

ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ปริญญานิพนธ์

ของ

ประทีป เจริญตันอารีย์

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

18 พ.ย. 2524

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2524

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำวันสัปดาห์พิจารณาปัญหานี้อย่างถี่ถ้วนแล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

.....*ศาสตราจารย์ ดร. สว่าง...*.....ประธาน

.....*ดร. อรุณ...*.....กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เพราะผู้วิจัยได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือ
อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตบางกูร
ที่กรุณาให้คำแนะนำ แนวความคิด และเสียสละเวลาเพื่อตรวจแก้ไข ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการ
ตอบแบบสอบถาม ตลอดจนผู้ที่ทำให้เกิดความบันเทิงใจ ให้ผู้วิจัยสนใจในเรื่อง "ขวัญ" นี้
ขอขอบคุณอาจารย์อรรณพ ศักดิ์เจริญรัตน์ ที่ได้กรุณาแนะนำและช่วยเหลือในการใช้เครื่อง
คำนวณกด อาจารย์สับโชค พูลนวม อาจารย์ ดร.เฉลิมพล งามสุทธิ อาจารย์ทวีป อภิสิทธิ์
ที่ได้ช่วยเหลือในทางต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่ง พระคุณของบิดามารดาเหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัย
ขอกราบแทนเทวาลึกพระคุณ

ประทีป เถารัตนอารีย์

กุมภาพันธ์ 2524

สารบัญ

บทที่ ๑

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	2
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
	คำจำกัดความและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ.....	6
	องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญ.....	8
	การวิจัยเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา.....	11
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	14
	กลุ่มตัวอย่าง.....	14
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	14
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	16
	วิธีรวบรวมข้อมูล.....	19
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	19
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
	การวิเคราะห์ระดับขวัญของอาจารย์.....	22
	การวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์จำแนกตาม อายุราชการ.....	23

การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับชั้นของอาจารย์ จำแนกตาม	
อายุราชการ.....	26
การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับชั้นของอาจารย์ที่มีอายุราชการ	
แตกต่างกัน จำแนกตามองค์ประกอบ.....	27
การวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับชั้นของอาจารย์ จำแนกตาม	
วุฒิการศึกษา.....	29
การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับชั้นของอาจารย์ จำแนกตาม	
วุฒิการศึกษา.....	32
การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับชั้นของอาจารย์ที่มี	
วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จำแนกตามองค์ประกอบ.....	33
การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับชั้นของอาจารย์ จำแนกตาม	
ระดับที่สอน.....	38
การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับชั้นของอาจารย์ จำแนกตาม	
ระดับที่สอน.....	41
การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับชั้นของอาจารย์ที่มี	
ระดับที่สอนแตกต่างกัน จำแนกตามองค์ประกอบ.....	42
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	47
ความมุ่งหมายของการศึกษา.....	47
กลุ่มตัวอย่าง.....	47
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
อภิปรายผล.....	51
ข้อเสนอแนะ.....	55

บทที่ ๑

หน้า

บรรณานุกรม.....

58

ภาคผนวก.....

62

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนอาจารย์แต่ละคณะที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	15
2	คะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของอาจารย์โดยส่วนรวม จำแนกตาม องค์ประกอบขวัญ.....	22
3	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญ ในแต่ละ องค์ประกอบ จำแนกตามอายุราชการ.....	23
4	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญอาจารย์ จำแนกตาม อายุราชการ.....	26
5	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญอาจารย์ ที่มีอายุราชการ แตกต่างกัน จำแนกตามองค์ประกอบ.....	27
6	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญในแต่ละ องค์ประกอบของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน.....	29
7	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญอาจารย์ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	32
8	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญอาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน จำแนกตามองค์ประกอบ.....	33
9	ผลการทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญอาจารย์เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	35
10	ผลการทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญอาจารย์เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	36
11	ผลการทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญอาจารย์เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	37
12	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญในแต่ละ องค์ประกอบ ของอาจารย์ที่มีระดับที่สอนแตกต่างกัน.....	38

13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญอาจารย์ จำแนกตาม ระดับที่สอน.....	41
14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญอาจารย์ตามระดับที่สอน แตกต่างกัน จำแนกตามองค์ประกอบ.....	42
15	ผลการทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญอาจารย์เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามระดับที่สอน.....	44
16	ผลการทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญอาจารย์เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ จำแนกตามระดับที่สอน.....	45
17	ผลการทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญอาจารย์เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ จำแนกตามระดับที่สอน.....	46

บัญชีกราฟ

กราฟ	หน้า
1. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของกลุ่มที่มีอายุราชการแตกต่างกัน	24
2. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของกลุ่มที่มีวิธีการศึกษาแตกต่างกัน	30
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของอาจารย์ที่มีระดับการสอนแตกต่างกัน	39

ภูมิหลัง

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานโดยทั่วไปนั้น นอกจากอาศัยเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการที่ดีแล้ว ยังมีองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่ง คือ บุคลากร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานในองค์การเป็นอย่างมาก บุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารงานในองค์การก็เพราะว่า บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ หากได้บุคลากรที่มีความสามารถ มีความตั้งใจดี งานก็จะประสบผลสำเร็จด้วยดี หากได้บุคลากรที่ไม่มีความสามารถ ขาดความรับผิดชอบและความตั้งใจในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้งานล่าช้าหรือล้มเหลว อาจจะทำให้สูญเสียทรัพยากรไปโดยไร้ประโยชน์ ทั้งอาจจะนำความเสียหายมาสู่องค์การและระบบบริหารอีกด้วย

ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีพฤติกรรมตอบสนองต่อการกระทำของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และระบบงานแตกต่างกันออกไปแล้วแต่ บุคคล เวลา สถานที่และสภาพแวดล้อม ดังนั้น คนสองคน อาจจะทำงานอย่างเดียวกันประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวต่างกัน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบย่อย ๆ อีกหลายประการด้วยกัน ที่สำคัญมากอย่างหนึ่งคือ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน อิทธิพลของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้น เดวิส (Davis. 1951 : 556) ได้กล่าวไว้ว่า ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้เกิดความซื่อสัตย์ภักดีต่อองค์การ ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์การดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์การของตน ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ เมื่อขวัญมีอิทธิพลเช่นนี้ ผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ จึงได้มีการเคลื่อนไหวที่จะมุ่งยกระดับและพัฒนาขวัญของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยคาดหวังว่า จะมีผลทำให้องค์การดำเนินไปด้วยความราบรื่นและอย่างมีประสิทธิภาพ มีความริเริ่มในงาน เข้าใจและเชื่อมั่นในองค์การมากขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้องค์การแข็งแกร่งเข้มแข็ง

สามารถพัฒนาอุปสรรคในบามคับขันได้

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นมหาวิทยาลัยที่ค่อนข้างใหม่ และกำลังจะเจริญเติบโต
รุ่งเรืองต่อไป การเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเกิดขึ้นตลอด
เวลา ผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงตามวาระอยู่เสมอ ความกระทบกระทั่งอันต่อการ
ปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลง ต่อความพึงพอใจจึงมีอยู่เกือบตลอดเวลา ซึ่งอาจจะมีผลต่อขวัญ
และความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาและสำรวจ
ระดับขวัญของอาจารย์ในปัจจุบันน่าจะช่วยให้ประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ในการนำผลการวิจัยไปปรับปรุง
ระบบบริหารและใช้เป็นแนวทางในการยกระดับขวัญของอาจารย์ให้สูงขึ้น เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้รับ
ผลงาน ความร่วมมือร่วมใจจากคณาจารย์ ซึ่งเป็นจักรกลอันสำคัญของมหาวิทยาลัยมากขึ้น หากการ
พัฒนาระดับขวัญของอาจารย์เป็นไปด้วยดี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถาบัน
แห่งนี้ก็จะบรรลุเป้าหมายสูงสุด ตามนโยบายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้และจะส่งผลไปถึงความเจริญ
ก้าวหน้าของสถาบัน และประเทศชาติอันเป็นส่วนรวมในท้ายที่สุดด้วย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ปีการศึกษา 2523
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ตามตัวแปรดังต่อไปนี้
 - 2.1 อายุราชการ
 - 2.2 วุฒิการศึกษา
 - 2.3 ระดับที่สอน

ความสำคัญของกัรศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยเรื่องขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2523 จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารปรับปรุงและส่งเสริมกำลังขวัญของอาจารย์ให้สูงขึ้น และปรับปรุงกลไกในการบริหารให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะขวัญของอาจารย์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา 2523
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ประจำซึ่งทำหน้าที่ในด้านการสอน การให้บริหารทางวิชาการและการบริหาร ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี จำนวนประมาณ 250 คน
3. ตัวแปรที่จะศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ
 - 3.1.1 อายุราชการ
 - 3.1.2 วุฒิการศึกษา
 - 3.1.3 ระดับการสอน
 - 3.2 ตัวแปรตาม
 - ระดับขวัญของอาจารย์

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. อาจารย์ที่มีระดับขวัญปานกลาง
2. อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน
3. อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญต่างกัน
4. อาจารย์ที่สอนในระดับต่างกัน มีระดับขวัญต่างกัน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญ หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการ หน่วยงาน สภาพการทำงาน กลุ่มทำงานและบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน โดยที่ความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการมีหรือไม่มีต่อสิ่งต่อไปนี้ คือ

1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Belonging) หมายถึงความรู้สึกที่อาจารย์คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน กลุ่มการทำงานและบุคคลต่าง ๆ ที่ร่วมกันทำงาน

1.2 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ (Success) หมายถึงความรู้สึกที่อาจารย์ได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ประสบความสำเร็จในชีวิต

1.3 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึงความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และด้านส่วนตัวของอาจารย์

1.4 ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความตั้งใจทำงานของอาจารย์อย่างเข้มแข็ง การให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นและการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว

1.5 ความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึงความพอใจในงานที่ทำอยู่ ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงานและผู้บริหารของตน

1.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นทุกระดับของสายการบังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ในด้านดีทั้งในหน้าที่การงาน เรื่องส่วนตัว ทำให้เกิดความสามัคคีรักใคร่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของผู้ร่วมงาน

2. ระดับขวัญ หมายถึงการจำแนกขวัญออกเป็นระดับต่าง ๆ ตามคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อประเมินระดับขวัญโดยแบ่งระดับขวัญออกเป็น 3 ระดับคือ

2.1 ระดับขวัญต่ำ หมายถึงคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 2.49

2.2 ระดับขวัญปานกลาง หมายถึงคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 - 3.49

2.3 ระดับขวัญสูง หมายถึงคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 5.00

3. อาจารย์ หมายถึงผู้บรรจุในตำแหน่งอาจารย์ ทำหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัย โรงเรียน
สาธิต วิจัย บริการสังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและบริหารในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

4. อายุราชการ หมายถึงระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นับตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไปจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

4.1 อายุราชการตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี

4.2 อายุราชการตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี

4.3 อายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

5. วิทยการศึกษา หมายถึงระดับความรู้ของอาจารย์ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

5.1 ปรินญาตรี

5.2 ปรินญาโท

5.3 ปรินญาเอก

6. ระดับที่สอน หมายถึงระดับการศึกษาสูงสุดที่อาจารย์รับผิดชอบในการสอน ซึ่งแบ่งเป็น
4 ระดับ คือ

6.1 ระดับปรินญาโทหรือปรินญาเอก

6.2 ระดับปรินญาตรี

6.3 ระดับต่ำกว่าปรินญาตรี

6.4 สอนมากกว่าหนึ่งระดับ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คำจำกัดความและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ

คำว่า "ขวัญ" (Morale) นักการศึกษาหลายคนได้ศึกษาวิจัยและพยายามที่จะให้คำจำกัดความของขวัญไว้แตกต่างกันออกไป เช่น คัทลิน (Coughlin. 1970 : 211) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า เป็นการปรับตัวที่ดี การเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน กำลังใจที่จะต่อสู้งานหนัก การทำงานให้สำเร็จตามอุดมคติ การตั้งจุดมุ่งหมายที่ดี นอกจากนั้นในบทความเดียวกันนี้ คัทลิน ยังได้กล่าวถึงความหมายที่ แมทธิส (Mathis. 1959) ได้ให้ไว้ว่า ขวัญเป็นความรู้สึกสบายใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน นักการศึกษาอีกท่านหนึ่งที่ คัทลิน ได้นำเอาข้อเขียนเกี่ยวกับขวัญมากล่าวไว้ในบทความเดียวกันคือ กิอัน (Guion. 1958) เขาได้กล่าวถึงความหมายของขวัญไว้ว่า ขวัญเป็นสิ่งกระตุ้นให้กระบวนการทำงานของบุคคลไปสู่ความสำเร็จ ความพอใจในบรรยากาศการทำงาน และเป็นความต้องการโดยเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม

เฟรนช์ (French. 1941 : 376) ให้คำนิยามของขวัญไว้ว่า ขวัญหมายถึงสภาพของกลุ่มที่มีจุดหมายแน่นอน มีวิถีดำเนินการไปสู่จุดหมายนั้น มีความเชื่อมั่นแน่วแน่ที่จะทำงาน มีความเชื่อมั่นในผู้นำกลุ่มและเชื่อมั่นในตนเอง ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ จากความหมายของขวัญเหล่านี้ โคลงเสริมและสอกลองกับคำจำกัดความของขวัญที่ เร็มเพลและเบนท์เลย์ (Rempel and Bently. 1964 : 47) ได้กล่าวไว้ว่าขวัญ หมายถึงความสนใจอย่างยิ่ง และความกระตือรือร้นของคน ในการที่จะแสดงออกซึ่งความสามารถส่วนบุคคลและคณะในสถานการณ์ของงานที่ได้รับ

จากความหมายของขวัญที่กล่าวมา จึงพอสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ เป็นทัศนคติที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น เพื่อบรรลุจุดประสงค์ของงาน

ไฮแมนและสก็อต (Haiman and Scott. 1974 : 359) ที่ให้เห็นว่า ระดับขวัญสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ประการคือ

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง ความคิด ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือเป็นเจ้าของร่วมกับคนอื่น ๆ เป็นความรู้สึกที่มั่นคงและพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมในตรงเป้าหมายร่วมกัน
2. การแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามเป้าหมายร่วมกัน หมายถึงพฤติกรรมที่กระทำเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น พฤติกรรมมุ่งมั่น มุ่งการบันเท็ง มุ่งงานสังคมและมุ่งพิทักษ์กลุ่ม เป็นต้น
3. การเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หมายถึงพฤติกรรมของการเชื่อการรับรู้ ทางคุณค่าของทุกคน การยอมรับนับถือจากกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
4. การตั้งเป้าหมายที่สูงส่ง หมายถึง การที่กลุ่มแสดงพฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐาน ยอมรับว่า รางวัลและผลตอบแทนควรได้มาจากความพยายามของกลุ่ม ซึ่งพยายามมากก็ควรจะได้รับสิ่งตอบแทนมาก

มุสตี สัตยมานะ (มุสตี สัตยมานะ 2520 : 100) ได้กล่าวให้เห็นความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงมีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การแข็งแกร่งสามารถยืนยาวอุปสรรคไปได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์การ
6. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ

การมุ่งหวังที่จะให้การะนาที่การงานของหมู่คณะ หรือองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ควรที่จะหมั่นตรวจตรากำลังขวัญในการทำงานของบุคคลอยู่เสมอ และจะต้องประเมินสถานการณ์ของขวัญให้ถูกต้อง เพื่อจะได้หาทางบำรุงขวัญอย่างถูกวิธีและเหมาะสม

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญ

นักการศึกษาหลายคนได้ศึกษาองค์ประกอบซึ่งสามารถส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อขวัญของครู เช่น เนลสันและทอมสัน (Nelson and Thompson. 1963 : 467) ได้พบว่า มีองค์ประกอบ 17 อย่างที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู สิ่งที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ เงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานี (Sergiovani. 1968 : 259) ซึ่งได้พบว่า เงินเดือนก็ งานที่ให้มีผลประโยชน์ มาตรฐานของกลุ่มชนใกล้เคียงกัน สัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มและสถานะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเหล่านี้ เป็นส่วนสำคัญยิ่งสำหรับอาชีพครู

รมเพลและเบนทลีย์ (Rompel and Bently) (อ้างอิงมาจาก มัลลิวีร์ หอสกุลกล 2520 : 8) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญของครู พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมี 8 ประการคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่
2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับหมู่คณะ
3. เงินเดือนของครู
4. ความพึงพอใจในการทำงานสอนของครู
5. ภาระความรับผิดชอบของครู
6. ศักดิ์ศรีหรือฐานะของครู
7. ความสะดวกสบายในการทำงานของครู
8. ความสัมพันธ์ของครูกับชุมชน

ซูเออร์ (Sueher. 1962 : 75 - 81) พบว่า องค์ประกอบทางครอบครัวมีความสำคัญ จากการวิจัยเขาพบว่า ครูที่มาจากครอบครัวชั้นสูงหรือปานกลาง มีขวัญดีกว่าครูที่มาจากครอบครัวระดับปานกลางหรือระดับต่ำ ครูที่มีขวัญดีผูกครองชอบและพึงพอใจในการเป็นครู นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ จากสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อขวัญของครูคือ

1. ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานและได้รับการยกย่องจากชุมชน
2. ความรู้สึกว่ามีการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน

3. ความรู้สึกว่าคุณมีตนเองเป็นสมาชิกอยู่ได้ทำประโยชน์ต่อสังคม
4. ความรู้สึกว่าคุณได้ได้รับความเป็นธรรมในฐานะผู้ให้และผู้รับ
5. ความรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการร่วมแสดงความคิดเห็นในงาน
6. มีความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในหน้าที่ของแต่ละบุคคลและความรับผิดชอบในส่วนที่
เกี่ยวข้องกับการทำงานในส่วนรวมและกลุ่ม
7. ผู้บริหารได้มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบงานอย่างชัดเจนทั้งในส่วนรวมและ
ส่วนย่อย
8. มีความมั่นใจในข้อตกลงของผู้บริหาร เกี่ยวกับสวัสดิการ รายได้ การเพิ่มวิทยฐานะ
และความปลอดภัย
9. มีส่วนร่วมในการจัดโครงการของกลุ่ม
10. มีความรู้สึกว่าคุณบริหารแสดงบทบาทเป็นสมาชิกในกลุ่มคนหนึ่ง

นอกจากนี้การศึกษาของ ลีแมน (Leliman. 1961 : 15) พบว่า การที่อาจารย์
มีส่วนร่วมในการบริหารหรือการตัดสินใจของมหาวิทยาลัยจะเป็นผลโดยตรงต่อขวัญ คือ

1. อาจารย์ที่มีส่วนร่วมในการบริหารมีขวัญดีกว่าอาจารย์ที่ไม่มีส่วนร่วมในการบริหาร
2. อาจารย์ที่มีส่วนร่วมในการบริหารจะมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร ด้วยกัน
3. อาจารย์ที่มีส่วนร่วมในการบริหารจะได้รับการยกย่องนับถือ
4. อาจารย์หญิงมีส่วนร่วมในการบริหารจะมีขวัญดีกว่าอาจารย์ชายที่มีส่วนร่วมในการบริหาร

แคนเดอร์สันกับแวนไดค์ (Anderson and Van Dyke. 1963 : 333 - 346)
ได้พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ คือ ความเห็นพ้องกับวัตถุประสงค์
ของโรงเรียน ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย การให้ความสามารถให้เป็นประโยชน์และ
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้บริหาร การมีความสัมพันธ์อันดีภายใน
คณะครูอาจารย์ ความสัมพันธ์กับชุมชน สุขภาพทางกายและทางจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา
ของ นาเปียร์ (Napier. 1966 : 1228 - A) พบว่า ขวัญที่ดีของครูนั้น เกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้
คือ นักบริหารเข้าใจในความเป็นเอกลักษณ์บุคคลของครู ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความสามารถของ
ผู้บริหาร การที่ครูมีส่วนร่วมในการวางนโยบายที่จะมีผลประโยชน์ต่อครู มีอุปกรณ์การสอนและ

เครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ได้ทำหน้าที่ตรงกับความรู้อย่างได้ศึกษาอบรมมา ความยุติธรรมในการมอบงานพิเศษ การได้รับการยอมรับเพิ่มเติม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน นโยบายการให้ค่าอย่างเพียงพอ การจัดตัวโหม่งสอนให้อย่างยุติธรรมและการได้รับเงินเดือนไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ ที่ได้รับการศึกษาอบรมมาเท่า ๆ กัน

องค์ประกอบที่สี่หรือผลลัพท์อีกด้านหนึ่งคือ เพศ สามารถทางการศึกษาแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (National Education Association Research. 1967 : 6 - 7) ได้รายงานผลการค้นคว้าในปี ค.ศ. 1966 ว่า อาจารย์หญิงสอนได้ดีกว่า ให้เนื้อหาได้ละเอียดกว่าอาจารย์ชาย ส่วนการคาดหวังเกี่ยวกับปริมาณงานและสถานะของงาน หญิงโสดเป็นกลุ่มที่มีทัศนคติไม่ค่อยดีต่อสถาบันและงานที่ทำในโรงเรียน

บริงค์แมน (Brinkman. 1966 : 76) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เป็นขวัญของครูในโรงเรียนสามโรงเรียนสรุปได้ว่า ครูหญิงโดยทั่วไปจะมีขวัญดีกว่าครูชาย ครูซึ่งสอนมานานที่สุดในโรงเรียนมีระดับขวัญต่ำสุด และได้ตั้งข้อสังเกตว่า ครูที่มีประสบการณ์มาจากโรงเรียนประถมก่อนที่จะมาสอนโรงเรียนมัธยมมีขวัญดีกว่าครูที่ไม่มีประสบการณ์นี้ กูบเซอร์ (Gubser. 1969 : 36 - 38) พบว่า ขวัญของครูยังขึ้นอยู่ด้วย เพศ ประสบการณ์ในการสอน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีใจหนักแน่น แฟรงค์ (Frank. 1963 : 72) ก็ยืนยันว่า ขวัญของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับวัยของอาจารย์เช่นเดียวกัน

เบอร์เกตต์ (Burkett. 1965 : 45) พบว่า ขวัญมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารในโรงเรียนที่ให้เสรีภาพมากเท่าไร ขวัญของครูก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น และวัตสัน (Watson. 1976 : 4 - 7) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารคือกุญแจสำคัญในการสร้างหรือบั่นทอนขวัญในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นในการทำงานของครู ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

การวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

สำหรับการทำงานของอาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษา ได้มีผู้ทำการศึกษาระดับขวัญของอาจารย์ไว้ ดังนี้

✓ จากการศึกษาของ อาวาเกียน (Avakian. 1971 : 1765 A - 1766 A) และจามัน (Jamann. 1975 : 4919 A) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ สภาพของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้มีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของสถาบัน เงินเดือนหรือค่าจ้างและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

ส่วนผลการวิจัยของมอริส (Morris. 1973 : 3211 A) พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญในการทำงานของอาจารย์คือ การทำงานที่ทำให้เกิดความก้าวหน้า การได้รับและไม่ได้รับแรงจูงใจภายในและภายนอก ไม่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน

ราดา (Rada. 1975 : 3455 A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการสอนและระยะเวลาที่ทำการสอนในสถาบันไม่เป็นองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญในความพึงพอใจของอาจารย์ แต่ตำแหน่งในหน้าที่การงาน การนิเทศงาน สัญญาการจ้างงานและประสิทธิภาพในการสอนกลับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญ

✓ ไฟน์เลย์ (Findley. 1976 : 4209 A) ได้ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการสอนที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่องค์ประกอบของอายุ ระดับรายได้ สถานภาพการสมรสและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน กลับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนองค์ประกอบของสัญญาการจ้าง นโยบายการปฏิบัติงานของสถาบันและการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

สำหรับการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับระดับขวัญของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในสถานศึกษาในประเทศไทย ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

ประชน จันทรเจริญ (ประชน จันทรเจริญ 2518 : 77) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว / อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครู ส่วนภูมิภาคมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

วิชัย คิษฐ์ระและคณะ (วิชัย คิษฐ์ระ และคณะ 2519 : 48) ได้ศึกษาขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ขวัญในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบที่ทำให้ขวัญในการทำงานไม่คึกคือ พฤติกรรมของผู้นบังคับบัญชา พฤติกรรมของผู้นร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมที่ได้รับ งานคานบริการและธุรการและพฤติกรรมของนิสิตซึ่งอาจารย์ตอบว่า ไม่อยู่ในขั้นที่น่าพึงพอใจ

สงวน ช่างฉัตร (สงวน ช่างฉัตร 2520 : 13) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูและได้จำแนกตัวแปรในการสำรวจขวัญของอาจารย์ออกเป็น 20 ปัจจัยด้วยกันคือ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย
5. ความมั่นคงปลอดภัย
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร

10. ความพึงพอใจของรายได้
11. สถานภาพ
12. ความร่วมมือของผู้นปฏิบัติงาน
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
14. สวัสดิการของวิทยาลัย
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ
16. สาระสำคัญของหลักสูตร
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน
19. อิทธิพลทางความรู้จากการจากชุมชน
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ กล้า ทองขาว (กล้า ทองขาว 2523 : 94) พบว่า รั่ดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรียงตามลำดับความสำคัญ 10 ลำดับ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจของรายได้และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน ตามลำดับ และปัจจัยทั้ง 10 ประการ มีลำดับความสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญ ปานกลาง ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนประถมและมัธยมสาธิต ประสานมิตรอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางด้านการศึกษา จากชุมชนส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนประถม และมัธยมสาธิต ประสานมิตร และอาจารย์โรงเรียนสาธิตปทุมวันในระดับต่ำ ส่วนการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของระดับขวัญระหว่างระดับชั้นของโรงเรียน ตำแหน่งผู้บริหาร กับสอน วุฒิและประสบการณ์ การสอนพบว่า ไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ประจำ ทำหน้าที่ด้านการสอน การให้บริการทางวิชาการและการบริหารในคณะต่าง ๆ รวมทั้งอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยจัดแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามคณะ สำนัก และโรงเรียนสาธิต ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 11 กลุ่ม จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มมาเป็นอัตราประมาณร้อยละ 65 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 280 คน ดังได้แสดงสัดส่วนไว้ในตารางข้างล่างนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง

คณะ	จำนวนอาจารย์ ทั้งหมด	จำนวนอาจารย์ ในกลุ่มตัวอย่าง
พลศึกษา	14	9
มนุษยศาสตร์	57	44
วิทยาศาสตร์	77	50
ศึกษาศาสตร์	93	60
สังคมศาสตร์	49	32
บัณฑิตวิทยาลัย	9	6
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	13	8
สำนักทดสอบ	18	12
สำนักหอสมุดกลาง	2	1
โรงเรียนมัธยมศึกษา	57	37
โรงเรียนประถมศึกษา	32	21
รวม	431	280

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามชีวิต ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวทางประชากรของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะแบ่งให้ทราบถึงตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. อายุราชการ
2. วุฒิการศึกษา
3. ระดับการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อความที่ได้วัดชีวิตของอาจารย์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลีเคอร์ต (Likert Scale) ซึ่งครอบคลุมทั้ง 6 ประการได้แก่

- | | | |
|------------------------------|---------------------|------------------------|
| 1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง | ซึ่งมีข้อความ 7 ข้อ | ได้แก่วัด 1 ถึงข้อ 7 |
| 2. ความรู้สึกรับผิดชอบ | ซึ่งมีข้อความ 5 ข้อ | ได้แก่วัด 8 ถึงข้อ 12 |
| 3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ | ซึ่งมีข้อความ 8 ข้อ | ได้แก่วัด 13 ถึงข้อ 20 |
| 4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย | ซึ่งมีข้อความ 7 ข้อ | ได้แก่วัด 21 ถึงข้อ 27 |
| 5. ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ | ซึ่งมีข้อความ 8 ข้อ | ได้แก่วัด 28 ถึงข้อ 35 |
| 6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | ซึ่งมีข้อความ 5 ข้อ | ได้แก่วัด 36 ถึงข้อ 40 |

เกณฑ์การตอบ มีดังนี้

- | | | |
|--------------------------|---------|--|
| <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> | หมายถึง | ผู้ตอบ เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างแท้จริงโดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ มีค่าคะแนนเท่ากับ 5 |
| <u>เห็นด้วย</u> | หมายถึง | ผู้ตอบ เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่ว ๆ ไป มีค่าคะแนนเท่ากับ 4 |
| <u>ไม่แน่ใจ</u> | หมายถึง | ผู้ตอบ ไม่แน่ใจเกี่ยวกับข้อความเหล่านั้นไปไม่ไหว เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 |

ไม่เห็นด้วย

หมายถึง

ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป
มีค่าคะแนนเท่ากับ 2

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หมายถึง

ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างสิ้นเชิง
โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๐.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาทำงาน ในหน่วยงานนี้	✓				
๐๐.	ท่านรู้สึกอยากเปลี่ยนงานใหม่ อยู่เสมอ					✓

การออกแบบสอบถาม ในผู้ตอบแบบสอบถามอ่านข้อความที่กำหนดให้และพิจารณาว่าข้อความ
ในแต่ละข้อนั้น ผู้ตอบเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด และให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับ
ความคิดเห็น

การสร้างแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถามดำเนินการดังนี้

๑. ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญ โดยอาศัยแนวทาง
จากผลงานวิจัยของ ทิพาพันธ์ สังขพงษ์ (ทิพาพันธ์ สังขพงษ์ 2521) และของ เบนเลย์และ
เรมเพล (Bentley and Rempel 1970) แล้วนำมาประมวลเข้าด้วยกัน นำแบบสอบถามที่
สร้างเสร็จแล้วให้ประธานและกรรมการตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหา ความชัดเจนของคำถาม
แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปทดสอบ (Pre-test) กับอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต ปทุมวัน พลศึกษาและบางเขน จำนวน 100 คน เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3. หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ กลุ่มละ 25% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด การตรวจสอบเพื่อหาค่าอำนาจใช้สูตรส่วนวิฤต เป็นค่าสถิติ โดยใช้สูตร

$$t = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}} \quad (\text{วิเชียร เกตุสิงห์ 2521 : 141})$$

เมื่อ t	แทนค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
M_1, M_2	แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ตามลำดับ
S_1^2, S_2^2	แทนความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ตามลำดับ
N_1, N_2	แทนจำนวนอาจารย์ในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ตามลำดับ แล้วตัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 2.021 ขึ้นไป

ได้แบบสอบถามทั้งหมด 40 ข้อ จึงแสดงไว้ในภาคผนวก

4. คำนวณความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อัลฟา (Alfa coefficient) คือหาค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามเป็นรายข้อและแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ แล้วนำมาคำนวณตามสูตร

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left(\frac{s_t^2 - s_i^2}{s_t^2} \right) \quad (\text{Magnuson. 1968 : 115 - 118})$$

เมื่อ r_{tt}	แทนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
n	แทนจำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งฉบับ
s_i^2	แทนความแปรปรวนของข้อสอบเป็นรายข้อ
s_t^2	แทนค่าความแปรปรวนของข้อสอบทั้งฉบับ

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9155 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นสูงพอที่จะเชื่อถือได้ในการวัดครั้งต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้วไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง และรับคืนด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 281 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 264 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 88 ของทั้งหมด แล้วนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาคะแนนเฉลี่ยโดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 45})$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทนคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทนผลรวมของคะแนน
	N	แทนจำนวนอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 152})$$

เมื่อ	$S.D.$	แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทนจำนวนอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง

3. ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 152})$$

เมื่อ t แทนค่าอัตราส่วนวิกฤต
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 S_1^2, S_2^2 แทนค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 N_1, N_2 แทนจำนวนคนในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

4. ใช้สถิติ F - test ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม (Lindquist. 1965 : 56)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ ปรากฏผลดังจะได้เสนอต่อไป เพื่อให้
ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน	Sum Square
MS	แทน	Mean Square
df	แทน	Degree of Freedom
q	แทน	Studentized q - statistic
$\bar{n}$	แทน	ค่าเฉลี่ย Harmonic
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับขวัญของอาจารย์
2. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ
3. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา
4. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ จำแนกตามระดับการสอน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับขวัญของอาจารย์

ตาราง 2 คะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของอาจารย์โดยส่วนรวม จำแนกตามองค์ประกอบขวัญ

องค์ประกอบขวัญ	$\bar{X}$	S.D.
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	3.4890 ✓	.4715
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.5103 ✕	.6528
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.2930 ✓	.4623
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	2.8343 ✓	.6585
ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ	3.0216	.5567
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.2170	.5824
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.2275	.5640

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า ระดับขวัญโดยส่วนรวมของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางคือ มีค่าเฉลี่ย 3.2275 เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ระดับขวัญปานกลาง 2.50 - 3.49) แต่เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของขวัญ พบว่า ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

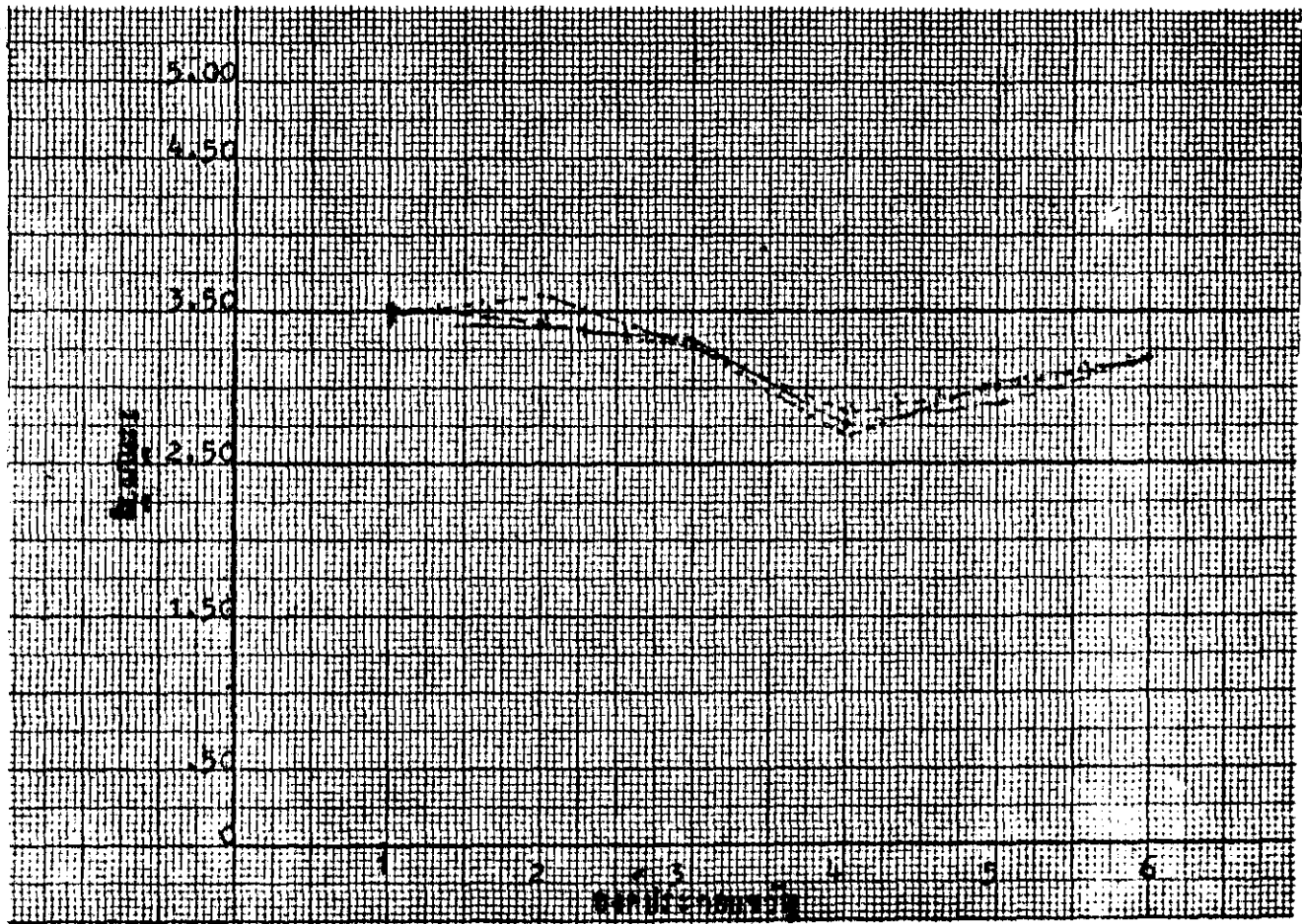
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ

ตาราง 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญในแต่ละองค์ประกอบ

จำแนกตามอายุราชการ

ตัวแปร	อายุราชการน้อย 1 - 5 ปี		อายุราชการปานกลาง 5 - 10 ปี		อายุราชการมาก 10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	3.5290	.5100	3.4400	.3722	3.4980	.5322
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.4560	.7568	3.4620	.6104	3.6130	.5913
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.2800	.4972	3.3090	.3988	3.2900	.4909
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	2.8630	.6057	2.8350	.6822	2.8050	.6876
ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ	3.0590	.5328	2.9890	.5225	3.0170	.6150
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.2140	.5517	3.2100	.5378	3.2270	.6577
รวม	3.2335	.5757	3.2075	.5206	3.2416	.5958

กราฟ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของกลุ่มที่มีอายุราชการแตกต่างกัน



- หมายเหตุ
- หมายเลข 1 แทน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
 - หมายเลข 2 แทน ความรู้สึกรับผิดชอบ
 - หมายเลข 3 แทน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ
 - หมายเลข 4 แทน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
 - หมายเลข 5 แทน ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ
 - หมายเลข 6 แทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

เครื่องหมาย + + + + + แทนระดับขวัญของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

เครื่องหมาย ————— แทนระดับขวัญของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี

เครื่องหมาย - - - - - แทนระดับขวัญของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป

จากตาราง 3 และกราฟ 1 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบขวัญตามความรู้สึกกับนิคชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย ปานกลาง และมาก พบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยมีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ส่วนความรู้สึกกับนิคชอบและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อาจารย์ที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอื่น ความรู้สึกประสบความสำเร็จ อาจารย์ที่มีอายุราชการปานกลางมีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอื่น ที่น่าสนใจก็คือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุราชการมากมีระดับต่ำที่สุดในทุกองค์ประกอบ

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญของอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	57.75	28.875	.106654
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	70661.80	270.735	
รวม	263	70719.55	299.610	.106654

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าระดับขวัญของอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย ปานกลางและมาก มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับชาติของอาจารย์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน
ตามองค์ประกอบ

แหล่งความแปรปรวน องค์ประกอบ	df	SS	MS	F
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	14.9258	7.4628	.6432
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	3028.0700	11.6018	
ความรู้สึกรับผิดชอบ				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	38.8477	19.4238	1.8681
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	2713.7400	10.3975	
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.3984	1.6992	.0954
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	4645.5900	17.7992	
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	5.6738	2.8369	.1781
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	4156.2700	15.9244	
ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	11.4180	5.7089	.2757
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	5403.9000	20.7046	
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	8.2558	4.1279	.4607
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	2347.2400	8.9589	

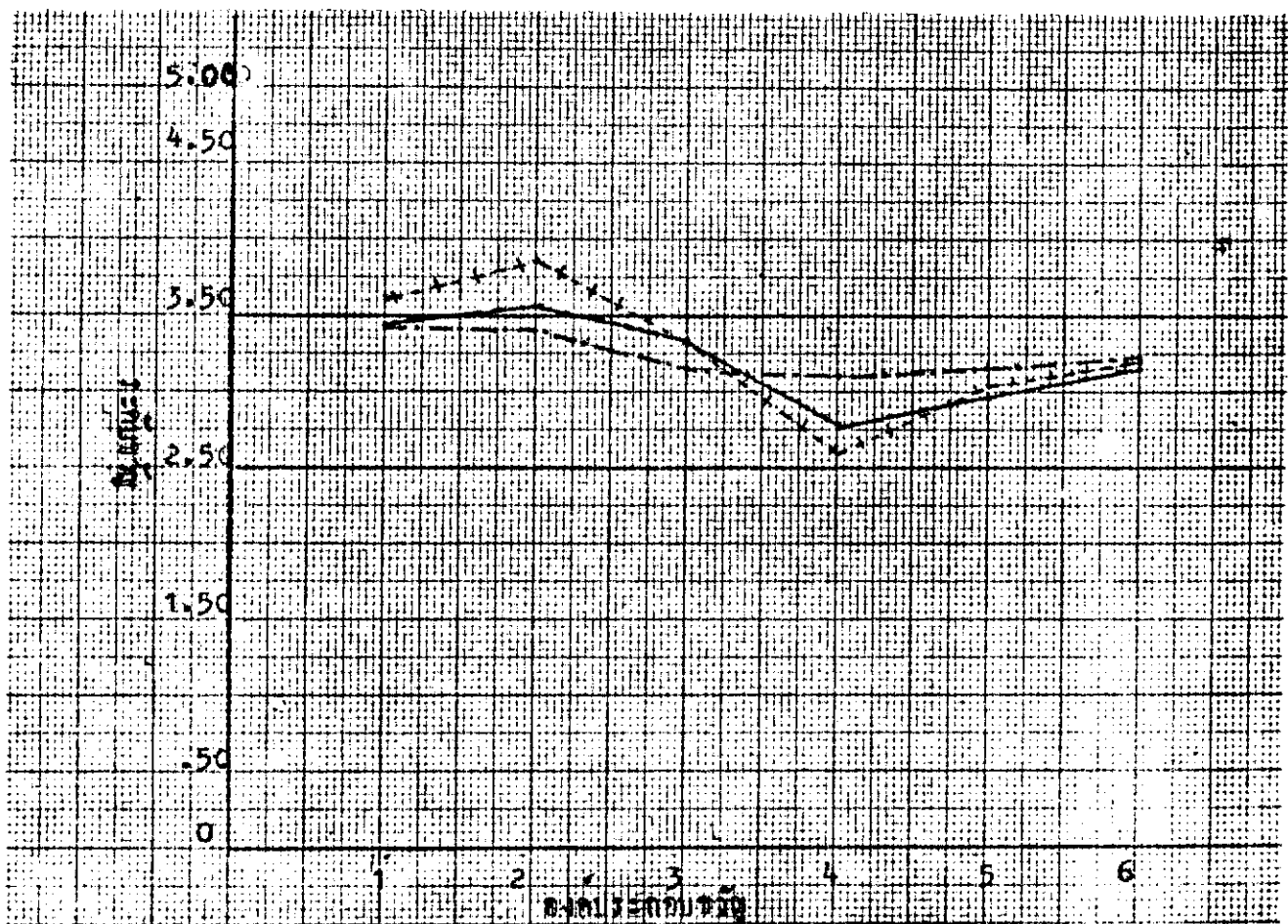
จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ความแปรปรวนของขวัญอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ ไม่แตกต่างกัน ความรู้สึกรับผิดชอบมีระดับค่อนข้างสูงที่สุดและความรู้สึกด้านความมั่นคงปลอดภัย มีระดับต่ำที่สุด แต่ระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ จาแนกตามวุฒิการศึกษา

ตาราง 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญในแต่ละองค์ประกอบ
ของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

ตัวแปร	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	3.6170	.4605	3.4660	.4867	3.4870	.4985
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.8560	.6995	3.5440	.5940	3.4000	.5830
ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ	3.3150	.5920	3.3230	.4990	3.1540	.4700
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	2.6130	.7803	2.7560	.6640	3.1090	.6497
ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ	3.0800	.5190	2.9590	.5799	3.1490	.5243
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.2080	.6867	3.1730	.5878	3.2030	.5927
รวม	3.2810	.6077	3.2030	.5602	3.2500	.5530

กราฟ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความรู้สึกของกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน



หมายเหตุ หมายเลข 1 แทน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

หมายเลข 2 แทน ความรู้สึกรับผิดชอบ

หมายเลข 3 แทน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ

หมายเลข 4 แทน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

หมายเลข 5 แทน ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ

หมายเลข 6 แทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

เครื่องหมาย + + + + + แทนระดับความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

เครื่องหมาย _____ แทนระดับความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท

เครื่องหมาย - - - - - แทนระดับความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

จากตาราง 6 และกราฟ 2 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบขวัญคันความรู้สึกรับนิคชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก ปริญญาโท และปริญญาตรี พบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกรับนิคชอบและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ส่วนความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีระดับคะแนนสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาโทมีความรู้สึกประสบความสำเร็จมากกว่าอาจารย์ทุกกลุ่ม ที่น่าสนใจคือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยของอาจารย์วุฒิปริญญาเอกมีระดับต่ำที่สุดในทุกองค์ประกอบขวัญ

ตาราง 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	457.4380	228.7190	.84613
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	70536.1000	270.2530	
รวม	263	70993.5380	498.9720	.84613

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก ปริญญาโท และปริญญาตรี มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน
จำแนกตามองค์ประกอบ

แหล่งความแปรปรวน องค์ประกอบ	df	SS	MS	F
ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่ง				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	24.5332	12.2666	1.0549
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	3034.8900	11.6279	
ความรู้สึกรับผิดชอบ				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	92.3496	46.1748	5.1314**
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	2348.6000	8.9984	
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	106.8710	53.4356	2.9975*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	4652.6900	17.8264	
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	247.8690	123.9340	8.1040**
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	3991.4200	15.2928	
ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	112.0630	56.0313	2.7706
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	5278.2100	20.2230	
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.4716	.7358	.0821
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	261	2338.7100	8.9605	

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ความแปรปรวนของขวัญอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยจำแนกแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ความรู้สึกรับผิดชอบและความรู้สึกล้มเหลวยังคงสอดคล้องมีความแตกต่างกันที่ระดับ .01 ความรู้สึกประสบความสำเร็จมีความแตกต่างที่ระดับ .05 ซึ่งจะได้แสดงเปรียบเทียบผลการทดสอบรายคู่ โดยใช้ Newman Keuls ตรวจสอบคะแนนเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 9 , 10 และ 11

ตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญอาจารย์เป็นรายคู่
ด้านความรู้สึกรับนิศชอบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปริญญาเอก ปริญญาโท ปริญญาตรี			
	คะแนนเฉลี่ย	19.28	17.7247	17.0000
ปริญญาเอก	19.2800	-	1.5553	2.2800**
ปริญญาโท	17.7247	-	-	.7246
ปริญญาตรี	17.0000	-	-	-

$$r = 2 \quad r = 3$$

$$q_{.99} (r, 261)$$

$$3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{\frac{MS_w}{n}}$$

$$q_{.99} (r, 261)$$

$$1.5585$$

$$1.7625$$

**มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิศึกษาศึกษาปริญญาเอก มีระดับขวัญสูงกว่า
อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มอาจารย์ที่มี
วุฒิศึกษาศึกษาปริญญาเอกกับปริญญาโท และมีวุฒิศึกษาศึกษาปริญญาโทกับปริญญาตรี มีระดับขวัญ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญอาจารย์เป็นรายคู่
ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปริญญาเอก ปริญญาโท ปริญญาตรี			
	คะแนนเฉลี่ย	29.8400	29.9101	28.3934
ปริญญาเอก	29.8400	-	.0701	1.4466
ปริญญาโท	29.9101	-	-	1.5167
ปริญญาตรี	28.3934	-	-	-

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ทั้งกลุ่มอาจารย์
ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก ปริญญาโทและปริญญาตรี มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญอาจารย์เป็นรายคู่
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา		ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี
	คะแนนเฉลี่ย	15.6800	16.5393	18.6557
ปริญญาเอก	15.6800	-	.8593	2.9757 **
ปริญญาโท	16.5393	-	-	2.1164
ปริญญาตรี	18.6557	-	-	-
		r = 2		r = 3
		q.99 (r.261)	3.64	4.12
$\sqrt{MS_w/n}$		q.99 (r.261)	2.03	2.2977

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

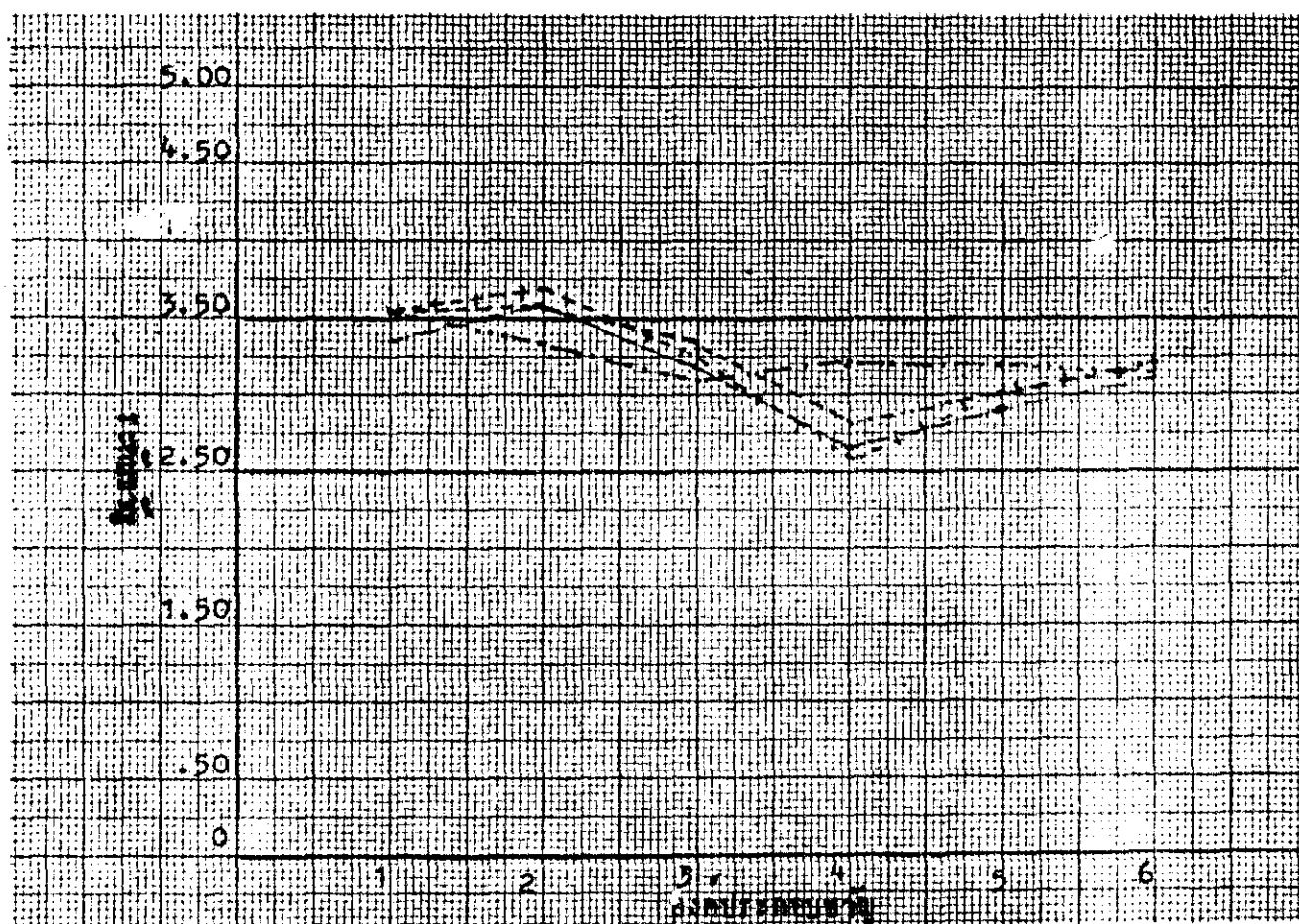
จากตาราง 11 แสดงว่าด้านความรู้สึกรับผิดชอบ กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีระดับสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกกับปริญญาโท และปริญญาโทกับปริญญาตรี มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ จำแนกตามระดับที่สอน

ตาราง 12 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญในแต่ละองค์ประกอบ
ของอาจารย์ที่สอนในระดับแตกต่างกัน

ตัวแปร	ปริญญาโท-เอก		ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี		สอนมากกว่า หนึ่งระดับ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	3.541	.493	3.382	.496	3.529	.427	3.523	.521
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.715	.541	3.604	.627	3.375	.566	3.588	.659
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.280	.509	3.260	.431	3.129	.428	3.383	.513
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	2.605	.638	2.670	.624	3.204	.548	2.836	.677
ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ	3.006	.643	2.912	.604	3.231	.383	3.018	.578
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.263	.561	3.169	.571	3.154	.528	3.201	.618
รวม	3.235	.546	3.166	.558	3.270	.480	3.258	.592

กราฟ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของอาจารย์ที่มีระดับที่สอนแตกต่างกัน



หมายเหตุ หมายเลข 1 แทน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

หมายเลข 2 แทน ความรู้สึกรับผิดชอบ

หมายเลข 3 แทน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ

หมายเลข 4 แทน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

หมายเลข 5 แทน ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ

หมายเลข 6 แทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

เครื่องหมาย + + + + + แทนระดับขวัญของกลุ่มตัวอย่างที่สอนระดับปริญญาโท-เอก

เครื่องหมาย แทนระดับขวัญของกลุ่มตัวอย่างที่สอนระดับปริญญาตรี

เครื่องหมาย - - - - - แทนระดับขวัญของกลุ่มตัวอย่างที่สอนต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

เครื่องหมาย - - - - - แทนระดับขวัญของกลุ่มตัวอย่างที่สอนมากกว่าหนึ่งระดับ

จากตาราง 12 และกราฟ 3 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบขวัญกำลังใจรับรู้ถึงระดับความเครียดสูงสุด รองลงมาคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจของกลุ่มอาจารย์ที่ทำการสอนในระดับปริญญาโท-เอก ปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรีและทำการสอนมากกว่าหนึ่งระดับ พบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อาจารย์ที่ทำการสอนในระดับปริญญาโท-เอก มีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ส่วนความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ อาจารย์ที่ทำการสอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ และความรู้สึกประสบความสำเร็จ อาจารย์ที่ทำการสอนมากกว่าหนึ่งระดับมีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอื่น ปรากฏว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย อาจารย์ที่ทำการสอนระดับปริญญาโท-เอก มีระดับขวัญต่ำที่สุดในทุกองค์ประกอบขวัญ

ตาราง 13 วิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญอาจารย์ จำแนกตามระดับที่สอน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	992.094	330.698	1.2299
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	260	69909.500	268.883	-
รวม	263	70901.594	599.581	1.2299

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าขวัญของอาจารย์ที่ระดับที่สอน ปริญญาโท-เอก
ปริญญาตรี ทำปริญญตรีและทำการสอนมากกว่าหนึ่งระดับ มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญของอาจารย์ที่ระดับปีสอนแตกต่างกัน
จำแนกตามองค์ประกอบ

แหล่งความแปรปรวน องค์ประกอบ	df	SS	MS	F
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	60.2363	20.0788	1.6696
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	260	3126.6800	12.0257	
ความรู้สึกรับผิดชอบ				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	58.5703	19.5234	1.9492
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	260	2604.0800	10.0157	
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	184.7520	61.5840	3.3978 *
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	260	4712.3900	18.1246	
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	356.2670	118.7560	8.1579 **
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	260	3784.8200	14.5570	
ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	221.4840	73.8281	3.5832 *
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	260	5356.9900	20.6038	
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	6.2348	2.0782	.2439
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	260	2215.3000	8.5204	

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า ความแปรปรวนของขวัญอาจารย์ที่ระดับที่สอนต่างกัน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยจำแนกแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีความแตกต่างกันที่ระดับ .01 ความรู้สึกประสบความสำเร็จและความรู้สึกพอใจในงานที่ทำมีความแตกต่างกันที่ระดับ .05 ซึ่งจะได้แสดงเปรียบเทียบผลการทดสอบรายคู่โดยใช้ Newman Keuls ทดสอบคะแนนเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 15 , 16 และ 17

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับชั้นของอาจารย์เป็นรายคู่
ด้านความรู้สึกรับรองสอน จำแนกตามระดับที่สอน

ระดับที่สอน		ปริญญาโท-เอก	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าระดับ- ปริญญาตรี	สอนมากกว่า หนึ่งระดับ
	คะแนนเฉลี่ย	15.6316	16.0233	19.2292	17.0180
ปริญญาโท-เอก	15.6316	-	.3917	3.5976 **	1.3864
ปริญญาตรี	16.0233	-	-	3.2059 **	.9947
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19.2292	-	-	-	2.2112
สอนมากกว่า- หนึ่งระดับ	17.018	-	-	-	-

		r = 2	r = 3	r = 4
	q.99 (r.260)	3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_w/hi}$	q.99 (r.260)	2.1061	2.4384	2.500

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงว่าด้านความรู้สึกรับรองสอนของกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับที่สอนต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับชั้นสูงกว่าปริญญาโท-เอก และกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับที่สอนต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับชั้นสูงกว่าอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับที่สอนปริญญาโท-เอกกับปริญญาตรี ปริญญาโท-เอกกับสอนมากกว่าหนึ่งระดับ ปริญญาตรีกับสอนมากกว่าหนึ่งระดับและต่ำกว่าปริญญาตรีกับสอนมากกว่าหนึ่งระดับมีระดับชั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของอาจารย์เป็นรายคู่
ด้านความรู้ลึกประสบความสำเร็จ จำแนกตามระดับที่สอน

ระดับที่สอน		ปริญญาโท-เอก	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าระดับ- ปริญญาตรี	สอนมากกว่า หนึ่งระดับ
	คะแนนเฉลี่ย	29.5263	29.3488	28.1667	30.4505
ปริญญาโท-เอก	29.5263	-	.1775	1.3596	.9242
ปริญญาตรี	29.3488	-	-	1.1821	1.1017
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28.1667	-	-	-	2.2838 *
สอนมากกว่า- หนึ่งระดับ	30.4505	-	-	-	-

		$r = 2$	$r = 3$	$r = 4$
	q.95 (r.260)	2.77	3.31	3.63
$\sqrt{MS_w/it}$	q.95 (r.260)	1.7886	2.1184	2.2754

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่าด้านความรู้ลึกประสบความสำเร็จ กลุ่มอาจารย์ที่มีระดับที่สอนมากกว่าหนึ่งระดับมีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่สอนต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับที่สอนปริญญาโท-เอกกับปริญญาตรี ปริญญาโท-เอกกับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโท-เอกกับสอนมากกว่าหนึ่งระดับ ปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีกับสอนมากกว่าหนึ่งระดับ มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของอาจารย์เป็นรายคู่
 ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ จำแนกตามระดับที่สอน

ระดับที่สอน		ปริญญาโท-เอก	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าระดับ- ปริญญาตรี	สอนมากกว่า- หนึ่งระดับ
	คะแนนเฉลี่ย	24.0526	23.1744	25.8542	24.1441
ปริญญาโท-เอก	24.0526	-	.8782	1.8016 ✓	.0914 ✓
ปริญญาตรี	23.1744	-	-	2.6798* ✓	.9697 ✓
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25.8542	-	-	-	1.7101 ✓
สอนมากกว่า- หนึ่งระดับ	24.1441	-	-	-	-

r = 2

r = 3

r = 4

q (r.260)

2.77

3.31

3.63

q (r.260)

11.6027

1.9152

2.0691

 $\sqrt{MS_w/ก}$

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่าความรูสึกพอใจในการทำงานของกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับที่สอนต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับที่สอนปริญญาโท-เอกกับปริญญาตรี ปริญญาโท-เอกกับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโท-เอกกับสอนมากกว่าหนึ่งระดับ ปริญญาตรีกับสอนมากกว่าหนึ่งระดับและต่ำกว่าปริญญาตรีกับสอนมากกว่าหนึ่งระดับ มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และการศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรเกี่ยวกับ อายุราชการ วุฒิการศึกษาและระดับที่สอนต่อระดับขวัญของอาจารย์ ผลการศึกษาค้นคว้าจะเสนอผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาระดับขวัญ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ดียิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ประจำ ทำหน้าที่ด้านการสอน การให้บริการทางวิชาการ และบริหารในคณะต่าง ๆ รวมทั้งอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 264 คน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถามแบ่งออกเป็นสองตอน ตอนที่หนึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามขวัญของอาจารย์ จำนวน 40 ข้อ

การศึกษาค้นคว้านี้ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 264 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.00 ของแบบสอบถามที่แจกให้อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ระดับชั้นของอาจารย์ ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย และใช้ $F - test$ ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับชั้นของอาจารย์ ซึ่งจะแนกตามอายุราชการ วุฒิการศึกษาและระดับชั้นการสอน ส่วนการตรวจสอบความแตกต่างรายกลุ่มนี้ใช้ $q - statistic$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้วิเคราะห์ข้อมูลแล้วปรากฏผลดังนี้

1. ระดับชั้นของอาจารย์ที่มีอายุราชการ วุฒิการศึกษาและระดับชั้นสอนต่างกัน

1.1 โดยส่วนรวมระดับชั้นของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งตั้งไว้ว่า อาจารย์ที่มีระดับชั้นปานกลางและเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบข้อที่ปรากฏว่า ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูงเป็นอันดับหนึ่งและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยอยู่ในอันดับสุดท้าย

1.2 เมื่อพิจารณาระดับชั้นของอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุราชการมากมีระดับชั้นสูงที่สุด รองลงมาคือ อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย และต่ำสุดคือ อาจารย์ที่มีอายุราชการปานกลางและเมื่อพิจารณาองค์ประกอบข้อที่พบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับชั้นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย ปานกลางและมาก ปรากฏว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและความรู้สึกพอใจในงานที่ทำสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ส่วนอาจารย์ที่มีอายุราชการมากมีระดับชั้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบและความสัมพันธ์ในหน่วยงานสูงกว่ากลุ่มอื่น อาจารย์ที่มีอายุราชการปานกลางมีระดับชั้นด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงกว่ากลุ่มอื่น และที่น่าสังเกตก็คือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุราชการมาก มีระดับต่ำที่สุดในทุกองค์ประกอบ

เมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของระดับชั้นจำแนกตามอายุราชการไม่ปรากฏความแตกต่างตามนัยทางสถิติแต่อย่างใด

1.3 เมื่อพิจารณาระดับขวัญของอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีระดับขวัญสูงสุด รองลงมาคือ อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และที่ต่ำที่สุดคือวุฒิการศึกษาปริญญาโท เมื่อพิจารณาองค์ประกอบขวัญพบว่า อาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีระดับคะแนนสูงกว่ากลุ่มอื่นในด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและความพอใจในงานที่ทำ และอาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญาโท มีความรู้สึกประสบความสำเร็จมากกว่าอาจารย์ทุกกลุ่ม ที่น่าสังเกตก็คือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยของอาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีระดับต่ำที่สุดในทุกองค์ประกอบ

เมื่อวิเคราะห์หาความแปรปรวนของระดับขวัญจำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่ปรากฏความแตกต่างตามนัยทางสถิติแต่อย่างใด เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบขวัญพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความรู้สึกด้านประสบความสำเร็จมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาโดยแยกเป็นรายคู่ พบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีระดับสูงกว่าอาจารย์วุฒิปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีระดับสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จเมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่ามีระดับไม่แตกต่างกัน

1.4 เมื่อพิจารณาขวัญของอาจารย์จำแนกตามระดับที่สอนปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญสูงสุด รองลงมาคือ ผู้ที่สอนมากกว่าหนึ่งระดับ ผู้ที่สอนระดับปริญญาโท-เอกและผู้สอนระดับปริญญาตรีมีระดับขวัญต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบขวัญพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญพบว่า อาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาโท-เอกมีระดับขวัญด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบและความสัมพันธ์ในหน่วยงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและความรู้สึกพอใจในงานที่ทำสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ส่วนอาจารย์ที่ทำการสอนมากกว่าหนึ่งระดับ มีระดับขวัญด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงกว่ากลุ่มอื่น ที่น่าสังเกตคือ อาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาโท-เอกมีระดับขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยต่ำสุดในทุกองค์ประกอบขวัญ

เมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของระดับขวัญ จำแนกตามระดับที่สอน ไม่ปรากฏความแตกต่างตามนัยทางสถิติแต่อย่างใด เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบขวัญพบว่า องค์ประกอบด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จและความรู้สึกพอใจในงานที่ทำมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย กลุ่มอาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโท-เอกและกลุ่มอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ กลุ่มอาจารย์ที่สอนมากกว่าหนึ่งระดับมีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความรู้สึกด้านความพอใจในงานที่ทำ กลุ่มอาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. สรุปผลการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ที่มีอายุราชการ วุฒิกการศึกษาและระดับชั้นที่สอนแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 ระดับขวัญของอาจารย์โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลางและมีองค์ประกอบขวัญด้านความความรับผิดชอบสูงเป็นอันดับหนึ่ง อันดับรองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยอยู่ในอันดับสุดท้าย

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญ โดยจำแนกตามตัวแปร

2.2.1 เมื่อพิจารณาอายุราชการของอาจารย์ ปรากฏว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมาก มีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาเป็นกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย ปานกลางตามลำดับ

2.2.2 เมื่อพิจารณาระดับขวัญของอาจารย์ จำแนกตามวุฒิกการศึกษา ปรากฏว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาคือ วุฒิปริญญาตรีและปริญญาโทตามลำดับ

2.2.3 เมื่อพิจารณาระดับขวัญของอาจารย์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ปรากฏว่า อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาคือ ผู้ที่สอนมากกว่าหนึ่ง

ระดับ ปฏิญาโท-เอก และปริญญาตรีตามลำดับ

2.3 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญของอาจารย์

2.3.1 การทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญของอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ ไม่ปรากฏความแตกต่างแต่อย่างใด

2.3.2 การทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญของอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่ปรากฏความแตกต่างตามนัยทางสถิติแต่อย่างใด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบแล้ว ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีระดับขวัญด้านความรู้สึกกับนิคชอบสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีระดับขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3.3 การทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญของอาจารย์ เมื่อจำแนกตามระดับที่สอน ไม่ปรากฏความแตกต่างตามนัยทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญในด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยสูงกว่าอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโท-เอก และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอาจารย์ที่สอนมากกว่าหนึ่งระดับมีระดับขวัญในด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จมากกว่าอาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญในด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ทำมากกว่าอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านขององค์ประกอบขวัญแล้ว พบว่า ความรู้สึกกับนิคชอบมีระดับสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ผลการวิจัยนี้ ชัดเจนกับผลการวิจัยของ วิทย์ คีระและคณะ (วิทย์ คีระและคณะ 2519 : 48) ซึ่งปรากฏว่าขวัญของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร อาจจะได้รับผลกระทบบางอย่างในบางองค์ประกอบขวัญบางแล้วและอาจจะเป็นไปได้ว่า ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารชุดใหม่ อาจจะมีกระบวนการหรือพฤติกรรมที่เท่าเทียมกันทำให้คณาจารย์มีความพึงพอใจมากขึ้น และนอกจากนี้การที่มหาวิทยาลัย ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีเรื่อยมา เช่น การปรับปรุงโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเด่นชัด ให้ความสำคัญเป็นอิสระและความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น มีการพัฒนาอาจารย์อย่างกว้างขวาง ตลอดจนได้รับการยกย่องนับถือจากสถาบันนานาชาติมากขึ้น เช่น การให้โอกาสคณาจารย์ไปศึกษา ดูงาน ประชุมและการแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมในต่างประเทศมากยิ่งขึ้น ทำให้คณาจารย์มีความพึงพอใจต่อสถาบันมากขึ้น ซึ่งอาจจะมีผลในการยกระดับขวัญของอาจารย์ด้วย

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านขององค์ประกอบขวัญ พบว่า ขวัญของอาจารย์ในด้านความรู้สึก รับผิดชอบสูงเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าคณาจารย์มีตำแหน่งหน้าที่เป็นนักวิชาการ ซึ่งได้รับเสรีภาพทางวิชาการอย่างกว้างขวาง อาจารย์ส่วนใหญ่มีเสรีภาพที่จะคิดค้นคว้าและถ่ายทอด โดยปราศจากการควบคุม หัวหน้าหน่วยงานจะมอบความรับผิดชอบในการสอนและการทำงานแก่อาจารย์โดยสมบูรณ์ นอกจากนี้ คณาจารย์ส่วนใหญ่จะได้รับภาระหน้าที่ ซึ่งตนเองถนัดและมีความสนใจมากอยู่แล้ว จึงไม่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบแต่อย่างใด องค์ประกอบของขวัญที่ระดับรองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ที่เป็นดังนี้ก็เพราะว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เกิดจากหน่วยงานเล็ก ๆ และค่อย ๆ ขยายใหญ่ขึ้น อาคารและที่ทำงานเป็นกลุ่มและอยู่ในบริเวณเดียวกัน ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยร่วมกัน มีสโมสรอาจารย์ซึ่งช่วยประสานงาน และช่วยจัดให้มีการกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอคณาจารย์รู้จักและคุ้นเคยกันดี เนื่องจากร่วมงานกันมาช้านาน และเคยเป็นศิษย์เป็นอาจารย์กันมาก่อนเป็นส่วนใหญ่ อาจารย์ที่เข้ามาใหม่ก็ให้ความเคารพนับถือผู้ที่มีอาวุโสกว่า การร่วมงานโดยทั่วไปมีการประชุมปรึกษาหารือ ขอความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทางด้านการบริหารก็มีการปรึกษาร่วมกันระหว่างอาจารย์กับผู้บริหารเสมอ การปกครองเป็นไปค่อนข้างราบรื่น ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน จึงทำให้คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะด้วย ส่วนด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยมีระดับต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เป็นวิทยาเขตที่มีอาณาบริเวณเล็กมาก มีงบประมาณค่อนข้างจำกัด

สภาพความเป็นอยู่ สวัสดิการ รายได้ สิทธิพิเศษมีอยู่อย่างจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แล้ว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน้อยกว่าในทุก ๆ เรื่อง เบื้องหน้าจายได้ไปพบเห็นเพื่อนที่ศึกษาทำให้เกิดความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ต่อการความมั่นคงต่าง ๆ เช่นมหาวิทยาลัยอื่น ๆ บาง และนอกจากนั้นยังปรากฏเสมอว่า ความปลอดภัยในทรัพย์สินของอาจารย์มีไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากมีการโจรกรรมทรัพย์สินของอาจารย์และของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอและอาจารย์จะต้องรับผิดชอบทรัพย์สินที่สูญหายไปด้วย จึงทำให้เกิดความหวาดหวั่นและวิตกกังวลกันทั่วไป

2. การเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ

ผลการวิจัยได้พบว่า ระดับขวัญของอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย ปานกลางและมาก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบขวัญ ปรากฏว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและความพอใจในงานที่ทำอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มอื่น อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย ส่วนมากเป็นอาจารย์หนุ่มสาว การคาดหวังในอาชีพมีไม่มากนัก และการได้เป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือและมีชื่อเสียงเป็นความพึงพอใจอย่างหนึ่ง และนอกจากนี้ กลุ่มอาจารย์ยังมองเห็นคุณค่าหรือความก้าวหน้าในอนาคตที่แจ่มชัดพอสมควร จึงไม่เกิดความวิตกกังวลแต่อย่างใดและยังอาจเป็นไปได้ว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย อาจจะมีการะหน้าที่และความรับผิดชอบไม่สูงนัก จึงทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนอาจารย์ที่มีอายุราชการมากมีความสัมพันธ์ในหน่วยงานสูงกว่ากลุ่มอื่น เพราะว่าการมีประสบการณ์มากของอาจารย์ย่อมเป็นที่ได้รับการยกย่องนับถือ มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง มีความรับผิดชอบ มีผลงาน และมีลูกศิษย์ลูกหามาก จึงเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป ส่วนอาจารย์ที่มีอายุราชการปานกลางมีความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงกว่ากลุ่มอื่น อาจเป็นเพราะว่าความคาดหวังและการะการทำงานมีไม่มากเกินไป เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานบางก็ยังเกิดความพอใจ ช่วงระยะเวลาการทำงานในระหว่าง 5 - 10 ปี เป็นช่วงที่ได้งานประสบการณ์พอสมควร สามารถเลือกวิธีในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้แล้ว และในช่วงการทำงานนี้ยังไม่ถึงกับทำให้ผู้ทำงานรู้สึกเหนื่อยหน่ายท้อแท้แต่อย่างใด

3. การเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้ว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับขวัญต่างกัน ผลจากการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันในด้านองค์ประกอบขวัญ ได้พบว่า อาจารย์วุฒิปริญญาเอก มีความรู้สึกรับนิยตชอบสูงกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะว่า ค่านิยมของสังคมไทยเรา จะให้เกียรติยกย่องผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูง ว่าจะเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีความรับผิดชอบสูง ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นแรงบันดาลใจให้อาจารย์มีความรับผิดชอบงาน และพยายามดำเนินงานให้เป็นไปอย่างดีที่สุด เพื่อรักษาศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของตน ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยสูงกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะว่าอาจารย์มีความรู้สึกว่าสภาพการทำงานในตำแหน่งอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมสูงกว่าตำแหน่งอาจารย์ในโรงเรียนประถม หรือโรงเรียนมัธยมทั่ว ๆ ไป และนอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีนโยบายที่จะยกระดับวิทยฐานะของอาจารย์ให้สูงขึ้น โดยส่งเสริมและหาทุนให้อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศปีละหลาย ๆ อัตรา โดยวิธีนี้ทำให้อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความคาดหวังที่จะได้รับความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต ภาระหน้าที่ที่สำคัญ เป็นการสอนในระดับประถมและมัธยม ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่ให้ความเคารพรักใคร่สนิทสนมกันมาก อาจารย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันใกล้ชิดในทางที่ดี จึงทำให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยของอาจารย์วุฒิปริญญาตรีสูงกว่ากลุ่มอื่น

4. การเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ จำแนกตามระดับที่สอน

ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของอาจารย์ที่มีระดับที่สอนต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้ว่า อาจารย์ที่มีระดับการสอนต่างกันมีระดับขวัญต่างกัน ผลจากการเปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบขวัญ พบว่า ขวัญของอาจารย์ที่สอนมากกว่าหนึ่งระดับ มีความรู้สึกประสบความสำเร็จกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นดังนี้เพราะว่า อาจารย์ที่ทำการสอนมากกว่าหนึ่งระดับมีลูกศิษย์ลูกหามากกว่าอาจารย์ที่สอนระดับเดียว นอกจากนั้น ประสบการณ์ในการสอนระดับหนึ่งก็สามารถเอาไปปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในการสอนอีกระดับหนึ่ง

ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ส่วนอาจารย์ที่สอนต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความรู้ลึกมั่นคงปลอดภัยและความรู้สึก
พอใจในงานที่ทำสูงกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ผลการวิจัยปรากฏดังนี้
อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต
ซึ่งในด้านความปลอดภัยสามารถควบคุมได้ดีกว่าในมหาวิทยาลัยอาจารย์ร่วมกันเป็นกลุ่มก่อน
มั่นคงปลอดภัยกว่า ปัญหาที่จะมากระทบกระทั่งต่อสมรรถภาพหรือศักดิ์ศรีของอาจารย์มีน้อยมาก
ตลอดจนสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตก็ได้รับสูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัย
เพราะได้รับความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับสมาคมครูและผู้บริหารของโรงเรียน นอกจากนี้ ในด้าน
กิจกรรมสันทนาการ ของอาจารย์ก็จัดกันเป็นประจำและได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ทุกฝ่าย
จึงทำให้อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอื่น

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับขวัญของอาจารย์โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารมหาวิทยาลัย
น่าจะต้องหันมาให้ความสนใจต่อการยกระดับขวัญของอาจารย์ให้สูงขึ้นอยู่ในขั้นน่าพอใจ ทั้งนี้
เนื่องจากขวัญเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์ หากอาจารย์
มีระดับขวัญสูงเป็นต้นาพึงพอใจ ย่อมจะมีผลต่อความเจริญรุ่งเรืองของมหาวิทยาลัยและผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนิสิตทุกระดับด้วย
2. องค์ประกอบของขวัญทางด้านความรู้ลึกมั่นคงปลอดภัยต่ำสุด ควรเร่งพัฒนาชื่อเสียง
ศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัยให้เด่นยิ่งขึ้น เร่งพัฒนาคุณภาพของนิสิตให้มีมาตรฐานสูง พัฒนาอาคาร
สถานที่ให้ร่มรื่นสวยงามและสะดวกสบาย สมศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัยและไม่น้อยหน้ามหาวิทยาลัยอื่น
นอกจากนี้แล้วยังควรปรับปรุงระบบบริหารให้เป็นไปโดยเน้นความสัมพันธ์อันอบอุ่น และลดขั้นตอน
ที่ทำให้งานราชการต้องเสียเวลาค่าตัวเกี่ยวกับงานธุรการลงบ้าง
3. เนื่องจากอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยและปานกลาง กลุ่มอาจารย์วุฒิปริญญาโท
และกลุ่มอาจารย์ผู้สอนในระดับปริญญาตรี มีระดับขวัญต่ำกว่ากลุ่มอื่น เมื่อจำแนกกลุ่มตามตัวแปร
ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจต่ออาจารย์กลุ่มดังกล่าวมาแล้วให้มากขึ้น และควรจะศึกษา
หาวิธีที่จะส่งเสริมและยกระดับขวัญของอาจารย์เหล่านี้ให้สูงขึ้น ซึ่งอาจทำได้โดย

3.1 มอบความรับผิดชอบให้กับอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยและปานกลาง รวมทั้งอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาตรีให้มากขึ้น ทั้งนี้จากผลการวิจัย อาจารย์ในกลุ่มดังกล่าวมาแล้วมีองค์ประกอบของวุฒิในตำแหน่งต่ำกว่ากลุ่มอื่น

3.2 ควรสอดคล้องดูแลความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมาก อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกและอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาโท-เอก ซึ่งอาจจะทำได้โดยการสำรวจหรือสอบถามความพึงพอใจทางตำแหน่งให้ชัดเจนและหาทางส่งเสริมหรือแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบตำแหน่งให้แก่คณะอาจารย์ในกลุ่มนี้ด้วย นอกจากนี้อาจทำได้โดยการศึกษากิจการบริการ การจัดสวัสดิการ บริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้คล่องตัว ให้เกิดความพึงพอใจในหน่วยงานมากขึ้นและเป็นการลดความแตกต่างระหว่างสวัสดิการและรายได้ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ให้น้อยลง

3.3 ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากและอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาตรียังอยู่ในระดับต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีนั้น ยังมีความรู้สึกประสบความสำเร็จในระดับต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องสนใจที่จะมอบงาน กระตุ้นจูงใจหรือพัฒนาอาจารย์ระดับนี้ให้มากขึ้น และหาทางที่จะช่วยให้อาจารย์เหล่านั้นประสบความสำเร็จในการทำงานให้มากขึ้น เปรียบเทียบกับอาจารย์ในระดับอื่น ควรเน้นการให้งานกลุ่มซึ่งมีอาจารย์วุฒิต่าง ๆ กระจายไปด้วย หนึ่งประเมินผลงานอยู่เสมอและหมั่นตอบแทนความดีความชอบด้วยทันที

ผู้บริหารทุกระดับน่าจะควรได้รับการฝึกอบรมหลักการบริหารงาน เพื่อจะได้มีพื้นฐานความรู้ในทางบริหาร สามารถบริหารงานโดยตระหนักถึงความต้องการของบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต
2. การศึกษาระดับขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น
3. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กลา ทองขาว ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปริญญาพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2523, 92 หน้า อัดสำเนา
- ทิพาพันธ์ อังขพงษ์ ขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช ปริญญาพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 67 หน้า อัดสำเนา
- ✓ ประธาน จันทระเจริญ ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ปริญญาพนธ์ กศ.ม.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 129 หน้า อัดสำเนา
- ผุสดี สัตย์มานะ การบริหารธุรกิจ โคเคียนสโตร์ 2521, 414 หน้า
- นัลลวีร์ นอสกุลกล ขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล
กรมสามัญศึกษา ปริญญาพนธ์ กศ.ม. วิทยาลัยทางการศึกษาประสานมิตร 2518,
95 หน้า อัดสำเนา
- ✓ วิชัย คิสรระและคณะ ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน 2519, อัดสำเนา
- วิเชียร เกตุสิงห์ หลักการสร้างและวิเคราะห์ข้อสอบ สำนักพิมพ์บรรณกิจ 2515, 161 หน้า
- ✓ สงวน ช่างฉัตร ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ปริญญาพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2520, 78 หน้า อัดสำเนา

Anderson, Lester W. and Lauren A. Van Dyke. School Administration.
Boston, Houghton Mifflin Co., 1963. 538 p.

- ✓ Avakian, Nancy A. "An Analysis of Factors Relation to the Job
Satisfaction and Dissatisfaction of Faculty Member in Institutions
of Higher Education", Dissertation Abstracts International
32 : 1765 A - 1766 A, October, 1971.

Brinkman, M.J. Factors Related to Teacher Morale in Three Junior
High School. Unpublished Doctoral Dissertation, Wayne State
University, 1966.

- Burkett, Clifford A. The Relationship Between Teacher Morale & Democratic School Administration. Unpublished Ed. D. Dissertation, University of Pittsburgh, 1965.
- Coughlin, Robert J. "Dimension of Teacher Morale," American Educational Research Journal. 7 : 221, March, 1970.
- Davis, Keith. Human Relations at work. New York, McGraw-Hill Book, Co., Inc., 1967. 371 p. ✓
- Ferguson, George A. Statistic Analysis in Psychology and Education New York, Mc Graw-Hill Book, Co., Inc., 1966. 446 p.
- ✓ Findley, Benjamin P. "The Relationship Among Selected Personal Variables and Job Satisfaction of College Business Teacher in Colorado" Dissertation Abstracts International 36 : 4205 A, January, 1976.
- Frank, Thomas A Study of Teacher Morale as Related to Selected Personal and Professional Factors. Unpublished Ed. Dissertation, Indiana University, 1963.
- French, John R.P., Jr. "The Disruption and Cohesion of Groups," Journal of Abnormal and Social Psychology. 63 : 376, July, 1941.
- Gubser, M.M. "Authoritarianism among Teacher and School Principals and Its Possible Relationship to Faculty Morale," The Journal of Educational Research. 63 : 36 - 39, September, 1969.
- Haiman, Theo. and William G. Scott. Management in the Modern Organization 2nd. ed., Boston, Houghton Mifflin Co., 1974. 538 p.
- ✓ Jamann, Joann S. "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse-Faculty in B.B.N. Programs. " Dissertation Abstracts International 35 : 4919 A, February, 1975.
- Leiman, Harold I. A Study of Teacher Attitudes and Morale Related to Participation in Administration. Unpublished Ph.D. Dissertation, New York University, 1961.
- Lindquist, E.F. Design and Analysis in Experiments in Psychology and Education. Boston, Houghton Mifflin, 1956. 393 p.
- Magnuson, D. Test Theory Addison-Wesley Publishing Company 1967, 270 pp.
- ✓ Morris, John V. "Factors Influencing Job Satisfaction Dissatisfaction Among Faculty in Selected Private Liberal Arts College" Dissertation Abstracts International 33 : 3211 A, January, 1973.
- Napier, Thomas Gayle. Teacher Morale. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Nebraska Teacher College, 1966.

National Education Association Research Bulletin "Are Teachers Satisfied with their Working Conditions" 47. 1969.

Nelson, Robert H. and Michael L. Thompson. "Why Teacher Quiet," The Clearing House. 37 : 467, April, 1963.

Rempel, Averno M. and Ralph R. Bently. The Measurement of Teacher Morale, A Factor Analysis Approach," Educational and Psychological Measurement. 3 : 631 - 641, Fall, 1964.

✓ Rada, Alexander. "A Study of Factors Influencing Job Satisfaction of Community College Teacher," Dissertation Abstracts International 36 : 3455 A, December, 1975.

Sergiovanni, Thomas J. "New Evidence on Teacher Morale : Proposal for Staff Differentiation," The North Central Association Quarterly. 42 : 259 - 266 Winter, 1968.

Suehr, John N. "A Study of Morale in Education Utilizing Incomplete Sentences," The Journal of Educational Research. 56 : 75 - 81, 1962.

Watson, Hayt F. "Positive Teacher Morale : Principal's Responsibility," NASSP Bulletin. 60 : 4 - 7, April, 1976.

การคำนวณ

18 ธันวาคม 2523

เรียน ท่านอาจารย์ไพฑูริยา

แบบสอบถามนี้ต้องการวัดขวัญของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเฉพาะ คำถามแต่ละข้อไม่มีถูก ผิด โปรดพิจารณาอย่างถี่ถ้วนตรงไปตรงมาตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ การวิจัยนี้จะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้เลย ถ้าขาดความร่วมมือจากท่านอาจารย์

ผู้จัดทำขอขอบคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างมากมาย ณ ที่นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ดร. พิเศษ เลิศรัตน์

(นายประทีป เลิศรัตน์)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ทั้งหมดมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดบางประการของอาจารย์ มี 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับขวัญ มี 40 ข้อ

ตอนที่ 1

รายละเอียดส่วนตัว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าหัวข้อที่เป็นสภาพจริง ๆ ของท่าน

1. อายุราชการ นับตั้งแต่เริ่มมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรจนถึงปัจจุบัน

☐ ตั้งแต่ 1 - 5 ปี

☐ ตั้งแต่ 5 - 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

3. ระดับที่สอน (อาจารย์ท่านหนึ่งอาจจะสอนมากกว่าหนึ่งระดับก็ได้)

☐ ระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก

☐ ระดับปริญญาตรี

☐ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (โรงเรียนสาธิต)

ตอนที่ 2

ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดและความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

ตัวอย่างการตอบ

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๐	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้	✓				
๐๐	ท่านรู้สึกอยากเปลี่ยนงานใหม่อยู่เสมอ					✓

เมื่ออ่านข้อความแล้ว ขอให้พิจารณาว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเพียงใด

ความหมายของมาตราส่วน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างแท้จริงโดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ
เห็นด้วย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ผู้ตอบตัดสินใจได้ยากลงไปไม่ได้ว่าผู้ตอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างสิ้นเชิงโดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ

แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับตัวของอาจารย์

ข้อ รหัศ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ผู้บริหารส่งเสริมและรักษาดุลประโยชน์ ของอาจารย์					
2.	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้บัณฑิตมีส่วนร่วมในกระบวนการ เรียนการสอน					
3.	ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารและการดำเนินงาน ในคณะอาจารย์ทราบ					
4.	อาจารย์ส่วนใหญ่ร่วมมือกันสร้างชื่อเสียงให้ มหาวิทยาลัย					
5.	การกระจายงานพิเศษให้อาจารย์เป็นไปอย่าง ยุติธรรม					
6.	โดยรวมงานมีความรู้ความสามารถเหมาะสม ที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยดี					
7.	นิสิตให้ความเคารพนับถือข้าพเจ้าอย่าง สม่ำเสมอ					
8.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าต่างก็ให้ความ ร่วมมือในการทำงาน					
9.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าตั้งใจทำงาน ในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
10.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่อาหุเคราะห์การ หรือละทิ้งหน้าที่โดยไม่จำเป็น					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11.	อาจารย์แสดงความกระตือรือร้นในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย					
12.	เมื่อได้รับการแนะนำที่ อาจารย์ส่วนใหญ่จะ รับผิดชอบ					
13.	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอที่จะให้ ความสบายแก่ครอบครัวได้					
14.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่นี้ ช่วยให้ข้าพเจ้า มีเกียรติยศ ชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้า					
15.	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม					
16.	อาจารย์ส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานสูง					
17.	ข้าพเจ้าได้รับคำยกย่องชมเชย เมื่อทำงาน สำเร็จเป็นผลดี					
18.	ผลงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้รับการยกย่องจากสังคม					
19.	นิสัยที่สำเร็จการศึกษา สามารถนำความรู้ จากห้องเรียนไปใช้ในการทำงานได้					
20.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่กำลังดำรงอยู่					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
21.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองเป็นอาจารย์ที่มีความสามารถ					
22.	ข้าพเจ้าพอใจที่มียามรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยอย่างเพียงพอ					
23.	คุณบังคับบัญชาสนใจในผลงานของข้าพเจ้า					
24.	อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมอยู่ในสภาพเรียบร้อยปลอดภัย					
25.	ห้องสมุดมีหนังสือที่ประกอบการเรียนรู้การสอนอย่างเพียงพอ					
26.	มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของอาจารย์					
27.	ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้ปลอดภัย					
28.	ข้าพเจ้าพอใจในการะการสอนและงานอื่นที่ข้าพเจ้าได้รับ					
29.	มหาวิทยาลัยมีเกณฑ์ที่จะประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างเที่ยงตรง					
30.	ข้าพเจ้าพอใจต่อระบบการสื่อสารและติดต่อมหาวิทยาลัยจัดบริการให้					
31.	อุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
32.	มหาวิทยาลัยให้บริการด้านนันทนาการแก่ อาจารย์และครอบครัว					
33.	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน					
34.	ถ้าหากจะเลือกอาชีพอีกครั้งหนึ่ง ข้าพเจ้า จะเลือกอาชีพครู					
35.	ข้าพเจ้าพอใจในเกณฑ์การพิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการ					
36.	ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินการคิดเห็นในการ กำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย					
37.	ข้าพเจ้ามีส่วนในการดำเนินงานเกี่ยวกับ กิจกรรมของมหาวิทยาลัย					
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาทำงาน ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
39.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขอความเห็น และปรึกษาหารือจากข้าพเจ้า					
40.	ข้าพเจ้าเคยคิดกระทำการใด ๆ ที่จะช่วยให้ ผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น					

ชวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

บทคัดย่อ

ของ

ประทีป เจริญนารี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2524

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา 2523 เปรียบเทียบเกี่ยวกับอายุราชการ วุฒิการศึกษาและระดับที่สอน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยและอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต จำนวน 264 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า ผลการศึกษาปรากฏว่า

1. ระดับขวัญของอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีองค์ประกอบขวัญด้านความรับผิดชอบสูงเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำสุด

2. อาจารย์ที่มีอายุราชการมาก มีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่อายุการชำน้อยและปานกลางตามลำดับ

3. อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาโทและปริญญาตรีตามลำดับ

4. อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญสูงกว่าผู้สอนมากกว่าหนึ่งระดับ ระดับปริญญาโท-เอก และปริญญาตรีตามลำดับ

5. อาจารย์ที่มีอายุราชการ วุฒิการศึกษา และระดับที่สอนต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน อาจารย์วุฒิปริญญาเอกมีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจารย์วุฒิปริญญาตรีมีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโท-เอก และระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจารย์ที่สอนมากกว่าหนึ่งระดับ มีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบสำเร็จสูงกว่าอาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่สอนต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ต่ำกว่าอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

MORALE OF THE FACULTY MEMBERS
OF
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY, PRASARNMIT CAMPUS.

ABSTRACT
BY
PRATEEP LOUNTRATANA-ARI

Presented in partial fulfilment of the requirements
for the Master of Education Degree
at Srinakharinwirot University
February 1981

It was the purposes of this study to investigate the morale of the faculty members of Srinakharinwirot University and to compare the morale of the faculty members classified by teaching experience, qualification and level of teaching. The questionnaire was constructed and administered to 264 faculty members.

It was found that the morale of the faculty members was in moderate level. When considered the morale classified by selected variables, the morale of the faculty members with long teaching experience were higher than those with less experience. The morale of the doctoral holders were higher than those with bachelor and master degrees. The morale of those teaching in demonstration schools were higher than those teaching in the undergraduate and graduate levels. When compared the morale of faculty members of three groups, no significant difference was found.

Considering the elements of the morale, the feeling of responsibility doctoral degree holders was higher than bachelor degree holders at .01 significant level. The feeling of secure of the bachelor degree holders was higher than the doctoral degree holders at .01 level.

The faculty members teaching in the demonstration school felt more secure than those teaching in graduate and undergraduate level at .01 significant level. Those teaching more than one level felt more successful than those teaching in the undergraduate level at .05 significant level. It was interesting to note that the faculty members teaching in the demonstration schools satisfied with their work more than those teaching in the undergraduate level.