวัญกำลังใจ เงินเดือน สวัสดิการ ฯลฯ	
การบริหารงานบุคคล	ต่ำ	($\bar{X} = 2.467$)
การตลาด	ต่ำ	($\bar{X} = 2.400$)
การเลขานุการ	ต่ำ	($\bar{X} = 2.143$)
การบัญชี	ปานกลาง	($\bar{X} = 2.600$)
การจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว	ต่ำ	($\bar{X} = 2.300$)
คณิตศาสตร์	สูง	($\bar{X} = 2.850$)
ภาควิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน	สูง	($\bar{X} = 2.050$)
ศาสตราจารย์	-	-
<u>ฝ่าย</u> การพยาบาลพื้นฐาน	ปานกลาง	($\bar{X} = 2.700$)
การพยาบาลจิตเวช	-	-
การพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยกรรมศาสตร์	ต่ำ	($\bar{X} = 1.867$)
การพยาบาลสาธารณสุข	สูง	($\bar{X} = 3.200$)
การพยาบาลสูติศาสตร์	ต่ำ	($\bar{X} = 1.600$)

$$\bar{X} = 2.625$$

ตารางที่ 4 ระดับทัศนคติและขวัญของอาจารย์ในค่านเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ
จำแนกตามตำแหน่ง การปฏิบัติงานของอาจารย์

ตำแหน่งการปฏิบัติงานของอาจารย์	ระดับทัศนคติและขวัญค่านเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ	
อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและบริหาร	สูง	($\bar{X} = 2.837$)
อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและหน้าที่อื่น ๆ	สูง	($\bar{X} = 2.837$)
อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว	ต่ำ	($\bar{X} = 2.469$)

$$\bar{X} = 2.625$$

ตารางที่ 5 ระดับทัศนคติและขวัญของอาจารย์ในด้านการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน
จำแนกตามคณะที่สังกัด

คณะที่สังกัด	ระดับทัศนคติและขวัญด้านการบริหาร และปฏิบัติงาน
มนุษยศาสตร์	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.204$)
สังคมศาสตร์	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.095$)
พยาบาลศาสตร์	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.179$)
ศาสนศาสตร์	สูง ($\bar{X} = 3.304$)
วิทยาศาสตร์ (ภาควิชาส่งเสริม)	สูง ($\bar{X} = 3.466$)
บริหารธุรกิจ	ต่ำ ($\bar{X} = 2.904$)
อื่น ๆ (หน่วยงานอื่น ๆ)	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.123$)

$\bar{X} = 3.159$

ตารางที่ 6 ระดับทัศนคติและขวัญของอาจารย์ในด้านการบริหารและการปฏิบัติงานจำแนกตาม
สาขาวิชา ภาควิชา และฝ่ายต่าง ๆ ที่สังกัด

สาขาวิชา ภาควิชา และฝ่ายต่าง ๆ	ระดับทัศนคติและขวัญในด้านการบริหาร และการปฏิบัติงาน
<u>สาขาวิชา</u> ภาษาไทย	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.212$)
ภาษาอังกฤษ	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.234$)
ดุริยศิลป์	สูง ($\bar{X} = 3.154$)
ประวัติศาสตร์	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.182$)
ปรัชญา ศาสนา	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.067$)
สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.141$)
จิตวิทยา	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.229$)

สาขาวิชา ภาควิชา และฝ่ายต่าง ๆ	ระดับทัศนคติและขวัญในด้านการบริหาร และการปฏิบัติงาน	
การบริหารงานบุคคล	ปานกลาง	(X = 3.018)
การตลาด	ต่ำ	(X = 2.857)
การเลขานุการ	ต่ำ	(X = 2.887)
การบัญชี	สูง	(X = 3.321)
การจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว	ต่ำ	(X = 2.800)
คณิตศาสตร์	สูง	(X = 3.344)
ภาควิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน	สูง	(X = 3.590)
ศาสนศาสตร์	-	-
<u>ฝ่ายต่าง ๆ</u>		
การพยาบาลพื้นฐาน	สูง	(X = 3.327)
การพยาบาลจิตเวช	-	-
การพยาบาลอายุรศาสตร์ และ		
ศัลยศาสตร์	ต่ำ	(X = 2.881)
การพยาบาลสาธารณสุข	สูง	(X = 4.178)
การพยาบาลนิติศาสตร์	ปานกลาง	(X = 3.107)

X = 3.159

ตารางที่ 7 ระดับทัศนคติและขวัญของอาจารย์ในคํานการบริหารงานและการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงานของอาจารย์

ตำแหน่งการปฏิบัติงานของอาจารย์	ระดับทัศนคติและขวัญคํานการบริหารงานและปฏิบัติงาน
อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและบริหาร	สูง ($\bar{X} = 3.367$)
อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและหน้าที่อื่น ๆ	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.052$)
อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.070$)

$$\bar{X} = 3.159$$

ตารางที่ 8 ระดับทัศนคติและขวัญของอาจารย์ในคํานความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง จำแนกตามคณะที่สังกัด

คณะที่สังกัด	ระดับทัศนคติและขวัญคํานการเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
มนุษยศาสตร์	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.174$)
สังคมศาสตร์	ปานกลาง ($\bar{X} = 3.019$)
พยาบาลศาสตร์	ต่ำ ($\bar{X} = 2.957$)
ศาสนศาสตร์	สูง ($\bar{X} = 3.2$)
วิทยาศาสตร์ (ภาควิชาส่งเสริม)	สูง ($\bar{X} = 3.219$)
บริหารธุรกิจ	ต่ำ ($\bar{X} = 2.75$)

$$\bar{X} = 3.407$$

ตารางที่ 9 ระดับทัศนคติและขวัญของอาจารย์ในค่านิยมก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง
จำแนกตามสาขาวิชา ภาควิชา และฝ่าย (พยาบาล) ต่าง ๆ ที่สังกัด

สาขาวิชา ภาควิชา ฝ่าย (พยาบาล) ที่สังกัด		ระดับทัศนคติและขวัญค่านิยม ก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง		
<u>สาขาวิชา</u>	ภาษาไทย	ปานกลาง	(\bar{X} = 3.000)	
	ภาษาอังกฤษ	สูง	(\bar{X} = 3.208)	
	ดุริยศิลป์	สูง	(\bar{X} = 3.733)	
	ประวัติศาสตร์	ปานกลาง	(\bar{X} = 3.053)	
	ปรัชญา-ศาสนา	ปานกลาง	(\bar{X} = 3.091)	
	สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา	สูง	(\bar{X} = 3.208)	
	จิตวิทยา	ต่ำ	(\bar{X} = 2.941)	
	การบริหารงานบุคคล	ปานกลาง	(\bar{X} = 3.167)	
	การตลาด	ต่ำ	(\bar{X} = 2.750)	
	การเลขานุการ	ต่ำ	(\bar{X} = 2.500)	
	การบัญชี	ต่ำ	(\bar{X} = 2.750)	
	การจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว	ต่ำ	(\bar{X} = 2.875)	
	คณิตศาสตร์	ปานกลาง	(\bar{X} = 3.125)	
	ภาควิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน	สูง	(\bar{X} = 3.312)	
	ศาสนศาสตร์	-	-	
	<u>ฝ่าย</u>	การพยาบาลพื้นฐาน	ปานกลาง	(\bar{X} = 3.133)
		การพยาบาลจิตเวช	-	-
การพยาบาลอายุรศาสตร์ และ ศัลยกรรมศาสตร์		ปานกลาง	(\bar{X} = 3.083)	
การพยาบาลสาธารณสุข		สูง	(\bar{X} = 4.250)	
การพยาบาลสูติศาสตร์		ต่ำ	(\bar{X} = 2.250)	

\bar{X} = 3.047

ตารางที่ 10 ระดับทัศนคติและขวัญของอาจารย์ในด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
จำแนกตาม ตำแหน่งการปฏิบัติงานของอาจารย์

ตำแหน่งการปฏิบัติงานของอาจารย์	ระดับทัศนคติและขวัญในด้านความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง
อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและบริหาร	สูง ($\bar{X} = 3.273$)
อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นๆ	ต่ำ ($\bar{X} = 2.947$)
อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว	ต่ำ ($\bar{X} = 2.925$)

$$\bar{X} = 3.047$$

PAYAP UNIVERSITY

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 3

ตารางที่ 1 อัตราส่วนร้อยละของอุปสรรคและปัญหาสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

	อุปสรรคและปัญหาสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	ร้อยละ	จำนวน (คน)
1	ค่างาน เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ	-	
2	การบริหารงานและการปฏิบัติงาน	91.37	53
3	ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-	
4	อื่น ๆ	8.63	5
	รวม	100.00	58

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ของอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ ระบบการบริหารงานและการปฏิบัติงานของอาจารย์ (91.37%) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการขาดการสื่อสารที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน รวมถึงความยากลำบากในการติดต่อสื่อสารและขั้นตอนที่ยุ่งยาก นอกจากนี้ยังขาดการติดต่อสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สำคัญคือ นโยบายบางเรื่องไม่ชัดเจน¹ จนทำให้ตัวอาจารย์ที่เป็นผู้ปฏิบัติเกิดความยากลำบากในการปฏิบัติงาน สำหรับความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยแพทย์ ยังมีน้อย เพราะไม่ได้รับความเอาใจใส่และยอมรับในด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานของตัวอาจารย์หลายท่านยอมรับว่า ไม่มีความสามารถด้านวิชาการ ขาดประสบการณ์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน และอาจารย์เหล่านี้ต้องการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากทางวิทยาลัย

¹ ผู้ตอบไม่ใคร่ระบุว่าคืออะไรบ้าง

นอกจากนี้อาจารย์ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ คือนักศึกษาไม่กระตือรือร้นในด้านการเรียนเท่าที่ควร อุปสรรคการเรียนการสอนมีน้อย¹ บุคลากรในบางสาขาวิชามีน้อยเกินไป ทำให้ต้องรับผิดชอบด้านการสอนมาก ไม่มีเวลาที่จะศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม²

ตารางที่ 2 อัตราส่วนร้อยละของเหตุผลที่ควรปรับปรุงเพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลเจริญรุ่งเรืองเทียบเท่าหรือมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ

เหตุผลที่ควรปรับปรุงเพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลเจริญรุ่งเรืองเทียบเท่ามหาวิทยาลัยของรัฐ	ร้อยละ	จำนวน (คน)
1 ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ	7.57	5
2 การบริหารงานและการปฏิบัติงาน	61.56	40
3 ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	20.13	14
4 อื่น ๆ	10.74	7
รวม	100.00	66

จากตารางที่ 2 อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลที่ทำให้วิทยาลัยพยาบาลเจริญรุ่งเรืองเทียบเท่าหรือมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนี้

อาจารย์จำนวนร้อยละ 7.57 แสดงความคิดเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลควรเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากกว่านี้ และที่มีอยู่ในปัจจุบันควรปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น เช่นการรักษาพยาบาล และควรเพิ่มรายได้ให้มากกว่าของรัฐ เพราะความอบอุ่น ความมั่นคง ด้านการปฏิบัติงานมีน้อยกว่าของรัฐ

1 ผู้ตอบไม่มีใครระบุว่ามิอะไรบ้าง

2 การที่ผู้ตอบ ตอบเช่นนี้เป็นเพราะมี Teaching load ต่างกัน

อาจารย์จำนวนร้อยละ 61.56 แสดงความคิดเห็นว่า การจัดระบบการบริหารงานของวิทยาลัยพ่ายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร กล่าวคือ ในด้านความสามารถโดยส่วนตัวของผู้บริหาร ความจริงใจของผู้บริหารและนโยบายที่ชัดเจน ความยุติธรรมที่อาจารย์จะได้รับ ตลอดจนบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และควรวางวิธี เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของอาจารย์ด้วยกัน อาจารย์กับนักศึกษา อาจารย์กับเจ้าหน้าที่ อาจารย์ควรมีโอกาสได้พัฒนาคุณภาพให้มากกว่านี้ นั่นคือ การจัดอบรมสัมมนา สร้างบรรยากาศเชิงวิชาการ และการพบปะสังสรรค์ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย นอกจากนี้การปฏิบัติงานของอาจารย์ควรเป็นในแง่ของวิชาการมากกว่างานเสมียน สำหรับเรื่องการประชุม ควรประชุมผลอย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นระบบที่เชื่อถือได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในการคัดเลือกหรือแต่งตั้งบุคคลให้ปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสมกับความสามารถ อาจารย์บางคนรับงานมากเกินไป ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในขณะที่บางคนไม่มีโอกาสปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ นอกจากงานสอน นอกจากนี้คุณภาพของนักศึกษาที่รับเข้ามามีส่วนในการพัฒนาวิทยาลัยพ่ายให้รุ่งเรืองเทียบเท่าหรือมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐเช่นกัน สำหรับผู้บริหาร ควรวางวิธีที่จะประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนการจัดระบบงานที่มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ควรกระตุ้นให้อาจารย์ทุกคนรับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วย

สำหรับด้านบุคลากร และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีร้อยละ 20.13 ของอาจารย์ที่ได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านวิชาอย่างทั่วถึงและจริงจัง โดยอาจจัดให้มีการลาศึกษาต่อ อบรม หรือสัมมนา เป็นต้น

ตารางที่ 3 อัตราส่วนร้อยละของสาเหตุที่คิดจะลาออกจากการเป็นบุคลากรของวิทยาลัยพ่าย

สาเหตุที่คิดลาออก	ร้อยละ	จำนวน (คน)
1. ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ	13.23	8
2. การบริหารงานและการปฏิบัติงาน	35.16	20
3. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.52	2
4. อื่น ๆ	47.19	27
รวม	100.00	57

จากตารางที่ 3 อาจารย์จำนวนร้อยละ 47.19 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่จะลาออกจากวิทยาลัยพยาบาลว่าเป็นเหตุผลส่วนตัว เช่น ต้องย้ายตามสามีหรือภรรยา ต้องไปประกอบอาชีพอื่นส่วนตัว หรือย้ายภูมิลำเนา นอกจากนี้ต้องมียางานที่อื่นที่มีรายได้มากกว่า มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่า และเมื่อหน่วยงานสอน รองลงมาคือ อาจารย์ จำนวนร้อยละ 35.16 ระบุเหตุผลการลาออกว่าเป็นเพราะระบบการบริหารงานและการปฏิบัติงานของอาจารย์ เช่น มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในการปฏิบัติงานเสมอ ๆ และไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะสุขภาพไม่ดี หรือไม่มีความสามารถเฉพาะ หรือได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถแต่ไม่เป็นที่ยอมรับ ไม่ได้รับความร่วมมือหรือสนับสนุนจากผู้นบังคับบัญชาในค่านต่าง ๆ และผู้นบังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ นอกจากนี้ถ้าระบบการบริหารงานของวิทยาลัยไร้ประสิทธิภาพ และผู้บริหารขาดคุณธรรม

มีอาจารย์เพียงร้อยละ 13.23 ที่ระบุว่าค่าตอบแทนคือเงินเดือนหรือค่าจ้างอื่น ๆ และสวัสดิการมีส่วนสำคัญในการลาออกจากวิทยาลัยพยาบาล

และอาจารย์จำนวนร้อยละ 4.52 แสดงความคิดเห็นว่า ไม่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่มีความก้าวหน้า และมีความขัดแย้งทางศาสนา ที่จะเป็นสาเหตุสำคัญทำให้ต้องลาออกจากวิทยาลัยพยาบาล

ตารางที่ 4 อัตราส่วนร้อยละเกี่ยวกับสิ่งที่อาจารย์มีความต้องการมากที่สุดในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล

	ความต้องการมากที่สุดในการปฏิบัติงานในวิทยาลัย	ร้อยละ	จำนวน (คน)
1	ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ	14.75	9
2	การบริหารงาน และการปฏิบัติงาน	59.03	36
3	ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	26.22	16
	รวม	100.00	61

จากตารางที่ 4 อาจารย์ในวิทยาลัยพายัพ แสดงความคิดเห็นถึงสิ่งที่ต้องการมากที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยอาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 59.03 กล่าวว่า ต้องการให้ผู้บริหารวิทยาลัย มีความยุติธรรมให้ความสนใจต่ออาจารย์อย่างทั่วถึง ให้ความจริงใจ และต้องการหัวหน้างานที่มีลักษณะเป็นผู้นำ สามารถสื่อสารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว นอกจากนี้ควรให้อาจารย์มีเสรีภาพทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนของนักศึกษา

อาจารย์จำนวนร้อยละ 26.22 ต้องการให้วิทยาลัยสนับสนุนการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การลาศึกษาต่อ การผลิตเอกสารทางวิชาการ และการวิจัยอย่างจริงจัง เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ

สำหรับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือนให้มากกว่านี้ เพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลให้บิดา-มารดา เพิ่มเงินกู้ และเงินช่วยเหลือบุตร เหล่านี้อาจารย์จำนวน 14.75 เห็นว่ามีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ในขณะนี้

ตารางที่ 5 อัตราส่วนร้อยละ เกี่ยวกับหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อกิจกรรมและขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มากที่สุด

หน่วยงานในวิทยาลัย	ร้อยละ	จำนวน (คน)
1. สโมสรอาจารย์	3.80	3
2. ฝ่ายวิชาการ	18.99	15
3. กิจการนักศึกษา	-	-
4. ฝ่ายทะเบียน	2.53	2
5. ฝ่ายการเงิน	3.80	3
6. หน่วยงานบุคคล	3.80	3
7. ห้องพิมพ์เอกสาร	3.80	3
8. ห้องสมุด	-	-
9. วิทยาลัยสัมพันธ์	-	-
10. หอพักนักศึกษาพยาบาล	-	-

หน่วยงานในวิทยาลัย	ร้อยละ	จำนวน (คน)
11. สำนักงานอธิการ	6.33	5
12. ฝ่ายธุรการ	3.80	3
13. หอจดหมายเหตุ	-	-
14. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	5.05	4
15. ศูนย์วิจัยและพัฒนา	-	-
16. อื่น ๆ คือ		
1. คณะ และสาขาวิชา	9.07	8
2. มีผลกระทบโดยส่วนรวมเกือบทุกหน่วยงาน	12.14	10
3. ไม่ตอบ, ไม่แสดงความคิดเห็นใด ๆ	26.89	22
รวม	100.00	81

ผลจากตารางที่ 5 เนื่องจากวิทยาลัยพัพเป็นองค์กรใหญ่ที่มีหลายหน่วยงาน คณะผู้วิจัยจึงให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเฉพาะหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มากที่สุด และให้ระบุรายละเอียดของเหตุผลที่เลือกตอบหน่วยงานนั้น (แต่แบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดมิได้ระบุรายละเอียดของเหตุผลที่เลือกตอบหน่วยงานดังกล่าว)

ผลปรากฏว่า ฝ่ายวิชาการ เป็นหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มากที่สุด คือ ประมาณร้อยละ 19 อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายวิชาการ เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยตรง ในขณะที่เดียวกัน หน่วยงานอื่นก็มีผลกระทบเช่นกัน แต่เป็นผลกระทบในทางอ้อม ซึ่งมีอัตราส่วนใกล้เคียงกันคือ มีอัตราส่วนร้อยละ 3 - 6

ส่วนคณะและสาขาวิชาที่มีผลกระทบประมาณร้อยละ 9 นั้น น่าจะเป็นเพราะอาจารย์ทุกคนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดทั้งงานด้านวิชาการและส่วนตัวกับคณะฯ ภาควิชา และสาขาวิชาของตน ก่อนหน่วยงานอื่น ๆ ในวิทยาลัย นอกจากนี้ อาจารย์จำนวนร้อยละ 12.14 ที่ไม่สามารถระบุหน่วยงานแต่ละระบุว่าทุกหน่วยงาน มีผลกระทบต่อทัศนคติและขวัญในการทำงาน เพราะต้องมีการประสานงานร่วมกันทุกหน่วยงานอยู่แล้ว แต่ยังมีอาจารย์ประมาณร้อยละ 27 ที่ไม่ตอบคำถามข้อนี้ และไม่แสดงความคิดเห็นใด ๆ

ตารางที่ 6 อัตราส่วนร้อยละของข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	จำนวน (คน)
1. ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ	14.79	7
2. การบริหารงานและการปฏิบัติงาน	82.84	36
3. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.37	1
รวม	100.00	44

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์จำนวนร้อยละ 82.84 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพ่ายแพ้ว่าขึ้นอยู่กับการบริหารงานและการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง นโยบายที่ชัดเจนแน่นอน งบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อประกอบการเรียนการสอนให้เพียงพอ

อาจารย์จำนวนอีกร้อยละ 2.73 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้นกว่าปัจจัยอื่น ๆ ถ้ามีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการ เลื่อนตำแหน่งงานการบริหารจนถึงระดับผู้บังคับบัญชาระดับสูง

หมายเหตุ ข้อมูลในตารางที่ 6 เป็นข้อมูลที่ได้จากข้อความที่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความความคิดเห็นเพิ่มเติมจากข้อความในตอนที่ 3