

328 11
๑ 258 ๑
๕ ๗

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ได้การบ่งชี้กับบัณฑิตของหัวหน้าคณะวิชา
ที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้

ปริญญาโท

ของ

วงศ์ ศรีละมุล

12 ส.ค. 2524

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ธันวาคม 2522

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชา
ที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้

บทคัดย่อ
ของ
เวท กวีละมุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยเกรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ธันวาคม 2522

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชา
ที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ว่าอยู่ในระดับใด และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัตตนิยม ประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม
ว่าแตกต่างกันหรือไม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูภาคใต้ จำนวน 15 คน
และอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้จำนวน 280 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาทั้งหมด
จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามวัดลักษณะผู้นำและ
แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
ภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน
ฐานะของอาชีพ และความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งงานและค่านโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ เมื่อ
จำแนกลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา ปรากฏว่าเป็นแบบประชาธิปไตย 6 คน อัตตนิยม
5 คน และเสรีนิยม 4 คน เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ไม่พบความแตกต่างกันแต่อย่างใด

ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้ฝ่ายบริหารปรับปรุงและเพิ่มพูนความพึงพอใจของอาจารย์ใน
ตำแหน่งต่าง ๆ และเสนอแนะวิธีพัฒนาผู้บริหารอีกด้วย

Job Satisfaction of the Faculty Members Working under
the Deans of Different Leadership Styles in
the Southern Teachers' Colleges

Abstract

by

Wate Srilamul

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Educational Degree
Srinakharinwirot University

December 1979

JOB SATISFACTION OF THE FACULTY MEMBERS WORKING UNDER
THE DEANS OF DIFFERENT LEADERSHIP STYLES IN
THE SOUTHERN TEACHERS' COLLEGES

The purposes of this study were to study the condition of the job satisfaction of the instructors in the southern teachers' colleges and to compare the job satisfaction of the instructors working under the deans of autocratic, democratic and laissez faire leadership styles. The samples were 15 deans and 280 instructors in the southern teachers' colleges.

Findings . were as follows :

1. The job satisfaction of the instructors in the southern teachers' colleges was in moderate level. The satisfaction of responsibility, work itself, professional status and living condition were in high level, but satisfaction of opportunity, policy and management of the organization were in low level.

2. When classified the leadership styles of the deans, it was found that there were 6 democratic, 5 autocratic and 4 laisses - faire leaders. No significant differences in the job satisfaction were found among the instructors working under the autocratic, democratic, laissez - faire deans.

The suggestions for improving and promoting the job satisfaction of the instructors and for developing the leadership styles of the deans were also made by the researcher.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิติได้พิจารณาปัญหานี้จนบัดนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

ธีระ ธรรมบุตร ประธาน
กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่ง
จากคณาจารย์ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตบางกูร และ อาจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ
ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณาจารย์วิทยาลัยครูในภาคใต้ทั้ง 5 แห่ง ที่กรุณาให้
ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดียิ่ง

วงศ์ กริธะมุต

สารบัญ

บทที่	หน้า		
1		บทนำ	1
		ความมุ่งหมายในการศึกษาครั้งนี้	3
		ความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้	3
		ขอบเขตในการศึกษาครั้งนี้	4
		สมมุติฐานในการศึกษาครั้งนี้	4
		คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
2		เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
		งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะผู้นำในต่างประเทศ	7
		งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะผู้นำภายในประเทศ	10
		เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	11
		งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานภายในประเทศ	16
3		วิธีดำเนินการศึกษาครั้งนี้	18
		กลุ่มตัวอย่าง	18
		เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	19
		วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	21
		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	22
4		ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
		การเสนอผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล	25
		ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยและ คณะวิชา	25

ความพึงพอใจในการทำงานคนต่าง ๆ ของอาจารย์	27
ลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครุภาคใต้	28
ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะผู้นำ	
3 แบบของหัวหน้าคณะวิชา	29
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ	
ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มี	
ลักษณะผู้นำต่างกัน 3 แบบ	31
5 สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	33
ความมุ่งหมาย	33
กลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
การอภิปรายผล	36
ข้อเสนอแนะ	38
บรรณานุกรม	45
ภาคผนวก	49

บัญชีการวาง

ตาราง

๒
หน้า

1	แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง	18
2	แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ จำแนกตาม วิทยาลัยครู และคณะวิชา	25
3	แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์	27
4	แสดงค่าคะแนนของลักษณะผู้นำ 3 แบบ	28
5	แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา	29
6	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มี ลักษณะผู้นำต่างกัน 3 แบบ	31

การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมหรือวัฒนธรรม ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ ส่วนคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (ปิ่น มาลากุล : 2518 : 6)

การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยหลายประการด้วยกัน องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งคือครูที่มีคุณภาพ การที่จะได้มาซึ่งครูที่มีคุณภาพนั้นจะต้องอาศัยสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครู สถาบันที่ทำหน้าที่ในการผลิตครูที่สำคัญยิ่งสถาบันหนึ่งคือวิทยาลัยครู บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยครู ถ้าพิจารณาตามความในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ปี พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ซึ่งมีความว่า "ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษา และวิจัย วัตถุประสงค์ให้การศึกษาวិชาการ และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรีทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพ และวิทยฐานะของครูอาจารย์ เจ้าพนักงานบริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม" แล้วมีอยู่ 5 ประการคือ ประการแรกผลิตครู ประการที่สองค้นคว้าวิจัยและทำการทดลองทางการศึกษา ประการที่สามส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของครูอาจารย์ และเจ้าพนักงานบริหารการศึกษา ประการที่สี่ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และประการสุดท้ายการบริการทางวิชาการแก่สังคม (ราชกิจจานุเบกษา 2518 : 23) /

การที่วิทยาลัยครูจะแสดงบทบาทและทำหน้าที่ดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ และองค์ประกอบที่นับว่าสำคัญยิ่งประการหนึ่งคือ ผู้บริหารหรือผู้นำของวิทยาลัยครูนั้น ๆ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นประจักษ์ดวงประทีปของหน่วยงาน ผู้นำเป็นจุดรวมพลังของสมาชิกในองค์กร และผู้นำเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานโดยรวม ความสามารถ และลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับปริมาณคุณภาพ และคุณค่าขององค์กรที่มีผลสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้นำยังเป็น

ตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอีกด้วย โดยนับผู้นำจึงมีความสำคัญ
ต่อผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาตอสถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ
(สมพงศ์ เกษมสิน 2516 : 395)

ผู้นำหรือผู้บริหารในวิทยาลัยครู นอกจากอธิการ รองอธิการ และหัวหน้าสำนักงาน
อธิการแล้ว หัวหน้าคณะวิชาก็นับได้ว่าเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่สำคัญยิ่ง เพราะหัวหน้าคณะวิชา
มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายให้เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในคณะวิชาของตน คุณภาพและลักษณะ
ผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของคณะวิชา และต่อความสำเร็จ
ของวิทยาลัยครูนั้น ๆ

องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของวิทยาลัยครูอีกอย่างหนึ่งคือ อาจารย์ของ
วิทยาลัยครูนั้น ๆ อาจารย์ของวิทยาลัยครูนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้วจะต้อง
เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงอีกด้วย ดังเช่นที่ ลิเคอร์ท (Likert, 1961 : 5)
ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพขององค์การอาจจะพิจารณาจากความพึงพอใจของสมาชิกในหน่วยงานนั้น

เนื่องจากผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ
ขององค์การทั้งที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ การที่ผู้วิจัยศึกษาเรื่องนี้
นอกจากเหตุผลดังกล่าวแล้วยังมีเหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ยังไม่พบว่ามีผู้ใดได้ทำการวิจัย
เรื่องนี้ภายในประเทศมาก่อนเลย และการที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในภาคใต้ นั้น เนื่องจากพิจารณา
เห็นว่า ภาคใต้เป็นภูมิภาคที่มีลักษณะยาวและแคบยื่นลงไปในทะเล ได้รับลมมรสุมทั้งสองด้านจึง
ทำให้มีฝนตกชุก และมีความชื้นสูงกว่าภาคอื่น ๆ ทางด้านเศรษฐกิจภาคใต้เป็นภาคที่มีความ
อุดมสมบูรณ์รองลงไปจากภาคกลาง อาชีพที่สำคัญได้แก่ การทำสวนยาง ปลูกข้าว ปลูกผลไม้ และ
การประมง ทางด้านสังคมภาคใต้มีภาษาพูดเป็นของตนเอง และในสิ่งจังหวัดภาคใต้ประชาชน
ร้อยละ 75.77 นับถือศาสนาอิสลาม และพูดภาษามลายู (นาย อินทรกุล, 2511 : 16)
ทางด้านการเมืองภาคใต้นอกจากจะประสบกับการถูกคามของผูกขาดการรายกอมมิวนิสต์เช่นเดียวกับ
ภาคอื่น ๆ แล้วยังต้องประสบกับการก่อกวนของขบวนการแยกดินแดนของชาวมุสลิมซึ่งเคลื่อนไหว
อยู่ในบริเวณสี่จังหวัดภาคใต้อีกด้วย

จากปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับลักษณะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยครูภาคใต้ เนื่องจากผู้นำในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้จะมีลักษณะผู้นำแตกต่างจากผู้นำในวิทยาลัยครูกลุ่มอื่น ๆ และลักษณะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยครูภาคใต้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ด้วย นอกจากนี้ ธงชัย มาศสุพงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องงานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้ เมื่อปี 2519 ปรากฏว่าวิทยาลัยครูในภาคใต้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างระบบบริหาร กล่าวคือ วิทยาลัยครูภาคใต้ยึดหลักการบริหารแบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) มีโครงสร้างเป็นสายการบังคับบัญชาสายเดียว (The one line form of structure) แบ่งหน่วยงานรับผิดชอบออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ขาดการประสานงานระหว่างฝ่าย นอกจากนั้นการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูภาคใต้ผู้บริหารปฏิบัติงานด้านธุรการและการเงินเป็นอันดับแรก ส่วนงานด้านบุคลากรได้รับการปฏิบัติเป็นอันดับรองสุดท้าย จากผลการวิจัยนี้ทำให้สงสัยว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้จะอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจนัก

ความมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในภาคใต้ว่าอยู่ในระดับใด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัตถนิยม แบบเสรีนิยม และแบบประชาธิปไตยว่าแตกต่างกันหรือไม่
3. เพื่อศึกษาลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาว่าเป็นแบบใดมากที่สุด ในสามแบบ คือ แบบอัตถนิยม แบบเสรีนิยม และแบบประชาธิปไตย

ความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้

1. ผลของการวิจัยอาจใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการทำงานและการบริหารของวิทยาลัยครู เพื่อให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น
2. ผลของการวิจัยอาจใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาลักษณะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยหัวหน้าคณะวิชาทุกคณะวิชาในวิทยาลัยครุภาคีทั้ง 5 แห่ง คือ วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูภูเก็ต และวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยละ 3 คน รวม 15 คน และอาจารย์จำนวน 280 คน จากอาจารย์ที่กำลังปฏิบัติการสอนอยู่ในวิทยาลัยครูทั้ง 5 แห่ง จำนวน 560 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ของอาจารย์ทั้งหมด ซึ่งได้อาจารย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยครูสงขลาจำนวน 80 คน วิทยาลัยครูยะลา จำนวน 53 วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช จำนวน 61 คน วิทยาลัยครูภูเก็ต จำนวน 50 คน และวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี จำนวน 36 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาทั้งหมด จำนวน 295 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา 3 แบบคือ แบบอัทธนิยม แบบเสรีนิยม และแบบประชาธิปไตย

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่หัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัทธนิยม แบบเสรีนิยม และแบบประชาธิปไตย แตกต่างกัน

ค่านิยมศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา หมายถึง ลักษณะการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าคณะวิชา ในการวิจัยครั้งนี้จำแนกลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาออกเป็น 3 แบบ

1.1 ผู้นำแบบอัทธนิยม (Autocratic Leader) คือ หัวหน้าคณะวิชาที่ใช้อำนาจเป็นใหญ่ มีลักษณะถือตัว และเชื่อมั่นในตนเองมาก วินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ ตามความพอใจของตนเอง การออกกระเบียบหรือคำสั่งใด ๆ มุ่งให้สมาชิกเชื่อฟังและปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อโต้แย้ง

1.2 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez Faire Leader) คือ หัวหน้าคณะวิชา ที่ใช้อำนาจน้อยมาก ปล่อยให้สมาชิกมีอิสระเสรีเต็มที่ในการวินิจฉัยสั่งการ ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการควบคุมการปฏิบัติงาน และประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

1.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) คือ หัวหน้าคณะวิชา ที่เป็นคนใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกให้โอกาสแก่สมาชิกในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ มีการพิจารณาตัดสินใจร่วมกัน การบริหารงานกระทำไปในนามของสมาชิก มุ่งหวัง จะให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ

ลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาวัดโดยแบบสอบถามลักษณะผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงจาก แบบสอบถามวัดลักษณะผู้นำของ ฌองค์ รมดีกุล (2517 : ภาคผนวก) ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบกลวิธีระบายความในใจ (Verbal Projective Technique) จำนวน 30 ข้อ

2. หัวหน้าคณะวิชา หมายถึง หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ซึ่งในแต่ละวิทยาลัย มีหัวหน้าคณะวิชา 3 คน คือ หัวหน้าคณะวิชาครุศาสตร์ หัวหน้าคณะวิชามนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ และหัวหน้าคณะวิชาวิทยาศาสตร์ และหัวหน้าวิชาได้ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปีการศึกษา

3. อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ในวิทยาลัยครู ซึ่งสอนประจำคณะวิชาต่าง ๆ ใน วิทยาลัยครูเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา

4. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องาน ต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผลตอบแทนจากการทำงาน ฯลฯ

5. วิทยาลัยครูในภาคใต้ หมายถึง วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครู นครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูภูเก็ต และวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี

6. ระดับความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยถือค่าน้ำหนักของคะแนนเฉลี่ยต่อไปนี้ (Best. 1959 : 188-190)

คะแนนเฉลี่ย 0 - .49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงาน
น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย .50 - 1.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน
ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.00 หมายความว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตกในวงใดก็ถือว่าความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับนั้น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะผู้นำในต่างประเทศ

ฌูเนก เบิกและรี เริ่มศึกษาเกี่ยวกับลักษณะผู้นำได้แก่ คณะของลูวิน (Lewin, Lippitt and White, 1939 : 271 - 299) นักวิจัยกลุ่มนี้ทำการทดลองให้หัวหน้าหรือผู้นำในกลุ่มใช้วิธีการปกครองลูกน้องในแบบต่าง ๆ กัน เพื่อที่จะศึกษากระบวนการประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับหัวหน้า ด้วยการทดลองใช้เด็กอายุประมาณ 10 ขวบ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม แล้วให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีหัวหน้ากลุ่มเป็นผู้ใหญ่ที่ได้รับการฝึกให้ปกครองเด็กเหล่านั้นโดยวิธีการปกครองที่แตกต่างกัน 3 แบบ คือ อธิปไตย แบบเสรีนิยม และแบบประชาธิปไตย โดยให้หัวหน้าผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปทั้ง 4 กลุ่ม ทำให้เด็กแต่ละกลุ่มได้ผู้นำที่ใช้วิธีการปกครองแตกต่างกันในแต่ละครั้ง กล่าวคือ หัวหน้าแบบอธิปไตยกำหนดนโยบาย แบ่งงานให้เด็กทำตามคำสั่งตามขั้นตอน กำหนดคุณงานให้แก่ลูกน้อง พร้อมทั้งพิจารณาผลงานของกลุ่มตามใจชอบ ส่วนหัวหน้าแบบเสรีนิยมก็ปล่อยให้ลูกน้องวางแผนนโยบาย กำหนดหน้าที่การทำงานกันเอง จะคอยให้คำอธิบายหรือจัดหาวัสดุต่าง ๆ ให้เมื่อกลุ่มเรียกร้องเท่านั้น การศึกษาก็มีบ้างไม่บ่อยนัก สำหรับหัวหน้าแบบประชาธิปไตยปกครองกลุ่มโดยให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มประชุมวางแผนนโยบาย มีการอธิบายขั้นตอนในการทำงานลงหน้าลูกน้องสามารถจะเสนอแนะการเปลี่ยนแปลงการทำงานและเลือกงานได้ตามใจชอบ นอกจากนี้หัวหน้างานจะพิจารณาผลงานของกลุ่มอย่างยุติธรรม ผลการทดลองครั้งนี้พบว่าเด็กเกือบทั้งหมดคือ 19 คน ใน 20 คน รายงานว่าชอบหัวหน้าแบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบเสรีนิยมและอธิปไตยตามลำดับ ส่วนปริมาณงานของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างเด่นชัดนัก แต่ผลงานของกลุ่มที่มีหัวหน้าแบบประชาธิปไตยได้รับการตัดสินมีคุณภาพสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ สมาชิกมีขวัญดีมาก แม้ว่าหัวหน้าจะไม่อยู่สมาชิกก็ทำงานอย่างสม่ำเสมอ การทะเลาะวิวาทกันก็มีน้อย ส่วนกลุ่มที่มีผู้นำแบบอธิปไตยสมาชิกขวัญใจดี สมาชิกมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อหัวหน้า มีการทะเลาะ และแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวต่อกันมาก สมาชิกคนใดที่อ่อนแอที่สุดจะกลายเป็นแพะรับบาปจนทนอยู่ไม่ไหว

และต้องการลาออกไปในที่สุด นอกจากยังพบปรากฏการณ์ที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่งคือ กลุ่มที่มีหัวหน้าแบบอัตถนิยมมาก่อนแล้วต่อมาได้หัวหน้าแบบเสรีนิยม จะมีการแสดงความคิดเห็นการก้าวร้าวออกมา มาก และขวัญของสมาชิกก็ไม่ดี แต่สมาชิกเหล่านั้นยังชอบหัวหน้าแบบเสรีนิยมมากกว่าแบบอัตถนิยม

กอบา, โสกา, ชูฟิอุสชัย และคณะ (2515 : 226 - 228 อ้างมาจาก Lippitt and White, 1943 : "unpaged") ได้กล่าวถึงการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ของ ลิปปิต และไวท์ ผลปรากฏว่า สมาชิกส่วนใหญ่รายงานว่า พวกเขาชอบหัวหน้าแบบประชาธิปไตยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการทดลองของลูวิน และคณะ ในปี ค.ศ. 1939 ที่แสดงผลความสำเร็จของงานในกลุ่มที่มีผู้นำแบบอัตถนิยมกลับมีผลงานสูงสุด ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ลูวิน และคณะ นอกจากนี้ ลิปปิต และ ไวท์ ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับผู้นำทั้ง 3 แบบไว้ดังนี้

ผู้นำแบบอัตถนิยม ผลของความสำเร็จของงานจะมีมาก สมาชิกของกลุ่มไม่ต้องการความรับผิดชอบ สมาชิกมีความสับสนวุ่นวายไม่ลงรอยกัน บรรยากาศของการทำงานมีลักษณะก้าวร้าว ทุกคนปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเกรงกลัว ขัดแย้งไปไ้แต่แต่ละคนเห็นแก่ตัว ไม่พอใจผู้นำ ทำงานโดยปราศจากความร่วมมือ ผู้นำหลงคอยควบคุมการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีการชิงดีชิงเด่นในกลุ่มสมาชิก ผู้นำงานไม่มีความภูมิใจในผลงานที่ตนทำ

ผู้นำแบบเสรีนิยม จะทำงานตามอารมณ์หรือตามสบาย ผู้นำจะไม่มีส่วนร่วมในความคิดริเริ่ม และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ น้อย การทำงานแบบนี้ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้นำไม่กล้าใช้อิทธิพล ไม่กล้าใช้อำนาจหน้าที่ของความเป็นผู้นำ สมาชิกในกลุ่มจะมีความคับข้องใจเสมอ บรรยากาศของกลุ่มมีเสรีภาพอย่างไม่มีขอบเขต การทำงานไม่มีแผนล่วงหน้า สมาชิกที่มีอิทธิพลเป็นผู้นำขาดในปัญหาต่าง ๆ การอภิปรายในที่ประชุมขาดหลักเกณฑ์ การทำงานเป็นไปอย่างตงกันตางทำ จะมีการเอะอะโวยวายปราศจากขอบเขต ขาดความร่วมมือร่วมกันทำงาน

ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะพยายามให้กลุ่มตัดสินใจปัญหาาร่วมกัน พยายามให้กลุ่มตั้งวัตถุประสงค์ และหามาตรฐานการทำงาน หากเกิดการฉกฉวยในการทำงาน ผู้นำจะแก้ไขโดยไม่ทำให้สมาชิกเกิดความท้อถอย ความเห็นของผู้นำแบบนี้ต้องการทัศนคติและทักษะร่วมกัน

ระหว่างผู้นำกับผู้นำนีการวางแผนปฏิบัติในการทำงานล่วงหน้า แต่ละคนใช้ความคิดเห็น
รวมกัน มีการปรึกษาหารือกันอย่างเต็มที่ ทุกคนเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป
ด้วยดี ความสำเร็จของหมู่คณะทำให้เกิดความภูมิใจ เพราะทุกคนช่วยกันทำงานโดยมีจุดมุ่งหมาย
เดียวกัน

ทอม่า ชอว์ (Shaw. 1955 : 127 - 134) ได้ศึกษาอิทธิพลของผู้นำ 2 แบบคือ
ผู้นำแบบอัทธินิยมเปรียบเทียบกับแบบประชาธิปไตย เพื่อดูประสิทธิภาพในการทำงาน โดยทำ
การทดลองกับนักศึกษาในระดับวิทยาลัยไว้ด้วยกันในกลุ่มละ 4 คน รวมกันแก้ปัญหาเลขคณิต 3 ข้อ
นักศึกษาแต่ละคนสื่อสารกันภายในกลุ่มโดยวิธีเขียนสารติดต่อกัน ผลปรากฏว่า กลุ่มที่มีหัวหน้า
แบบอัทธินิยมทำงานได้เร็วกว่า และมีคำขอบอกมากกว่า ตลอดจนจำนวนครั้งที่ในการสื่อสารก็
น้อยกว่า แต่กลับพบว่าสมาชิกในกลุ่มที่มีหัวหน้าเป็นแบบประชาธิปไตยมีความพอใจในกลุ่มของ
ตนมากกว่าสมาชิกในกลุ่มแบบอัทธินิยม

ทอม่า อูริส (Uris. 1964 : 28) ได้ศึกษาการทำงานของสมาชิกในกลุ่มที่มี
หัวหน้าในลักษณะต่างกัน ด้วยการสังเกตบรรยายภาพพฤติกรรม และความรู้สึกของสมาชิกใน
แต่ละกลุ่ม พบว่าในกลุ่มที่มีหัวหน้าแบบประชาธิปไตย สมาชิกมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้า
และสมาชิกแต่ละคนอยู่ในลักษณะเป็นเพื่อนกันมีความรู้สึกปลอดภัยมั่นคง การทำงานมีระบบและ
ราบรื่น ผลจากการหาถึงแม้หัวหน้าจะให้อยู่งานก็คงดำเนินไปตามปกติ สำหรับกลุ่มที่มี
หัวหน้าแบบอัทธินิยมสมาชิกมีพฤติกรรมก้าวร้าว นอกจากนั้นสมาชิกบางคนพยายามทำตัวเป็น
คนสนิทของหัวหน้าอีกด้วย และเมื่อหัวหน้าไม่อยู่งานจะหยุดชะงักเพราะขาดผู้ตัดสินใจ งาน
ดำเนินไปอย่างล่าช้า ขาดการริเริ่ม ส่วนกลุ่มที่มีหัวหน้าแบบเสรีนิยมการทำงานเป็นไปอย่าง
ล่าช้า และขาดการริเริ่มเช่นกัน การทำงานเป็นแบบต่างคนต่างทำ ขาดประสิทธิภาพ
สมาชิกของกลุ่มอยู่ในลักษณะตัวใครตัวมัน ไม่มีการตัดสินใจในการทำงาน และทำงานกันแบบ
แก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือขอไปทีเท่านั้น

วอร์ริค (Warrick. 1973 . 3095) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ
อีก ยกเว้นไปทางลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ กับความสามารถในการปรับตัวที่ส่งผลต่อความ
พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลปรากฏว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยส่งผลต่อความพอใจใน
การทำงานของพนักงานมากที่สุด และวอร์ริคยังพบว่าสมาชิกมีความพึงพอใจในผู้นำแบบอัทธินิยม
มากกว่าแบบเสรีนิยม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะผู้นำภายในประเทศ

ผลการวิจัยเท่าที่ปรากฏ ณรงค์ รณียกุล (2515 : 33) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะผู้นำของครูใหญ่ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่าขวัญหรือกำลังใจของครูที่มีครูใหญ่แบบอัทธนิยม เสรีนิยม และแบบประชาธิปไตยไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ลักษณะผู้นำทั้ง 3 แบบดังกล่าวไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านคุณวุฒิ วิทยุติ และประสบการณ์ของครูใหญ่แต่อย่างใด

ต่อมา โกกมล มีคุณ (2518 : 30 - 35) ได้ศึกษาอิทธิพลของหัวหน้าแบบประชาธิปไตย และแบบอัทธนิยมที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกน้อง โดยใช้ นักศึกษาอาสาสมัครในวิทยาลัยครูจังหวัดราชบุรี จำนวน 60 คน แล้วแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ๆ ให้แต่ละกลุ่มมีหัวหน้าแบบต่าง ๆ กัน กล่าว ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมหากำหรือข้อความแทนตัวเลขหรือตัวอักษรที่อยู่ในบทร่ายกรอง เพื่อให้พบปะกันนั้นอ่านได้ความสมบูรณ์ ผลการทดลองปรากฏว่าสมาชิกในกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงกว่าสมาชิกในกลุ่มที่มีผู้นำแบบอัทธนิยมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการทดลองที่ได้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ รณียกุล นอกจากนี้จากการทดลองยังพบอีกว่าผลงานของกลุ่มที่มีหัวหน้าต่างกันสองแบบดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการไขว่คว้าไขว่ต่างกัน

ในปีถัดมา จรรยาภรณ์ งามฐาภิ (2519 : 58 - 60) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำของอาจารย์ใหญ่กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการ จำนวน 19 คน และครู 443 คน รวมทั้งสิ้น 462 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะผู้นำของอาจารย์ใหญ่เป็นแบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบอัทธนิยมและเสรีนิยมในอัตราส่วน 9 : 5 : 5 และพบว่าองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนทั้ง 8 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติทางเห็น มิติมิตรสัมพันธ์ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรูณาปราณี มีความสัมพันธ์กับลักษณะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบอัทธนิยม แบบเสรีนิยม และแบบประชาธิปไตย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

แอปเปิลไวท์ (Applewhitt. 1965 : 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความสุขความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน / ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร ส่วนโยเดอร์ (Yoder. 1953 : 6) ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้ แต่ มอร์ส (Morse. 1955 : 120 - 129) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดจะลดลง ซึ่งเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เซคอร์ด และ แบ็กแมน (Secord and Backman. 1964 : 394) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดจากที่บุคคลได้สนองความต้องการเป็นสำคัญ เซเลซนิค (Zalesnick. 1958 : 18) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่าง โดยยึดทฤษฎีเกี่ยวกับการไถ่รางวัลดังนี้

1. ความต้องการภายนอก (The external need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับรายได้ตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และการไถ่ทำงานตามความถนัด

2. ความต้องการภายใน (The internal need) ได้แก่ความต้องการเข้าหมู่ เข้าพวก ความเป็นเพื่อน ความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น

สำหรับมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80) มีความเห็นว่าทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุดซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ความต้องการ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เป็นความต้องการให้ตนเองปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงทางฐานะและเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or status needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องการเป็นตัวของตัวเองมีอิสระในการตัดสินใจ เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self - actualization or self - realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงาน ความต้องการอยากเด่นทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ

นิวคัมเมอร์ (Newcomer, 1955 : 44 - 45) มีความเห็นว่าวิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นต้องดูที่ความต้องการเป็นหลัก - ในการจูงใจตามวิธีของนิวคัมเมอร์นั้นเน้นหนักไปในเชิงจิตวิทยา ซึ่งเขาได้เสนอแนะวิธีจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทราบและมีความเข้าใจในความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานให้เกียรติผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม การคำขวัญได้บังคับบัญชาควรทำเป็นส่วนตัวพร้อมทั้งหาทางช่วยเหลือเพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น การมอบหมายงานจะต้องให้ชัดเจน สนใจในความคืบหน้า และขอเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และมีเทคนิคในการควบคุมงาน

2. หาทางให้คนงานทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากเพียงใดต่อหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบถึงโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของเขา

3. จัดงานที่ท้าทาย งานริเริ่มใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอ

4. กำหนดเวลาที่แน่นอนให้แน่นอนและมีระยะเวลานานพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

ส่วน นิโกร (Negro. 1951 : 201) ให้ความเห็นว่า การจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นได้แก่ การบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้สภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในวิถีและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่เด่นเอาใจใส่ดูแลให้ความสนทนากลุ่มโต้แย้งกับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้โต้แย้งกับบัญชา

กิเซลลี (Ghiselli and Other. 1955 . 430) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการคือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational level) ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะสมแก่สภาพการปฏิบัติงาน
3. อายุ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25 - 34 ปี และระหว่าง 45 - 56 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย ๆ
4. รายได้ ได้แก่รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

กิลเมอร์ (Gilmer and Others. 1966 : 280 - 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 อย่างคือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. บริษัทและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ความพึงพอใจในงานที่ทำ และพึงพอใจในการจัดการของผู้จัดการ

4. ก้าวาง หมายถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ถ้าตรงกับความสามารถของบุคลากรก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การมีงานทำ องค์ประกอบนี้คนงานหญิงมีความรู้สึกไว้กว่าคนงานชาย
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงาน ไข้แดด แสง เสียง ห้องน้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

ส่วน เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่สองประการคือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกองค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้น (motivative factors) มีอยู่ 5 ชนิดดังนี้

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement)
- 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (recognition)
- 1.3 ลักษณะของงาน (work itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า องค์ประกอบก้ำจุน (Hygiene factors) มีอยู่ 11 ประการคือ

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

- 2.4 ฐานะของอาชีพ
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับบัญชา
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 2.8 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน
- 2.9 สภาพการทำงาน
- 2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.11 ความมั่นคงในงาน

องค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ส่วนปัจจัยค่าจูงใจทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น

วอล์กเกอร์ และ เกสต์ (Walker and Guest. 1966 : 99) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของคน ผลการวิจัยของเขาสอดคล้องและสนับสนุนองค์ประกอบกระตุ้นของเฮิร์ชเบอว์อยู่มากทีเดียว เขาสรุปการค้นพบเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า

1. ผู้ทำงานมีความรู้สึก ว่า ความพึงพอใจเป็นเกราะป้องกันภัยเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วมกัน โอกาสความก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินและสวัสดิการ ถ้าจะให้เกิดความพึงพอใจของงานก็จะต้องให้เขาเกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินและสวัสดิการ
2. ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานที่ตึงเครียดมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้วย แต่สภาพการทำงานที่ตึงเครียดถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ปรารถนาในความพอใจก็จริง แต่ไม่ทำให้งานก็เด่นได้
3. ความสุขจากการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน
4. หัวหน้างานหรือผู้ทำงานรับใช้ชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของความพึงพอใจ
5. ความเกี่ยวของอย่างใกล้ชิดกับผลิตผล เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความพึงพอใจ

ผลการวิจัยของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครู (สุภรณ์ ทรัพย์ผล, 2519 : 10) ปรากฏว่าสอดคล้องและแตกต่างกันในบางเรื่องกับการวิจัยของ เฮิร์ชเบอร์ก ส่วนที่สอดคล้องกันได้แก่ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนที่แตกต่างกันได้แก่ ลำดับที่ขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของงานที่สำคัญเป็นอันดับแรก เซอร์จิโอวานนี พบว่าเป็นลักษณะของงานของ เฮิร์ชเบอร์ก เป็นความสำเร็จในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานภายในประเทศ

การวิจัยภายในประเทศในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานนั้นปรากฏว่า มีผู้นำเอาทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กมาใช้หลายท่าน เช่น ประทีป นียากร (2512 : 57) ได้ศึกษาความพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความพึงพอใจของอาจารย์ชายหญิงส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ระดับชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของอาจารย์

2. สภาพความพึงพอใจของอาจารย์ส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพอใจในเรื่องระดับเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำ แต่ในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

ผู้ที่ดัดแปลงทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก มาใช้กับอาชีพศึกษาคือ จรุง มาสุวรรณ (Pasuan, 1972 : 138) ศึกษาเรื่องการปรับปรุงทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กมาใช้กับครูอาชีพศึกษาของไทย สรุปผลการวิจัยได้ว่า

1. ครูอาชีพศึกษาที่ได้รับการศึกษาภายในและภายนอกประเทศมีความพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของครูอาชีพศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกันบางประการในเรื่องลำดับที่

3. อายุ สถานที่ทำงาน และระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ เฮิร์ชเบอร์กค้นพบ

ส่วน วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 65) ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยส่วนใหญ่สอดคล้องกับของ เฮิร์ชเบอร์ก โดยเฉพาะองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุดคือความสำเร็จในงาน แต่แตกต่างกันในเรื่องลำดับที่ขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพอใจ

ต่อมา ปราณี อารยะภาธร (2519 : 116 - 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา" ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. ความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ปรากฏว่าเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำสุด สูงขึ้นมาได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้นับถือนับดู

การตรวจสอบทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กในเมืองไทยกระทำโดย สุภรณ์ ตรีพหล (2519 : 37) จึงทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร" ผลการวิจัยมีสาระสำคัญสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฮิร์ชเบอร์ก เช่น อาจารย์มีความพอใจต่อองค์ประกอบกระตุ้นมากกว่าองค์ประกอบค่าจูน ผลที่แตกต่างกับของ เฮิร์ชเบอร์ก ก็คือ อันดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ กลุ่มปัจจัยกระตุ้นอันดับหนึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงไปคือก้าวหน้า และภาวะสัมฤทธิ์ผล ผลการวิจัยที่ขัดแย้งกันมากที่สุดคือ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.7889$, $F = .01$)

วิธีการในการศึกษาคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วยหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทั้งห้าแห่งในภาคใต้ จำนวน 15 คน และอาจารย์ของแต่ละคณะในวิทยาลัยครูทั้งห้าจำนวน 280 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด จำนวน 295 คน

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. หัวหน้าคณะวิชา ใช้ประชากรจำนวน 15 คน
2. อาจารย์ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มบวร้อยละ 50 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของแต่ละคณะวิชาของแต่ละวิทยาลัยครู ได้อาจารย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนอาจารย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แยกตามวิทยาลัยและคณะวิชา

วิทยาลัย \ คณะวิชา	คณะครุศาสตร์	คณะมนุษย- ศาสตร์และ สังคมศาสตร์	คณะวิทยาศาสตร์	รวม
วิทยาลัยครูสงขลา	15	40	25	80
วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช	10	26	25	61
วิทยาลัยครูยะลา	7	22	24	53
วิทยาลัยครูภูเก็ต	8	20	22	50
วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี	6	15	15	36
รวม	46	123	111	280

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ชุด ชุดแรกสำหรับประเมินลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา ชุดที่สองสำหรับประเมินความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ แบบสอบถามชุดแรกหัวหน้าคณะวิชาเป็นผู้ตอบ ส่วนแบบสอบถามชุดที่สองอาจารย์เป็นผู้ตอบ

1. แบบสอบถามสำหรับประเมินลักษณะผู้นำ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามลักษณะผู้นำของมรรค์ รมณีกุล (2517 : ภาคผนวก) นำมาปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับข้อความให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง โดยปีลักษณะและวิธีการสร้างดังนี้

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นกลวิธีระบายความในใจ (Verbal Projective Technique) มี 30 ข้อ แต่ละข้อมี 3 คำ เลือกที่เป็นข้อความแสดงถึงลักษณะของผู้นำแต่ละแบบ คือแบบอัตถนิยม แบบเสรีนิยม และแบบประชาธิปไตย

1.2 การทดสอบ นำแบบสอบถามไปทดสอบกับหัวหน้าคณะวิชาของวิทยาลัยครูในส่วนกลาง จำนวน 15 คน เพื่อความถูกต้องเข้าใจภาษาที่ใช้หรือมีปัญหาย่างใดหรือไม่

1.3 เกณฑ์การให้คะแนน สำนวณความถี่ของตัวเลือกที่แสดงลักษณะผู้นำแต่ละแบบที่หัวหน้าคณะวิชาเลือก เมื่อรวมความถี่แต่ละลักษณะผู้นำทั้งหมดแล้วก็เปลี่ยนค่าความถี่นั้น ๆ เป็นค่าคะแนนที่ (Normalized T - score) เพื่อจำแนกลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาออกเป็น 3 แบบ

1.4 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการประมาณค่าความเชื่อมั่น (Estimation of the Reliability of Rating) ของ มีห์เรนส์ และ อีเบล (Mehrens & Ebel.1969 : 120) กับหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูในส่วนกลาง ซึ่งมีใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น .79 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นสูงพอที่จะนำไปใช้ได้

2. แบบสอบถามสำหรับวัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูของ ประทีก นียากร (2512 : ภาคผนวก) นำมาปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับข้อความให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีลักษณะและวิธีการสร้างดังนี้

2.1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราการประมาณค่า (rating scale) มีลำดับความสำคัญ 5 ระดับ จำนวน 74 ข้อ ซึ่งครอบคลุมความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 16 ด้านตามที่ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115) กำหนดไว้คือ ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (นักึกษา) ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารของหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

2.2 เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบที่ตรงกับข้อ "น้อยที่สุด" ให้ 0 คะแนน "น้อย" ให้ 1 คะแนน "ปานกลาง" ให้ 2 คะแนน "มาก" ให้ 3 คะแนน และ "มากที่สุด" ให้ 4 คะแนน

"น้อยที่สุด"	หมายความว่า อาจารย์เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยเลย
"น้อย"	หมายความว่า อาจารย์เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
"ปานกลาง"	หมายความว่า อาจารย์เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
"มาก"	หมายความว่า อาจารย์เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นอย่างมาก
"มากที่สุด"	หมายความว่า อาจารย์เห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างแท้จริง

ตัวอย่างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ท่านได้รับความสะดวกสบายใน การใช้ห้องนำห้องส้วมในสถานศึกษา ของท่าน					
00	ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นในการทำ งานร่วมกับอาจารย์และนักศึกษา ท่าน					

2.3 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยครูในส่วนกลาง จำนวน 45 คน ซึ่งไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วหาความเชื่อมั่นโดยวิธีแบ่งครึ่ง (Split Half) และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยสูตรของ แกร์เรตต์ (Garrett) ได้ค่าความเชื่อมั่น .946 ซึ่งมีความเชื่อมั่นสูงพอที่จะนำไปใช้ต่อไปได้

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยขอความร่วมมือจากอธิการ และหัวหน้าแผนกแผนงานและประเมินผลของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง เมื่อตอบเสร็จแล้วให้กลุ่มตัวอย่างส่งคืนแบบสอบถามมายังแผนกแผนงานและประเมินผล และผู้วิจัยเป็นผู้รับแบบสอบถามคืน ได้แบบสอบถามลักษณะผู้นำขึ้น 15 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด และได้แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานคืน 242 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.43 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (Ferguson. 1971 : 45)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากสูตร (Ferguson. 1971 : 62)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

2.1 หากหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดลักษณะผู้นำโดยใช้วิธีการประมาณค่าความเชื่อมั่น (Estimation of the Reliability of rating) ของ บีเรลส์ และ อีเบล (Mehrens and Ebel. 1969 : 120) ซึ่งได้ปรับปรุงมาจากวิธีการหาความเชื่อมั่นของ ฮอยท์ (Hoyt) โดยใช้สูตร

$$r_{tt} = \frac{MS_{ind} - MS_{int}}{MS_{ind}}$$

เมื่อ r_{tt} แทน ค่าความเชื่อมั่น

$MS_{ind.}$ แทน Mean Square Individual

$MS_{int.}$ แทน Mean Square Interaction

สูตรสามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม เพราะสูตรถือว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการให้คะแนนของผู้ให้คะแนนแต่ละคน เท่ากัน

2.2 หากค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยวิธีแบ่งครึ่ง (Split - Half) โดยใช้สูตร (Garrett. 1966 : 143)

$$r_{\frac{1}{2}}^2 \frac{I}{II} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ $r_{\frac{1}{2}}^2 \frac{I}{II}$ แทน ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบครึ่งฉบับ

$\sum X, \sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนข้อคู่และข้อคี่ตามลำดับ

$\sum X^2, \sum Y^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนนข้อคู่และข้อคี่ตามลำดับ

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนข้อคู่กับข้อคี่

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

เมื่อได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบครึ่งฉบับแล้วนำมาขยายให้เป็นความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สูตร (Garret. 1966 : 339)

$$r_{tt} = \frac{2r_{\frac{1}{2}}^2 \frac{I}{II}}{1 + r_{\frac{1}{2}}^2 \frac{I}{II}}$$

เมื่อ r_{tt} แทน ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ

$r_{\frac{1}{2}}^2 \frac{I}{II}$ แทน ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบครึ่งฉบับ

การใช้สูตรในการวิเคราะห์ข้อมูลเพราะสูตรถือว่า ความยากง่ายของข้อคู่และข้อคี่ของแบบทดสอบพอ ๆ กัน

3. ค่าคะแนนมาตรฐานที่ (Normalized T - score) จากสูตร

(ประคอง กรรณสูตร 2513 : 75)

$$T = 50 + \frac{10(X - \bar{X})}{S.D.}$$

เมื่อ T แทน คะแนนมาตรฐานที่

X แทน คะแนนดิบแต่ละตัว

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมด

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การใช้สูตรนี้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเนื่องจากสูตรนี้มีส่วนใช้ในการหา คะแนนที่
เก็บมาได้นี้การแจกแจงปกติ

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) จากสูตร
(Hays. 1939 : 372)

$$F = \frac{MS_{\text{between}}}{MS_{\text{within}}}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่จะพิจารณาใน F - distribution

MS_{between} แทน Mean Square between Groups

MS_{within} แทน Mean Square within Group

ขอตกลงเบื้องต้นในการใช้สูตรนี้

1) ข้อมูลได้จากการสุ่ม

2) แต่ละประชากรการแจกแจงของประชากรมีความแปรปรวนเท่ากัน

3) แต่ละประชากรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสองส่วนคือ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัตนัยนิยม แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ การพิจารณาว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับใด ถือเกณฑ์การพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยที่กำหนดไว้ในคำนิยามศัพท์เฉพาะ หน้า 6

ตาราง 2 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ จำแนกตามวิทยาลัยครูและคณะวิชา

คณะวิชา วิทยาลัยครู	ครุศาสตร์		มนุษยศาสตร์		วิทยาศาสตร์		รวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สงขลา	2.10	.43	2.19	.34	2.08	.56	2.17	.35
ยะลา	2.25	.48	2.35	.41	2.31	.36	2.32	.39
นครศรีธรรมราช	2.39	.47	2.20	.30	2.29	.47	2.27	.40
ภูเก็ต	1.96	.26	2.09	.42	2.13	.41	2.08	.39
สุราษฎร์ธานี	2.68	.57	2.22	.27	1.77	.15	2.30	.46
รวม	2.24	.48	2.21	.35	2.23	.39	2.22	.38

จากตาราง 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละวิทยาลัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจารย์ในวิทยาลัยครูยะลามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด รองลงไปได้แก่อำจารย์ในวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช และวิทยาลัยครูสงขลา ตามลำดับ และปรากฏว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูภูเก็ตมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละคณะวิชาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชาอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันมากคือทั้งแต่

2.21 - 2.24 และจากการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละคณะวิชาของแต่ละวิทยาลัยพบว่า วิทยาลัยครูสงขลา อาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด รองลงไปได้แก่อำจารย์คณะวิทยาศาสตร์ และปรากฏว่าอาจารย์คณะครุศาสตร์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด วิทยาลัยครูยะลา อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด รองลงไปได้แก่อำจารย์คณะวิทยาศาสตร์ และปรากฏว่าอาจารย์คณะครุศาสตร์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช อาจารย์คณะครุศาสตร์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด รองลงไปได้แก่อำจารย์คณะวิทยาศาสตร์ และปรากฏว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด วิทยาลัยครูภูเก็ต อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด รองลงไปได้แก่อำจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และปรากฏว่าอาจารย์คณะครุศาสตร์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี อาจารย์คณะครุศาสตร์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด รองลงไปได้แก่อำจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และปรากฏว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้จำแนกตามคณะวิชาอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจารย์ในสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด รองลงไปได้แก่อำจารย์ในสังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์ ส่วนอาจารย์ในสังกัดคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำกว่าคณะอื่น ๆ เล็กน้อย

ตาราง 3 ความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์

ด้านที่	ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสำเร็จของงาน	2.14	.52
2	การได้รับความยอมรับนับถือ	2.30	.48
3	ลักษณะของงาน	2.68	.55
4	ความรับผิดชอบ	2.85	.60
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	1.69	.72
6	เงินเดือน	1.94	.64
7	โอกาสที่จะได้รับ	2.10	.69
8	ความสัมพันธ์กับนักศึกษา	2.36	.53
9.	ฐานะของอาชีพ	2.60	.71
10.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.06	.76
11	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.33	.57
12.	วิธีการปกครองบังคับบัญชา	2.04	.76
13.	นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	1.72	.74
14	สภาพการทำงาน	1.99	.63
15	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.50	.50
16	ความมั่นคงในงาน	2.21	.66
	รวม	2.22	.38

จากตาราง 3 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับสูงเพียง 4 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ฐานะของอาชีพ และความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่วนที่เหลืออีก 12 ด้าน ปรากฏว่าความพึงพอใจใน

การทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง แต่ค่อนข้างไปทางค่าสองด้านคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและค่านโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

ตาราง 4 แสดงค่าคะแนนที่ (Normalized T - score) ของลักษณะผู้นำ 3 แบบ

ลำดับที่ของหัวหน้าคณะวิชา	อัตตนิยม		ประชาธิปไตย		เสรีนิยม	
	X	T	X	T	X	T
1	17	65.12*	10	45.18	3	43.07
2	5	43.33	9	43.70	16	65.59*
3	16	63.30*	11	46.65	3	43.07
4	5	43.33	20	59.29*	5	46.53
5	8	48.78	18	56.98*	2	41.33
6	7	46.97	20	59.29*	3	43.07
7	6	45.15	20	59.29*	4	44.80
8	16	63.30*	12	47.24	2	41.33
9	4	41.52	21	61.40*	5	46.53
10	5	43.33	10	45.18	15	63.86*
11	5	43.33	9	43.70	16	65.59*
12	5	43.33	8	42.17	17	67.33*
13	15	61.49*	8	42.17	7	50.00
14	6	45.15	21	61.40*	3	43.07
15	15	61.49*	11	46.65	4	44.80

* ค่าคะแนนที่สูงที่สุดของหัวหน้าคณะวิชาแต่ละคนใช้เป็นค่าตัดสินลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา

X แทนค่าความถี่ของคะแนนลักษณะผู้นำ

ผลจากการหาค่าคะแนนที่ในตาราง 4 เพื่อจำแนกลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา พบว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัตตนิยม 5 คน แบบประชาธิปไตย 6 คน และแบบเสรีนิยม 4 คน

ตาราง 5 ความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะผู้นำ 3 แบบของหัวหน้าคณะวิชาคือ แบบอัตตนิยม แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม

ความพึงพอใจ	อัตตนิยม		ประชาธิปไตย		เสรีนิยม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ความสำเร็จของงาน	2.11	.47	2.13	.57	2.21	.47
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	2.25	.48	2.39	.53	2.29	.38
3. ลักษณะของงาน	2.56	.43	2.61	.71	2.55	.50
4. ความรับผิดชอบ	2.78	.58	2.91	.60	2.78	.64
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	1.65	.75	1.67	.72	1.82	.65
6. เงินเดือน	1.89	.62	2.05	.65	1.80	.62
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	2.11	.70	2.07	.71	2.11	.68
8. ความสัมพันธ์กับนักศึกษา	2.36	.47	2.41	.61	2.30	.48
9. ฐานะของอาชีพ	2.58	.66	2.68	.84	2.47	.58
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.07	.61	2.20	.72	1.87	.66
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.33	.55	2.51	.60	2.07	.49
12. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	1.90	.76	2.33	.67	1.85	.71
13. นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	1.59	.73	1.96	.76	1.59	.69
14. สภาพการทำงาน	1.99	.65	2.08	.62	1.91	.63
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.41	.46	2.62	.61	2.39	.48
16. ความมั่นคงในงาน	2.20	.69	2.47	.65	2.10	.64
รวม	2.18	.46	2.34	.44	2.12	.35

จากตาราง 5 การวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละแบบของลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบอัตตนิยม แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม อยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่เป็นประชาธิปไตยจะมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่าแบบอัตตนิยม และเสรีนิยม และปรากฏว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีผู้นำแบบเสรีนิยมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายด้านของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำต่างกันสามแบบ ปรากฏว่าอาจารย์ที่มีผู้นำแบบอัตตนิยมมีความพึงพอใจสูงในด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และฐานะของอาชีพ ส่วนความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของหน่วยงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ความพึงพอใจด้านอื่น ๆ นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนอาจารย์ที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย พบว่ามีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และค่านโยบาย และการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับอาจารย์ที่มีผู้นำแบบเสรีนิยม พบว่ามีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบค่อนข้างสูง มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายด้านของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัตตนิยม แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม พบว่าอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่เป็นแบบประชาธิปไตยมีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับนักศึกษา ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบอัครนิยม และแบบเสรีนิยม ตามลำดับ นอกจากนี้อาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบประชาธิปไตยยังมีความพึงพอใจสูงอีกสามด้านคือ ด้านความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารขององค์กรและด้านการได้รับความยอมรับนับถือ แต่ในสองด้านแรกนั้นอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบอัครนิยมและเสรีนิยมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากัน ส่วนในด้านที่สามคือ ด้านการไต่ถามรับนับถืออาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบเสรีนิยมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบอัครนิยม

ส่วนอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบเสรีนิยมมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบประชาธิปไตย และแบบอัครนิยมตามลำดับ

สำหรับอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบอัครนิยมมีความพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับความก้าวหน้าอยู่ในระดับเดียวกับอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบเสรีนิยม และสูงกว่าอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบประชาธิปไตย

ตาราง 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัครนิยม แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม

แหล่งเปรียบเทียบ	df	ss	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	11,971.00	5,985.50	2.87
ภายในกลุ่ม	239	497,972.91	2,083.57	
รวม	241	509,943.91		

$$(\alpha .05 = 3.04)$$

จากตาราง 6 เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ปรากฏว่า ค่า F น้อยกว่า $\alpha.05$ (3.04) จึงไม่ปรากฏความแตกต่างของความ
พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัตตนิยม แบบ
ประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน
ที่ตั้งไว้

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมาย

การศึกษานี้เพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ว่าอยู่ในระดับใด และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัตถนิยม แบบเสรีนิยม และแบบประชาธิปไตย ว่าแตกต่างกันหรือไม่

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูภาคใต้ จำนวน 15 คน และอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ จำนวน 280 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 295 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลมี 2 ฉบับคือ

1. เครื่องมือวัดลักษณะผู้นำ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามวัดลักษณะผู้นำของ ณรงค์ รณียกุล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Verbal Projective Technique มี 3 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมแล้ว
2. เครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของ ประสक्ति นิยากร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีค่ากับความสำคัญ 5 ระดับ จำนวน 74 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
2. หาค่าคะแนนที่ (Normalized T - score) ของลักษณะผู้นำแต่ละแบบ เพื่อจำแนกลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา
3. วิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่หัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัตถนิยม แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครุภาคใต้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านการรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ฐานะของอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และค่านโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
2. เมื่อทดสอบเพื่อจำแนกลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา ปรากฏว่าเป็นหัวหน้าแบบประชาธิปไตย 6 คน อัตถนิยม 5 คน และแบบเสรีนิยม 4 คน
3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่หัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัตถนิยม ประชาธิปไตย และเสรีนิยม ต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่หัวหน้าคณะวิชาแบบอัตถนิยมและแบบเสรีนิยม และปรากฏว่าอาจารย์ที่หัวหน้าคณะวิชาแบบเสรีนิยมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด
4. เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจเป็นรายด้าน ปรากฏว่าอาจารย์ที่หัวหน้าคณะวิชาแบบอัตถนิยมมีความพึงพอใจสูงในด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และด้านฐานะของอาชีพ

มีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบประชาธิปไตย พบว่ามีความพึงพอใจสูงในด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบเสรีนิยม พบว่ามีความพึงพอใจสูงในด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน และสภาพการทำงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละด้านของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบอัตตนิยม ประชาธิปไตย และเสรีนิยม พบว่าอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบประชาธิปไตย มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับนักศึกษา ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบอัตตนิยมและแบบเสรีนิยม ตามลำดับ นอกจากนี้อาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบประชาธิปไตยมีความพึงพอใจสูงสุดอีกสามด้านคือ ด้านความรับผิดชอบ นโยบาย และการบริหารของหน่วยงานและด้านการได้รับความยอมรับนับถือ แต่ในสองด้านแรกนั้นอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบอัตตนิยมและเสรีนิยมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากัน ส่วนในด้านที่สามคือการได้รับความยอมรับนับถือ อาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบเสรีนิยมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบอัตตนิยม ส่วนอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบเสรีนิยมมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบประชาธิปไตยและแบบอัตตนิยม ตามลำดับ สำหรับอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบอัตตนิยมมีความพึงพอใจในด้านโอกาสที่จะได้รับ

ความก้าวหน้าในระดับเดียวกันกับอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบเสรีนิยม ซึ่งสูงกว่าอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบประชาธิปไตย

5. เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่ว่าอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่ปลุกปั้นขึ้นมาแบบอัตถนิยมประชาธิปไตย หรือเสรีนิยมก็ตาม ต่างก็มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ในตำแหน่งการทำงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำทั้งสิ้น

6. เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบต่าง ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

การอภิปรายผล

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ฐานะของอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยครั้งนี้มีทั้งส่วนที่สอดคล้องและส่วนที่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ประสัคคี นิยากร (2512 : 57) ซึ่งพบว่าความพึงพอใจโดยส่วนรวมของอาจารย์ในวิทยาลัยครูทั่วประเทศอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำ แต่ในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นผลเนื่องมาจากการปรับปรุงอัตราเงินเดือนที่รัฐบาลกระทำติดต่อกันมาหลายครั้ง ทำให้ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนของอาจารย์สูงขึ้น คืออยู่ในระดับปานกลาง และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารวิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ปี พ.ศ. 2518 ทำให้บทบาทของวิทยาลัยครูกว้างขวางขึ้นกว่าเดิม กล่าวคือนอกจากมีหน้าที่ในการผลิตครูแล้ว วิทยาลัยครูยังมีหน้าที่ทำการวิจัย ส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคมอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความพึงพอใจในด้านฐานะของอาชีพ และด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวซึ่งอยู่ในระดับสูงด้วยนั้นอาจเป็นผลเนื่องมาจากสวัสดิการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยครูให้โดยเฉพาะบ้านพัก

เนื่องจากวิทยาลัยครุภาควิทยาได้เกือบทั้งหมดตั้งอยู่แถบชานเมือง และนอกเมือง วิทยาลัยครูทุกแห่งจึงมีบ้านพักจำนวนมาก ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่มีบ้านพักอยู่ในบริเวณของวิทยาลัย ซึ่งช่วยแก้ปัญหาการเดินทางไปทำงานและการเสียค่าเช่าบ้าน ตลอดจนความห่วงใยของสมาชิกในครอบครัวได้อีกด้วย

เกี่ยวกับลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา แม้ว่าหัวหน้าคณะวิชาจะมีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบอัตตนิยม และแบบเสรีนิยมก็ตาม แต่มีจำนวนใกล้เคียงกันมาก กล่าวคือหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตยมีจำนวน 6 คน แบบอัตตนิยม 5 คน และแบบเสรีนิยม 4 คน ซึ่งทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากแบบแผน และโครงสร้างของสังคมไทยที่ขาดการอบรมปลูกฝังบุคลิกภาพประชาธิปไตยให้แก่สมาชิกของสังคมมาตั้งแต่เด็ก ทั้งในสถาบันครอบครัว และสถาบันทางสังคม แต่กลับปลูกฝังบุคลิกภาพแบบอัตตนิยมและเสรีนิยมโดยไม่รู้สึกตัว ดังที่ ลิซิท ซีระเวกิน (2516 : 9 - 10) ได้ศึกษาพบว่าคนไทยชอบอำนาจนิยมและอิสรวินิยม ไม่ค่อยคำนึงถึงผู้อื่นเท่าที่ควร จนถึงประโยชน์ที่ตัวเองจะได้รับเสียก่อน แม้ว่าค่านิยมเหล่านี้จะมีอยู่จริงในสังคมไทยแต่ค่อนข้างด้อยลงทุกที ซึ่งทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้ประชาชนมีความตื่นตัวในระบบประชาธิปไตยมากขึ้นทุกที และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ผู้นำเกิดความสำนึกในทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยสูงขึ้นซึ่งนับเป็นแนวโน้มที่ดี อย่างไรก็ตามการปลูกฝังบุคลิกภาพประชาธิปไตยให้แก่สมาชิกในสังคมจะต้องผ่านขั้นตอนในทางปฏิบัติอีกมากมายและคงต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนานพอสมควร

จากการศึกษาค้นคว้านี้พบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัตตนิยม แบบเสรีนิยม และแบบประชาธิปไตย ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ วอร์ริก (Warrick. 1973 : 3095 - A) ซึ่งพบว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมากที่สุด และพบว่าสมาชิกมีความพึงพอใจในผู้นำแบบอัตตนิยมมากกว่าผู้นำแบบเสรีนิยม แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ รณนิกุล (2515 : 32 - 33) ที่พบว่าขวัญหรือกำลังใจของครูที่มีครูใหญ่แบบอัตตนิยม แบบเสรีนิยม และแบบประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด

การผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจ เนื่องมาจากหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูได้มาจากการเลือกตั้งของอาจารย์ในคณะนั้น ๆ อาจารย์ส่วนใหญ่จึงยอมรับ แม้หัวหน้าคณะวิชาคนนั้นจะไม่มีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตยก็ตาม นอกจากนั้นกานินแบบอำนาจนิยม และ อิสระนิยม ซึ่งมีอยู่ในสังคมไทยก็ทำให้ผู้นำแบบอัตถินิยม และ เสรีนิยมได้รับการยอมรับจากสังคมได้โดยง่าย แม้ว่าจะไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแตกต่างกันดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่จากการพิจารณาความเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้งสามกลุ่มดังกล่าวก็พอมองเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบประชาธิปไตยสูงกว่าอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบอัตถินิยมและเสรีนิยม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อ เสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานอยู่มาก

จากผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ที่อยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นการสมควรที่ผู้บริหารวิทยาลัยครูจะได้ให้ความสนใจในการปรับปรุงและยกระดับความพึงพอใจของอาจารย์ให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของคณาจารย์และประสิทธิผลของวิทยาลัยครูให้สูงขึ้น การยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ให้สูงขึ้นนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยครูภาคใต้ควรปรับปรุงความพึงพอใจของอาจารย์ที่อยู่ในระดับต่ำหรือค่อนข้างต่ำ ซึ่งได้แก่

1.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บริหารวิทยาลัยครูภาคใต้ควรพยายามอย่างเต็มที่ในอันที่จะส่งเสริมให้อาจารย์มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งอาจทำได้โดยการเพิ่มโอกาสในการศึกษาต่อแก่อาจารย์ให้มากขึ้นกว่าเดิม วิธีที่จะเพิ่มโอกาสดังกล่าววิธีหนึ่งที่น่าจะกระทำได้ก็คือ การทำความตกลงกับมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ หรือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา จัดโครงการศึกษาระดับปริญญาโทในภาคฤดูร้อนขึ้นที่มหาวิทยาลัยดังกล่าว ถ้าโครงการนี้เป็นไปได้ โอกาสที่อาจารย์

วิทยาลัยครูภาคใต้จะได้ศึกษาในระดับปริญญาโทก็จะสูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์จะได้ใช้เวลาว่างในตนเองไปภาคปลายศึกษาเพิ่มเติมได้โดยไม่กระทบกระเทือนงานสอนและสิทธิในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอีกด้วย นอกจากนี้วิธีการดังกล่าวผู้บริหารวิทยาลัยครูภาคใต้ควรสนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำรา แบบเรียน และวิจัยทางการศึกษาให้มากขึ้น ซึ่งนอกจากเป็นผลดีต่อการสอนแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานได้อีกทางหนึ่งด้วย อนึ่งในการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ นั้นควรใช้หลักคุณธรรมเป็นแนวทาง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงานได้เต็มที่

✓ 1.2 นโยบายและการบริหารงานของวิทยาลัย ในการกำหนดนโยบายของวิทยาลัย ผู้บริหารไม่ควรกำหนดเสียเองทั้งหมด แต่ควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการวิทยาลัย ซึ่งส่วนหนึ่งได้มาจากการเลือกตั้งของอาจารย์ได้มีส่วนในการกำหนดนโยบายด้วย นโยบายที่กำหนดขึ้นนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ของส่วนรวม และจะต้องชี้แจงให้อาจารย์ทั้งหมดเข้าใจนโยบายดังกล่าวอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้อาจารย์ซักถามนโยบายที่ไม่แจ่มชัด เปิดโอกาสให้อภิปรายและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เมื่ออาจารย์ส่วนใหญ่เข้าใจและยอมรับนโยบายนั้นแล้ว ผู้บริหารควรจัดพิมพ์นโยบายดังกล่าวแจกให้อาจารย์อย่างทั่วถึง เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป และผู้บริหารจะต้องติดตามผลอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะได้ทราบว่านโยบายใดได้ถูกนำไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด และนโยบายข้อใดที่ไม่ได้รับการปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุใด เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงหรือแก้ไขนโยบายนั้นเสียใหม่ถ้าพบว่านโยบายดังกล่าวไม่เหมาะสม สำหรับการบริหารงานนั้นจะต้องบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายที่ได้ประกาศไปแล้วอย่าง เป็นระบบหรือกระบวนการ กล่าวคือ เมื่อได้มอบหมายนโยบายและภาระหน้าที่ให้แก่คณะวิชา ภาควิชา หรืออาจารย์ผู้ใดไปแล้ว ผู้บริหารจะต้องประสานงานติดตามผลการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือให้กำลังใจ และประเมินผลงาน เพื่อจะได้ทราบว่างานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอุปสรรคปัญหาหรือข้อบกพร่องใด ๆ ที่ควรปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ และยังใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

✓ 1.3 เงินเดือน แม้ว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราเงินเดือนให้แก่อาจารย์ก็ตาม แต่ผู้บริหารก็ควรหาทางบรรเทาความเดือดร้อนในเรื่องค่าครองชีพของอาจารย์เท่าที่สามารถจะกระทำได้ วิธีการที่ควรพิจารณามีหลายวิธี เช่น การจัดตั้งร้านค้าสหกรณ์ขึ้นในวิทยาลัย โดยให้อาจารย์ตลอดทั้งนักศึกษาและคนงานภารโรงของวิทยาลัยเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหกรณ์ นอกจากนี้วิทยาลัยครูจัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ โดยการชักชวนอาจารย์ที่สนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิก ซึ่งก็อาจเป็นทางหนึ่งที่จะบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงินของอาจารย์ได้

1.4 สภาพการทำงาน เกี่ยวกับสภาพการทำงานควรปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ ประการแรกห้องทำงานหรือห้องพักอาจารย์ ควรให้อาจารย์มีห้องพักที่เป็นสัดส่วน มีเครื่องอำนวยความสะดวกตามสมควร และควรจัดเจ้าหน้าที่ให้ทำความสะอาดห้องพักอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ ประการที่สองเกี่ยวกับการสอน ควรจัดอัตราเงินเดือนของอาจารย์ในแต่ละภาควิชาให้เหมาะสมเพื่อให้อาจารย์ในแต่ละภาควิชามีชั่วโมงสอนใกล้เคียงกัน ควรสนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์จัดทำคู่มือการสอน ชุดการสอน อุปกรณ์การสอน ให้ครบทุกรายวิชา และเปิดโอกาสให้อาจารย์ให้บริการโสตทัศนวัสดุของวิทยาลัยให้สะดวกและกว้างขวางขึ้น เกี่ยวกับการวิจัยวิทยาลัยควรจัดหาทุนเพื่อการวิจัยให้แก่คณะวิชาต่าง ๆ และให้อาจารย์ในคณะวิชาที่สนใจร่วมกันจัดทำการศึกษาวิจัยในโครงการเดียวกัน ส่วนการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้การศึกษาแก่ชุมชนให้กว้างขวางขึ้น และควรติดต่อกับสถานวิทย์โทรทัศน์เพื่อขอเวลาสำหรับให้อาจารย์ของวิทยาลัยใช้เผยแพร่ความรู้ ศิลปวัฒนธรรม แก่ชุมชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

✓ 1.5 วิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาพึงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจช่วยการบังคับโดยตรง แต่ควรใช้จิตวิทยาและหลักมนุษยสัมพันธ์ให้มาก เกี่ยวกับจิตวิทยา ผู้บังคับบัญชาควรหาความรู้ในเรื่องความต้องการของมนุษย์ ความแตกต่างระหว่างบุคคล การเสริมแรงมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปกครองบังคับบัญชา การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดความสามัคคี ความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน

อันเป็นพื้นฐานในการปกครองบังคับบัญชาช่วยให้การปกครองบังคับบัญชาเป็นไปด้วยความราบรื่น ไม่ต้องใช้อำนาจบังคับโดยตรง นอกจากใช้จิตวิทยาและหลักมนุษยสัมพันธ์แล้ว ผู้บังคับบัญชาก็ต้องใช้หลักคุณธรรมเป็นแนวทางในการปกครองบังคับบัญชาด้วย กล่าวคือในการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ หรือการพิจารณาความผิดทางวินัย ควรกระทำด้วยความเที่ยงธรรม ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีระบบการรวบรวมข้อมูลในต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาก็ต้องหาทางส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน วิทยฐานะของอาจารย์อยู่เสมอ ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการขึ้นบ่อย ๆ การส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อ การกระตุ้นให้อาจารย์เร่งตำรา ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมออันเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้อาจารย์มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

✓ 1.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การที่อาจารย์จะมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาและของอาจารย์เองด้วย กล่าวคือผู้บังคับบัญชาก็ต้องเอาใจใส่การปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจจะทำได้โดยการนิเทศงาน การให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยเมื่ออาจารย์ปฏิบัติงานได้ดี ปลุกปลอบให้กำลังใจเมื่ออาจารย์ประสบกับความยากลำบากในการทำงานหรือไม่ประสบความสำเร็จตามจุดหมายของงาน มีการประสานงานกับอาจารย์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้อาจารย์เกิดความมั่นใจและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นที่มีประโยชน์และมีเหตุผลของอาจารย์ ผู้บังคับบัญชาก็ควรรับฟัง ควรจัดให้มีการประชุมอาจารย์ทั้งหมดตามวาระและโอกาสอันควร เพื่อจะได้มีทั้งเกิดความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ตรงกัน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีความจริงใจ มีความปรารถนาดี มีความสนิทสนมกับอาจารย์ มีความเข้าใจอาจารย์แต่ละคนเป็นอย่างดี เอาใจใส่ความเป็นอยู่ส่วนตัวของอาจารย์ ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่ออาจารย์ประสบกับความยากลำบาก และพยายามหาโอกาสพบปะสังสรรค์กับอาจารย์ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยสนิทสนม มีความรู้สึกเป็นกันเอง ซึ่งจะนำมาซึ่งความเชื่อถือไว้วางใจในกันและกันมากขึ้น ทางฝ่ายอาจารย์เองก็ต้องปฏิบัติตนให้มี

ความสัมพันธ์อันดีกับผู้นับถือนับว่าช่วย ซึ่งอาจจะทำได้โดยการรับฟังข้อเท็จจริงที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ หากไม่เข้าใจหรือมีความข้องใจในเรื่องใดควรปรึกษากับผู้นับถือนับว่าโดยตรง ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์ผู้นับถือนับว่าโดยใช้อารมณ์หรือความรู้สึกส่วนตัว เพราะการกระทำเช่นนั้นก่อให้เกิดความแตกแยกและไม่เข้าใจกันมากยิ่งขึ้น ถ้ามีความจำเป็นจะต้องวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานของผู้นับถือนับว่าควรกระทำอย่างแนบเนียน สุภาพ และมีเหตุผลเพียงพอ

1.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ผู้บริหารวิทยาลัยครูในภาคใต้ควรหาทางส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้สอนในภาควิชาหรือในรายวิชาที่ตรงกับวุฒิหรือความรู้ความสามารถของแต่ละคน เปิดโอกาสและส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อทั้งภายในและในต่างประเทศ ปรับปรุงหอสมุดให้ทันสมัยเพื่อให้อาจารย์ใช้เป็นแหล่งค้นคว้าประกอบการเขียนตำราและการวิจัย พิจารณาอนุมัติให้อาจารย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้สอนในระดับปริญญาตรี และเป็นวิทยากรเพื่อบริการทางวิชาการแก่ชุมชนให้มากขึ้น ปรับปรุงระบบการพิจารณาความดีความชอบให้มีความยุติธรรมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้อาจารย์ที่มีผลงานดีเด่นในรอบปีได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม และในกรณีที่อาจารย์ขอโอนหรือย้ายไปรับราชการที่อื่นซึ่งมีโอกาสที่จะก้าวหน้าดีกว่าก็ไม่ควรใช้นโยบายปิดกั้นที่เข้มงวดจนเกินไป

1.8 ความสำเร็จของงาน ผู้บริหารวิทยาลัยครูในภาคใต้ควรใช้ความพยายามให้มากยิ่งขึ้นในอันที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์แต่ละคนประสบความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ ซึ่งอาจจะทำได้โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ให้การนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานด้านอื่น ๆ ของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เช่น จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต การจัดทำนิตยสาร การบริการทางด้านการสอนและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ควรหาทางให้อาจารย์ทำงานในรูปแบบของโครงการให้มากขึ้น เพื่อสะดวกในการทำงานและการประเมินผลงานของอาจารย์ และควรส่งเสริมให้มีการใช้กระบวนการกลุ่ม

ในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้อาจารย์ได้ร่วมมือร่วมใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานและประสบความสำเร็จร่วมกันด้วย

ที่กล่าวมานี้เป็นงานด้านต่าง ๆ ที่ผู้บริหารวิทยาลัยครูในภาคใต้ควรหาทางปรับปรุงแก้ไขโดยเร่งด่วน ส่วนด้านอื่น ๆ ที่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของอาจารย์อยู่ในระดับสูงอยู่แล้วคือ ด้านลักษณะของงาน ฐานะของอาชีพ ความรับผิดชอบ และความเป็นอยู่ส่วนตัว ก็จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

2. เกี่ยวกับลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา พบว่าลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูภาคใต้ เป็นแบบอัตตนิยม 5 คน แบบประชาธิปไตย 6 คน และแบบเสรีนิยม 4 คน ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่ามีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัตตนิยมและแบบเสรีนิยม ซึ่งจัดว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ควรปรับปรุงถึง 9 คน จากจำนวนหัวหน้าคณะวิชาในกลุ่มตัวอย่าง 15 คน แม้ว่าจะไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัตตนิยม แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม แต่จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้งสามกลุ่มซึ่งแยกตามลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตยสูงกว่าอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบอัตตนิยม และเสรีนิยม ตามลำดับ เกือบทุกด้าน จึงเป็นการสมควรที่จะได้ปรับปรุงลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาให้เป็นแบบประชาธิปไตย ซึ่งผู้วิจัยใครขอเสนอแนะวิธีการดังต่อไปนี้

2.1 จักให้มีการอบรม สัมมนาผู้บริหารระดับหัวหน้าคณะวิชา อาจจะเป็นภาคเรียนละครั้งหรือปีละครั้ง โดยเน้นการฝึกอบรมด้านทักษะและเทคนิคที่จำเป็นในการบริหารงานโดยวิธีทางประชาธิปไตย

2.2 ส่งเสริมให้หัวหน้าคณะวิชาได้มีโอกาสไปทำงานในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อจะได้แลกเปลี่ยนแนวความคิดใหม่ ๆ ในการบริหาร ก่อให้เกิดประสบการณ์และแรงบันดาลใจอันว่าเห็นในการปรับปรุงการบริหารคณะวิชาของตนต่อไป

2.3 ส่งเสริมให้หัวหน้าคณะวิชาไปศึกษาต่อในสาขาวิชาบริหาร การศึกษาทั้งในและนอกประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และแนวความคิดใหม่ ๆ ทางการบริหารการศึกษา ซึ่งจะเป็ผลประโยชน์โดยตรงต่อการปรับปรุงการบริหารงาน ในคณะวิชาของทมิให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เกี่ยวกับการวิจัยในครั้งต่อไป ควรจะไ้วิจัยเรื่องนี้ในกลุ่มวิทยาลัยครูอื่น ๆ หรือในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- โกศล มีคุณ รูปแบบของผู้นำและสภาวะการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อขวัญและผลผลิตของกลุ่ม
ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2518, 55 หน้า อัสสัณเณ
จรรยาดี งามญาติ ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำของอาจารย์ใหญ่กับบรรยากาศ
องค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ 2519, 67 หน้า อัสสัณเณ
- จรุง ผาสุวรรณ, ดร. "อาชีพครูอาชีพศึกษา" ใน งานกรรพาศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 36
หน้า 60 - 70 โรงพิมพ์กรุงสฤษ 2516
- ณรงค์ รมณียกุล การศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจ
ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ 2517, 34 หน้า อัสสัณเณ
- ปิ่น มาลากุล, ม.ล. "บทนำ" ใน การปฏิรูปการศึกษา ฉบับรายงานของคณะกรรมการ
วางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา โรงพิมพ์วัฒนาพานิชย์ 2518, 294 หน้า
- ประกอง กรรณสุต สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ 2513,
159 หน้า
- ประศักดิ์ นียากร สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ปริชญานิพนธ์ ค.ม.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 127 หน้า อัสสัณเณ
- ปราณี อารยะศาสตร์ ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยสังกัด
กรมอาชีวศึกษา ปริชญานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 165 หน้า
อัสสัณเณ
- พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 ฉบับพิเศษ
ตอนที่ 48 : 23 27 กุมภาพันธ์ 2518
- วิทยุโธ สาร หลักการบริหารการศึกษา โรงพิมพ์วัฒนาพานิชย์ 2516, 695 หน้า

วีระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ปรินทิพพ์ กทม.

2519, 76 หน้า อักษรนา

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2516,

531 หน้า

สุภรณ์ ศรีพหล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร 2519, 38 หน้า

โสภา ชูพิกุลชัย และ อรทัย ชื่นมณย์ จิตวิทยาสังคม รวมคำแหง 2515, 236 หน้า

Applewhite, P.B. Organizational Behavior. New York, Prentice - Hall Inc., 1965. 741 p.

Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, N.J., Prentice - Hall, 1959. 399 p.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. New York, McGraw - Hill Book Co., 1971. 446 p.

Garrett, Henry E. Statistics in Psychology and Education. Bombay, Vakils, Feffer and Sinons Private, Ltd., 1967. 491 p.

Ghiselli, Edwin E. and Brow, Clarence W. Personnel and Industrial Psychology. New York, McGraw - Hill Book Co., 1955. 416 p.

Hays, William L. Statistics for Psychologists. New York, Holt, Rineheart and Winston, Inc., 1963. 719 p.

Herzberg, F. Mausner, B. and Snyderman, B.B. The Motivation to work. New York, John Wiley and Sons, Inc., 1959. 389 p.

Lewin K, Lippit R. and White R. "Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climate," Journal of Social Psychology. p. 271 - 299. 1939.

Likert, Rensis. The Human Organization. New York, McGraw - Hill Inc., 1967. 258 p.

Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York, Harper and Brothers, 1954. 411 p.

Mehrens, William A. and Ebel Robert L. Principles of Educational and Psychological Measurement. Chicaco, Rand Mc. Nolly, 1967. 438 p.

- Morse, N.C. and Reimer E. "The Experimental Change of a Major Organizational Variable," Journal of Abnormal and Social Psychology. p. 120 - 129. 1955.
- Newcomer, Mabel. The Big Business Executive. p. 44 - 45 New York, Columbia University, 1955.
- Negro, Felix B. Public Administration. New York, McGraw - Hill Book Co., 1969. 463 p.
- Secord, Paul F. and Backman, Carl W. Social Psychology. New York, McGraw - Hill Book Co., 1970. 613 p.
- Sergiovani, Thomas J. "Factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers," Exploration in Education Administration. p. 191 - 207. 1973.
- Shaw, M.E. "A Comparison of Two Types of Leadership in Various Communication Net," Journal of Abnormal and Social Psychology. p. 127 - 134. 1955.
- Uris, Auren. Technique of Leadership. New York, McGraw - Hill Book Co., 1964. 239 p.
- Walker, Charles R. and Guest, Robert H. The Man on The Assembly Line. Harward University Press, 1966. 370 p.
- Warrick, Doniad Dean. "The Effect of Leadership Style and Adaptability on Employee Performance and Satisfaction," Dissertation Abstracts, Vol.33 No.7 January, 1973.
- Yoder, Dale. and Others. Hand Book of Personnel Management and Labour Relation. New York, McGraw - Hill Co., 1958. 630 p.
- Zaleznic, Abraham. and Others. Motivation Productivity and Satisfaction of Workers. Harward University Press, 1958. 210 p.

การคำนวณ

แบบสอบถามลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา โปรดตอบให้ครบทั้งสองตอน

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัว
โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ซึ่งตรงกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| วิทยาลัยครูที่ท่านสังกัด | ☐ | วิทยาลัยครูสงขลา |
| | ☐ | วิทยาลัยครูยะลา |
| | ☐ | วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช |
| | ☐ | วิทยาลัยครูภูเก็ต |
| | ☐ | วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี |
| คณะวิชาที่ท่านสังกัด | ☐ | คณะวิชาครุศาสตร์ |
| | ☐ | คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ |
| | ☐ | คณะวิชาวิทยาศาสตร์ |

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา

แบบสอบถามตอนนี้มีทั้งหมด 30 ข้อ ในการตอบจะกองตอบให้ครบทั้ง 30 ข้อ
จึงจะสมบูรณ์ ในแต่ละข้อให้เลือกเพียง 1 คำตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อ ก, ข
หรือ ค. ของแต่ละคำถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นการกำหนดสถานการณ์มาให้ เพื่อให้
ให้ท่านพิจารณาเลือกคำตอบตามความรู้สึกของท่าน คำตอบในแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดผิด
เพราะถือว่าแต่ละคำตอบเป็นแบบของการตัดสินใจที่ต่างกันออกไป

1. อาจารย์ในคณะของท่านนำเอกสารต่าง ๆ ออกจากห้องทำงานของท่านขณะที่ท่านไม่อยู่ ท่านจะปฏิบัติเช่นไร
 - ก. เขียนป้ายไว้ว่า "ห้ามหยิบก่อนได้รับอนุญาต"
 - ข. ปรึกษากับคณะอาจารย์ในคณะของท่าน
 - ค. ชี้แจงให้อาจารย์ทราบถึงเรื่องสิทธิและหน้าที่ของเขา
2. ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติงานของท่านในรอบปีที่ผ่านมาดีเกินกว่าคนอื่น ๆ จึงทำให้ท่านมีความหวังว่าจะได้เลื่อนเงินเดือนสองขั้น แต่ผลปรากฏว่าท่านได้เลื่อนเงินเดือนเพียงขั้นเดียว ท่านจะปฏิบัติอย่างไร
 - ก. เก็บความรู้สึกไว้ในใจ ด้วยการไม่บอกให้คนอื่นได้ยิน
 - ข. ท้ารื้อกับคณะอาจารย์เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่ผ่านมา
 - ค. ขอคุณหลักเกณฑ์และการตัดสินใจจากผู้อยู่บังคับบัญชา เมื่อมีโอกาส
3. อาจารย์บางท่านนำอุปกรณ์การสอนไปใช้แล้ว เก็บไว้ไม่เป็นระเบียบ ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
 - ก. ท่านเก็บอุปกรณ์การสอนให้เป็นที่เรียบร้อยเสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่อาจารย์อื่น ๆ
 - ข. นำปัญหานี้เข้าเสนอในที่ประชุมอาจารย์เพื่อหาข้อสรุปที่เหมาะสม
 - ค. เก็บความรู้สึกไม่พอใจไว้ โดยหวังว่าอาจารย์คงจะสำนึกเองได้
4. ท่านทราบว่าอาจารย์บางคนในคณะของท่านมีความบาดหมางกันมานาน ท่านต้องการให้เขากันดีกัน ท่านจะปฏิบัติอย่างไร
 - ก. ออกคำสั่งให้อาจารย์ที่บาดหมางกันได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ
 - ข. ขอความร่วมมือจากอาจารย์คนอื่น ๆ ให้ช่วยหาทางให้เขากันดีกัน
 - ค. ทำเป็นไม่รู้ไม่เห็นเสีย เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องส่วนตัวของเขา

5. อาจารย์ในคณะของท่านคนหนึ่ง ขำพบท่านและบรรยายความในใจให้ท่านฟังว่า เขาทำงานมานานถึงสิบปีแล้ว ยังไม่เคยได้เลื่อนเงินเดือนสองชั้นเลย นี่ขอให้ท่านช่วยให้เขาได้เลื่อนเงินเดือนสองชั้นสักครั้ง ท่านจะปฏิบัติอย่างไร
 - ก. แสดงความเห็นใจ และรับปากว่าจะขอให้ในไม่นาน
 - ข. แสดงความเห็นใจ และอธิบายหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสองชั้นให้เขาเข้าใจ
 - ค. ปลอบใจให้เขาทำความดีต่อไป
6. อาจารย์ในคณะของท่านกำลังตัดสินใจว่า ปีภาคเรียนนี้จะไปทัศนศึกษาที่ใดจึงจะเหมาะสม ท่านมีความประสงค์จะไปเชียงใหม่ ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
 - ก. เสนอความเห็นว่าเห็นของท่าน และยอมปฏิบัติตามมติของที่ประชุม
 - ข. เสนอให้อาจารย์ไปทัศนศึกษาที่เชียงใหม่ เพราะมีสถานที่ที่น่าสนใจหลายแห่ง
 - ค. ปลอบยให้คณะอาจารย์ตัดสินใจกันเอง ท่านพร้อมที่จะไปด้วย
7. อาจารย์ในคณะของท่านคนหนึ่งมาทำงานสายเป็นประจำ ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
 - ก. กล่าวตักเตือน และถามสาเหตุมาสายของอาจารย์คนนั้น
 - ข. ทานสอนแทน 1 - 2 ครั้ง อาจารย์คนนั้นจะเกิดความละอายและเกรงใจ
 - ค. พยายามรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันไว้ โดยวางเฉยไว้ก่อน
8. อาจารย์ชายคนหนึ่งในคณะของท่านได้ฉวยโอกาสสมยอม ท่านไม่พอใจ ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
 - ก. ให้อาจารย์คนนั้นแสดงความคิดเห็นส่วนตัวของเขา และแก้ไขตัวเอง
 - ข. เก็บความรู้สึกไม่พอใจไว้เพื่อถนอมน้ำใจกัน
 - ค. เรียกอาจารย์คนนั้นมาพบ พร้อมกับชี้แจงระเบียบการแต่งกายของข้าราชการให้อาจารย์คนนั้นทราบ

9. บรรยายภาคนิที่ที่ประชุมอาจารย์ของคณะของท่าน มักจะเป็นเช่นใด
- หัวหน้าคณะวิชาซึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน มักจะเป็นผู้พูดเสียเองเป็นส่วนใหญ่ อาจารย์คนอื่น ๆ เป็นผู้ฟัง
 - มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ตามหัวข้อที่กำหนดไว้ในระเบียบวาระการประชุม และในเรื่องสำคัญ ๆ มีการขมติจากที่ประชุมเสมอ
 - มีการอภิปรายนอกประเด็นบ่อย ๆ
10. อาจารย์ในคณะของท่านคนหนึ่งไปเปิดบัญชีเงิน เชื้อที่ร้านกาแฟหนึ่ง ในนามของท่าน โดยไม่บอกให้ท่านทราบก่อน ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- ถามอาจารย์คนนั้นว่าทำไมเขาจึงทำเช่นนั้น
 - หารือกับคณะอาจารย์ เพื่อหาทางไม่ให้เรื่องท่านองนี้เกิดขึ้นอีก
 - พยายามไม่เอ่ยถึงเรื่องนี้ เพราะจะเป็นที่หมายน้าใจกัน
11. เพื่อนของท่านบางคนไม่ชอบการบริหารของอธิการวิทยาลัยครูของท่าน แต่ท่านพอใจในวิธีการบริหารแบบนั้น ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- โอนอ่อนผ่อนตามความผิดเห็นของเพื่อน เพื่อมิให้เพื่อนข้องคับใจ
 - ชี้แจงเหตุผลที่ท่านพอใจ และพยายามโน้มน้าวความคิดของเพื่อนให้คล้อยตามความคิดของท่าน
 - จัดให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา เพื่อให้เพื่อนของท่านได้รับความคิดเห็นใหม่ ๆ
12. ท่านไปซื้อของที่ร้านค้าแห่งหนึ่งพบว่า คนขายของทอนเงินให้ท่านขาด ท่านไม่พอใจ ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- บอกคนขายทันทีว่าเขาทอนเงินให้ไม่ครบจำนวน
 - เก็บความไม่พอใจเอาไว้ กรวดค้อไปจะไม่ซื้อของที่ร้านนั้นอีก
 - ชี้แจงให้คนขายทราบถึงความผิดพลาดในการทอนเงินครั้งนั้น

13. ท่านทราบว่าอาจารย์ชายคนหนึ่ง ในขณะที่ของท่าน มีความสัมพันธ์ฉันท์คู่สาวกับนักศึกษาหญิงคนหนึ่ง ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- ก. ตั้งกรรมการสอบสวนความประพฤติของอาจารย์คนนั้น
 - ข. วางเฉยเสียเพราะเป็นเรื่องส่วนตัวของเขา
 - ค. เรียกอาจารย์คนนั้นมาพบให้เขาแสดงเหตุผลส่วนตัวและปรับปรุงตนเอง
14. ท่านสังเกตเห็นว่าภาวะเศรษฐกิจของอาจารย์ในขณะที่ของท่านไม่ค่อยมั่นคงนัก เพราะอาจารย์ชอบเข้าสโมสรมเป็นประจำ ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- ก. แนะนำหักเค้นด้วยความหวังดี ในเรื่องการใช้จ่ายของอาจารย์ในที่ประชุม
 - ข. ถือว่าเป็นเรื่องความพอใจของแต่ละบุคคลบังคับไม่ได้
 - ค. จัดกิจกรรมหรืองานพิเศษอย่างอื่น ๆ ให้อาจารย์ได้ทำโดยไม่ต้องเข้าสโมสรม
15. อาจารย์ในขณะที่ของท่านหลายคนไปสมัครสอบเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หากไปศึกษาต่อเกินสองคน จะทำให้อาจารย์ขาดไม่ครบชั้นเรียน ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- ก. มอบเรื่องนี้ให้ทางวิทยาลัยพิจารณาตามความเหมาะสม
 - ข. อนุญาตให้อาจารย์ไปสมัครสอบ โดยเสนอให้ทางวิทยาลัยบรรจุอาจารย์ใหม่แทน ถ้ามีผู้สอบได้เกินกว่าสองคน
 - ค. ประชุมตามความคิดเห็นของอาจารย์ในคณะเกี่ยวกับเรื่องนี้ ก่อนการตัดสินใจ
16. ท่านสังเกตว่าขณะนี้ท่านได้รับมอบหมายงานมากกว่าหัวหน้าคณะวิชาคนอื่น ๆ ทำให้ท่านไม่พอใจที่ต้องทำงานเพิ่ม ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- ก. ปฏิเสธไม่ยอมรับงานเพิ่ม
 - ข. จัดอภิปรายในที่ประชุมถึงปัญหาการทำงานเพื่อความเป็นธรรม
 - ค. ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จเพื่อความพอใจของผู้บังคับบัญชา
17. อาจารย์คนหนึ่ง ในขณะที่ของท่านชอบกล่าวว่าเราไม่สู้ภาพท่อนักศึกษาและบุคคลทั่วไป อยู่เสมอ ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- ก. กล่าวหักเค้นให้เขาแก้ไขปรับปรุงความประพฤติให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
 - ข. แนะนำให้เขารูจักวางตัวให้สอดคล้องกับระเบียบวินัยของครู
 - ค. ออหคต่อไปเพราะนิสัยบางอย่างของแต่ละคนยอมแก้ไขได้ยาก

18. คณะวิชาของท่านมีความราบรื่นตลอดมา แต่เมื่อมีอาจารย์ใหม่คนหนึ่งเข้ามาร่วมงาน ชอบอภิปรายโต้แย้งการทำงานของท่านอยู่เสมอ ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- เสนอขายอาจารย์คนนี้ออกจากคณะของท่าน เพราะเกรงว่าจะทำให้อาจารย์แตกความสามัคคี
 - รับฟังความคิดเห็นด้วยดี และหาทางให้อาจารย์คนนั้นได้ทำงานมากขึ้น
 - ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นให้ยุ่งยากใจ เพราะนำมาปฏิบัติในระบบราชการไม่ได้
19. ท่านพบว่าอาจารย์ของท่านคนหนึ่งตั้งใจทำการสอนดี แต่ขัดขวางกับการให้คะแนนตอนสอบ ทำให้นักศึกษาสอบตกจำนวนมาก ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- แนะนำให้อาจารย์คนนั้นใช้วิธีการประเมินผลหลาย ๆ วิธี
 - เห็นชอบกับคณะอาจารย์ให้แต่ละคนมีสิทธิพิจารณาผลการสอบของนักศึกษาที่ตนสอน
 - ปล่อยให้มันเป็นสิทธิของอาจารย์คนนั้นอย่างเต็มที่โดยไม่เกี่ยวข้อง
20. ท่านคิดว่าหัวหน้าภาควิชาควรไ้มาโดยวิธีใด
- ให้วิทยาลัยแต่งตั้ง
 - ให้อาจารย์ในภาควิชาเลือกตั้งหัวหน้าภาควิชาของตน
 - ท่านไม่เห็นความเห็นในเรื่องนี้ ปล่อยให้อาจารย์ในภาควิชาตัดสินใจกันเอง
21. การเลื่อนตำแหน่งของท่านทำให้ท่านต้องออกไปปฏิบัติราชการในวิทยาลัยครูแห่งอื่น แต่ท่านปรารถนาจะอยู่ที่วิทยาลัยครูนี้ต่อไป ท่านจะปฏิบัติอย่างไร
- ยอมรับและปฏิบัติตาม
 - ไม่ยอมรับการเลื่อนตำแหน่งครั้งนี้ แต่ขอให้พิจารณาเลื่อนให้ในครั้งต่อไป
 - ปรึกษารื้อกับครอบครัวของท่านแล้วจึงตัดสินใจ

22. มีอาจารย์บางท่านร้องเรียนว่าการแบ่งชั่วโมงสอนไม่เป็นธรรม ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- ท่านจัดการการสอนเสียเองในคราวต่อไป เพื่อให้อาจารย์แต่ละคนมีชั่วโมงสอนใกล้เคียงกัน
 - มอบหมายให้หัวหน้าภาควิชาเป็นผู้จัดการการสอนในภาควิชาของตน
 - ประชุมอาจารย์ทั้งคณะเพื่อปรึกษารื้อเกี่ยวกับเรื่องนี้
23. ขณะนี้ลูกชายของท่านกำลังจะจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ท่านไม่ทราบว่าจะให้เขาเรียนวิชาชีพใดดี ท่านจะอย่างไร
- แนะนำให้เขาเรียนแพทย์ เพราะเห็นว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและรายได้ดี
 - ให้เขาเลือกเรียนวิชาที่เขาชอบ
 - ปรึกษารื้อกับลูกชายของท่านก่อนที่จะตัดสินใจ
24. ขณะที่ประธานในที่ประชุมกำลังชี้แจงเรื่องสำคัญ มีกลุ่มอาจารย์คุยกันเสียงดัง ท่านไม่พอใจ ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- บอกอาจารย์กลุ่มนั้นอย่างสุภาพว่าให้เกรงใจคนอื่นบ้าง แล้วท่านเดินออกจากที่ประชุม
 - สงบหาที่ไว้วางใจการวางเฉยให้คนอื่นนับถือในการวางตัว
 - เสนอให้อาจารย์มีโอกาสซักถามประธานในเรื่องที่ไม่เข้าใจบางเรื่องก่อนเปิดการประชุม
25. ท่านได้รับบัตรสนเท่ห์กล่าวหาอาจารย์คนหนึ่งในขณะที่ของค่าน้อย ๆ ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- ไม่มีปฏิกิริยาใด ๆ เพราะถือว่าบัตรสนเท่ห์เชื่อถือไม่ได้
 - เรียกอาจารย์คนนั้นมาพบบอกให้เขาทราบว่ามีการกล่าวหาเขาทางบัตรสนเท่ห์ให้เขาแสดงความเห็นส่วนตัว และปรับปรุงตนเอง
 - เก็บเรื่องบัตรสนเท่ห์ไว้เป็นความลับ กอปรสอดส่องดูแลพฤติกรรมของอาจารย์คนนั้น เพื่อจะไต่ลงโทษทางวินัย ถ้าหากเขาทำผิดจริงตามข้อกล่าวหา

26. ท่านทราบว่าอาจารย์คนหนึ่ง ในขณะที่ท่านชอบพูดเรื่องการ เมืองในขณะที่ทำการสอนเป็นประจำ ท่านไม่พอใจ ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- เรียกอาจารย์คนนั้นมาพบและกล่าวตามปรามมิให้ทำเช่นนั้นอีก
 - ทำเป็นไม่รู้ไม่เห็นเสีย โดยถือว่าการ เบื้อง เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน
 - นำเรื่องนี้เข้าปรึกษาหารือในที่ประชุมอาจารย์เพื่อหาทางแก้ไขต่อไป
27. ท่านมีความประสงค์จะให้คณะวิชาของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาการขึ้นสักครั้งหนึ่ง เพื่อเผยแพร่ความรู้แก่ักศึกษาและประชาชนทั่วไป ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- ออกคำสั่งแต่งตั้งอาจารย์บางคนเป็นกรรมการในการจัดนิทรรศการครั้งนี้
 - มอบหมายให้คณะอาจารย์ไปตกลงกันเองว่าจะจัดนิทรรศการ เรื่องใดและจัดอย่างไร
 - นำเรื่องนี้เสนอในที่ประชุมอาจารย์ภายในคณะ เพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการในการจัดนิทรรศการครั้งนี้
28. ท่านทราบว่า มีอาจารย์บางท่าน ในขณะที่ท่านชอบนำวัสดุอุปกรณ์บางอย่างของวิทยาลัย เช่น กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง ฯลฯ ไปใช้ส่วนตัวซึ่งไม่ชอบด้วยระเบียบของทางราชการ ท่านจะปฏิบัติอย่างไร
- แจ้งให้เจ้าหน้าที่พัสดุภัณฑ์ของวิทยาลัยทราบเพื่อควบคุมการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
 - วางเฉยเสีย เพราะเห็นว่าเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของแผนกพัสดุภัณฑ์ของวิทยาลัย
 - นำเรื่องนี้เข้าปรึกษาหารือในที่ประชุมของอาจารย์ในคณะของท่าน เพื่อหาทางแก้ไขต่อไป

29. ปีการศึกษาสมัครรับทุนการศึกษาจำนวน 3 คน แต่มีทุนการศึกษาอยู่เพียง 1 ทุน ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- ก. กัดเลือกนักศึกษาที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุดไว้คนหนึ่ง เพื่อเสนอชื่อให้ได้รับทุนการศึกษานั้น
 - ข. ให้นักศึกษาทั้ง 3 คนนั้นรับสลากไกรโชติก็ได้ได้รับทุนการศึกษานั้น
 - ก. แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งให้เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกนักศึกษายุติธรรมจะได้รับทุนการศึกษานั้น
30. นักศึกษาในคณะของท่านชุมนุมกันประท้วง เพราะไม่พอใจพฤติกรรมบางอย่างของอาจารย์ท่านหนึ่ง ท่านจะปฏิบัติเช่นใด
- ก. ประกาศให้นักศึกษาเข้าเรียนตามปกติ
 - ข. แจ้งให้อาจารย์ฝ่ายปกครองดำเนินการแก้ไข
 - ค. ให้นักศึกษาทั้งตัวแทนมาเจรจากับท่านและอาจารย์คนอื่น ๆ ในคณะเพื่อหาข้อยุติ

แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของท่าน โปรดตอบให้ครบทั้ง 2 ตอน

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ซึ่งตรงกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน

วิทยาลัยครูที่ท่านสังกัด

☐

วิทยาลัยครูสงขลา

☐

วิทยาลัยครูยะลา

☐

วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช

☐

วิทยาลัยครูภูเก็ต

☐

วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี

คณะวิชาที่ท่านสังกัด

☐

คณะวิชาครูศาสตร์

☐

คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

☐

คณะวิชาวิทยาศาสตร์

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โปรดตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงในแง่ปฏิบัติที่กำลังเป็นอยู่ในขณะนี้หรือตามความรู้สึกอันแท้จริงของท่าน

"มากที่สุด"

หมายความว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างแท้จริง

"มาก"

หมายความว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นอย่างมาก

"ปานกลาง"

หมายความว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง

"น้อย"

หมายความว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

"น้อยที่สุด"

หมายความว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยเลย

ในการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ
ที่ท่านเลือกเพียงข้อละเครื่องหมายเดียว ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๐	ท่านได้รับความสะดวกสบายใน การใช้ห้องน้ำห้องส้วมใน สถานศึกษาของท่าน		✓			
๐๐	ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นในการ ทำงาน ร่วมกับอาจารย์และ นักศึกษาที่			✓		

แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านพอใจผลการสอบของ นักศึกษาของท่านในรอบปี ที่ผ่านมา					
2	ท่านภูมิใจในผลงานของท่านใน รอบปีที่ผ่านมา					
3	การดำเนินงานตามโครงการ ต่าง ๆ ที่ท่านมีส่วนร่วมอยู่ด้วย ประสบความสำเร็จสมตาม จุดหมาย					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	นักศึกษาส่วนใหญ่ให้ความเคารพ นับถือท่าน					
5	เพื่อนร่วมงานส่วนมากให้ความ ยอมรับนับถือท่าน					
6	ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือท่าน					
7	ประชาชนโดยทั่วไปยอมรับนับถือท่าน					
8	ท่านรักงานสอน เป็นชีวิตจิตใจ					
9	ท่านใช้เวลาว่างจากการสอน ทำการ ศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ					
10	ท่านรักงานวิจัยและการ เขียนตำรา					
11	ท่านมีความสนใจที่จะให้บริการทาง วิชาการ แก่ชุมชนของท่าน					
12	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมมือ กับวิทยาลัยในการส่งเสริมท่านบำรู้ง ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น					
13	ท่านเตรียมการสอนอย่างรอบคอบ เสมอ					
14	ท่านตรวจแบบฝึกหัด รายงาน และ ข้อสอบอย่างถี่เสมอ					
15	ท่านวัดผลการ เรียนของนักศึกษา อย่างรอบคอบและสม่ำเสมอ					
16	ท่านส่งผลการสอบของนักศึกษาทัน ต่อเวลาเสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ					
18	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้น					
19	ท่านมีโอกาสร่วมสัมมนาทางวิชาการบ่อย ๆ					
20	ท่านเคยมีโอกาสดูไปศึกษาต่อ					
21	ท่านมีความพึงพอใจอัตราเงินเก็บที่ได้รับอยู่ขณะนี้					
22	ท่านมีส่วนได้รับผลประโยชน์จากการสอนภาคนอกเวลาและการอบรมวิชาชุดครูภาคฤดูร้อน (อ.ศ.ร.) อย่างเป็นธรรม					
23	ท่านคิดว่าวิทยาลัยจัดให้อาจารย์เข้าอบรมพักของวิทยาลัยอย่างเป็นธรรม					
24	ท่านมีความพอใจสวัสดิการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยจัดให้					
25	ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะทำการวิจัยค้นคว้าหรือแต่งตำรา					
26	ท่านคิดว่าท่านคงมีโอกาสได้เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27	ท่านเชื่อว่าถ้าท่านทำงานเต็มความสามารถ ย่อมมีโอกาสได้เงินเดือน เงินเดือนสองชั้น					
28	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสศึกษาต่อระดับ ปริญญาโทหรือปริญญาเอก					
29	ท่านคิดว่าท่านคงมีโอกาสได้สอนใน ระดับปริญญาตรี					
30	ท่านคิดว่าฐานะทางเศรษฐกิจและ สังคมของท่านจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ					
31	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับนักศึกษาที่ ท่านสอนและกับนักศึกษาโดยทั่วไป					
32	นักศึกษาชักชวนคำแนะนำจากท่าน บ่อย ๆ เมื่อเขามีปัญหา					
33	นักศึกษาในชั้นเรียนของท่านตั้งใจ เรียนดี					
34	ท่านไม่มีความรู้สึกหนักใจในความ ประพฤติของนักศึกษา					
35	ท่านหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของ นักศึกษาเสมอ					
36	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานใน สถานศึกษาแห่งนี้					
37	ท่านคิดว่าอาชีพของท่านศักดิ์ศรีไม่ น้อยกว่าอาชีพชั้นสูงอื่น ๆ					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
38	ท่านมีความรู้สึกว่าสังคมให้การยกย่องนับถืออาจารย์ในวิทยาลัย				
39	ท่านคิดจะรับราชการ อยู่ในวิทยาลัยครูตลอดไป				
40	ท่านเชื่อว่าอาจารย์วิทยาลัยครูมีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อสังคม				
41	ท่านกับผู้นับกับบัญชาเข้ากันได้ดี				
42	ผู้นับกับบัญชา เห็นการปฏิบัติงานของท่าน				
43	ผู้นับกับบัญชาปรึกษาหารือกับท่านบ่อย ๆ				
44	ผู้นับกับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของท่าน				
45	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านขอคำแนะนำจากผู้นับกับบัญชาเสมอ				
46	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี				
47	อาจารย์ส่วนใหญ่ในสถานศึกษาของท่าน ทำงานร่วมกันอย่างสนุกสนาน				
48	อาจารย์มีความสามัคคีกันดี ไม่มีการแบ่งเป็นพรรคพวกหรือเป็นชั้นวรรณะ				
49	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ชอบพาท่าน				

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
50	อาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือ กันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วน ตัวเป็นอย่างดี					
51	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติ งานและความเป็นอยู่ของท่าน					
52	ผู้บังคับบัญชามอบงานที่ตรงกับความสามารถ ของท่านให้ท่านทำ					
53	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความ ชอบของอาจารย์อย่างเป็นธรรม					
54	เมื่อท่านมีผลงานดีเกิน ผู้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยท่าน					
55	ผู้บังคับบัญชาของท่านแต่งตั้งอาจารย์ ให้มิตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยพิจารณาจาก ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
56	ในปัญหาที่สำคัญ ๆ ผู้บังคับบัญชาจะ ตัดสินใจร่วมกับคณะอาจารย์					
57	ท่านมีความพอใจนโยบายการผลิตราย ของกรมการฝึกหัดครูในปัจจุบัน					
58	ท่านเห็นว่าหลักสูตร ป.กค.สูง และ ปริญญาตรีที่วิทยาลัยใช้อยู่ในขณะนี้ เหมาะสมแล้ว					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
59	ท่านเห็นว่าโครงสร้างการบริหาร ของวิทยาลัยการคาม พ.ร.บ. วิทยาลัยการคามปัจจุบันเหมาะสมแล้ว					
60	ท่านเห็นชอบกับนโยบายของวิทยาลัย ของท่าน					
61	ท่านเห็นว่าห้องพักอาจารย์มีความ สะดวกสบายพอสมควร					
62	ท่านเห็นว่าจำนวนชั่วโมงสอนของ ท่านค่อนข้างดีพอสมควร ดีแล้ว					
63	ท่านเห็นว่าจำนวนนักศึกษาในชั้น เรียนของท่านมีความเหมาะสมแล้ว					
64	ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการมีสภาพที่ เหมาะสม					
65	ท่านพอใจเกี่ยวกับการบริการ เครื่องใช้สอยและวัสดุอุปกรณ์ ประกอบการเรียนการสอนที่วิทยาลัย จัดให้					
66	ท่านมีรายได้เพียงพอสำหรับใช้จ่าย ส่วนตัวและใช้จ่ายในครอบครัว					
67	ท่านมีบ้านพักที่สะดวกสบายพอสมควร					

ข้อ ลำดับ		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
66	ท่านมีสุขภาพแข็งแรงไม่เป็นอุปสรรค ต่อการปฏิบัติงาน					
69	ท่านเผชิญปัญหาต่าง ๆ ด้วยจิตใจ ที่เยือกเย็นหนักแน่นเสมอ					
70	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกใน ครอบครัวและญาติมิตรของท่าน					
71	ท่านสามารถเก็บข้อผิดพลาด รายไต่ของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
72	ท่านมั่นใจว่าท่านจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ให้ออกจากงาน					
73	ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกย้ายไป ที่อื่นโดยที่ท่านไม่สมัครใจ					
74	ท่านมั่นใจว่าบำเหน็จบำนาญที่จะได้ รับหลังจากออกจากงานแล้วเพียงพอ ในการดำรงชีพ					