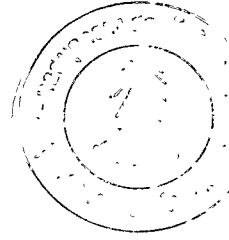


บทที่ 5



## สรุปผลการวิจัย

ในบทนี้จะ เป็นการสรุปผลของการวิจัยที่ได้นำมา โดยตลอดว่า "ข้อค้นพบใน คำนวณตรงกับวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ของการวิจัยหรือไม่ เพียงใด

นอกจากนั้น จะ เป็นการอภิปรายผลการวิจัย ข้อค้นพบและแนวความคิดที่สำคัญ ๆ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนข้อเสนอแนะ สำหรับการศึกษาครั้งถัดมา การนำผลที่ได้ใน การวิจัยนี้ไปปรับปรุง การดำเนินงานใน วิทยาลัยครูภาค หนึ่งต่อไป

### สรุปผลการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่า

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในก้ารทำงานของอาจารย์ใน วิทยาลัยครู ภาค หนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในก้ารทำงานของอาจารย์ใน วิทยาลัยครู ภาค หนึ่งทั้ง 8 วิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยแต่ละอย่างที่มีผลต่อความพึงพอใจในก้ารทำงานของ อาจารย์ในวิทยาลัยครูภาค หนึ่ง

ในการศึกษาค้นคว้าและการวิจัยภาคสนาม ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยเพื่อ ใช้เป็นกรอบในการควบคุมแนวทางการวิจัยไว้ว่า ความพึงพอใจในก้ารทำงานของอาจารย์ วิทยาลัยครูในภาค หนึ่งทั้ง 8 วิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

## ข้อค้นพบจากการวิจัย ปรากฏว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ โดยส่วนรวมทั้ง 8 วิทยาลัย และแต่ละวิทยาลัยอยู่ใน ระดับปานกลาง

2. ปัจจัยทั้ง 9 ประการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ โดยส่วนรวมทั้ง 8 วิทยาลัย อันดับที่ 1, 2 และ 3 ได้แก่ ลักษณะของงาน ความเจริญก้าวหน้า และความรับผิดชอบ อันดับที่ 7, 8 และ 9 ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพของการทำงาน และการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3. ปัจจัยทั้ง 9 ประการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือแต่ละ วิทยาลัย เรียงตามลำดับเป็นดังนี้

วิทยาลัยครูเชียงใหม่ (1) ความเจริญก้าวหน้า (2) ลักษณะของงาน (3) ความรับผิดชอบ (4) สภาพของการทำงาน (5) ความสำเร็จในการทำงาน (6) รายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน (7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา (8) การได้รับการยอมรับนับถือ (9) การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

วิทยาลัยครูเชียงใหม่ (1) ความรับผิดชอบ (2) ความเจริญก้าวหน้า (3) ลักษณะของงาน (4) ความสำเร็จในการทำงาน (5) การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา (6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา (7) การได้รับการยอมรับนับถือ (8) รายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน (9) สภาพของการทำงาน

วิทยาลัยครูลำปาง (1) ลักษณะของงาน (2) ความรับผิดชอบ (3) ความเจริญก้าวหน้า (4) รายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน (5) การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา (6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา (7) ความสำเร็จในการทำงาน (8) การได้รับการยอมรับนับถือ (9) สภาพของการทำงาน

วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม (1) ลักษณะของงาน (2) ความสำเร็จในการทำงาน

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา (4) ความเจริญก้าวหน้า  
 (5) ความรับผิดชอบ (6) การได้รับการยอมรับนับถือ (7) รายได้สวัสดิการและ  
 ผลประโยชน์ตอบแทน (8) การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา (9) สภาพของ  
 การทำงาน

วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ (1) ลักษณะของงาน (2) ความสำเร็จในการทำงาน  
 (3) ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา  
 อยู่ในอันดับเดียวกัน (5) รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน (6) สภาพของ  
 การทำงาน (7) ความเจริญก้าวหน้า (8) การได้รับการยอมรับนับถือ (9) การปฏิบัติ  
 ในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

วิทยาลัยครูกำแพงเพชร (1) ลักษณะของงาน (2) การได้รับการยอมรับ  
 นับถือ (3) ความสำเร็จในการทำงาน (4) ความเจริญก้าวหน้า (5) ความรับผิดชอบ  
 (6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา (7) รายได้สวัสดิการและ  
 ผลประโยชน์ตอบแทน (8) การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา (9) สภาพของงาน  
 ทำงาน

วิทยาลัยครูนครสวรรค์ (1) ลักษณะของงาน (2) ความรับผิดชอบ  
 (3) ความเจริญก้าวหน้า (4) ความสำเร็จในการทำงาน (5) การปฏิบัติในการบริหาร  
 ของผู้บังคับบัญชา (6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา  
 (7) การได้รับการยอมรับนับถือ (8) รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน  
 (9) สภาพของการทำงาน

วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ (1) ลักษณะของงาน (2) ความเจริญก้าวหน้า  
 (3) ความรับผิดชอบ (4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา  
 (5) รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน (6) ความสำเร็จในการทำงาน  
 (7) สภาพของการทำงาน (8) การได้รับการยอมรับนับถือ (9) การปฏิบัติในการบริหาร  
 ของผู้บังคับบัญชา

4. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. จากผลการวิจัยมีขอคนพบที่น่าสนใจเกิดอยู่ 2 ประการคือ อาจารย์วิทยาลัยครูกำแพงเพชร มีความพึงพอใจในสภาพของการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ( $\bar{X} = 2.56$ ) และความพึงพอใจด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน ( $\bar{X} = 2.64$ )

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น มีข้อที่ควรอภิปรายดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ โดยส่วนรวมทั้ง 8 วิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ) เมื่อดูช่วงทางของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในปัจจุบันแต่ละด้าน ปรากฏว่าอยู่ระหว่าง 3.01-3.32 (ถึงรายละเอียดในตารางที่ 4) แสดงว่าโดยส่วนรวมอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือยังไม่มีภาวะพอใจในปัจจุบันเ็นพิเศษ และระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือเป็นรายวิทยาลัย ปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ( $3.25 \geq \bar{X} \geq 2.89$ ) เมื่อดูจากช่วงทางของค่าเฉลี่ยในแต่ละรายวิทยาลัย ปรากฏว่า วิทยาลัยครูเชียงใหม่  $3.40 \geq \bar{X} \geq 3.11$  เชียงราย  $3.36 \geq \bar{X} \geq 2.84$  , ลำปาง  $3.26 \geq \bar{X} \geq 2.91$  พิบูลสงคราม  $3.47 \geq \bar{X} \geq 3.02$  เพชรบูรณ์  $3.31 \geq \bar{X} \geq 2.84$  , กำแพงเพชร  $3.08 \geq \bar{X} \geq 2.56$  นครสวรรค์  $3.34 \geq \bar{X} \geq 3.16$  และอุตรดิตถ์  $3.25 \geq \bar{X} \geq 2.81$  (ถึงรายละเอียดในตารางที่ 114 และ 115 ในภาคผนวก) ซึ่งมีวิทยาลัยครูพิบูลสงครามเพียงแห่งเดียวที่อาจารย์มีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานในระดับค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ในทุกวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.47$ )

จากผลการวิจัยนี้โดยส่วนรวมแล้วอาจกล่าวได้ว่าสอดคล้องกับขอคนพบของ สุภรณ์ ศรีพหล ซึ่งทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ปรากฏว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรมี

ระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง<sup>1</sup> และตรงกับข้อค้นพบของปรานี อารยะศาสตร์ ซึ่งทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียนและระดับวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง<sup>2</sup>

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือโดยส่วนรวมทั้ง 8 วิทยาลัย เมื่อเรียงตามอันดับ 1-9 ปรากฏผลดังนี้

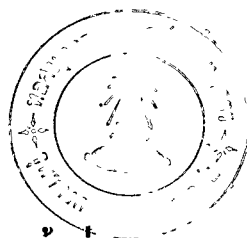
(1) ลักษณะของงาน (2) ความเจริญก้าวหน้า (3) ความรับผิดชอบ (4) ความสำเร็จในการทำงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา (6) รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน (7) การได้รับการยอมรับนับถือ (8) สภาพของการทำงาน (9) การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

หากพิจารณาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของเฮอชเบออร์ก ซึ่งระบุว่าปัจจัยที่สร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน 5 ประการ ตามลำดับดังต่อไปนี้คือ<sup>3</sup> (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) ความเจริญก้าวหน้า เฮอชเบออร์ก เรียกปัจจัยทั้ง 5 ประการนี้ว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) จะเห็นได้ว่าผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกัน โดยตรงทีเดียว แต่อาจจะกล่าวได้ว่าปัจจัยที่อาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือพอใจอยู่ในอันดับ 1-4 นั้นแท้ที่จริงแล้วเป็นไปตามปัจจัยการจูงใจ (Motivator Factors) ตามทฤษฎีของ

<sup>1</sup> สุภรณ์ ศรีพิพล, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร," หน้า 20.

<sup>2</sup> ปรานี อารยะศาสตร์, "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา," หน้า 122.

<sup>3</sup> วิลเลียม ฮาร์ แวน เคอร์แซล, การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ, แปลโดย จ้างงค์ สมประสงค์ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2522), หน้า 99.



## เฮอชเบอร์ก

ส่วนอันดับสุดท้ายคืออันดับ 8, 9 ได้แก่อสภาพของการทำงานและการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานนั้น จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอชเบอร์ก เป็นที่น่าสังเกตว่า "การได้รับการยอมรับนับถือ" เป็นปัจจัยที่อาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือมีความพึงพอใจอยู่ในอันดับ 7 ซึ่งผลการวิจัยนี้ต่างกับทฤษฎีของเฮอชเบอร์ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือโดยส่วนรวมแล้วยังไม่ปรากฏว่าได้ผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานอื่น ๆ ให้ปรากฏเป็นที่ยกย่องหรือเป็นที่สนใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอีกประการหนึ่ง ภูมิการศึกษาของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ตั้งรายละเอียดในตารางที่ 116 ภาคผนวก) ดังนั้นความคาดหวังเกี่ยวกับการยอมรับนับถือของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือจึงไม่ปรากฏเด่นชัดหรือสอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าว

แต่ผลการวิจัยนี้ใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล<sup>1</sup> เรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ปรากฏว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรพอใจในปัจจัยทั้ง 8 ตามลำดับ ดังนี้ (1) ความเจริญก้าวหน้า  $\bar{X} = 3.23$  (2) ลักษณะของงาน  $\bar{X} = 3.18$  (3) เงินเดือน ตำแหน่งและความมั่นคง  $\bar{X} = 3.02$  (4) ความสำเร็จในการทำงาน  $\bar{X} = 3.00$  (5) การได้รับการยอมรับนับถือ  $\bar{X} = 2.97$  (6) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน  $\bar{X} = 2.90$  (7) นโยบายและการบริหาร  $\bar{X} = 2.50$  (8) สภาพของการทำงาน  $\bar{X} = 2.18$

3. ในการวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือไม่แตกต่างกัน ข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าความ

<sup>1</sup>สุภรณ์ ศรีพหล, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร," หน้า 30.

พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายปัจจัยปรากฏว่ามีเพียงค่าเฉลี่ยที่ไม่ต่างกัน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนค่าอื่น ๆ อีก 8 ค่า ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละวิทยาลัยมีปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจต่างกัน เช่น ค่าสภาพของการทำงาน ภาควิชาจัดให้มีค่ารางวัล เอกสารวิชาการเฉพาะสำหรับอาจารย์ใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าที่จำเป็นแตกต่างกัน ภาควิชาจัดบริเวณที่ทำงานของอาจารย์เป็นสัดส่วนสะดวกในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน หรือค่าการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของอาจารย์ในการบริหารวิทยาลัยได้รับการเอาใจใส่ พิจารณาจากผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มาตรการเปิดโอกาสให้คณาจารย์โดยส่วนรวมมีส่วนร่วมในการบริหารวิทยาลัยแตกต่างกัน (ดังรายละเอียดในตารางที่ 104 และ 107)

4. ข้อค้นพบที่น่าสนใจก็คือ อาจารย์วิทยาลัยครูกำแพงเพชรมีความพึงพอใจค่าสภาพของการทำงานและการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ( $\bar{X} = 2.56$ ,  $\bar{X} = 2.64$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยครูกำแพงเพชรขาดแคลนค่ารางวัล เอกสารวิชาการสำหรับอาจารย์ศึกษาค้นคว้าประกอบการสอน ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการผลิตเอกสารประกอบการสอนต่าง ๆ ยังขาดแคลน (ดังรายละเอียดในตารางที่ 64)

ส่วนค่าการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชานั้น ถ้าพิจารณาจากข้อ 24, 39, 68 ในตารางที่ 65 อาจสรุปในขั้นต้นได้ว่าเป็นเพราะผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้อาจารย์โดยทั่วไปมีส่วนร่วมในการบริหาร หรือแสดงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการบริหารวิทยาลัย ซึ่งอาจารย์โดยทั่วไปย่อมถือว่าความสำเร็จและชื่อเสียงของวิทยาลัยย่อมจะเป็นของอาจารย์ทุกคนที่ปฏิบัติทำงานร่วมกัน การที่อาจารย์มีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารและการเสนอแนะต่าง ๆ จะช่วยให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของในหน่วยงาน (sense of Belonging) ร่วมกัน ซึ่งจะเป็แรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพความรับผิดชอบของแต่ละ

บุคคลใดเป็นอย่างดี ทั้งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับการบริหารงาน<sup>1</sup>

### ข้อเสนอแนะ

ในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ จากข้อค้นพบในการวิจัยนี้ปรากฏว่าอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ โดยส่วนรวมและแต่ละวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรจะได้สร้างเสริมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนให้มากยิ่งขึ้นในหน่วยงานของวิทยาลัย ปัจจัยที่ควรจัดให้มีขึ้นก่อนอย่างเร่งด่วนประการแรกคือ คำนึงสภาพของการทำงาน ซึ่งจากการวิจัยได้พบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในค่านสภาพของการทำงานอยู่ในอันดับท้าย ๆ แสดงว่าวิทยาลัยครูขาดแคลนตำรา เอกสารวิชาการ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับประกอบการสอน ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการสอนและการผลิต เอกสารประกอบการสอน ปัจจุบันวิทยาลัยครูได้เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ตำรา เอกสารวิชาการ เครื่องอำนวยความสะดวกในการสอน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องจัดสรรของความต้องการของอาจารย์ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการเบื้องต้นในการทำงาน ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรจะได้ให้ความสนใจปรับปรุงคือการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา นั่นก็คือผู้บริหารควรถือหลักการเข้ามีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management) ผู้บริหารควรไต่หาข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาของตน และในการหาข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาก็ต้องใช้ดุลพินิจอย่างรอบคอบด้วยความจริงใจ เมื่อพิจารณาเห็นว่าข้อใดไม่อาจรับไปปฏิบัติได้หรือรับไว้เฉพาะบางส่วนแล้ว ผู้บริหารควรจะต้องชี้แจงแสดงเหตุผลให้แจ่มแจ้ง ว่าทำไมจึงต้องดำเนินการเช่นนั้น การเข้ามีส่วนร่วมหากดำเนินการอย่างเหมาะสมแล้วจะช่วยเปิดโอกาสให้บรรยากาศของการทำงานมีสภาพน่าพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยขจัดปัญหาอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ให้เบาบางหรือให้หมดไป นอกจากนั้นยัง

<sup>1</sup>วิลเลียม ฮาร์ แวน เคอร์แซล, การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ, แปลโดย จ้างงค์ สมประสงค์, หน้า 87.



เสริมสร้างการยอมรับนับถือในความเป็นมนุษย์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลภายในหน่วยงานที่ตั้งขึ้น  
อีกด้วย

ขอเสนอแนะสำหรับการศึกษาคนคว่ำหรือวิจัยใน โอกาสต่อไปนั้น ผู้วิจัยคิดว่ามี  
เรื่องที่น่าวิจัยและน่าทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอีกหลายประการด้วยกัน เช่น

1. ควรวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่  
บริหารกับอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงด้านเดียว
2. ควรวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในแต่ละ  
กลุ่มวิทยาลัยครู
3. ควรวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู  
โดยแยกตามระดับวุฒิการศึกษา เพศ อายุ และ ระดับเงินเดือน
4. ควรวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าของอาจารย์  
วิทยาลัยครูกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ
5. ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในทุกวิทยาลัยครู  
ทุก 4 ปี เพื่อตรวจสอบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูแต่ละวิทยาลัย  
และจะได้นำผลการวิจัยเหล่านั้นมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานของแต่ละวิทยาลัยให้เหมาะสม  
ต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย