

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ในกลุ่มอาจารย์ที่แตกต่างกันในสถาบันในสังกัด สาขาวิชาชีพ ระยะเวลาขึ้นนักวิชาการ เพศ สถานภาพสมรส และการศึกษาระดับสูงสุด 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ และสร้างสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ 4) เสนอแนวทางการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

ประชากรในงานวิจัยนี้มี 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 27 คน ประกอบด้วย ศาสตราจารย์ในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพและอาจารย์ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความเป็นครูและด้านการวิจัย นายกสมาคมสาขาวิชาชีพและนักการอุดมศึกษา 2) อาจารย์ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาตามลักษณะงานในตำแหน่งทางสายวิชาการตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยในสาขาวิชาชีพของแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ เภสัชศาสตร์ สุนัขาภิบาล กายภาพบำบัด และเทคนิคการแพทย์ ในมหาวิทยาลัย 5 แห่งในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตามชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ชนิดของสาขาวิชาชีพ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในแต่ละคณะในมหาวิทยาลัยเป็นหลักในการแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์จำนวน 333 คน

การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 สังเคราะห์องค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เป็นขั้นตอนการวิจัยขั้นพื้นฐาน ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์หมโนทัศน์ของพลังชีวิตอาจารย์ เพื่อศึกษาและกำหนดลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ โดยใช้

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทางสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพและอุดมศึกษา ด้วยเทคนิคเดลไฟ (Delphi Technique) และวิเคราะห์การส่วนประกอบพลังชีวิตอาจารย์โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) และการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) และสร้างเครื่องมือวัดพลังชีวิตอาจารย์ และหาค่าความเที่ยงของแบบวัดพลังชีวิตอาจารย์ โดยการหาค่าความคงที่ภายในของ Cronbach ค่า  $\alpha$  Coefficient ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดพลังชีวิตอาจารย์ = .9577

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ ในกลุ่มอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุด เพศ สถานภาพสมรส สาขาวิชาชีพ ระยะเวลาที่นักวิชาการ และสถาบันในสังกัดต่างกัน และสร้างสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ ขั้นตอนนี้ได้วัดพลังชีวิตอาจารย์และปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เป็นขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ จำนวน 333 คน ในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย 5 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำเครื่องมือวัดพลังชีวิตอาจารย์ที่สร้างขึ้นมาใช้ และสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ ซึ่งครอบคลุมปัจจัยด้าน อายุ ระยะเวลาที่นักวิชาการ การปกครองในมหาวิทยาลัย 4 รูปแบบ วัฒนธรรมทางวิชาการ 4 รูปแบบ การบริหารงานบุคลากรอาจารย์ สภาพการทำงาน ตำแหน่งและเงินเดือนของสถาบันอื่นในสังคม และการเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยจากการใช้กรอบแนวคิดของนักวิชาการ และหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยการตรวจหาความตรงโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Face Validity) และนำไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  coefficient) ได้ค่า = .9600

การเก็บข้อมูลโดยให้อาจารย์ในกลุ่มตัวอย่างตอบในแบบวัดพลังชีวิตอาจารย์และแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่า t การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้โปรแกรม SPSS PC

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดแนวทางการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนนี้ นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 3 มากำหนดหาแนวทางการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย สรุปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ได้ดังนี้

1. ผลการหาลักษณะที่สำคัญและองค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 27 ท่าน มีฉันทามติ กำหนดลักษณะที่สำคัญของพลังชีวิตอาจารย์ได้จำนวน 26 ลักษณะ ได้แก่ สนุกในการทำงาน เสาะหา

ทักษะและความรู้ใหม่ สนใจในการทำงาน มีความคิดใหม่ๆ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สร้างสรรอย่างกระตือรือร้น มีความกระตือรือร้น สร้างสรรความรู้ใหม่ๆ ที่สำคัญ มีขวัญดี อยากรู้อยากเห็น แสวงหาสิ่งที่สนใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความแข็งขัน มีใจจดจ่อต่อสิ่งที่สนใจ ผลิตผลงานอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่สิ่งท้าทายใหม่ๆ มีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจตนเองในทางบวก มีการพัฒนาอาชีพ มีความอดทนอันยาวนาน พอใจในการทำงาน แสวงหาสิ่งท้าทาย มีประสิทธิผล คล่องตัวสามารถปรับเปลี่ยนได้ และผูกพันกับนักศึกษาของตน เมื่อวิเคราะห์ส่วนประกอบของพลังชีวิตอาจารย์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พลังชีวิตอาจารย์มีส่วนประกอบที่สำคัญ 6 มิติ ได้แก่ 1) รักและพอใจในงานอาชีพ 2) แรงจูงใจ 3) แสวงหาสิ่งท้าทาย 4) พัฒนาการใหม่เสมอ 5) ประสิทธิภาพ และ 6) ผลิตภาพ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เลือกใช้วิธีสกัดองค์ประกอบโดยวิธีวิเคราะห์ภาพ (Image Analysis) การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) และการหมุนแกนแบบแวร์ริแมกซ์ (Varimax Rotation) คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เกินกว่า 1.0 มีลักษณะของพลังชีวิตอาจารย์อย่างน้อย 2 ข้อ และแต่ละข้อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .3500 มากกว่าได้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พัฒนาการใหม่เสมอ 2) รักและพอใจในงานอาชีพ 3) ประสิทธิภาพในการสอน 4) ผลิตภาพ 5) แรงจูงใจ 6) ความเป็นครู และ 7) ผลิตภาพด้านการสอน และ 8) แรงจูงใจทางวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ส่วนประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้สรุปสังเคราะห์ องค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. พัฒนาการใหม่เสมอ
2. รักและพอใจในงานอาชีพ
3. แรงจูงใจ
4. ประสิทธิภาพในการสอน
5. ผลิตภาพ

อาจารย์ผลจากการวิเคราะห์จำแนกประเภท พบว่าเครื่องมือนวัดพลังชีวิตอาจารย์ มีลักษณะของพลังชีวิตอาจารย์ในข้อคำถาม 33 ข้อ ที่สามารถจำแนกแยกกลุ่มอาจารย์ที่มีพลังชีวิตสูง และพลังชีวิตอาจารย์ต่ำ ได้ออกจากกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ในกลุ่มอาจารย์ที่แตกต่างกัน ในสถาบันในสังกัด สาขาวิชาชีพ ระยะอาชีพนักวิชาการ เพศ สถานภาพสมรส และการศึกษาระดับสูงสุด พบว่าอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครที่มีสถาบัน

ในสังกัด ระยะเวลาชั้นนักวิชาการ สถานภาพสมรส และการศึกษาระดับสูงสุดแตกต่างกัน มีพลังชีวิตอาจารย์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงมีพลังชีวิตอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ คาดประมาณการเป็นสมาชิกของกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 99.18

1) อาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและในมหาวิทยาลัยมหิดล มีพลังชีวิตอาจารย์สูงกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ( $p < .05$ )

2) อาจารย์ที่เป็นศาสตราจารย์มีพลังชีวิตอาจารย์สูงกว่าอาจารย์อีก 3 กลุ่ม ได้แก่ อาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทั้ง 2 กลุ่ม และรองศาสตราจารย์ มีพลังชีวิตอาจารย์สูงกว่าอาจารย์ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์มากกว่า 3 ปี ( $p < .05$ ) ส่วนระหว่างกลุ่มอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และระหว่างกลุ่มรองศาสตราจารย์กับศาสตราจารย์มีพลังชีวิตอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

3) อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสเป็นคู่ มีพลังชีวิตอาจารย์สูงกว่า อาจารย์ที่เป็นโสด ( $p < .05$ )

4) อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุด ระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า มีพลังชีวิตอาจารย์สูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุด ปริญญาตรีและปริญญาโทหรือเทียบเท่า อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดปริญญาโทมีพลังชีวิตอาจารย์สูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดปริญญาตรี ( $p < .05$ )

เมื่อแยกวิเคราะห์เปรียบเทียบพลังชีวิตอาจารย์ในรายองค์ประกอบทั้ง 5 ในกลุ่มอาจารย์ที่แตกต่างกันในสถาบันในสังกัด สาขาวิชาชีพ ระยะเวลาชั้นนักวิชาการ เพศ สถานภาพสมรส และการศึกษาระดับสูงสุดได้ผลการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 พัฒนาการใหม่เสมอ

อาจารย์มีพลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบ พัฒนาการใหม่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มอาจารย์ที่อยู่ต่างระยะเวลาชั้นนักวิชาการ และต่างการศึกษาระดับสูงสุด โดยศาสตราจารย์มี พัฒนาการใหม่เสมอ สูงกว่าอาจารย์ และอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดปริญญาเอกหรือเทียบเท่า มีพัฒนาการใหม่เสมอ สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดปริญญาโท/เทียบเท่าและปริญญาตรี

ส่วนอาจารย์ที่อยู่ในต่างสถาบันในสังกัดต่างสาขาวิชาชีพ ต่างเพศ ต่างสถานภาพสมรส มีพลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบพัฒนาการใหม่เสมอ ไม่แตกต่างกัน

องค์ประกอบที่ 2 รักและพอใจในงานอาชีพ

อาจารย์ที่พลั้งชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบ รักและพอใจในงานอาชีพแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มอาจารย์ที่อยู่ต่างสถาบันในสังกัด ต่างสาขาวิชาชีพ ต่างระยะอาชีพนัก วิชาการ และต่างการศึกษาาระดับสูงสุด โดยอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล มีสูงกว่าอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อาจารย์แพทย์และอาจารย์พยาบาลมีสูงกว่าอาจารย์ เทคนิคการแพทย์ ศาสตราจารย์มีสูงกว่า อาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ใน 3 ปีแรก และ รองศาสตราจารย์มีสูงกว่าอาจารย์ และอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดปริญญาเอกหรือเทียบ เท่า มีสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดปริญญาโท/เทียบเท่า และปริญญาตรี ส่วนอาจารย์ ชายและอาจารย์หญิง อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพลั้งชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบ รักและ พพอใจในงานอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

#### องค์ประกอบที่ 3 แรงจูงใจ

อาจารย์ที่พลั้งชีวิตอาจารย์ ในองค์ประกอบแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติในกลุ่มอาจารย์ที่อยู่ต่างสถาบันในสังกัด ต่างระยะอาชีพนักวิชาการ และต่างการศึกษา าระดับสูงสุด โดยศาสตราจารย์ มีสูงกว่าอาจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์มากกว่า 3 ปี รอง- ศาสตราจารย์ มีสูงกว่าอาจารย์ อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุด ปริญญาเอก/เทียบเท่ามีสูงกว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุด ปริญญาโท/เทียบเท่าและปริญญาตรี และอาจารย์ที่มีการศึกษา ระดับสูงสุดปริญญาโทเทียบเท่าสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดปริญญาตรี

ส่วนอาจารย์ที่อยู่ต่างสาขาวิชาชีพ ต่างเพศ ต่างสถานภาพสมรส มีพลั้งชีวิตอาจารย์ ใน องค์ประกอบ แรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

#### องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพในการสอน

อาจารย์ที่พลั้งชีวิตอาจารย์ ในองค์ประกอบประสิทธิภาพในการสอนแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มอาจารย์ที่มีความแตกต่างกันในสาขาวิชาชีพ ระยะอาชีพนักวิชาการ สถานภาพสมรส และการศึกษาาระดับสูงสุด แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบเพียง อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีสูงกว่าอาจารย์ที่เป็นโสด

ส่วนอาจารย์ในต่างสถาบันในสังกัด ต่างเพศ มีพลั้งชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบ ประสิทธิภาพในการสอนไม่ความแตกต่างกัน

#### องค์ประกอบที่ 5 ผลิตภาพ

อาจารย์ที่พลั้งชีวิตอาจารย์ ในองค์ประกอบ ผลิตภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ในกลุ่มอาจารย์ที่อยู่ต่างสถาบันในสังกัด ต่างสาขาวิชาชีพ ต่างระยะอาชีพนักวิชาการ ต่างเพศ ต่างสถานภาพสมรส และต่างการศึกษาาระดับสูงสุด โดยอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีผลิตภาพสูงกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อาจารย์แพทย์ มีสูงกว่าอาจารย์พยาบาล อาจารย์ที่เป็นศาสตราจารย์

มีสูงกว่าอาจารย์อีก 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มรองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทั้ง 2 กลุ่มและอาจารย์ รองศาสตราจารย์มีสูงกว่าอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์มากกว่า 3 ปี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ใน 3 ปีแรกมีสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ อาจารย์ชายมีสูงกว่าอาจารย์หญิง อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีสูงกว่าอาจารย์โสด และอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุด ปริญญาเอก/เทียบเท่า มีสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุด ปริญญาโท/เทียบเท่าและปริญญาตรี

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และการสร้างสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ พบว่า

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร มี 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) สภาพการทำงาน(WC) 2) การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ (PM) 3) วัฒนธรรมทางวิชาการแบบการจัดการ(CM) 4) การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบออร์แกนไนซอแนก((GO) 5) ตำแหน่งและเงินเดือนของสถาบันอื่นในสังคม(M) 6) วัฒนธรรมทางวิชาการแบบเพื่อนร่วมงาน(CC) 7) การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบราชการ(GH) โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพลังชีวิตอาจารย์ได้ประมาณร้อยละ 31 ปัจจัยที่สามารถอธิบายความผันแปรของพลังชีวิตอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพได้มากที่สุด ได้แก่ สภาพการทำงาน ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 16

สมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีดังนี้

$$\hat{Z} = .1920(WC) + .2091(PM) + .1063(CM) + .1978(GO) + .1247(M) + .1530(CC) + .1113(GH)$$

การสร้างสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ ในรายองค์ประกอบทั้ง 5 ได้สมการ 5 สมการดังนี้

1) สมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบของพัฒนาคนใหม่เสมอ(SR)

$$\hat{Z}_{SR} = .1742(WC) + .1936(GO) + .1565(M) + .1560(GH) + .2060(CC)$$

ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพัฒนาคนใหม่เสมอได้ประมาณร้อยละ 21

2) สมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบของรักและพอใจในงานอาชีพ(WS)

$$\hat{Z}_{WS} = .2527(CC) + .1875(PM) + .2014(WC) + .1460(GO)$$

ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของรักและพอใจในงานอาชีพได้ประมาณร้อยละ 24



3) สมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ ในองค์ประกอบของแรงจูงใจ(MO)

$$\hat{ZMO} = .1598(WC) + .1631(M) + .1471(CC) + .1154(GP) + .1071(PM)$$

ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจได้ประมาณ

ร้อยละ 15

4) สมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ ในองค์ประกอบประสิทธิภาพในการสอน (EF)

$$\hat{ZEF} = .2890(WC) + .2664(CM) + .1050(A)$$

ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการสอน

ได้ประมาณร้อยละ 24

5) สมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ ในองค์ประกอบผลิตภาพ(PD)

$$\hat{ZPD} = .3222(PM) + .2000(GC) + .1818(GP)$$

ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของผลิตภาพได้ประมาณ

ร้อยละ 22

4. แนวทางการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยนี้พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ และสามารถพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ได้มี 7 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ สภาพการทำงาน การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ วัฒนธรรมทางวิชาการแบบจัดการ วัฒนธรรมทางวิชาการแบบเพื่อนร่วมงาน การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบออร์แกนไนซ์ การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบราชการ และตำแหน่งและเงินเดือนของสถาบันอื่นในสังคม อีกทั้งลักษณะพลังชีวิตอาจารย์พบว่ามี ความแตกต่างในอาจารย์กลุ่มต่างๆที่แตกต่างกันในสถาบันในสังกัด ระยะอาชีพนักวิชาการ การศึกษาระดับสูงสุด และสถานภาพสมรส แนวทางการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย สรุปข้อเสนอ ได้ดังนี้

1) การจัดสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพที่ดี ครอบคลุมการจัดสภาพแวดล้อมของห้องทำงานในอาคาร และในมหาวิทยาลัยให้ได้คุณภาพที่ดี การส่งเสริมสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ในกลุ่มผู้ร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา และจากผู้ร่วมวิชาชีพทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ มอบหมายภาระงานทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคมและด้านอื่นอย่างเหมาะสมและควร มีการจัดทรัพยากรและบริการสนับสนุนการทำงานให้เพียงพอและเหมาะสม

- 2) การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ ควรส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อวิชาชีพ และของสมาคมวิชาชีพทั้งในและนอกสถาบัน
- 3) การสร้างเสริมวัฒนธรรมทางวิชาการทั้งในแบบการจัดการและแบบเพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัย ที่เน้นการให้ความสำคัญความสำคัญของการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และส่งเสริมการให้ความสำคัญต่อสาขาวิชาชีพของอาจารย์ การทำงานวิจัยและสร้างผลงานทางวิชาการในหมู่คณาจารย์
- 4) สถาบันและผู้นำในสถาบัน ควรได้มีการวางแผนกลยุทธ์ในการทำให้มหาวิทยาลัยสามารถแข่งขันกับสถาบันอื่นที่จะได้คนเก่งคนดี เข้าทำงานให้มหาวิทยาลัยได้ โดยต้องมีระบบการบริหารงานที่ปรับรับกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมได้ทันทั่วทั้งที่ และมีระบบแรงจูงใจที่ดีพอสำหรับอาจารย์ให้คงอยู่ในมหาวิทยาลัย
- 5) การพัฒนาระบบส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการถึงขั้นสูงสุดได้ สมบูรณ์แบบ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นถึงระดับรองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ในช่วงชีวิตการทำงาน
- 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า
- 7) สร้างระบบการจัดตำแหน่งและเงินเดือนใหม่ สำหรับอาจารย์ให้สามารถแข่งขันกับสถาบันอื่นในสังคมได้



### การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยใคร่ขอแนะนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครใน 3 ประเด็นได้แก่

1. ผลจากการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์
2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ในอาจารย์ที่มีความแตกต่างกันในสถาบันในสังกัด สาขาวิชาชีพ ระยะเวลาพนักงานวิชาการ เพศ สถานภาพสมรส และการศึกษาระดับสูงสุด
3. การหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

1. ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์กลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิและการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบพบที่มีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ ได้ลักษณะที่สำคัญของพลังชีวิตอาจารย์ 26 ลักษณะซึ่งเมื่อหาองค์ประกอบแล้วจัดกลุ่มได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พัฒนาการใหม่เสมอ 2) รักและพอใจในงานอาชีพ 3) แรงจูงใจ 4) ประสิทธิภาพในการสอน และ 5) ผลผลิตภาพ

เมื่อเปรียบเทียบลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ที่ได้จากงานวิจัยนี้และจากงานวิจัยที่มีรายงานไว้ พบว่ามีความสอดคล้องกับลักษณะของการพัฒนาตนเองใหม่ (Self-Renewal) ของ Gardner (1963, 1978) ซึ่งเป็นผู้ที่บุกเบิกการศึกษาเกี่ยวกับพลังชีวิตอาจารย์ และองค์ประกอบพัฒนาตนเองใหม่เสมอ เป็นองค์ประกอบสำคัญในลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรลักษณะทั้งสี่อันดับสูงสุด ร้อยละ 32.8 ในส่วนนี้ยังรวมลักษณะของ ความไม่ล่าสมัยที่ตรงกับ Clark และ Lewis (1988) ระบุไว้ และมีส่วนของ การแสวงหาสิ่งท้าทายที่ Nicolson (1988) ระบุไว้เช่นกัน ในองค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ด้าน รักและพอใจในงานอาชีพ มีความสอดคล้องกับในหลายรายงานที่ได้ระบุไว้เป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ Clark และ Corcoran (1980-1982) University of Minnesota (1980) Toombs (1985) Nicolson (1988) Clark และ Lewis (1988) นอกจากนี้ยังรวมลักษณะของขวัญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องขวัญ ของ Gardner และของ Baldwin (1985) องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ สอดคล้องกับการรายงานของ Nicolson (1988) และของ Kanter (1979, 1987) ในองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพ สอดคล้องกับลักษณะที่มีในรายงานของนักวิชาการ บางท่าน ได้แก่ Kirschling (1978) Clark และ Lewis (1985) Clark, Boyer และ Corcoran (1985) ในด้านผลผลิตภาพนั้น สอดคล้องกับ

Baldwin และ Krotseng(1985) University of Minnesota(1980) Clark, Boyer และ Corcoran(1985) ส่วนการรวมลักษณะทั้ง 5 องค์ประกอบนั้นไม่เหมือนของผู้ใด

สรุปได้ว่าลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร มีลักษณะที่สอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการส่วนใหญ่ที่มีรายงานไว้ แม้ว่า การเริ่มต้นศึกษา ได้นำทุกลักษณะที่มีรายงานเข้าศึกษา และจากวิธีการวิจัยนี้ ก็คงยืนยันลักษณะที่สำคัญไว้

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ในอาจารย์ที่มีความแตกต่างกัน ใน 6 ตัวแปรได้แก่ สถาบันในสังกัด สาขาวิชาชีพ ระยะเวลาที่นักวิชาการ เพศ สถานภาพสมรส และการศึกษาระดับสูงสุด ผลการเปรียบเทียบพบว่าอาจารย์มีพลังชีวิตอาจารย์แตกต่างกันในกลุ่มที่อยู่ในต่างกัน ใน สถาบันในสังกัด ระยะเวลาที่นักวิชาการ สถานภาพสมรส และการศึกษาระดับสูงสุด ส่วนกลุ่มอาจารย์ในต่างสาขาวิชาชีพและเพศ มีพลังชีวิตอาจารย์ไม่แตกต่างกัน ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบในรายองค์ประกอบ พบว่ามีต่างกัน ใน 3 องค์ประกอบได้แก่ รักและพอใจในงานอาชีพ แรงจูงใจและผลิตภาพ

อาจารย์ในต่างสถาบันในสังกัด เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบเพียงอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และในมหาวิทยาลัยมหิดล มีพลังชีวิตอาจารย์สูงกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติซึ่งเมื่อพิจารณาความแตกต่างในลักษณะของมหาวิทยาลัยว่าในมหาวิทยาลัยมหิดลและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยที่ใหญ่ มีความหลากหลายของคณะ สาขาวิชา และมีชื่อเสียงในสังคมมาเป็นเวลานานอีกทั้งยังเน้นในงานวิจัยของอาจารย์ในลักษณะของมหาวิทยาลัยวิจัย และมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในสังกัดของเอกชน ซึ่งหน้าที่ของมหาวิทยาลัยด้านการบุกเบิกเสาะหาความรู้ใหม่ยังไม่เห็นมากนักน่าจะเป็นเหตุให้พลังชีวิตอาจารย์ในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีน้อยกว่าอาจารย์ใน 2 มหาวิทยาลัยดังกล่าว

อาจารย์ในต่างระยะเวลาที่นักวิชาการ พบว่ามีพลังชีวิตอาจารย์แตกต่างกันเป็นลำดับขั้นที่ชัดเจนทั้งในส่วนรวมและในรายองค์ประกอบทุกองค์ประกอบ ในผลนี้เป็นไปได้ที่อาจารย์ที่อยู่ในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะของการแสวงหาความรู้ใหม่และต้องมีความทันสมัยทางวิชาการและสร้างผลงานเป็นส่วนในผลิตภาพ อีกทั้งการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดแรงจูงใจเพิ่มขึ้นจากผลงานและสิ่งจูงใจรวมทั้งการมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในแวดวงนักวิชาการและในสังคมทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ ส่วนของศาสตราจารย์มีผลที่แตกต่างจากแนวคิดของพัฒนาการทางอาชีพนักวิชาการของ Baldwin และ Blackburn ที่บรรยายถึงลักษณะอาจารย์ที่เป็นศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ 5 ปีก่อนเกษียณงาน น่าจะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับพลังชีวิตอาจารย์ แต่ในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้ผลตรงกันข้าม สิ่งนี้น่าจะเกิดจาก

ระบบการว่าจ้างอาจารย์ในประเทศไทยและในต่างประเทศที่มีระบบการว่าจ้างถาวรและไม่ถาวร (Tenure/Nontenure System) ทำให้ลักษณะของศาสตราจารย์ในประเทศไทยยังคงมีพลังชีวิต อาจารย์สูงแตกต่างกัน

อาจารย์ที่ต่างสถานภาพสมรส งานวิจัยนี้พบว่า อาจารย์ที่แต่งงานแล้วมีพลังชีวิตอาจารย์โดยรวมสูงกว่า อาจารย์ที่เป็นโสด และในรายชื่อประกอบ ก็คงสูงกว่าในด้านประสิทธิภาพในการสอนและผลิตภาพ ในปัจจัยนี้ยังไม่มีการวิจัยรายงานไว้ ผู้วิจัยเชื่อว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ใกล้ชิดน่าจะมีบทบาทสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างซึ่งน่าจะได้รับการศึกษาถึงสาเหตุต่อไป

อาจารย์ที่ต่างกันในการศึกษาระดับสูงสุด ผลจากงานวิจัยนี้พบว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า มีพลังชีวิตอาจารย์สูงกว่าอย่างชัดเจนเป็นลำดับทั้งในส่วนรวมและในรายชื่อประกอบทุกด้าน ในเรื่องนี้ ในต่างประเทศไม่มีรายงานไว้ อาจเนื่องจากส่วนใหญ่มหาวิทยาลัยว่าจ้างอาจารย์ที่มีวุฒิปรกติแล้วเท่านั้น แต่ในประเทศไทย อาจารย์ในมหาวิทยาลัยควรมีสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ทั้ง ปรกติและพิเศษได้ตามมาตรฐาน ในความแตกต่างนี้อธิบายได้ว่าจากลักษณะพลังชีวิตอาจารย์มีลักษณะของผลิตภาพ และการบุกเบิก แสวงหาความรู้ใหม่ การปรับตัวให้ทันความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ๆ ซึ่งเป็นทักษะที่เน้นมากในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปรกติแล้ว ทำให้ส่งเสริมการมีพลังชีวิตอาจารย์ นอกจากนี้ยังมีประเด็นของความคาดหวังจากสังคมมีสูงขึ้นในผู้ได้รับการศึกษาสูงขึ้นและสูงสุดในระบบการศึกษา การได้รับการยอมรับและยกย่องจากวงการนักวิชาการและสังคม ย่อมเป็นแรงผลักดันให้มีพลังชีวิตที่สูงและคงอยู่

3. การหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ ในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยรวมของกลุ่ม มีปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์สำคัญมี 7 ปัจจัย เรียงลำดับดังนี้ การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบบอร์แกนในชั้นอกสภาพการทำงาน วัฒนธรรมทางวิชาการแบบเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งและเงินเดือนของสถาบันอื่น ในสังคม การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบราชการ และวัฒนธรรมทางวิชาการแบบจัดการ

การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ ซึ่งยังไม่มีผู้ศึกษาและรายงานไว้โดยตรงในส่วนที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ แต่ในส่วนที่น่าจะเชื่อมโยงได้ ได้แก่ จากการศึกษาของ Light, Marsden และ Corl (Finkelstein, 1987) ได้ระบุถึงระชะอาชีพของนักวิชาการ แบ่งได้เป็นในมิติของสถาบัน ที่อาจารย์มีการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการจากอาจารย์ไปถึงศาสตราจารย์ แต่มีเพิ่มอีก 1 มิติของส่วนบุคคลของอาจารย์ มีระชะอาชีพทางวิชาชีพ (Disciplinary Career) ในมิติส่วนบุคคลนี้ เริ่มตั้งแต่อาจารย์ได้เลือกสาขาวิชาชีพที่เรียน เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ การได้รับการรู้จัก และยอมรับนับถือในหมู่นักวิชาชีพ และได้รับเกียรติยศ การได้รับรางวัลจากการตีพิมพ์ผลงาน

การเข้าปฏิบัติงานในสมาคมวิชาชีพ และการได้รับคุณวุฒิตกติกิตติมศักดิ์ (Honorary Degree) ซึ่งการเข้าสู่ระยะอาชีพทางวิชาชีพของอาจารย์ เป็นอีกเส้นทางหนึ่งของอาจารย์ที่อาจไม่ได้สนใจ เลือกลงรับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ อย่างเป็นทางการในสถาบันที่ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ ที่บ่งให้เห็นว่าอาจารย์ ในกลุ่มที่ศึกษาได้เลือกระยะอาชีพทางวิชาชีพในมิติส่วนบุคคลนี้ร่วมไปกับระยะอาชีพนักวิชาการ ในมิติของสถาบัน ดังเห็นได้จากการเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพมีถึงร้อยละ 93 ซึ่งในอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สมาคมวิชาชีพและ สภาของวิชาชีพ มีอิทธิพลสูงต่อกระบวนการทาง สังคมประกิตของอาจารย์รวมทั้งอิทธิพลในทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการศึกษาและการ ปฏิบัติทางวิชาชีพ และคุณภาพของผู้ปฏิบัติวิชาชีพด้วย

การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบออร์แกนไนซอเนก้า การปกครองรูปแบบนี้แม้ว่าจะ มีส่วนที่ไม่ดีแต่ก็มีส่วนที่ดี ถ้าก่อให้เกิดความเป็นอิสระทางวิชาการ และอิสระในการทำงานและ ควบคุมรวมทั้งรับผิดชอบในตนเองของอาจารย์ ดังนั้น ถ้าอาจารย์ในกลุ่มเป็นผู้ที่มีพลังชีวิตสูง ลักษณะการปกครองนี้สามารถส่งเสริมให้มีพลังชีวิตที่คงอยู่ได้ต่อไป

สภาพการทำงาน มีรายงานที่สอดคล้องในปัจจุบันนี้มาก ได้แก่ Payne and Pugh (1796) Steers (1977) Austin and Gamson (1983) Baldwin (1985, 1990) Clark and Lewis (1985) Bowen and Schuster (1986) ในประเด็นนี้มีความชัดเจนในความสัมพันธ์

วัฒนธรรมทางวิชาการแบบเพื่อนร่วมงาน การอยู่รวมของอาจารย์แบบชุมชนทางวิชาการ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของการเริ่มต้นของมหาวิทยาลัยมาตั้งแต่ยุคแรก สามารถส่งเสริมการมีพลังชีวิต อาจารย์ได้ จากลักษณะของการสนับสนุน ติดตามให้การเรียนรู้แบบเป็นพี่เลี้ยง และการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์

ตำแหน่งและเงินเดือนของสถาบันอื่นในสังคม ในส่วนนี้ การมีตำแหน่งและเงินเดือนใน สถาบันอื่นสูง จะมีผลในการดึงคนที่เก่งออกนอกระบบ ดังนั้น ปัจจุบันจึงมีความสัมพันธ์กัน

การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบราชการ ในส่วนที่ดีของระบบราชการยังคงมีในเรื่อง ของเหตุผล และ ระบบที่มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบ ดูแล

วัฒนธรรมทางวิชาการแบบจัดการ ในส่วนที่ดีนี้ช่วยให้สถาบันได้บรรลุผลตามเป้าหมาย จึงน่าจะยังคงมีส่วนที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลด้วย

โดยสรุปผลจากการวิจัยที่ได้เกี่ยวกับลักษณะและองค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ใน สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ ผลที่ได้ส่วนใหญ่สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่มีศึกษาและรายงานไว้ ยกเว้นในเรื่องเกี่ยวกับระยะ อาชีพนักวิชาการ ลักษณะของศาสตราจารย์ ได้ผลตรงข้ามกับที่มีรายงาน ส่วนในเรื่องการปกครอง ในมหาวิทยาลัยและวัฒนธรรมทางวิชาการยังไม่มีรายงานในความสัมพันธ์ไว้

## ข้อเสนอแนะของงานวิจัย

ผลสรุปจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของงานวิจัย ดังนี้

## ก. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย

1. งานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีไม่มาก ทั้งที่อาจารย์เป็นกลุ่มบุคลากรที่สำคัญในมหาวิทยาลัยภารกิจด้านการบุกเบิกเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ และถ่ายทอดความรู้สู่สังคม และมีวิกฤติการณ์เกี่ยวกับอาจารย์และระบบมหาวิทยาลัย ซึ่งจะยังคงอยู่ต่อไปอีก จึงน่าจะได้มีการวิจัยเกี่ยวกับอาจารย์เพิ่มมากขึ้น งานวิจัยนี้ได้เริ่มต้นวิเคราะห์ มโนทัศน์สำคัญของพลังชีวิตอาจารย์ และสร้างเครื่องมือวัดลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาการสร้างให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นอีก

2. การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ใน สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพเฉพาะในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลที่ได้หากศึกษากับประชากรกลุ่มอื่นๆ ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ อาจมีลักษณะที่แตกต่างออกไป รวมทั้งปัจจัยที่สัมพันธ์ก็อาจแตกต่างกันไป จึงควรได้ศึกษาค้นคว้าเปรียบเทียบกับกลุ่มอาจารย์ในสถาบัน และในสาขาวิชาอื่นๆเพิ่มขึ้น

3. ผลการศึกษาในบางปัจจัยยังไม่สามารถหาข้อมูลสนับสนุนในสาเหตุที่ลึกซึ้งเฉพาะเจาะจงได้ เพราะไม่อยู่ในขอบเขตของงานวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ในกลุ่มต่างๆ

4. การวัดพลังชีวิตอาจารย์ใช้วิธีการประเมินตนเองของอาจารย์หากนำไปใช้อาจประเมินโดยใช้วิธีการอื่นร่วมด้วยตามหลักการประเมินผลงาน เช่น การประเมินจากหลายๆ แหล่งจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้เรียน

5. งานวิจัยนี้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับพลังชีวิตอาจารย์ ซึ่งยังมิใช้การศึกษาในเชิงเหตุและผล หากต้องการพิสูจน์เหตุและผล อาจนำไปศึกษาวิจัยเชิงทดลอง

6. การประเมินสิ่งแวดล้อมในเรื่องสภาพการทำงาน วัฒนธรรมทางวิชาการและการปกครองในมหาวิทยาลัย เป็นการประเมินตามการรับรู้ของอาจารย์ ซึ่งอาจมีความแตกต่างในประสบการณ์ และความคาดหวังของอาจารย์แต่ละท่าน หากต้องการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัยในความเป็นจริง อาจทำการวิจัยในเชิงคุณภาพต่อไป

## ข. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลการสร้างเครื่องมือวัดพลังชีวิตอาจารย์ สามารถนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคลากรอาจารย์เกี่ยวกับการคัดเลือกอาจารย์ การประเมินพลังชีวิตอาจารย์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และการประเมินอาจารย์ประจำปี

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ที่ได้ นำจะได้นำไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ให้เกิดขึ้นในสถาบันได้ต่อไป