

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง
เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน



นางสาวศศิ เพลิน สงวนพงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๗

ISBN ๙๗๘ - ๙๗๓ - ๕๐๐ - ๕๖๖

010024

I16702931

OPINIONS OF ADMINISTRATORS AND INSTRUCTORS IN THE INSTITUTE
OF TECHNOLOGY AND VOCATIONAL EDUCATION IN CENTRAL REGION
CONCERNING FACTORS AFFECTING JOB PERFORMANCE MORALE

Miss Pislean Sanguanpong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education

Department of Educational Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

1984

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ในภาคกลางเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

โดย นางสาวพิศเพลิน สงวนพงศ์

ภาควิชา บริหารการศึกษาศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรนิภา คุปรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉวีรัชย์ ทัศนิตเมธ



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

สุปราณี นวนาค

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี นวนาค)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

สุวิมล วัฒนศิริ
.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล วัฒนศิริ)

นพพงษ์ วัฒนศิริ
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ วัฒนศิริ)

ฉวีรัชย์ ทัศนิตเมธ
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉวีรัชย์ ทัศนิตเมธ)

ฉัตรนิภา คุปรัตน์
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรนิภา คุปรัตน์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง ๓๓ วิทยาเขต แบ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารการศึกษาจำนวน ๑๕๕ คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง และกลุ่มอาจารย์จำนวน ๓๒๐ คน โดยการเปิดตารางของ เกรซีและมอร์แกน รวมจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร ๔๗๕ คน การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามชนิดกำหนดค่าตอบ ซึ่งประกอบด้วยข้อถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ จำนวน ๒ ข้อ และข้อถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานจำนวน ๒๐ ข้อ ไปให้ผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรตอบ และรับคืนเอง รวมจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนและใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย ๔๑๔ ชุด (คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำวนาคาคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า ที - เทสต์

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า

๑. ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลางเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงาน ในระดับสูง ได้แก่ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ความสำเร็จในหน่วยงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานในระดับต่ำได้แก่ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ

๒. ความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลางเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานในระดับสูง ได้แก่ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ความสำเร็จในหน่วยงานและความเจริญก้าวหน้า ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานในระดับต่ำ

๓. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลางโดยส่วนรวม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการพบว่าปัจจัยด้านรายได้ (เฉพาะองค์ประกอบข้อ ๑ และ ๔), สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และเมื่อเปรียบเทียบอาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการพบว่าปัจจัยด้านรายได้

(เฉพาะองค์ประกอบข้อ ๑ และ ๔), สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (เฉพาะองค์ประกอบข้อ ๒๒), สวัสดิการ (เฉพาะองค์ประกอบข้อ ๔) และความเจริญก้าวหน้า (เฉพาะองค์ประกอบข้อ ๔๕) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕



Thesis Title Opinions of Administrators and Instructors in the
Institute of Technology and Vocational Education
in Central Region Concerning Factors Affecting Job
Performance Morale

Name Miss Pislean Sanguanpong

Thesis advisors Assistant Professor Natnipa Cooperat, Ph.D.
Assistant Professor Amornchai Tantimetr, Ph.D.

Department Educational Administration

Academic Year 1983

ABSTRACT

Purposes :

1. To study the opinions of the administrators and the instructors in the Institute of Technology and Vocational Education in Central Region concerning factors affecting job performance morale.
2. To compare the opinions between the institute administrators working full time and those who work both full time and part time concerning factors affecting job performance morale.
3. To compare the opinions between the institute instructors working full time and those who work both full time and part time concerning factors affecting job performance morale.

Hypotheses :

1. The opinions of the institute administrators working full time and those who work both full time and part time concerning factors affecting job performance morale differ.

2. The opinions of the institute instructors working full time and those who work both full time and part time concerning factors affecting job performance morale differ.

Research Methodology :

The sample in this study consisted of 479 administrators and instructors in the Institute of Technology and Vocational Education from 17 campuses comprising all 159 administrators and 320 instructors selected by using the table of Krejcie and Morgan. Research instrument consisted of two parts. The first dealt with personal data and the others were 60 questions on the working morale of the administrators and the instructors of the Institute of Technology and Vocational Education. A total of 414 questionnaires were completed and returned or 86.43 percent and analyzed. The statistical methods used in the research were analyzed. The statistical methods used in the research were arithmetic mean, standard deviation and t-test.

Findings :

The findings of the study were summarized as follows :

1. The opinions of the institute administrators concerning factors affecting job performance morale which were rated at the high

level were good relationship within the organization, the institute achievement and the nature of the assigned job. The factors affecting job performance morale rated at the low level were work environment, income, and welfare.

2. The opinions of the institute instructors concerning factors affecting job performance morale which were rated at the high level were good relationship within the organization, the institute achievement, and the personal advancement in work structure. The factors affecting job performance morale rated at the low level were work environment, income, and welfare.

3. In general, the opinions of the institute administrators and instructors are not different. Nevertheless, the different opinions were among the institute administrators who worked full time and those who worked both full time and part time. The difference were factors related to income (factors no. 3 and 4), welfare, and work environment which differ statistically significant at level .05. When compared the opinions among the institute instructors who worked full time and those who worked both full time and part time, it was found out that income (factors no. 1 and 4), work environment (factor no. 22 only), welfare (factor no. 8 only), and the personal advancement in work structure (factor no. 45 only) were different statistically significant at level .05.



กิจกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรนิภา คุปรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฌมรัช ทัศนภิเมธ อาจารย์ที่ปรึกษาและควบคุมการวิจัยในการให้คำปรึกษาแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนได้รับความเอาใจใส่ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่งวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ดังนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร. เมธี ปิณฑนานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ คุปรัตน์ อาจารย์บัณฑิตยา โชติคุณ อาจารย์เลื่อม ก้านแก้ว และอาจารย์พิมพ์ สันธุเสก ในการตรวจแก้และวิจารณ์แบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์มีคุณค่ายิ่งขึ้น

ในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากผู้อำนวยการวิทยาเขตทุกแห่งและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลได้รับความช่วยเหลือเป็นพิเศษจากคุณวิมลพร กระจวารีและคุณรุจี บุญดี ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบ ศูนย์คอมพิวเตอร์ หอสมุดกรมมหาวิทยาลัย รวมทั้งเพื่อน ๆ ที่ได้ให้ความสนับสนุนทั้งในคำปรึกษา คำชี้แจง คำสั่งกาย และกำลังความศรัทธาตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

พิศเทลิน สงวนพงศ์

เมษายน ๒๕๒๗

สารบัญ



หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	๖
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๗
กิตติกรรมประกาศ	๘
สารบัญตาราง	๑๕
บทที่	
๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
สมมุติฐานของการวิจัย	๕
ขอบเขตของการวิจัย	๕
ประโยชน์ของการวิจัย	๕
วิธีดำเนินการวิจัย	๖
ลำดับขั้นในการเสนอข้อมุล	๑๑
๒ แนวคิด หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๒
ความสำคัญของสหวิทยาการมนุษย์	๑๒
ความหมายของขวัญ	๑๔
ความสำคัญของขวัญในวงการศึกษา	๑๖
ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	๑๖
การสำรวจสภาพขวัญ	๒๒
การเสริมสร้างขวัญ	๒๓
ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา... ..	๒๖
งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน	๓๐
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานในต่างประเทศ	๓๒

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า	
๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๓๓
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓๓
	สมมุติฐานของการวิจัย	๓๗
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	๓๘
	กลุ่มตัวอย่างประชากร	๓๙
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๑
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๕
	การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๗
๔	การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๘
	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๐
	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้นบริหารและอาจารย์	๕๒
	ลำดับความสำคัญของคะแนนเฉลี่ยตามความคิดเห็นของผู้นบริหารและอาจารย์ ต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	๕๒๖
๕	สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ	๑๓๑
	สรุปผลการวิจัย	๑๓๑
	อภิปรายผล	๑๓๓
	ข้อเสนอแนะ	๑๔๑
บรรณานุกรม	๑๔๓
ภาคผนวก	๑๔๘
ประวัติผู้วิจัย	๑๕๕

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๑ แสดงจำนวนตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย	๕๐
๒ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๑
๓ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง	๕๐
๔ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของวิทยาเขต	๕๑
๕ เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านรายได้ ระหว่างผู้บริหารวิทยาเขตภาคใน เวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ.....	๕๒
๖ เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสวัสดิการ ระหว่างผู้บริหารวิทยาเขตภาค ในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ...	๕๕
๗ เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคง ระหว่างผู้บริหารวิทยาเขตภาค ในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ...	๕๕
๘ เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ระหว่างผู้ บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและ นอกเวลาราชการ	๖๑
๙ เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ระหว่าง ผู้บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและ นอกเวลาราชการ	๖๔
๑๐ เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านนโยบายและการบริหารงาน ระหว่างผู้ บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและ นอกเวลาราชการ	๖๗
๑๑ เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บริหาร ระหว่างผู้ บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและ นอกเวลาราชการ	๗๐
๑๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านการยอมรับนับถือ ระหว่างผู้บริหารวิทยา เขตภาคในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลา ราชการ	๗๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

๒๓	เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บริหารงานระหว่าง อาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและ นอกเวลาราชการ	๑๐๖
๒๔	เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านการยอมรับนับถือระหว่างอาจารย์วิทยาเขต ภาคในเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ .	๑๐๘
๒๕	เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความเจริญก้าวหน้าระหว่างอาจารย์วิทยาเขต ภาคในเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ..	๑๑๒
๒๖	เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความสำเร็จในหน่วยงาน ระหว่างอาจารย์ วิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลา ราชการ	๑๑๕
๒๗	เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระหว่างอาจารย์วิทยา เขตภาคในเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ	๑๑๘
๒๘	เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความยุติธรรม ระหว่างอาจารย์วิทยาเขตภาค ในเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ	๑๒๐
๒๙	เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยรวมโดยใช่ที่ - เหลสค์ ระหว่างผู้บริหาร วิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลา ราชการ.....	๑๒๔
๓๐	เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยรวมโดยใช่ที่ - เหลสค์ ระหว่างอาจารย์ วิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลา ราชการ	๑๒๔
๓๑	การจัดลำดับคะแนนเฉลี่ยตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติ งานตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาราชการ	๑๒๖
๓๒	การจัดลำดับคะแนนเฉลี่ยตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติ งานตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ	๑๒๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๑๑	เปรียบเทียบความคึกเห็นในปัจจุบันด้านความเจริญก้าวหน้าระหว่างผู้บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ...	๙๖
๑๔	เปรียบเทียบความคึกเห็นในปัจจุบันด้านความสำเร็จในหน่วยงาน ระหว่างผู้บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ	๙๘
๑๕	เปรียบเทียบความคึกเห็นในปัจจุบันด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระหว่างผู้บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ	๑๐๒
๑๖	เปรียบเทียบความคึกเห็นในปัจจุบันด้านความยุติธรรมระหว่างผู้บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาและนอกเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ	๑๐๕
๑๗	เปรียบเทียบความคึกเห็นในปัจจุบันด้านรายได้ ระหว่างอาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาและนอกเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ	๑๐๘
๑๘	เปรียบเทียบความคึกเห็นในปัจจุบันด้านสวัสดิการ ระหว่างอาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาและนอกเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ	๑๑๐
๑๙	เปรียบเทียบความคึกเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคง ระหว่างอาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาและนอกเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ	๑๑๔
๒๐	เปรียบเทียบความคึกเห็นในปัจจุบันด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ระหว่างอาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาและนอกเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ	๑๑๗
๒๑	เปรียบเทียบความคึกเห็นในปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ระหว่างอาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาและนอกเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ	๑๑๐
๒๒	เปรียบเทียบความคึกเห็นในปัจจุบันด้านนโยบายและการบริหารงาน ระหว่างอาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาและนอกเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ	๑๑๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

๓๓	การจัดลำดับคะแนนเฉลี่ยตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรัฐในการปฏิบัติ งานตามความคิดเห็นของอาจารย์วิชาเขตภาคในเวลาราชการ.....	๑๒๔
๓๔	การจัดลำดับคะแนนเฉลี่ยตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรัฐในการปฏิบัติ งานตามความคิดเห็นของอาจารย์วิชาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ.....	๑๒๕