

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และขอเสนอแนะ

1. สรุปความมุ่งหมายและวิธีดำเนินการวิจัย

1.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย

1.1.1 เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ซึ่งทำหน้าที่บริหารและสอน กับอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่อย่างเดียว

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

1.1.3 เพื่อตรวจสอบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 การวิจัยครั้งนี้กระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย วิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา และอาจารย์ในวิทยาลัยครู 15 วิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 480 คน

1.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยครู 15 วิทยาลัย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบ ทั้ง 15 วิทยาลัย จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 471 คน คิดเป็นร้อยละ 98.125

1.2.3 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการ ดังนี้

1.2.3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ในแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยใช้ Arithmetic Means

1.2.3.2 วิเคราะห์สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยใช้ Two-way Analysis of Variance

2. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เมื่อแยกพิจารณาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว สรุปผลได้ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวกันนั้น ปรากฏว่า ในแต่ละปีวิจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติ ดังนี้

2.1.1 ในค่านการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจนั้น ได้พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวกัน และเมื่อเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง (Arithmetic Means) แล้ว อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

2.1.2 สำหรับการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จนั้น ปรากฏว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีความรู้สึกกว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกกว่าประสบความสำเร็จสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วเห็นว่า อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าปานกลาง

2.1.3 ในด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบายนั้น ได้พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว ในด้านค่าคะแนนเฉลี่ยอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.274 สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวนั้นมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.854 ต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง คือ 3.000 แสดงว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยนี้ค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวนั้นมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่าปานกลาง

2.1.4 สำหรับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมนั้น ได้พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวกัน เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 3.000 ซึ่งเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

2.1.5 ในด้านความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการนั้น ปรากฏว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวกัน เมื่อพิจารณาค่า

คะแนนเฉลี่ยแล้ว เห็นว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.034 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีค่าคะแนนเฉลี่ยเพียง 2.874 สรุปได้ว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2.1.6 ในด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ได้พบว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง กว่าปานกลาง

2.1.7 สำหรับความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษานั้น ปรากฏว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว เห็นว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.8 ส่วนปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารนั้น ได้พบว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว และทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 3.000 แสดงว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว

2.1.9 สำหรับความเพียงพอของการสื่อสารนั้น ได้พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.10 ในด้านความเพียงพอของรายได้ ปรากฏว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.11 ปัจจัยสุดท้าย คือการขาดงานและการโยกย้าย ปรากฏว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีทัศนคติไม่แตกต่างกันและ

มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยปานกลางทั้งสองกลุ่ม เนื่องจากคำถามเกี่ยวกับปัจจัยนี้เป็นคำถามแบบปฏิเสธ (Negative) การคำนวณทางสถิติได้คิดคะแนนเป็นแบบปฏิฐาน (Positive) ค่าคะแนนเฉลี่ยจึงต้องแปลในทางบวก แสดงว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยแล้ว สรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว

2.2 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคนั้น ปรากฏว่าในแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งสองกลุ่มนี้ มีทัศนคติ ดังนี้

2.2.1 ในด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจนั้น ได้พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในส่วนกลาง และทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งสองกลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยนี้สูงปานกลาง

2.2.2 สำหรับการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ได้ค้นพบว่า อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และมีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง และไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ในด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบายนั้น ได้พบว่า อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และมีค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และไม่แตกต่างกัน

2.2.4 ในด้านการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ได้พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยปรากฏว่า อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าขวัญในการ



ปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับต่ำกว่าปานกลาง และไม่แตกต่างกัน

2.2.5 สำหรับความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ได้พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาคมีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลาง เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาคมีคะแนนเฉลี่ย 3.026 แต่อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลางมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.742 แสดงว่า อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยอาจารย์ในส่วนภูมิภาคมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจารย์ในส่วนกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่าปานกลาง

2.2.6 สำหรับความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ได้พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยประกอบแล้ว เห็นว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และไม่มี ความแตกต่างกัน

2.2.7 สำหรับความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษานั้น ได้พบว่า อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยประกอบแล้วพบว่า อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับสูงปานกลาง

2.2.8 ในด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารนั้น ได้พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาคมีความรู้สึกเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารมากกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลาง เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยประกอบแล้ว เห็นว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกัน

2.2.9 ในด้านความเพียงพอของการสื่อสาร ได้พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาคมีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลาง และทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง และมีความแตกต่างกัน

2.2.10 ในด้านความเพียงพอของรายได้นั้น ได้พบว่า อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าอาจารย์ทั้ง

สองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีความแตกต่างกัน

2.2.11 ปัจจัยสุดท้ายได้แก่การขาดงานและการโยกย้าย ได้พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลางมีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ในส่วนภูมิภาค เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง โดยที่ค่าถามในปัจจุบันนี้เป็นแบบปฏิเสธ (Negative) การคำนวณทางสถิติได้คิดคะแนนเป็นแบบปฏิฐาน (Positive) ผลการคำนวณทางสถิติจึงต้องแปลในทางบวก ซึ่งแสดงว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลางมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค และระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง

เมื่อพิจารณารวมหมดทุกปัจจัยแล้ว สรุปได้ว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง โดยอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในส่วนกลาง

### 2.3 สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อาจสรุปเป็นรายปัจจัยได้ดังนี้

2.3.1 สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจของอาจารย์โดยส่วนรวม ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลางเล็กน้อย อาจารย์มีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานค่อนข้างสูงกว่าปานกลางเล็กน้อย แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง

2.3.2 การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ปัจจัยนี้ได้พบว่า อาจารย์โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และการประสบความสำเร็จ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยนี้ค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง

2.3.3 ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ปรากฏว่าอาจารย์โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานปัจจัยนี้สูงปานกลาง

2.3.4 การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ได้พบว่าอาจารย์โดยส่วนรวมไม่มีความพึงพอใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำกว่าปานกลาง แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ปัจจุบันค่อนข้างต่ำกว่าปานกลาง

2.3.5 ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ได้พบว่า อาจารย์โดยส่วนรวมมีทัศนคติว่า ไม่ได้รับความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการเพียงพอ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าปานกลาง แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์สำหรับปัจจุบันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำกว่าปานกลาง

2.3.6 ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ปรากฏว่า อาจารย์โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าอาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานสำหรับปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

2.3.7 ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา ปัจจุบันปรากฏว่า อาจารย์โดยส่วนรวมมีทัศนคติที่ปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าอาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

2.3.8 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร สำหรับปัจจุบันได้พบว่าอาจารย์ส่วนรวมมีทัศนคติและค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าอาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานปัจจุบันค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง

2.3.9 ความเพียงพอของการสื่อสาร ปรากฏว่าอาจารย์ส่วนรวมมีความพึงพอใจ และค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าอาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานสำหรับปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

2.3.10 ความเพียงพอของรายได้ปรากฏว่า อาจารย์ส่วนรวมมีความรู้สึกพึงพอใจในรายได้ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง ซึ่งแสดงว่าอาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.3.11 ปัจจัยสุดท้ายคือการขาดงานและการโยกย้าย พิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่าค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง แต่โดยที่คำถามในปัจจุบันนี้เป็นปฏิเสธ (Negative) การคำนวณทางสถิติได้คิดคะแนนเป็นปฏิฐาน (Positive) ผลการคำนวณ

ทางสถิติจึงต้องแปลในทางบวก ซึ่งแสดงว่าอาจารย์มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ  
ปัจจัยนี้ค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของอาจารย์โดยส่วนรวมแล้ว ปรากฏว่ามีค่า  
คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.148 และเมื่อได้พิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน  
เป็นรายปัจจัยประกอบแล้ว สรุปได้ว่า อาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปาน-  
กลาง แต่จะอย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยที่ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์อยู่ในระดับค่อนข้าง  
ต่ำกว่าปานกลาง 2 ปัจจัยคือ การปฏิบัติอย่างยุติธรรม และความมั่นคงปลอดภัยและ  
สวัสดิการ

### สรุป

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูนั้น อาจสรุปได้ ดังนี้

1. อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์  
ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว
2. อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน  
สูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง
3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

### 3. อภิปราย

3.1 ในการวิจัยผู้ทำการวิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์ในวิทยาลัยครู ทั้งอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่  
เพียงอย่างเดียว ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ปรากฏว่า ผลในการวิจัยครั้งนี้ได้พบว่า ขวัญ  
ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน โดยกลุ่มอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและ  
สอน มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว

จากการวิเคราะห์ผลของการวิจัยพบว่า ทุกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการ  
ปฏิบัติงาน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนสูงกว่ากลุ่ม





อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว จึงสรุปรวมความได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน อยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว เป็นการแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์กัน และแต่ละปัจจัยก็มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน อันเป็นผลส่งผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง หรือต่ำลงได้

ในบรรดาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานทั้งหมดนั้น มีอยู่ 3 ปัจจัยที่อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน แต่ก็มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงปานกลาง ปัจจัยทั้งสามนี้ ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา และการขาดงานและการโยกย้าย ส่วนปัจจัยอื่น ๆ คือ สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความมั่นคงปลอดภัย และสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความเพียงพอของการสื่อสาร และความเพียงพอของรายได้ รวม 8 ปัจจัยนั้น ปรากฏว่า อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อได้พิจารณาแล้ว พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีทัศนคติในทางบวกสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว

การที่ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนอยู่ในระดับสูงกว่าเช่นนี้ น่าจะเป็นดังที่ Barry (Barry) ได้ค้นพบว่า ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนที่มีขวัญในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกว่าเขามีความสำคัญในชุมชน ได้รับความนิยมนับถืออย่างสูง และได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่โรงเรียนของเขาปฏิบัติ และสร้างค โควตระกูล ก็ได้กล่าวว่า แอดเลอร์ (Adler) บอกว่า คนเรานี้มี Mastery Motive คือ ทุกคนอยากจะมีอำนาจอยากจะเป็นนายคน<sup>2</sup> เมื่ออาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนได้ทำ

<sup>1</sup>F.S. Barry, "CDPSA Looks at Morale," New York State Education, (October, 1955), 22.

<sup>2</sup>สร้างค โควตระกูล, "การบำรุงขวัญ," การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย (พระนคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2514), หน้า 375 - 376.

หน้าที่บริหารด้วย จึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เพราะได้รับการสนองความต้องการที่จะได้รับ  
 ค่านิยมสรรเสริญ ความนับถือ และความมีชื่อเสียง ซึ่ง คิน ปรัชญาพุทธิ และอิสระ สุวรรณผล  
 ได้สรุปความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow's Basic Needs) ไว้ว่า ความ  
 ต้องการเหล่านี้เป็น Esteem Needs<sup>3</sup> จึงทำให้อาจารย์กลุ่มนี้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน  
 ประกอบกับในระยะหลังนี้ วิทยาลัยครูได้มีการเลือกตั้งหัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้าฝ่าย  
 วิชาการจากคณะอาจารย์ เมื่ออาจารย์ได้ดำรงตำแหน่งเหล่านี้ก็มักมีโอกาสแสดงความคิด  
 เห็น ร่วมกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ของวิทยาลัย ตลอดจนการวางแผนงาน  
 ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ มีสถานภาพในทางสังคมสูงขึ้น ก่อให้  
 เกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นบุคคลสำคัญ กวง เคื่อน พันธุนาวิน ได้สรุปผลการทดลองเปรียบเทียบ  
 วิทยานิพนธ์ของหัวหน้าแบบแต่งตั้งและเลือกตั้งของฮอลแลนเดอร์และจูเลียน (Hollander  
 and Julian) ว่า หัวหน้าที่ได้รับการเลือกตั้งโดยการสนับสนุนจากลูกน้องมีความมั่นใจและ  
 รับรู้อำนาจหน้าที่ของตนมากกว่าหัวหน้าที่ได้รับการแต่งตั้ง และลูกน้องก็ยอมรับอิทธิพลของ  
 หัวหน้าแบบเลือกตั้งมากกว่าหัวหน้าแบบแต่งตั้ง<sup>4</sup> ฉะนั้นจึงทำให้หัวหน้าหมวดวิชาและหัวหน้า  
 ฝ่ายวิชาการ มีทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อหน่วยงาน ซึ่งทำให้มีขวัญในการ  
 ปฏิบัติงานสูง ตรงกับที่จิรศักดิ์ เอี่ยมพงษ์ไพฑูรย์ ได้ค้นพบว่า ผู้นำแบบเลือกตั้งมีขวัญและ  
 กำลังใจในการทำงานกว่าผู้นำแบบแต่งตั้ง<sup>5</sup> และ ไพร์เออร์ (Pryor) ได้ศึกษาค้นพบว่า  
 ครูที่มีหน้าที่ทางการบริหารเพิ่มขึ้น มีขวัญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น<sup>6</sup> และไลแมน (Leiman)  
 ก็ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน และได้พบว่า

<sup>3</sup> คิน ปรัชญาพุทธิ และอิสระ สุวรรณผล, ปทานุกรมการบริหาร (พระนคร: คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514), หน้า 161.

<sup>4</sup> กวง เคื่อน พันธุนาวิน, การวิเคราะห์ผู้นำ (พระนคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, 2519), หน้า 12-15.

<sup>5</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 17.

<sup>6</sup> Thomas F. Koerner, (ed.) NAASP Bulletin, Volume 56, No. 368 (December, 1972), p. 41.

ครูซึ่งมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ไม่ได้มีส่วนร่วม

ครูซึ่งมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมีทัศนคติในทางบวกต่อครูใหญ่ เพื่อนร่วมงานและคณบดีนักเรียนของเขา

ครูซึ่งมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมีความสำนึกในตนเองและหน้าที่การสอนสูงขึ้น<sup>7</sup>

เมื่อพิจารณาข้อค้นพบของไลแมน ทั้งสามข้อ ประกอบกันกับที่ได้อภิปรายมาแต่ตอนก่อน ก็เป็นอันยืนยันได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว

3.2 ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานข้อที่ 2 ไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ผลของการวิจัยปรากฏว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม มีความแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง

จากการพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนกลางกับในส่วนภูมิภาคนั้น ได้พบว่า ในบรรดาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้น มีอยู่ 5 ปัจจัย ที่แสดงว่า อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติแตกต่างกัน ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความเพียงพอของการสื่อสาร และการขาดงานและการโยกย้าย ส่วนปัจจัยที่เหลือคือ การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา และความเพียงพอของรายได้ ทั้ง 6 ปัจจัยนี้ อาจารย์ทั้งสองกลุ่มนี้มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

<sup>7</sup>Ibid., p. 41.

การที่ช่วยในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง น่าจะเนื่องมาจากสภาพสังคมของวิทยาลัยครูทั้งสองแห่งนี้มีความแตกต่างกัน สังคมอาจารย์ในส่วนภูมิกษณนั้นอยู่ในวงจำกัด อาจารย์ไม่ได้อะไรกันนอยุ่อย่างในส่วกลาง ซึ่งทำให้ขาดการพบปะสังสรรค์ มีความสัมพันธ์อันคั่นน้อยกว่าอาจารย์ในส่วนภูมิภาค ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคนั้นอาจารย์เกือบทั้งหมดพักอยู่ในวิทยาลัย โอกาสที่อาจารย์จะได้อะไรสังสรรค์ ร่วมกันแก้ปัญหาหรือริเริ่มงานใหม่ ๆ ย่อมมีมาก ความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างอาจารย์กับอาจารย์ อาจารย์กับผู้บริหารย่อมอยู่ในสภาพที่ดีมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง เพราะอาจารย์ได้มีโอกาสติด ทำ อภิปรายและแก้ปัญหาต่าง ๆ เล่นกีฬา และรับประทานอาหารร่วมกัน ซึ่งล้วนแต่จะยังความเป็นอันหนึ่งอันเดียวให้เกิดขึ้นระหว่างกัน ประกอบกับระยะนี้เป็นระยะที่วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคกำลังเร่งรัดพัฒนา วิทยาลัยครูส่วนใหญ่พยายามปรับปรุงงาน ระบบการทำงานและพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการฝึกอบรม และอนุญาตให้อาจารย์ลาศึกษาต่อ ทำให้อาจารย์ที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่มีจำนวนน้อยลง แต่ภาระการทำงานกลับสูงมากขึ้น โอกาสที่จะได้อะไรงาน ได้ประสบความสำเร็จก็สูงขึ้น วิทยุ โทร สาสรร ได้กล่าวว่ ถ้าโรงเรียนได้รับความสำเร็จมาก ครูยังมีกำลังใจทำให้สำเร็จอีกเรื่อยไป ตรงกันข้ามถ้าโรงเรียนทำงานพลาด ล้มเหลวทั้งในทางการสอน และการกีฬา หรือกิจกรรมอย่างอื่น ครูก็พลอยขาดกำลังใจไปด้วย<sup>8</sup> อนึ่ง สภาพสังคมของวิทยาลัยครูมีสภาพที่ดี น่าอยู่ อาจารย์คบกันอย่างมิตร มีความรักใคร่ปรองดองกันดี มีฐานะทางสังคม เศรษฐกิจและการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดี และไม่ว่างจะมีความแตกต่างกันนัก เมื่อช่องว่างอันจะก่อให้เกิดความขัดแย้ง แบ่งแยกกันมีน้อยเช่นนี้ จึงก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานดีกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง

<sup>8</sup> วิทยุ โทร สาสรร, หลักบริหารการศึกษา (พระนคร: วัฒนาพานิช, 2516), หน้า 177.



คัลเบิร์ตสัน (Culbertson) ได้สรุปว่า ไรส์แมนได้แบ่งคน ซึ่งเรียกว่า Riemann's The Lonely Crowd ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มคนที่มีความรู้สึกหวาดกลัว และหลงละเมอ กลุ่มคนที่มีความวิตกและหวาดกลัวการลงโทษ และกลุ่มคนที่มีความวิตกกังวล ใจและต้องเผชิญกับความคิดเห็นของบุคคลอื่น ในบรรดาคณะทั้งสามกลุ่มนี้ ปรากฏว่า ในเมืองใหญ่ ๆ มีคนกลุ่มหลังนี้มากกว่ากลุ่มที่สอง<sup>9</sup> ข้อสรุปนี้พออนุมานได้ว่า คนในกรุงเทพมหานคร หรือส่วนกลางมีความวิตกกังวลใจมากกว่าคนในส่วนภูมิภาค หรืออาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางก็คงจะมีความวิตกกังวลใจมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค การที่อาจารย์มีความรู้สึกหรือทัศนคติไม่ดีเช่นนั้น แสดงว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งกรีนวอลด์ (Greenwald) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับปัจจัยทางจิตวิทยา และได้พบว่า ความรู้สึกของคนมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน<sup>10</sup> ซึ่งอาจสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง

3.3 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานข้อที่ 3 ไว้ว่า สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับต่ำ แต่ผลการวิจัยปรากฏว่าสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับสูงปานกลาง

จากการพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูเป็นรายปัจจัย ได้พบว่า อาจารย์มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยการขาดงาน และการโยกย้ายอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับ 1 ซึ่งตรงกับ Greenwald (1967) โอวาร์ก (Glen F. Ovard) กล่าวไว้ว่า เมื่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์อยู่ในระดับสูง บุคคลแต่ละคนจะมีความเต็มใจอยู่กับองค์การ โดยจะพยายามใช้ผลกำลังมากที่สุดในการ

<sup>9</sup>Jack A. Culbertson, et.al., Administrative Relationships (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1961), p. 417.

<sup>10</sup>Koerner, Ibid., p. 39.

การที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจะพัฒนาฝีมือ ทักษะ และความรู้ เพื่อให้บริการแก่องค์กรให้ดียิ่งขึ้น ก็จะต้องศึกษาปัญหาขององค์กร และช่วยให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย<sup>11</sup> และเมื่อ เดวิส (Davis) ได้ชี้ให้เห็นว่า การวัดขวัญในการปฏิบัติงานนั้น มีดัชนีที่จะชี้ให้เห็นสภาพขวัญในการปฏิบัติงานหลายประการ และเพียงแต่ประการใดประการหนึ่งแสดงให้ปรากฏ ก็ถือได้แล้วว่า มีสภาพขวัญในการปฏิบัติงานผิดปกติ ดัชนีดังกล่าวนี้ได้แก่

1. การลาออกของลูกจ้าง
2. ผลผลิต
3. ความเสียหายและการสูญเปล่า
4. สถิติเกี่ยวกับคุณภาพ
5. การขาดงานและความเนือยชา
6. รายงานการให้คำปรึกษา การประกันภัย และบริการทำนองเดียวกันนี้
7. การร้องทุกข์
8. การให้ออกจากงาน
9. รายงานอุบัติเหตุ
10. สถิติการเจ็บป่วย
11. การแนะนำ
12. สถิติการฝึกอบรม<sup>12</sup>

<sup>11</sup>Glen F. Ovard, Administration of the Changing Secondary School (New York: The MACMILLAN COMPANY, 1966), p. 214.

<sup>12</sup>Keith Davis, Human Relations at Work, (Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha, Ltd., 1967), p. 70.

ในเมื่ออาจารย์ในวิทยาลัยครูมีทัศนคติต่อการขาดงานและการโยกย้ายในทางบวก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลางค่อนข้างมาก และในค่านิจจัยอื่น ๆ ซึ่งเป็นตัวแปรตามที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ปรากฏว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ คือ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ความเพียงพอของการสื่อสาร ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา และความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย รวม 8 ปัจจัย การที่ปัจจัยทั้งแปดชี้ให้เห็นสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์นั้น ตรงกันกับที่ Flippo ได้ศึกษาค้นพบว่า การที่จะทราบถึงสภาพขวัญในการปฏิบัติงานนั้นอาจดูได้จาก เงินเดือน ความมั่นคง สภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ สถานะทางสังคม และการมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า<sup>13</sup> ดังนี้ดังกล่าวนี้ ชี้ให้เห็นสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ใดมีระดับบัญชาว่าอยู่ในระดับสูง หรือต่ำ อันเป็นนิสัยในพฤติกรรมของคน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ

ถึงแม้ว่าอาจารย์จะมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกว่าปานกลางก็ตาม แต่ก็ยังปรากฏว่ายังมีปัจจัยสำคัญอยู่ 2 ปัจจัย ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำกว่าปานกลางคือ ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ กับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาจารย์มีทัศนคติในทางลบ ไม่พึงพอใจในปัจจัยทั้งสองนี้ สภาพขวัญในการปฏิบัติงานนี้ แม้ส่วนใหญ่หรือโดยส่วนรวมจะพิจารณาเห็นว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูงกว่าปานกลางก็ตาม ก็อาจจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานบางปัจจัยอยู่ในระดับต่ำได้เหมือนกัน ดังที่การวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบ

<sup>13</sup> Edwin B. Flippo, Principles of Personnel Administration

(New York: McGraw-Hill Book Company, 1961), p. 417.

สรุปแล้ว จะเห็นว่าสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู  
อยู่ในระดับสูงปานกลาง

#### 4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

4.1 เนื่องจากผู้บริหารในวิทยาลัยครูอยู่ในฐานะที่จะทำให้สภาพขวัญในการปฏิบัติ  
งานของอาจารย์อยู่ในระดับสูงหรือต่ำลงได้ จึงควรจะได้มีการวิจัยลักษณะและพฤติกรรม  
ของผู้บริหารในวิทยาลัยครูด้วย

4.2 การวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ควรจะได้มีการ  
วิจัยเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยแยกตามคุณวุฒิ เพศ วัย ประสบการณ์  
และสถานภาพการสมรส

4.3 การวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ควรจะได้วิจัย  
เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในระดับการศึกษาที่ต่างกันด้วย

4.4 ควรจะได้ทำการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในทุกวิทยาลัยครู  
เพื่อตรวจสอบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูแต่ละวิทยาลัย.

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย