

340.46
ส.12 น
ป.3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

ฉานักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดุสิต ๑๑ พระโขนง กรุงเทพฯ ๑๑ โทร. ๐๑๒๑๐๗๐-๐๑๒๐๑๑

ปริญญานิพนธ์

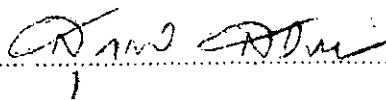
ของ

สงวน ช่างฉัตร

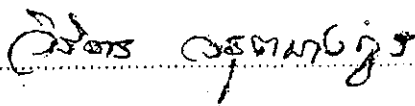
27 ส.ค. 2521

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
มิถุนายน 2520

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิติได้พิจารณาปัญหานี้อย่างถี่ถ้วน
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้



ประธาน



กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เพราะผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือ
อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ สุภรณ์ ศรีพิพัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิจิตร วรุตบางกูร
ที่กรุณาให้คำแนะนำ แนวความคิด และเสียสละเวลาเพื่อตรวจแก้ไข ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ อาจารย์เคื้อน แพงวังทอง อาจารย์วิสิษฐ์ ทองแสง อาจารย์บุญญ ใจสุข
อาจารย์ยุทธนา พูนทอง อาจารย์วิลัน จุมปาแฝก อาจารย์สุลลัศคา ลอยฟ้า
อาจารย์จันทร์เพ็ญ ขวศิริ อาจารย์สมศรี ทวานแก้ว อาจารย์เรวัตร แร่อุย อาจารย์วิไล
เงาวีสินธุกุล อาจารย์พิสิษฐ์ แสงวงศ์ อาจารย์ครุณวรรณ มาพันธ์ และอาจารย์เอกราช อุดระ
ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูล และคุณสายใจ ช่างฉัตร ที่ได้ช่วยเหลือ
และให้กำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้.

สงวน ช่างฉัตร

มิถุนายน 2520

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	8
	การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในทางอุตสาหกรรม	8
	การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในทางการศึกษา	10
	การวิจัยในต่างประเทศ	14
	การวิจัยในประเทศ	18
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	19
	กลุ่มตัวอย่าง	19
	วิธีสร้างเครื่องมือ	21
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	22
	ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	23
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	23
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	26
	การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ใน	
	วิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการเปรียบเทียบระดับขวัญ	
	ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	26

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ใน วิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส	34
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ใน วิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามเพศ	37
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ใน วิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามอายุ	41
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ใน วิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามวุฒิ	46
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ใน วิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์เมื่อจำแนก ตามประสบการณ์	50
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ใน วิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามรายได้	54
5 สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	59
ความมุ่งหมายของการศึกษา	59
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	59
วิธีดำเนินการศึกษา	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60

บทที่

หน้า

อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	71

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนอาจารย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	20
2	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	27
3	แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เรียงลำดับความสำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก	32
4	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส	34
5	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามเพศ	38
6	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามอายุ	42
7	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ เมื่อจำแนกตามวุฒิ	46
8	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์	50

9	แสดงผลการสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ใน วิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามรายได้	54
10	แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง เรียงลำดับความ สำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก	(9)
11	แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ที่มีอายุน้อยและอาจารย์ที่มีอายุมาก เรียงลำดับความสำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก	(10)
12	แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และ อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี เรียงลำดับความสำคัญจากค่าคะแนน เฉลี่ยน้อยไปหามาก	(11)
13	แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์โสดและอาจารย์ที่สมรส เรียงลำดับ ความสำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก	(12)
14	แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย และ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก เรียงลำดับความสำคัญจากค่าคะแนน เฉลี่ยน้อยไปหามาก	(13)
15	แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำและอาจารย์ที่มีรายได้สูง เรียงลำดับความสำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก	(14)

บทนำ

ปัจจุบันมีทฤษฎีและกระบวนการที่สามารถนำมาใช้บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมากมาย ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางโดยให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์การ ดังนั้นหน้าที่และบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บริหารคือ ทำให้บุคคลแต่ละคนและกลุ่มบุคคลในองค์การนั้น มีความรู้สึกเต็มอกเต็มใจที่จะทำงาน และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง (ประยูร พรหมพันธุ์, 2519 : 29)

การให้คนเต็มใจทำงานเป็นเรื่องยาก เพราะแม้เราจะไต่คนขึ้นมาแล้วและสามารถใช้คนได้เหล่านั้นให้ตรงกับความสามารถก็จริง แต่หากคนเหล่านั้นขาดขวัญในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าองค์การนั้นจะหวังให้ปฏิบัติงานเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มเม็ดเต็มหน่วยหาได้ไม่ (บุญสิน จตุรพฤกษ์, 2509 : 14) วิธีการที่สำคัญและได้ผลดีในการสร้างความเต็มใจให้กับบุคคลหรือคณะบุคคลคือ การบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลและคณะบุคคลให้มีขวัญในการทำงานที่ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ขณะเดียวกันก็ได้ทั้งผลงานและน้ำใจ (ภิญโญ สาร, 2517 : 220) การสร้างน้ำใจในการทำงานนี้เป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารบุคคลากร การที่คนมารวมเป็นคณะอยู่ได้มิใช่เพราะอำนาจภายนอกที่จะประสานให้ติดต่อกัน แต่เป็นเพราะอำนาจภายในคือน้ำใจที่จะช่วยเหลือกันในการทำงานให้ลุล่วงไป (พนัส หันนาคินทร์, 2513 : 81) การบำรุงขวัญทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งทำงานร่วมกันในหน่วยงานเป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ฉัฐพล ชันโซชัย, 2517 : 446)

จูเซียส (Jucius, 1967 : 299) กล่าวว่า ความเต็มใจจะเป็นเรื่องสำคัญที่สุด บริษัทอาจมีตึกที่สวยงาม ออกแบบกระบวนการผลิตและผลผลิตไว้อย่างดีใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพสูงในการผลิต แต่ผลผลิตก็ยังต่ำเพราะพนักงานไม่เต็มใจทำงาน ดังนั้นการสร้างความเต็มใจในการทำงานจึงเป็นการสร้างขวัญให้สูงนั่นเอง

การให้ความสนใจเรื่องขวัญจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นและทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขวัญก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ ต้องให้การเอาใจใส่ การตรวจ การวินิจฉัยและการดูแลรักษาให้ขวัญดีและระดับขวัญสูงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นขวัญส่วนบุคคลหรือขวัญขององค์กรอื่นเป็นส่วนรวม (Davis, 1967 : 59) หากขวัญของกลุ่มก็ย่อมหมายความว่าวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลและกลุ่มบุคคลเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กล่าวคือมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามร่วมมือร่วมใจกันต่อสู้เพื่อแก้ไขอุปสรรคที่มาขัดขวางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อขวัญของผู้ทำงานดี หรือขวัญของคนส่วนรวมในองค์กรดี ย่อมทำให้งานที่ท่าหรืองานขององค์กรมีประสิทธิภาพดีขึ้นด้วย (Yoder, 1958 : 6) ผู้บริหารที่ดีจะไม่ละเลยเรื่องการบำรุงขวัญ เพราะขวัญสูง การทำงานจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ใดบังคับบัญชาเต็มใจที่จะทำตามคำขอร้องและคำสั่ง ด้วยความกระตือรือร้นและความเชื่อถือ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นสิ่งพึงประสงค์ของผู้บริหารเป็นอย่างมาก (Jucius, 1970 : 342) ขวัญเป็นสิ่งที่บอบบางและได้รับความกระทบกระเทือนจากสิ่งลึกลับ ซึ่งซ่อนอยู่ในกิจกรรมการบริหารและการนิเทศบุคคลากรตลอดเวลา (Waite, 1952 : 452) เกลเลอแมน (Gellerman, 1963 : 243) กล่าวว่า ส่วนมากขวัญมักจะไม่อยู่ในระดับคงที่ เพราะความไม่พอใจสิ่งใหม่จะเกิดขึ้น ในขณะที่สิ่งอื่น ๆ หายไป ถูกลืมหรือถูกสิ่งอื่นมาแทนที่ ผู้บริหารจึงต้องพยายามปรับปรุงแก้ไขให้ขวัญของคณะบุคคลในองค์กรของตนสูงอยู่เสมอ งานพัฒนาขวัญเป็นงานที่ไม่รู้จักจบสิ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องคิดคำนึงถึงเรื่องนี้เมื่อใดที่ขวัญเสื่อมต้องพัฒนา เมื่อใดที่ขวัญดีต้องรักษา (พนอม ถาวรกิจ, 2517 : 18) ด้วยเหตุดังกล่าว จึงต้องหมั่นตรวจตราขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลและคณะบุคคลในองค์กรอยู่เสมอโดยผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องคอยตรวจสอบสถานะของขวัญอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาสภาพภายในของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการ เพื่อจะเป็นสิ่งที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (เสถียร เหลืองอร่าม, 2516 : 523) และเพื่อพัฒนาขวัญขององค์กรให้อยู่ในระดับสูงสุด

ขวัญหมายถึงสถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนในการทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามจะไป

ให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้ (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2505 : 271-272) อีกนัยหนึ่งขวัญคือ ความรู้สึก ห่วงหวั่น หรือพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลที่รวมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อ ห่อ ไม่หยุดยั้งเพื่อให้ได้ผลงานร่วมกัน (Negro, 1963 : 383) ขวัญไม่ใช่สิ่งผูกพันบุคคลหรือคณะ บุคคล มันเป็นสัมพันธ์ภาพของสมมุติที่เคลื่อนไหว (a dynamic relation of equilibrium) ระหว่างบุคคลและองค์การ (Roethlisberger, 1941 : 193) ขวัญมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน คือ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สร้าง ความซื่อสัตย์ภักดีให้แก่องค์การ สร้างวินัย ซึ่งจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ และระเบียบแบบ แผน ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ ผู้ปฏิบัติงานมีความ เข้าใจองค์การดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง (Davis, 1951 : 552) ขวัญมีสองลักษณะคือขวัญของบุคคลแต่ละคนและขวัญของหมู่คณะ ขวัญทั้ง สองลักษณะนี้สัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก หากที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูงที่นั่นขวัญของแต่ละบุคคลจะสูงด้วย แต่หากที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำ ขวัญของแต่ละบุคคลจะต่ำด้วย ทั้งนี้เพราะขวัญเป็นกำลังใจหรือพลัง ทางใจของบุคคลที่จะรวมกันทำงาน (อุทัย หิรัญโค, 2515 : 220) จากการศึกษาเมื่อเร็ว ๆ นี้ พบว่า ขวัญเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อผลผลิต และสิ่งที่ป้อนออกมาของแต่ละบุคคล (Yoder, 1956 : 725) ขวัญของครูอาจารย์จะดีหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร เพราะขวัญเปรียบเสมือนพืชที่จะ เจริญงอกงามอย่างช้า ๆ ในบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือร่วมกัน (สมพร ชาวเนียม, 2516 : 20) ขวัญที่มีผลอย่างสำคัญต่อการบริหาร ผู้ใดบังคับบัญชาจะเต็มใจทำตามคำขอร้องและคำสั่งด้วยความ กระตือรือร้นและความนับถือ ขณะเดียวกันผู้ทำงานจะทำงานหนักเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก (Jucius, 1971 : 288) สำหรับสถาบันการศึกษาหากขวัญไม่ดี บรรยากาศของสถาบันการศึกษานั้น จะได้รับความกดดันจากครูอาจารย์ ความกดดันนี้จะเพิ่มขึ้นและมีมากขึ้นจนก่อให้เกิดความข้องคับใจ ความข้องคับใจนี้หากเกิดมากขึ้นและนานเข้า จะก่อให้เกิดความแตกร้างหรือความก้าวร้าวต่อสถาบัน ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและต่อนักเรียน (วิชัย กิสสระ, 2519 : 28)

ปัญหาที่ท้าทายผู้บริหารอยู่ตลอดเวลาอีกก็คืออะไรเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้คนอยากทำงาน ถ้าเราทราบคำตอบที่แน่นอน ผู้บริหารจะได้จัดหาสิ่งนั้น ๆ ให้ เพื่อว่าผู้ทำงานจะได้ทำงานอย่างเต็มที่ (สุภรณ์ ศรีพหล, 2519 : 1) เนื่องจากขวัญสูงทำให้บุคคลหรือคณะบุคคลทำงานอย่างเต็มความ

รู้ความสามารถ เพราะฉะนั้นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญควรได้รับความสนใจอย่างเต็มที่ และฝ่ายบริหารควรกระทำในวิธีทางเสริมสร้างอย่างต่อเนื่อง (จำนงค์ สมประสงค์, 2514 : 429) ขวัญสูง ขวัญต่ำ เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ มากมาย หากผู้บริหารสามารถทราบได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญมีอะไรบ้างแล้ว ผู้บริหารจะสามารถพัฒนาและส่งเสริมได้อย่างถูกต้อง และจะสามารถบริหารงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายได้

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูนี้ สืบเนื่องมาจากผู้วิจัยเห็นปัญหาที่เผชิญหน้าอยู่ในปัจจุบันคือ ผู้บริหารไม่สามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคคลในองค์การไม่เต็มใจทำงาน ไม่พยายามพัฒนาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน บุคคลากรมีขวัญต่ำ ทำงานในลักษณะเช้าชามเย็นชาม ขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ ไม่อุทิศตนเพื่อการทำงานอย่างแท้จริง ขณะเดียวกันผู้บริหารก็ไม่ทราบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญมีอะไรบ้าง มีอันตบความสำคัญอย่างไร การวิจัยเรื่องนี้จะสามารถตอบปัญหาดังกล่าวแล้ว และสามารถนำผลการวิจัยไปเสริมสร้างและพัฒนาขวัญของอาจารย์ในโอกาสต่อไป

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
2. เพื่อจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูตาม เพศ อายุ วุฒิ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน และรายได้

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

เนื่องจากขวัญเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (วิจิตร ชีระกุล, 2519 : 62) ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูจึงเป็นเรื่องน่าศึกษา ปัจจุบันสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง (ประธาน จันทร์เจริญ,

2519 : 81) จึงยากแก่การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การวิจัยเรื่องนี้จะทำให้ผู้บริหารรู้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์มีอะไรบ้าง ปัจจัยเหล่านั้นมีอันใดสำคัญอย่างไร ผู้บริหารจะสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาขวัญของอาจารย์ให้สูงขึ้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเต็มที่ ผลการวิจัยนี้จะนำเสนอผู้บริหารวิทยาลัยครูทั่วประเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงขวัญของอาจารย์ต่อไป

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน
- ✓ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โสดและอาจารย์ที่สมรสแตกต่างกัน
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงแตกต่างกัน
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีอายุน้อยและอาจารย์ที่มีอายุมากแตกต่างกัน
6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรีแตกต่างกัน
7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมากแตกต่างกัน
8. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำและอาจารย์ที่มีรายได้สูงแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มตามชั้น (Stratified Random Sampling) คือ ทำการสุ่มวิทยาลัยครูส่วนกลาง 3 แห่ง ส่วนภูมิภาค 11 แห่ง แล้วนำวิทยาลัยครูเหล่านั้นมาสุ่มหาอาจารย์ตามวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) วิทยาลัยครูละ 20% ของจำนวนอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งบริหารตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ซึ่งจะใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ในวิทยาลัยครูรวมทั้งสิ้น 420 คน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. อาจารย์ในวิทยาลัยครู หมายถึงข้าราชการครูที่รับราชการอยู่ในวิทยาลัยครู ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2519 และจะต้องไม่มีตำแหน่ง เป็นผู้บริหารของวิทยาลัยครู ซึ่งได้แก่ อธิการ : รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าแผนก
2. วิทยาลัยครูส่วนกลาง หมายถึง วิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูจันทรมณฑล วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนสุนันทา และวิทยาลัยครูสวนกุหลาบ
3. วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค หมายถึง วิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูภูเก็ต วิทยาลัยครูบ้านจอมแจ้ง ราชบุรี วิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูเทพสตรี ลพบุรี วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก วิทยาลัยครูนครสวรรค์ วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูลำปาง วิทยาลัยครูอุดรธานี วิทยาลัยครูสกลนคร วิทยาลัยครูอุบลราชธานี วิทยาลัยครูมหาสารคาม วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา และวิทยาลัยครูจันทบุรี
4. ขวัญ หมายถึง ลักษณะที่อยู่ในตัวบุคคลหรือหมู่คณะทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะหรือสมาชิกทั้งหมด โดยรวมมีอารมณ์กันทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามสร้างไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างมวลหมู่สมาชิก ทั้งนี้โดยมุ่งหวังจะให้หน้าที่การงานของหมู่คณะบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน (ณรงค์ รมณียกุล, 2517 : 4)
5. อายุ หมายถึง อายุจริงตามปฏิทิน
6. วุฒิ หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้รับการรับรองจากการศึกษาเล่าเรียนในสถาบัน การศึกษาทั้งในหรือต่างประเทศ
7. สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพการดำเนินชีวิตของบุคคลในลักษณะที่เป็นโสด หรือแต่งงาน

8. ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการของอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง นับตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน

9. รายได้ หมายถึง เงินที่ได้รับตามบัญชีอัตราเงินเดือนของทางราชการและเงินที่หาได้จากกิจการอื่น ๆ

10. อาจารย์ที่มีอายุน้อย หมายถึง อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 21-35 ปี

11. อาจารย์ที่มีอายุมาก หมายถึง อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไป

12. อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย หมายถึง อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี

13. อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก หมายถึง อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

14. อาจารย์ที่มีรายได้น้อย หมายถึง อาจารย์ที่มีรายได้น้อยกว่า 3,030 บาท

15. อาจารย์ที่มีรายได้สูง หมายถึง อาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่า 3,030 บาทขึ้นไป

16. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในระดับสูง หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในระดับ 1.0000 -

2.3333

17. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในระดับกลาง หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในระดับ

2.3334 - 3.6666

18. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในระดับต่ำ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในระดับ 3.6667 -

5.0000

บทที่ 2

ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติอุตสาหกรรมทำให้เกิดการตื่นตัวทางด้านการบริหาร
 เทเลอร์ (Taylor) ได้คิดทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)
 ขึ้น ทฤษฎีนี้ตั้งขึ้นเพื่อให้สมาชิกในองค์กรทุกองค์การได้กระทำกิจกรรมเพื่อการแสดงสมรรถภาพ
 ของแต่ละบุคคลในการที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพสูง
 ที่สุด (เจริญผล สุวรรณโชติ, 2519 : 132) แต่การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ทำให้เกิดความยุ่ง
 ยากความสับสนระหว่างมนุษย์ ทำให้เกิดอุปสรรคด้านจิตใจ เพราะงานบริหารในลักษณะ
 ดังกล่าวมุ่งพิจารณาผลงานและผลผลิตเท่านั้น เมโย (Mayo) ได้ทำการทดลองที่ Hawthorne
 และวางรากฐานการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น ชวัญในทางอุตสาหกรรม
 จึงเกิดขึ้นและมีผู้ศึกษากันอย่างกว้างขวาง ปัจจุบันชวัญถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงาน
 ขององค์การต่าง ๆ รวมทั้งในสถาบันการศึกษาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยให้ได้ทั้งผลงาน
 และน้ำใจ กล่าวคือบุคคลากรในองค์กรเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ พยายาม
 พ้นอุปสรรคต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเต็มที่

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชวัญในทางอุตสาหกรรม

ชวัญของคนมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลผลิตคือ เมื่อชวัญของคนงานสูง ผลผลิตก็สูงด้วย
 และเมื่อชวัญของคนงานต่ำผลผลิตจะตกต่ำตาม (เสนาะ ตีเขาว, 2516 : 212) หรืออย่างน้อย
 ชวัญและผลผลิตจะดำเนินไปด้วยกัน หรือบางทีสิ่งหนึ่งอาจส่งผลถึงสิ่งหนึ่งได้ (Haire, 1970 : 176)
 ทิฟฟิน (Tiffin, 1951 : 471) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชวัญของลูกจ้างได้แก่ งานหรือตำแหน่ง
 ของลูกจ้าง ความสำเร็จของลูกจ้าง การนิเทศงาน ปัจจัยทางสังคมในกลุ่มที่ทำงาน สภาพการทำงาน
 การปรับเงินเดือนและการให้รางวัลและวิธีการจ่ายเงินเดือน มัวร์ (Moore, 1956 : 130-132)
 มีแนวการวิจัยชวัญในการปฏิบัติงาน 20 ประการคือ สภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้จาก
 การปฏิบัติงาน ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความปลอดภัย การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด ความพอใจในการทำงาน ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน สภาพความพึงพอใจของหน่วยงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุติธรรมในหน่วยงานและสวัสดิการของหน่วยงาน

แบร์และเรนค์ (Baehr and Renck, 1958 : pp.157-184) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นองค์ประกอบของขวัญ โดยแบ่งอิทธิพลที่ส่งผลต่อการทำงานออกเป็น 14 ปัจจัยคือ ความต้องการในงาน สภาพการทำงาน เงิน ประโยชน์ของลูกจ้าง ความเป็นเพื่อนและการประสานงานของลูกจ้าง สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับลูกจ้าง ความมั่นใจในการบริหาร เทคนิคความสามารถในการนิเทศ ประสิทธิภาพของการบริหาร ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงในการทำงานและความสัมพันธ์ของงาน สถานภาพและการยอมรับนับถือ การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ในการศึกษาขวัญทางอุตสาหกรรมคนงานได้จัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ (Griffiths, 1956 : 154) ไว้ดังนี้ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ค่าจ้าง
3. โอกาสที่จะก้าวหน้า
4. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
5. ขาวสารตามสถานภาพของงาน

การศึกษาของเบรช (Brech, 1963 : pp.508-518) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญคือความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ค่าจ้างดีและเพียงพอสำหรับครอบครัวในระดับที่มีเหตุผล โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับความยุติธรรม สถานภาพในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงานมีโอกาสรับรู้เรื่องราวขององค์การ มีการสื่อความหมายเพื่อความเข้าใจและความร่วมมืออันดี การมีภาวะการเป็นผู้นำที่ดี การหาทางให้งานเดิน ความภาคภูมิใจในงาน การมีโครงการให้คำแนะนำที่ดี และการปรึกษาหารือร่วมกัน

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในทางการศึกษา

ผู้บริหารที่จะต้องสร้างขวัญและความพอใจให้แก่สมาชิกในองค์กร เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขและพึงพอใจในงานที่ทำ (อรุณ รักธรรม, 2517 : 212) เพื่อให้การสร้างขวัญในทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดประสิทธิผล จึงมีผู้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกันอย่างกว้างขวาง บราวน์ (Brown, 1952 : 12) พบว่า ขวัญคำมีสาเหตุมาจากเงินเดือนค่า ความไม่แน่นอนเรื่องการประกอบอาชีพในอนาคตเนื่องมาจากการจำกัดโอกาสที่จะก้าวหน้าทางการสอน ความไม่พอใจในสภาพการทำงานซึ่งไม่กระตุ้นให้ครูปรับปรุงคุณภาพการทำงานของตนให้ดีขึ้น และความไม่มั่นคงของงาน ระยะต่อมา ฮาร์ป (Harap, 1959 : 55-57) ได้ทำการวิจัยเพื่อค้นหาสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูไม่ดีระหว่าง ค.ศ. 1949-1957 ปรากฏว่า เงินเดือนค่าเป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูต่ำมากที่สุด ส่วนสาเหตุอื่น ๆ คือ จำนวนนักเรียนในชั้นมีมาก การบริหารโรงเรียนไม่ดีไม่มีช่วงเวลาพักผ่อน อาคารสถานที่ไม่เหมาะสม ขาดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน ไม่เป็นประชาธิปไตย ผู้บริหารกับประชาชนไม่ร่วมมือกัน ไม่สนับสนุนกิจกรรมเพื่อความบันเทิงและพักผ่อน และบ่าเนิ่นยาวนานอยู่ในระดับต่ำ แอนเดอร์สันและแวนไดค์ (Anderson and Van Dyke, 1963 : 333-346) ได้ทำการวิจัยทำนองเดียวกันและรวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูที่สำคัญ ๆ 10 ประการคือ

1. ความเห็นพ้องด้วยกับวัตถุประสงค์
2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์
4. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
5. การมีความสัมพันธ์อันดีภายในคณะครู
6. ความสัมพันธ์กับชุมชน
7. สุขภาพทางร่างกายและจิตใจ
8. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและนักเรียน
10. ปัญหาส่วนตัวของครู

ใน ค.ศ. 1969 บรีเมอร์ (Breamer, 1969 : 574-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมริแลนด์ พบว่าสิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็ง คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคณะครูและครูใหญ่ การสนับสนุนของคณะครู การยอมรับในความสำเร็จ การเอาใจใส่อย่างเพื่อนและความเข้าใจในความสัมพันธ์ สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอ คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย การประชุมของคณะวิชาอย่างยืดยาวและการขาดโครงสร้าง ไม่สนับสนุนครูในปัญหาคำนระเบียบวินัย การไม่ให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ รีฮาร์ด (Reahard, 1971 : 3838-A) ได้ใช้แบบสอบถาม Purdue Teacher Opinionnaire ประเมินขวัญของครู ปรากฏว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประกอบด้วย

1. ความสามัคคีของครูกับครูใหญ่
2. ความพึงพอใจในการสอน
3. ความสามัคคีในหมู่ครู
4. เงินเดือนครู
5. ชั่วโมงการสอนของครู
6. สวัสดิการสำคัญของหลักสูตร
7. สถานภาพของครู
8. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาของชุมชน
9. สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน
10. ความกดดันจากชุมชน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ (สุชน จุฑาทิพย์, 2515 : 88) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สถานภาพการยอมรับจากหน่วยงาน รายได้ของนักวิชาการ การสื่อข้อความในหน่วยงาน การอุทิศตนเพื่องาน ความพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในด้านการปฏิบัติงาน สภาพการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ความพอใจในสภาพ

การทำงานของผู้ร่วมงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลในการปฏิบัติงาน และ ความรังเกียจเกลียดชังจากผู้ร่วมงาน

ณัฐพล ชันชโย (2517 : 460-461) ได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญไว้ดังนี้คือ สภาพ การปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การมีการติดต่อสื่อสารอย่างพอเพียง สถานภาพและ การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความพึงพอใจในการทำ งานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลใน หน่วยงาน สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด สภาพความ พึงพอใจในงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน และจากการศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ณรงค์ รณียกุล (2517 : 16) ได้ใช้แบบสอบถามขวัญของครู ประกอบด้วยปัจจัย 8 ข้อ คือ สัมพันธภาพระหว่างครูกับครูใหญ่ สัมพันธภาพระหว่างคณะครู ความ พึงพอใจในหน้าที่การสอนของครู ความรับผิดชอบของครู สัมพันธภาพระหว่างครูกับชุมชน เกี่ยวกับ เงินเดือนของครู สถานภาพของครู และวัสดุอุปกรณ์ เกศินี หงสนันท์ (Stah, เกศินี หงสนันท์, 2518 : 131) กล่าวว่า ขวัญเป็นความสามารถของกลุ่มที่ร่วมกันอย่างมั่นคงในการดำเนินการให้ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน ทั้งนี้ยอมรับขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 อย่างด้วยกัน คือ

1. ความเชื่อมั่นของสมาชิกที่มีต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม
2. ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำ
3. ความเชื่อมั่นที่มีต่อสมาชิกด้วยกัน
4. ความมีประสิทธิภาพของกลุ่มในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ
5. สุขภาพทางจิต อารมณ์ หรือร่างกายของสมาชิกแต่ละคน

การวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ประชาน จันทระเจริญ (2519 : 128) ได้ใช้ปัจจัยในการตรวจสอบขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู 11 ประการ คือ

1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
5. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร
10. ความเพียงพอของรายได้
11. การชดเชยงานและการโยกย้าย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญทั้งในทางอุตสาหกรรมและทางการศึกษา พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูน่าจะประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ความยุติธรรมในวิทยาลัย ความมั่นคงปลอดภัย ความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความเพียงพอของการสื่อสาร ความเพียงพอของรายได้ สถานภาพ ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการของวิทยาลัย สุขภาพทางกายและจิตใจ สาระสำคัญของหลักสูตร ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์ การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน อิทธิพลทางด้านการวิชาการจากชุมชนและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การแยกปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญออกเป็น 20 ปัจจัย เพราะพิจารณาเห็นว่า จะทำให้การตรวจสอบขวัญของอาจารย์ละเอียดถี่ถ้วนมากขึ้น อุปมาเหมือนนายแพทย์ทำการตรวจร่างกายหลาย ๆ แห่งย่อมจะวินิจฉัยโรคได้ละเอียดและถูกต้องกว่าการตรวจร่างกายน้อยแห่ง ดังนั้นการใช้ปัจจัยเป็นจำนวนมากวัดขวัญของอาจารย์ก็ย่อมจะตรวจสอบได้ละเอียดถี่ถ้วนและสามารถวินิจฉัยปัญหาได้ถูกต้องมากที่สุด

การวิจัยในต่างประเทศ

ฮารัป (Harap, 1959 : 55 - 57) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ จากกลุ่มตัวอย่าง และผลประชากรที่มีขวัญในการทำงาน พบว่าลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีของฝ่ายบริหารมีส่วนทำให้ขวัญของครูดี ตัวแปรอันที่รองลงไปคือ เงินเดือนสูง จำนวนนักเรียนแต่ละชั้นน้อย บรรยากาศที่เป็นวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีต่อกันเป็นระยะยาว เรดกีเฟอร์ (Redefer, 1959 : 59 - 62) กล่าวว่า การจัดอันดับคุณภาพของคณะครูและคุณภาพทางการศึกษาในแต่ละโรงเรียนของผู้บริหารส่งผลต่อขวัญของคณะวิชา และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อขวัญ ได้แก่ คุณสมบัติตามตำแหน่ง เพศ อายุ และระดับการศึกษา เงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่กำหนดขวัญของครู

ผลการวิจัยเรื่องขวัญของครู นาเพียร์ (Napier, 1966 : 1228 - A) ได้สรุปไว้ว่า ขวัญของครูสัมพันธ์กับความเข้าใจและความซาบซึ้งของผู้บริหารที่มีต่อครู เป็นรายบุคคล ความมั่นใจและความสามารถของผู้บริหาร ความช่วยเหลือที่ครูได้รับจากการพิจารณาปัญหาที่งานวินัย การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่จะส่งผลถึงคณะครู ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่าง ๆ ความเพียงพอในอุปกรณ์การสอน การมอบหมายการสอนที่เหมาะสม ความยุติธรรมและการมอบหมายงานพิเศษให้เท่าเทียมกัน การฝึกทางวิชาชีพซึ่งจัดตามโปรแกรมสำหรับครูประจำการ ความมั่นคงในอาชีพ นโยบายการให้ออกจากงาน ความยุติธรรมในการแจกจ่ายชั่วโมงสอน และเงินเดือนที่สามารถเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ที่ได้รับการฝึกหัดมาเท่าเทียมกัน

ขวัญของครูเกี่ยวข้องกับผู้บริหารหรือผู้นำเป็นอย่างมากจนเป็นที่ประจักษ์ชัดว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างและรักษาขวัญของสมาชิกในโรงเรียน (Ellenburg, 1972 : 44) กรีน (Green, 1967 : 3255 - A) พบว่า การเป็นผู้นำของครูใหญ่เป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญ ขวัญของครูขึ้นอยู่กับเพศ ประสบการณ์ในการสอน การสนใจ ความมั่นใจในตัวเอง และความไวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ครูที่มีขวัญสูงได้แก่ ครูผู้หญิง ครูที่เริ่มทำการสอน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปี หรือมากกว่านั้น เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะครูผู้หญิงได้รับความรักและความสนใจในวัยเด็กอย่างเพียงพอ ไม่มีความมั่นใจในตัวเองมากเกินไป และไม่อ่อนไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์เหมือนครูที่มีขวัญต่ำ การศึกษาเกี่ยวกับขวัญของเพเนเบคเกอร์ (Pennebaker, 1970 : 3696 - A)

ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อขวัญของครูคือ อิทธิพลจากการสร้างของครูใหญ่ เขายังพบอีกว่าที่ใดครูทั้งหลายเห็นว่าครูใหญ่ทำงานหนักและเอาอกเอาใจซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดี ขวัญจะสูง ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อขวัญของครูคืออายุและคุณวุฒิทางวิชาการ จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐโอไฮโอ ซอมเมอร์ (Sommers, 1970 : 986-A) ได้สรุปผลการวิจัยว่าครูใหญ่เป็นผู้กำหนดขวัญของครูที่สำคัญที่สุด ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้นและรู้สึกว่าขาดการติดต่อสื่อสารระหว่างครูและผู้บริหาร ครูส่วนใหญ่ไม่พอใจในหลักสูตรปัจจุบันและรู้สึกว่าต้องปรับปรุงเป็นอย่างมาก ส่วนเงินไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญอย่างมีนัยสำคัญ ในทำนองเดียวกัน เบนเดอร์ (Bender, 1972 : 3984-A) พบว่า ความสัมพันธ์ของครูกับครูใหญ่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่กำหนดให้ขวัญสูงขวัญต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูอื่น ๆ เป็นอันดับรอง ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่และเงินเดือนเกี่ยวข้องกับขวัญสูงขวัญต่ำน้อยมาก อายุและประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวข้องกับขวัญอย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมีขวัญอยู่ในระดับสูงสุด ในการตรวจสอบสัมพันธภาพระหว่างการปฏิบัติของผู้บริหารและขวัญของครู (Lewis, 1974 : 4105-A) ปรากฏว่าจำนวนปีที่ครูสำเร็จการศึกษาไม่ส่งผลต่อขวัญของครู ขวัญของครูสัมพันธ์กับการปฏิบัติของผู้นำ และนอกจากนั้นโดยปกติ ขวัญสูงในองค์กรจะเกิดจากความสามารถของผู้นำ ขวัญของครูจะสูงเมื่อครูใหญ่ให้หลักเกณฑ์ประชาธิปไตย สนับสนุนสมาชิกในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน และไม่ลังเลที่จะวินิจฉัยสั่งการ ดังนั้นผลของพฤติกรรมผู้นำจึงสัมพันธ์กับความพยายามที่จะทำให้ครูรู้สึกว่างานของเขาเป็นกิจกรรมที่สำคัญ และทำให้เขาเป็นคณงานระดับอาชีพ นอกจากนั้นขวัญของครูยังได้รับอิทธิพลจากมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครูและครูใหญ่อีกด้วย (Espiritu, 1973 : 2205-A)

ในบรรดาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญประสบการณ์ในการสอนนับว่ามีความสำคัญอยู่เป็นอย่างมาก บริงแมน (Brinkman 1967 : 2301-A) พบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนที่จะมาสอนในโรงเรียนมัศึกษามีแนวโน้มว่าขวัญจะสูงที่สุด และครูผู้หญิงมีขวัญสูงกว่าครูผู้ชาย การวิจัยขวัญของครูในเขตโรงเรียนของรัฐคาโกตาเหนือ โคโยโซแบบสอบถาม Purdue Teacher Opinionnaire เบอร์เกธ (Bergeth, 1971 : 6293-A) ได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้

1. กลุ่มครูที่มีประสบการณ์มากมีขวัญสูงในค่านความสามัคคีระหว่างครูกับครูใหญ่ ความพอใจในการสอน การสนับสนุนทางการศึกษาของชุมชน และสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน
2. กลุ่มครูที่มีการศึกษาน้อยมีขวัญสูงกว่ากลุ่มครูที่มีการศึกษามากในค่านความสามัคคีระหว่างครูกับครูใหญ่ เงินเดือน และการสนับสนุนทางการศึกษาของชุมชน
3. ขวัญของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อแบ่งครูตามอายุ
4. กลุ่มครูหญิงมีขวัญดีกว่ากลุ่มครูชายในค่านความพึงพอใจในการสอน สถานภาพและการสนับสนุนทางการศึกษาของชุมชน
5. กลุ่มครูที่มีเงินเดือนต่ำสุด มีความพึงพอใจในการสอนสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนสูง
6. กลุ่มครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในเปอร์เซ็นต์สูง มีขวัญสูงกว่ากลุ่มครูที่เงินเดือนเพิ่มในอัตราต่ำ ในค่านเงินเดือนครู

บรูคส์ (Brooks, 1971 : 5744-A) ได้วิเคราะห์ขวัญของสมาชิกในคณะวิชาของวิทยาลัยชุมชนในรัฐคาโรไลนาเหนือ พบว่าสมาชิกของคณะวิชาที่มีประสบการณ์ในการสอน 4 ปี หรือน้อยกว่านั้นมีขวัญสูงกว่าสมาชิกในคณะวิชาอื่น ๆ นอกจากนั้นสมาชิกของคณะวิชาที่มีการศึกษามีขวัญสูงกว่าสมาชิกในคณะวิชาอื่น ๆ ในปัจจุบันที่ส่งผลต่อขวัญค่านการติดต่อสื่อสารกับการบริหาร โอกาสแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพบปะสังสรรค์ของคณะวิชา การได้รับประโยชน์อย่างเพียงพอ การบริหารอัตราเงินเดือน และสมาชิกของคณะวิชาที่มีอายุน้อยกว่าสมาชิกอื่นมีขวัญสูงกว่าสมาชิกที่มีอายุน้อยกว่าในค่าน การติดต่อสื่อสารกับการบริหาร โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการบริหารอัตราเงินเดือน เทอร์รี่ (Terry, 1972 : 2675-A) ยังวิจัยพบอีกว่า ขวัญของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สัมพันธ์กับจำนวนรวมของปีประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในระบบระดับการสอน ขนาดของระบบและแบบของโรงเรียน ครูที่มีประสบการณ์มากมีคะแนนเฉลี่ยของขวัญสูง เพอร์รัลโล (Perrullo, 1973 : 1492-A) ทำการศึกษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนและขวัญของครู ปรากฏว่า สัมพันธ์ภาพระหว่างขวัญและประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์แบบเชิงเส้น (Linear) ในบรรยากาศแบบเปิดและมีความสัมพันธ์แบบ Curvilinear

1. กลุ่มครูที่มีประสบการณ์มากมีขวัญสูงในด้านความสามัคคีระหว่างครูกับครูใหญ่ ความพอใจในการสอน การสนับสนุนทางการศึกษาของชุมชน และสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน
2. กลุ่มครูที่มีการศึกษาน้อยมีขวัญสูงกว่ากลุ่มครูที่มีการศึกษามากในด้านความสามัคคีระหว่างครูกับครูใหญ่ เงินเดือน และการสนับสนุนทางการศึกษาของชุมชน
3. ขวัญของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อแบ่งครูตามอายุ
4. กลุ่มครูหญิงมีขวัญดีกว่ากลุ่มครูชายในด้านความพึงพอใจในการสอน สถานภาพและการสนับสนุนทางการศึกษาของชุมชน
5. กลุ่มครูที่มีเงินเดือนต่ำสุด มีความพึงพอใจในการสอนสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนสูง
6. กลุ่มครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในเปอร์เซ็นต์สูง มีขวัญสูงกว่ากลุ่มครูที่เงินเดือนเพิ่มในอัตราต่ำ ในด้านเงินเดือนครู

บรูคส์ (Brooks, 1971 : 5744-A) ได้วิเคราะห์ขวัญของสมาชิกในคณะวิชาของวิทยาลัยชุมชนในรัฐคาโรไลนาเหนือ พบว่าสมาชิกของคณะวิชาที่มีประสบการณ์ในการสอน 4 ปี หรือน้อยกว่านั้นมีขวัญสูงกว่าสมาชิกในคณะวิชาอื่น ๆ นอกจากนั้นสมาชิกของคณะวิชาที่มีการศึกษาคำมีขวัญสูงกว่าสมาชิกในคณะวิชาอื่น ๆ ในปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านการติดต่อสื่อสารกับการบริหาร โอกาสแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพบปะสังสรรค์ของคณะวิชา การได้รับประโยชน์อย่างเพียงพอ การบริหารอัตราเงินเดือน และสมาชิกของคณะวิชาที่มีอายุมากกว่าสมาชิกอื่นมีขวัญสูงกว่าสมาชิกที่มีอายุน้อยกว่าในด้าน การติดต่อสื่อสารกับการบริหาร โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการบริหารอัตราเงินเดือน เทอร์รี่ (Terry, 1972 : 2675-A) ยังวิจัยพบอีกว่า ขวัญของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สัมพันธ์กับจำนวนรวมของปีประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในระบบระดับการสอน ขนาดของระบบและแบบของโรงเรียน ครูที่มีประสบการณ์มากมีคะแนนเฉลี่ยของขวัญสูง เพอร์รัลโล (Perrullo, 1973 : 1492-A) ทำการศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนและขวัญของครู ปรากฏว่า สัมพันธภาพระหว่างขวัญและประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์แบบเชิงเส้น (Linear) ในบรรยากาศแบบเปิดและมีความสัมพันธ์แบบ Curvilinear

ในบรรยากาศแบบกลางและแบบปิดครูที่มีประสบการณ์ 4-9 ปี มีขวัญต่ำกว่าเพื่อนครูที่มีประสบการณ์สูงกว่าหรือต่ำกว่านั้นในบรรยากาศแบบกลางและแบบปิด นานซ์ (Nance, 1975 : 1952-A) ยังพบอีกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพ 10 ปีหรือมากกว่านั้น จัดตัวเองให้มีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

เนื่องจากขวัญเป็นผลผลิตที่สัมพันธ์กับจิตใจของครูและทัศนทางอารมณ์ที่มีต่อองค์ประกอบของงาน (Santentes, 1974 : 3361-A) ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญของขวัญสูง ซึ่งหมายความว่า การจ่ายเงินจะต้องยุติธรรม หน้าที่ในการทำงานจะต้องอยู่ในความสนใจของพนักงาน (Cuming, 1968 : 247) ในการวิจัยเรื่องขวัญของครู มอริส (Morris, 1972 : 4893-A) พบว่าครูที่จ้างมาใหม่ไม่พอใจด้านการสอนมากกว่าครูที่ไม่เคยออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญ ครูที่จ้างมาใหม่ไม่พอใจในชั่วโมงการทำงานมากกว่าครูที่กลับมาทำงานใหม่ (reassign teacher) อย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูต่ำมากคือ ความสัมพันธ์กับครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน ความสามัคคีระหว่างคณะครู เงินเดือนของครู สาระสำคัญของหลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน เขากล่าวว่าขวัญของครูไม่สัมพันธ์กับ อายุ เพศ ผิวดำ สถานภาพสมรส และจำนวนปีประสบการณ์ในการสอน นอกจากนั้นครูที่จ้างมาสอนใหม่ยังมีขวัญต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ในปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ 7 ประการคือ ความสามัคคีของครูและครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน เงินเดือนของครู ชั่วโมงสอนของครู สาระสำคัญของหลักสูตร การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน และสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน

นอกจากผลการวิจัยดังกล่าวแล้ว ฮีลีย์ (Healy, 1970 : 2640-A) ยังพบว่า ขวัญต่ำของครูเกี่ยวข้องกับสถานภาพ ความมั่นคงทางการเงิน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเป็นสมาชิกใหม่และความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน การเตรียมตัวทางวิชาการ และประกาศนียบัตรทางครู ขวัญของครูอาจมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ (Reahard, 1971 : 3838-A) เช่น ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ปรับปรุงปัจจัยด้านการสนับสนุนทางการศึกษาจากชุมชนและสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียนให้ดีขึ้น แต่ไม่ปรับปรุงขวัญโดยรวม ครูที่มีอายุ 30-39 ปี ปรับปรุงขวัญโดยรวมดีขึ้น รวมทั้งปัจจัยในด้าน เงินเดือนของครู การสนับสนุนทางการ

ศึกษาจากชุมชน สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียนและความกดดันจากชุมชน ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปไม่มีการปรับปรุงขวัญทั้งหมดให้ดีขึ้นรวมทั้งปัจจัยในด้านอื่น ๆ

การวิจัยในประเทศ

* สุธน จุฑาทิพย์ (2515 : 135-137) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการพบว่า ขวัญของนักวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งส่งผลต่อขวัญในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงและความรู้สึกพอใจอยู่ในระดับปานกลาง การวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา ณรงค์ รณียกุล (2517 : 16)* ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าหรือสูงกว่าส่งผลต่อขวัญของครูสูงกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ครูใหญ่ที่มีช่วงอายุต่างกันส่งผลต่อขวัญของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์จากการทำงานในตำแหน่งครูใหญ่ในช่วงเวลาต่างกันส่งผลต่อขวัญของครูไม่แตกต่างกัน และการวิจัยเรื่องขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู (ประธานฯ จันทรเจริญ, 2519 : 81) พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนเพียงอย่างเดียว อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง และสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง 3 แห่ง คือ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูธนบุรี และวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค 11 แห่ง คือ วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ วิทยาลัยครูพิษณุสงคราม พิษณุโลก วิทยาลัยครูนครสวรรค์ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยครูเทพสตรี ลพบุรี วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูมหาสารคาม วิทยาลัยครูสกลนคร และวิทยาลัยครูนครราชสีมา การเลือกกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ใช้วิธีการสุ่มแบบสุ่มตามชั้น (Stratified Random Sampling) คือ สุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยครูส่วนกลาง 3 แห่ง วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค 11 แห่ง แล้วใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาอาจารย์จากวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค วิทยาลัยครูละ 20% ของจำนวนอาจารย์ที่ไม่มีหน้าที่บริหารตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู รวมเป็นจำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น 420 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนอาจารย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากวิทยาลัยครูส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

รายชื่อวิทยาลัยครู	จำนวนอาจารย์ ทั้งสิ้น	จำนวนอาจารย์ กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ
<u>วิทยาลัยครูส่วนกลาง</u>			
วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	291	50	17.18
วิทยาลัยครูพระนคร	250	42	16.80
วิทยาลัยครูธนบุรี	122	16	13.11
<u>วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค</u>			
วิทยาลัยครูสงขลา	203	32	15.76
วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช	172	26	15.12
วิทยาลัยครูมหาสารคาม	182	28	15.38
วิทยาลัยครูนครราชสีมา	209	33	15.79
วิทยาลัยครูสกลนคร	148	21	14.20
วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์	168	25	14.88
วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก	189	29	15.33
วิทยาลัยครูนครสวรรค์	191	30	15.71
วิทยาลัยครูเทพสตรี ลพบุรี	191	30	15.71
วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา	220	35	15.91
วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา	158	23	14.56
รวม	2694	420	15.39

หมายเหตุ จำนวนอาจารย์ทั้งสิ้นสำรวจจากสถิติอาจารย์วิทยาลัยครูทั่วประเทศ
ประจำเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2519

วิธีสร้างเครื่องมือ *การวัดความเชื่อมั่น*

1. ผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูมาสร้างแบบสอบถาม โดยพัฒนาจากแบบสอบถามของ Purdue Teacher Opinionnaire ๗๖ ข้อ
รวมณียกุล ธีรพล ชันชไชย สุชน จุฑาทิพย์ และวิชัย คีตสระ
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อ
ตรวจสอบส่วนและความเหมาะสม แล้วนำไปทดลอง (Pre-test) กับอาจารย์วิทยาลัยครู
พิบูลสงคราม พิษณุโลก จำนวน 150 คน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความ
เชื่อมั่น
3. การหาค่าอำนาจจำแนกใช้วิธีวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยแบ่งกลุ่ม
ตัวอย่างออกเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ กลุ่มละ 27% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด การตรวจสอบเพื่อหา
ค่าอำนาจจำแนกใช้สูตรส่วนวิกฤต t เป็นค่าสถิติ เมื่อคำนวณแล้วได้ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก
สูงจำนวน 62 ข้อ ค่าอัตราส่วนวิกฤต t ของข้อทดสอบนี้มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ขึ้นไป แสดงว่า
แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าอำนาจจำแนกเชื่อถือได้
4. คำนวณความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา (Alfa
Coefficient) คือ หาค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามเป็นรายข้อ และความแปรปรวนของ
แบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำมาคำนวณตามสูตรของ วิลเลียม เมห์เรนส์ (William Mehrens)
ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 90 ($r = .90$) แสดงว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อ
มั่นสูงพอที่จะเชื่อถือได้ในการวัดครั้งต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Summated Rating Scale) จำนวน 62 ข้อ ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3	ขอ
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ	4	ขอ
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	4	ขอ
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย	3	ขอ
5. ความมั่นคงปลอดภัย	3	ขอ
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	3	ขอ
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา	4	ขอ
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	4	ขอ
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	4	ขอ
10. ความเพียงพอของรายได้	3	ขอ
11. สถานภาพ	4	ขอ
12. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน	3	ขอ
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4	ขอ
14. สวัสดิการของวิทยาลัย	4	ขอ
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ	1	ขอ
16. สาระสำคัญของหลักสูตร	2	ขอ
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์	1	ขอ
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน	3	ขอ
19. อิทธิพลทางความรู้วิชาการจากชุมชน	1	ขอ
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4	ขอ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

- (0) ข้าพเจ้ามีความพอใจในการทำงานและการสอนนักเรียน
 (00) การสอนของข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะได้ประสบความสำเร็จ

น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่อาจารย์วิทยาลัยครูประเมินค่าแล้วมาให้คะแนนและแยกคะแนนที่ได้
 ออกเป็นรายปัจจัย เพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2. หากค่าสถิติพื้นฐานที่จำเป็น แล้วใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายปัจจัย
 ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยแบ่งตาม วิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
 เพศ อายุ วุฒิ สถานภาพ ประสบการณ์ในการสอน รายได้ และจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่ง
 ผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

3. เกณฑ์ในการพิจารณาขวัญและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูได้แก่

ระดับสูง 1.0000 - 2.3333

ระดับกลาง 2.3334 - 3.6666

ระดับต่ำ 3.6667 - 5.0000 (วิรัตน์ ศิริบุรณ, 2518 : 39)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ขวัญของอาจารย์ใน
 วิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญเป็น
 รายปัจจัย ไขสุด

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าความแปรปรวน (Variance) ของขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ไซสุตร

$$S^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)} \quad (\text{Ferguson, 1971 : 62})$$

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนอาจารย์ในกลุ่ม

3. การทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ซึ่งแบ่งตามอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพศ อายุ วุฒิ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพในการสอนและรายได้ ไซสุตร

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

เมื่อ t แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤต
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 N_1, N_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

4. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right) \quad (\text{Mehrens, 1973 : 113})$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 N แทน จำนวนข้อ
 S_i^2 แทน ความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 S_x^2 แทน ความแปรปรวนของข้อสอบทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้างนี้ ปรากฏผลดังจะได้เสนอต่อไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง
S^2	แทน	ความแปรปรวน
t	แทน	อัตราส่วนวิกฤตใน t-distribution
P	แทน	ความเป็นไปได้ (Probability) ที่มีนัยสำคัญตั้งแต่ระดับ .05 ขึ้นไป
S	แทน	ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
NS	แทน	ความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Non-Significant)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์
ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.9150	0.3670	*** 2.584	S
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	3.0956	0.3736		
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความ รู้สึกในการประสบความสำเร็จ					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.9094	0.2962	1.195	NS
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	2.9847	0.3081		
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.4598	0.5202	2.099*	S
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	2.6258	0.3284		
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.5262	0.4052	1.090	NS
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	2.6071	0.4449		
5. ความมั่นคงปลอดภัย					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.8745	0.3418	0.576	NS
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	2.9184	0.4485		
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อน ตำแหน่ง					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.8165	0.1967	* *** 3.930	S
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	3.0177	0.2023		

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.9275	0.2567	1.850	NS
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	2.8237	0.1797		
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	3.1321	0.3959	1.109	NS
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	3.0506	0.4435		
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	3.2409	0.2769	2.098*	S
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	3.1163	0.2359		
10. ความเพียงพอของรายได้					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.6969	0.4179	2.574**	S
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	2.8802	0.2798		
11. สถานภาพ					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.9299	0.2758	1.118	NS
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	2.9973	0.2699		
12. ความร่วมมือของผู้นปฏิบัติงาน					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.8064	0.2230	0.072	NS
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	2.8068	0.2494		
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	3.2104	0.1995	0.678	NS
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	3.2450	0.1871		

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
14. สวัสดิการของวิทยาลัย					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.3151	0.4732	*** 2.979	S
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	2.5472	0.4098		
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.5050	0.8044	0.917	NS
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	2.6041	1.1064		
16. สาระสำคัญของหลักสูตร					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.8455	0.4207	1.391	NS
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	2.9487	0.3982		
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	3.1782	0.4039	1.552	NS
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	3.2929	0.4363		
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.5668	0.3837	* *** 5.272	S
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	2.9442	0.3951		
19. อิทธิพลทางด้านการวิชาการจากชุมชน					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	4.0396	1.0677	0.206	NS
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	4.0154	0.9164		

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
วิทยาลัยครูส่วนกลาง	101	2.8906	0.4779	0.856	NS
วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	298	2.8248	0.3621		
รวม	-	2.8200 2.9164	0.1007 0.1242	*** 2.887	S

$$t .05 = 1.960, t .02 = 2.326, t .01 = 2.576, t .001 = 3.291$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .02

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

S แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

NS ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของขวัญโดยรวมค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ
 ค่านาง ๆ แล้วปรากฏว่า ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคสูงกว่าวิทยาลัยครูส่วนกลาง
 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลที่ได้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ซึ่งตั้ง
 ไว้ว่า ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแตกต่างกันและการเปรียบเทียบ
 ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคปรากฏว่า
 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญค่านาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความเจริญ
 กว้างขวางและการเลื่อนตำแหน่ง ความเพียงพอของการสื่อสาร ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการ
 ของวิทยาลัย และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .05 ส่วนการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความยุติธรรมใน
 วิทยาลัย ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา ความเชื่อมั่นและนับถือใน
 ตัวผู้บริหาร สถานภาพ ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน สุขภาพทางกาย
 และจิตใจ สาระสำคัญของหลักสูตร ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์ อิทธิพลทางด้านวิชาการจากชุมชน
 และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคสูงกว่าวิทยาลัยครูส่วนกลาง คือ ความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความเจริญกว้างขวางและการเลื่อนตำแหน่ง ความ
 เพียงพอของรายได้ สวัสดิการของวิทยาลัย และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน ส่วนปัจจัย
 ที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางสูงกว่าวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีอยู่ค่านางเดียวคือ
 ความเพียงพอของการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ซึ่งตั้งไว้ว่า
 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและวิทยาลัยครู
ส่วนภูมิภาค เรียงลำดับความสำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	วิทยาลัยครูส่วนกลาง		วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค	
	อันดับ	$\bar{X}$	อันดับ	$\bar{X}$
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	13	2.9150	16	3.0956
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	12	2.9094	12	2.9847
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	2	2.4598	4	2.6258
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย	4	2.5262	3	2.6071
5. ความมั่นคงปลอดภัย	10	2.8745	9	2.9184
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	8	2.8165	14	3.0177
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา	14	2.9275	6	2.8237
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	16	3.1321	15	3.0506
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	19	3.2409	17	3.1163
10. ความเพียงพอของรายได้	6	2.6969	8	2.8802
11. สถานภาพ	15	2.9299	13	2.9973
12. ความร่วมมือของผู้นปฏิบัติงาน	7	2.8064	5	2.8068
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	18	3.2104	18	3.2450
14. สวัสดิการของวิทยาลัย	1	2.3151	1	2.5472
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ	3	2.5050	2	2.6041
16. สาระสำคัญของหลักสูตร	9	2.8455	11	2.9487
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์	17	3.1782	19	3.2929
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน	5	2.5668	10	2.9442
19. อิทธิพลทางความรู้จากการจากชุมชน	20	4.0396	20	4.0154
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	11	2.8946	7	2.8248

จากตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง มีอันดับความสำคัญโดยพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก เนื่องจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยแสดงถึงความไม่เพียงพอ อาจารย์มีปัญหาหรือผลของปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นต่อการขวัญและการปฏิบัติงานของอาจารย์ซึ่งควรจะได้รับพิจารณาแก้ไขตามลำดับดังนี้คือ สวัสดิการของวิทยาลัย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สุขภาพทางกายและจิตใจ ความยุติธรรมในวิทยาลัย การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน ความเพียงพอของรายได้ ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สาระสำคัญของหลักสูตร ความมั่นคงปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา สถานภาพ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ความเพียงพอของการสื่อสาร อิทธิพลทางค่านิยมจากชุมชน ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในระดับสูงได้แก่ สวัสดิการของวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.3151$) และปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในระดับต่ำได้แก่ อิทธิพลทางค่านิยมจากชุมชน ($\bar{X} = 4.0396$) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค มีอันดับความสำคัญเรียงตามลำดับดังนี้คือ สวัสดิการของวิทยาลัย สุขภาพทางกายและจิตใจ ความยุติธรรมในวิทยาลัย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความมั่นคงปลอดภัย การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน สาระสำคัญของหลักสูตร การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ สถานภาพ ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของการสื่อสาร ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์ และอิทธิพลทางค่านิยมจากชุมชน ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในระดับต่ำได้แก่ อิทธิพลทางค่านิยมจากชุมชน ($\bar{X} = 4.0154$) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในระดับปานกลาง

เป็นที่น่าสังเกตว่า อันดับความสำคัญอันดับแรกและอันดับสุดท้ายของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตรงกันคือ สวัสดิการของวิทยาลัย (อันดับที่ 1) และอิทธิพลทางค่านิชาการจากชุมชน (อันดับที่ 20)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
อาจารย์โสด	171	3.0460	0.3375	0.054	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	3.0493	0.4039		
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ					
อาจารย์โสด	171	2.9225	0.2941	0.949	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	2.9758	0.3280		
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					
อาจารย์โสด	171	2.5790	0.3025	0.100	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	2.5730	0.4200		
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย					
อาจารย์โสด	171	2.6170	0.4556	0.935	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	2.5539	0.4340		

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง					
อาจารย์โสด	171	2.9871	0.2044	0.991	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	2.9415	0.2083		
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา					
อาจารย์โสด	171	2.8603	0.1929	0.642	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	2.8316	0.2003		
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร					
อาจารย์โสด	171	3.0604	0.4919	0.113	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	3.0681	0.4017		
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร					
อาจารย์โสด	171	3.1218	0.2175	1.392	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	3.1896	0.2514		
10. ความเพียงพอของรายได้					
อาจารย์โสด	171	2.8560	0.2763	0.760	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	2.8130	0.3634		
11. สถานภาพ					
อาจารย์โสด	171	2.9760	0.2752	0.226	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	2.9880	0.2779		

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
12. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน					
อาจารย์ไส	171	2.7415	0.2476	1.928	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	2.8376	0.2370		
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
อาจารย์ไส	171	3.1667	0.1667	1.968*	S
อาจารย์ที่สมรส	229	3.2527	0.2177		
14. สวัสดิการของวิทยาลัย					
อาจารย์ไส	171	2.5164	0.4487	0.594	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	2.4765	0.4324		
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ					
อาจารย์ไส	171	2.6130	1.1770	0.351	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	2.5757	1.0136		
16. สาระสำคัญของหลักสูตร					
อาจารย์ไส	171	2.9010	1.3351	0.366	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	2.9372	0.4554		
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์					
อาจารย์ไส	171	3.2515	0.4455	0.455	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	3.2822	0.4433		
18. การสนับสนุนทางการเงินการศึกษาจาก ชุมชน					
อาจารย์ไส	171	2.8510	0.4972	0.666	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	2.8032	0.5107		

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
19. อิทธิพลทางค่านิชาการจากชุมชน					
อาจารย์ไสค	171	3.9825	1.0699	1.042	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	4.0317	0.9665		
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
อาจารย์ไสค	171	2.8670	0.3284	0.548	NS
อาจารย์ที่สมรส	229	2.8336	0.4083		
รวม	-	2.8917 2.8918	0.1074 0.1208	0.003	NS

$$t_{.05} = 1.960$$

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

S = แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

NS = ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ไสค และอาจารย์ที่สมรสแล้วปรากฏว่า ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติงาน ความสามารถ ความเหมาะสมในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และความสามารถของเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่สมรสสูงกว่าอาจารย์ไสค ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์อย่างแตกต่างกันในทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึง สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 3 ซึ่งตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ไสคและอาจารย์ที่สมรส แยกต่างกัน และขวัญของอาจารย์ไสคและอาจารย์ที่สมรสเมื่อกล่าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 5. แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
อาจารย์ชาย	171	3.0695	0.3496	0.758	NS
อาจารย์หญิง	227	3.0229	0.3968		
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ					
อาจารย์ชาย	171	2.8940	0.3456	0.861	NS
อาจารย์หญิง	227	2.9444	0.3193		
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					
อาจารย์ชาย	171	2.5876	0.3878	0.258	NS
อาจารย์หญิง	227	2.5716	0.3648		
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย					
อาจารย์ชาย	171	2.5418	0.3747	0.728	NS
อาจารย์หญิง	227	2.5894	0.4753		
5. ความมั่นคงปลอดภัย					
อาจารย์ชาย	171	2.8669	0.3792	0.862	NS
อาจารย์หญิง	227	2.9122	0.4650		
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง					
อาจารย์ชาย	171	3.0153	0.2164	2.353**	S
อาจารย์หญิง	227	2.9066	0.1976		

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา					
อาจารย์ชาย	171	2.8606	0.2383	0.607	NS
อาจารย์หญิง	227	2.8326	0.1662		
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร					
อาจารย์ชาย	171	3.0200	0.3693	1.253	NS
อาจารย์หญิง	227	3.1021	0.4844		
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร					
อาจารย์ชาย	171	3.2253	0.2443	2.558 ^{**}	S
อาจารย์หญิง	227	3.0992	0.2267		
10. ความเพียงพอของรายได้					
อาจารย์ชาย	171	2.7278	0.3578	3.017 ^{***}	S
อาจารย์หญิง	227	2.9019	0.2818		
11. สถานภาพ					
อาจารย์ชาย	171	2.9754	0.2591	0.099	NS
อาจารย์หญิง	227	2.9806	0.2829		
12. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน					
อาจารย์ชาย	171	2.8188	0.2678	0.792	NS
อาจารย์หญิง	227	2.7768	0.2837		
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
อาจารย์ชาย	171	3.2846	0.1709	2.273 [*]	S
อาจารย์หญิง	227	3.1898	0.1682		

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
14. สวัสดิการของวิทยาลัย					
อาจารย์ชาย	171	2.4669	0.3815	0.695	NS
อาจารย์หญิง	227	2.5125	0.4701		
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ					
อาจารย์ชาย	171	2.6198	1.0300	0.791	NS
อาจารย์หญิง	227	2.5385	1.0340		
16. สาระสำคัญของหลักสูตร					
อาจารย์ชาย	171	2.9064	0.4824	0.385	NS
อาจารย์หญิง	227	2.9320	0.3638		
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์					
อาจารย์ชาย	171	3.3216	0.4637	1.561	NS
อาจารย์หญิง	227	3.2159	0.4248		
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน					
อาจารย์ชาย	171	2.7816	0.4646	1.830	NS
อาจารย์หญิง	227	2.9039	0.3969		
19. อิทธิพลทางค่านิยมวิชาการจากชุมชน					
อาจารย์ชาย	171	4.1052	0.9479	1.484	NS
อาจารย์หญิง	227	3.9559	1.0377		

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
อาจารย์ชาย	171	2.8470	0.2831	0.341	NS
อาจารย์หญิง	227	2.8678	0.4666		
รวม	—	2.9115 2.8846	0.1098 0.1241	0.782	NS

$$t_{.05} = 1.960 \quad t_{.02} = 2.326 \quad t_{.01} = 2.576$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .02 S = แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 NS = ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 5 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง ความเพียงพอของการสื่อสาร ความเพียงพอของรายได้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ชายสูงกว่าอาจารย์หญิง ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเพียงพอของการสื่อสาร และความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์หญิงสูงกว่าอาจารย์ชาย คือ ความเพียงพอของรายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 4 ซึ่งได้ตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงแตกต่างกัน และขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงเมื่อกล่าวโดยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์
ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	3.0154	0.3773	1.707	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	3.1333	0.3929		
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความ รู้สึกในการประสบความสำเร็จ					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.9134	0.3020	2.258**	S
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	3.0509	0.3011		
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.5453	0.3641	1.081	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	2.6170	0.3540		
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.5512	0.4239	1.153	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	2.6361	0.4445		
5. ความมั่นคงปลอดภัย					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.8602	0.4393	1.786	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	2.9890	0.4145		
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อน ตำแหน่ง					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.9619	0.2008	0.301	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	2.9466	0.2124		

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.8476	0.1842	0.084	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	2.8435	0.1978		
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	3.0132	0.4217	2.244*	S
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	3.1844	0.4921		
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	3.1316	0.2350	1.266	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	3.2006	0.2436		
10. ความเพียงพอของรายได้					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.9134	1.6642	0.940	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	2.8220	0.4134		
11. สถานภาพ					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.9711	0.2708	0.898	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	3.0258	0.3133		
12. ความร่วมมือของผู้นปฏิบัติงาน					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.7625	0.2641	1.962*	S
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	2.8649	0.2033		
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	3.1906	0.1818	2.452**	S
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	3.3061	0.1792		

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
14. สวัสดิการของวิทยาลัย					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.4644	0.4086	1.142	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	2.5502	0.4767		
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.6707	1.0771	*** 2.655	S
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	2.3805	0.9259		
16. สาระสำคัญของหลักสูตร					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.9045	0.3945	1.112	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	2.9867	0.4622		
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	3.2892	0.4355	1.170	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	3.2066	0.3920		
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.8508	0.4278	0.678	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	2.8025	0.4054		
19. อิทธิพลทางค่านิยมวิชาการจากชุมชน					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	4.0437	0.9565	0.320	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	4.0088	0.9645		

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
อาจารย์ที่มีอายุน้อย	287	2.8121	0.3337	1.786	NS
อาจารย์ที่มีอายุมาก	113	2.9439	0.4846		
รวม	-	2.8696	0.1070	1.391	NS
		2.9251	0.1376		

$$t .05 = 1.960 \quad t .02 = 2.326 \quad t .01 = 2.576$$

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .02

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

S = แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

NS = ไม่แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีอายุน้อยและอาจารย์ที่มีอายุมากปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญคือการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายถึง การได้รับการยกย่องในผลงาน การทำงานอย่างพร้อมเพรียงกันของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของอาจารย์ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ซึ่งหมายถึงผู้บริหารได้รับการยอมรับจากวงการภายนอก การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความยุติธรรม และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การร่วมมือกันสร้างชื่อเสียงให้กับวิทยาลัย การทำงานของเพื่อนร่วมงานอย่างพร้อมเพรียง และการไม่ขาดประชุม ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหมายถึงผู้ร่วมงานมีความสามารถเหมาะสมที่จะดำเนินงานให้สำเร็จ และมีผลงานที่ได้รับการยกย่องจากสังคม สุขภาพทางกายและจิตใจ ซึ่ง

หมายถึง ความคับแค้นใจในการทำงานกับอาจารย์บางคนและการเจ็บป่วยของอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป และปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีอายุน้อยสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากได้แก่สุขภาพทางกายและจิตใจ

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยได้แก่ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน และความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 5 ซึ่งได้ตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีอายุน้อยและอาจารย์ที่มีอายุมากแตกต่างกัน และขวัญของอาจารย์ที่มีอายุน้อยและอาจารย์ที่มีอายุมาก เมื่อกล่าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามวุฒิ

ตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ เมื่อจำแนกตามวุฒิ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	3.0601	0.3695	0.479	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	3.0254	0.4216		
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.9607	0.3121	0.068	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	2.9563	0.3078		

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.6341	0.4320	1.710	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	2.5192	0.3011		
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.5880	0.4205	0.259	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	2.5677	0.4672		
5. ความมั่นคงปลอดภัย					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.9196	0.4187	1.01	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	2.8436	0.4226		
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.9744	0.2046	1.248	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	2.9100	0.2191		
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.8330	0.2403	0.610	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	2.8729	0.3426		
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	3.0899	0.4449	0.106	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	3.0830	0.4043		

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	3.1648	0.2489	0.3766	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	3.1422	0.2732		
10. ความเพียงพอของรายได้					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.8126	0.3380	0.474	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	2.8431	0.2945		
11. สถานภาพ					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.9563	0.3840	0.018	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	2.9549	0.2256		
12. ความร่วมมือของผู้นปฏิบัติงาน					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.8072	0.2744	0.279	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	2.8251	0.3148		
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	3.2199	0.1717	0.188	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	3.2297	0.2096		
14. สวัสดิการของวิทยาลัย					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.4625	0.4264	0.512	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	2.5018	0.4404		
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.5870	1.0940	0.077	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	2.5960	0.9680		

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
16. สำคัญของหลักสูตร					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.9072	0.3983	1.241	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	3.0000	0.4192		
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	3.2287	0.4562	1.888	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	3.3637	0.3526		
18. การสนับสนุนทางคานการศึกษาจากชุมชน					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.8415	0.4561	0.973	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	2.9142	0.3987		
19. อิทธิพลทางกานวิชาการจากชุมชน					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	4.0000	0.9625	1.218	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	4.1414	1.0103		
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	293	2.8676	0.3516	0.921	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	99	2.7960	0.4787		
รวม	-	2.9051	0.1220	0.548	NS
		2.8833	0.1157		

S = แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

NS = ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 7 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี ปรากฏว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ทุกคน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 6 ซึ่งตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรีแตกต่างกัน และขวัญของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี เมื่อกล่าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ ปรากฏผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	3.1125	0.3375	1.343	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	3.0288	0.4039		
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและ ความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	3.0304	0.2837	1.732	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.9294	0.3733		
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	2.6539	0.3305	2.055*	S
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.5271	0.3969		

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	2.6431	0.3838	1.425	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.5482	0.4714		
5. ความมั่นคงปลอดภัย					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	2.9683	0.4709	1.072	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.8929	0.4421		
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	2.9574	0.2129	0.305	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.9721	0.2065		
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	2.8378	0.1780	1.247	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.8949	0.2170		
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	3.1746	0.4711	2.092*	S
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	3.0298	0.4054		
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	3.1816	0.2823	0.897	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	3.1339	0.2335		
10. ความเพียงพอของรายได้					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	2.8549	0.3506	0.375	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.8327	0.2870		

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
11. สถานภาพ					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	3.0687	0.2548	2.292*	S
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.9447	0.3028		
12. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	2.8628	0.2348	1.760	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.7715	0.2794		
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	3.2868	0.2023	2.121*	S
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	3.1920	0.1600		
14. สวัสดิการของวิทยาลัย					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	2.5670	0.4361	1.695	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.4514	0.4306		
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	2.4338	0.9337	2.321*	S
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.6726	1.0763		
16. สาระสำคัญของหลักสูตร					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	2.9186	0.4162	0.092	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.9247	0.3873		
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	3.1891	0.5183	1.330	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	3.2857	0.4342		

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	2.8197	0.3713	1.030	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.8877	0.4703		
19. อิทธิพลทางด้านวิชาการจากชุมชน					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	3.9932	0.9797	0.066	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	4.0595	0.8972		
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	148	2.9437	0.3756	2.129*	S
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	252	2.8087	0.3725		
รวม	-	2.9395	0.1180	1.558	NS
		2.8842	0.1166		

$$t_{.05} = 1.960$$

S = แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

NS = ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 8 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก ปรากฏว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้าน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย ผู้บริหารรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นต่าง ๆ ของอาจารย์ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากวงการภายนอก การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

ที่ดี มีความยุติธรรมและมีความสามารถในการปฏิบัติงาน สถานภาพ ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจ และสบายใจ นักศึกษาให้การการะนับถืออย่างสม่ำเสมอ และความรู้สึกว่าบุคคลต่าง ๆ ในวิทยาลัย ยกย่องและนับถือ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหมายถึง ผู้ร่วมงานมีความสามารถเหมาะสมที่จะดำเนินงานให้สำเร็จ และมีผลงานที่ได้รับการยกย่องจากสังคม สุขภาพทางกายและจิตใจ ซึ่งหมายถึง การคับแคบใจในการทำงานกับอาจารย์บางคนและการเจ็บป่วยของอาจารย์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง ความสะดวกสบายในการทำงาน อุปกรณ์การเรียนการสอน เพียงพอและสะดวกที่จะนำไปใช้และอาจารย์สามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ โดยปราศจากอุปสรรคจากกฎเกณฑ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร สถานภาพ ความสามารถของผู้ร่วมงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการสอนน้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการสอนมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการสอนมากกว่าอาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการสอนน้อยกว่า ได้แก่ สุขภาพทางกายและจิตใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 7 ซึ่งตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการสอนน้อยและอาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการสอนมากแตกต่างกัน และขวัญของอาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการสอนน้อยและอาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการสอนมาก เมื่อกล่าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

7. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามรายได้

ตารางที่ 9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	3.0426	0.4053	0.533	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	3.0825	0.3793		
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและ ความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	2.9496	0.3069	0.508	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	2.9829	0.2923		
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	2.5806	0.3602	0.322	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	2.5568	0.3789		
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	2.5609	0.4330	1.025	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	2.6400	0.4020		
5. ความมั่นคงปลอดภัย					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	2.8967	0.4167	0.874	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	2.9656	0.4158		
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อน ตำแหน่ง					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	3.0073	0.2025	3.263	S
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	2.8327	0.1950		

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	2.8474	0.1844	0.331	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	2.8296	0.2025		
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	3.0595	0.3897	0.578	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	3.1127	0.6347		
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	3.1679	0.2337	0.550	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	3.1354	0.2417		
10. ความเพียงพอของรายได้					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	2.7734	0.3028	*** 3.202	S
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	2.9998	0.3536		
11. สถานภาพ					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	2.9550	0.2954	0.894	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	3.0110	0.2616		
12. ความร่วมมือของผู้นปฏิบัติงาน					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	2.7760	0.2671	1.899	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	2.8757	0.1673		
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	3.2303	0.1659	1.018	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	3.2821	0.1805		

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
14. สวัสดิการของวิทยาลัย					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	2.4891	0.4866	0.391	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	2.5199	0.4076		
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	2.6309	1.0426	1.853	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	2.4034	1.0332		
16. สาระสำคัญของหลักสูตร					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	2.9113	0.3910	1.223	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	3.0060	0.4176		
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	3.2749	0.4268	0.681	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	3.2216	0.4196		
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	2.8544	0.4321	0.159	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	2.8419	0.4245		
19. อิทธิพลทางความรู้วิชาการจากชุมชน					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	4.0219	1.0257	0.094	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	4.0113	0.8294		

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ	311	2.8972	1.9363	0.370	NS
อาจารย์ที่มีรายได้สูง	88	2.9366	0.4565		
รวม	-	2.8886	0.1165	0.593	NS
		2.9132	0.1265		

$$t_{.01} = 2.576$$

S = แยกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

NS = ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 9 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำและอาจารย์ที่มีรายได้สูง ปรากฏว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งหมายถึง ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น และการปฏิบัติงานทำให้อาจารย์มีเกียรติยศชื่อเสียงหรือมีโอกาสก้าวหน้า ความเพียงพอของรายได้ ซึ่งหมายถึงรายได้เพียงพอต่อการจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับอาจารย์และครอบครัว และทำให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูงได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนอาจารย์ที่มีรายได้สูงปรากฏว่าปัจจัยในด้านความเพียงพอของรายได้ ส่งผลกระทบต่อขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 8 ซึ่งตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำและอาจารย์ที่มีรายได้สูงแตกต่างกัน และขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำและอาจารย์ที่มีรายได้สูง เมื่อกล่าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู การจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูตามเพศ อายุ วุฒิ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน และรายได้ ผลการศึกษาจะนำเสนอผู้บริหารวิทยาลัยครูทุกแห่ง เพื่อพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง 3 แห่ง วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค 11 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยอาจารย์ที่ไม่มีหน้าที่บริหารตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู รวมเป็นจำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น 420 คน

วิธีดำเนินการศึกษา

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Summated Rating Scale) ขึ้นจำนวน 80 ข้อ แล้วนำไปทดลอง (Pre-test) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก เมื่อคำนวณแล้วได้ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง 62 ข้อ แบ่งออกเป็น 20 ปัจจัย ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปตามอาจารย์ในวิทยาลัยครูที่เลือกเป็นตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติ คำนวณหาสิ่งต่อไปนี้

- (1) หาค่าสถิติพื้นฐาน คือ คะแนนเฉลี่ย และความแปรปรวน
- (2) ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาระดับขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ของ

วิรัตน์ ศิริบุรณ พิจารณาขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ว่าอยู่ในระดับ สูง กลาง หรือต่ำ (3) ใช้ t - test ทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค และทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูตาม เพศ อายุ วุฒิ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน และรายได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

(1) การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาคปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญค่าน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบาย ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเพียงพอของการสื่อสาร ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการของวิทยาลัย และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง สูงกว่าวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการของวิทยาลัย และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค สูงกว่าวิทยาลัยครูส่วนกลาง มีอยู่ค่านเดียวคือความเพียงพอของการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 2 ซึ่งตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน และขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคสูงกว่าวิทยาลัยครูส่วนกลาง โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ผลที่ได้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งตั้งไว้ ว่า ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน

(2) การจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางมีอันดับความสำคัญ เรียงตามลำดับคือ สวัสดิการของวิทยาลัย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สุขภาพทางกายและ จิตใจ ความยุติธรรมในวิทยาลัย การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน ความเพียงพอของรายได้ ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สาระสำคัญของหลักสูตร

ความมั่นคงปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา สถานภาพ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ความเพียงพอของการสื่อสาร และอิทธิพลทางค่านิยมวิชาการจากชุมชน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในระดับสูงคือ สวัสดิการของวิทยาลัย และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในระดับต่ำ คือ อิทธิพลทางค่านิยมวิชาการจากชุมชน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ส่งผลกระทบต่อขวัญในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีอันดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ สวัสดิการของวิทยาลัย สุขภาพทางกายและจิตใจ ความยุติธรรมในวิทยาลัย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความมั่นคงปลอดภัย การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน สาระสำคัญของหลักสูตร การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ สถานภาพ ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของการสื่อสาร ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์ และอิทธิพลทางค่านิยมวิชาการจากชุมชน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในระดับต่ำคือ อิทธิพลทางค่านิยมวิชาการจากชุมชน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในระดับปานกลาง

(3) การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์โสดและอาจารย์ที่สมรสปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญด้านความสามารถของเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถของเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์โสดสูงกว่าอาจารย์ที่สมรส ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญอย่างแตกต่างกันในทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 3 ซึ่งตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์โสดและอาจารย์ที่สมรสแตกต่างกัน ขวัญของอาจารย์โสดและอาจารย์ที่สมรส เมื่อกล่าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

(4) การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญด้าน ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเพียงพอของการสื่อสาร

ความพึงพอใจของรายได้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ชายสูงกว่าอาจารย์หญิงคือ ความพึงพอใจของรายได้ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์หญิงสูงกว่าอาจารย์ชายคือ ความพึงพอใจของการสื่อสาร ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 4 ซึ่งตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงแตกต่างกัน ขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง เมื่อกล่าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

(5) การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีอายุน้อยและอาจารย์ที่มีอายุมากปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญค่าน การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้นปฏิบัติงาน ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน สุขภาพทางกายและจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีอายุน้อยสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากคือ ความร่วมมือของผู้นปฏิบัติงาน ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีอายุมากสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยคือ สุขภาพทางกายและจิตใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 5 ซึ่งตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีอายุน้อยและอาจารย์ที่มีอายุมากแตกต่างกัน ขวัญของอาจารย์ที่มีอายุน้อยและอาจารย์ที่มีอายุมาก เมื่อกล่าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

(6) การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ทุกท่านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 6 ซึ่งตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกัน ขวัญของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อกล่าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

(7) การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมากปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญค่านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร สถานภาพ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน สุขภาพทาง

กายและจิตใจ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก ได้แก่สุขภาพทางกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร สถานภาพ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 7 ซึ่งตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก แตกต่างกัน ขวัญของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก เมื่อกล่าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

(8) การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำและอาจารย์ที่มีรายได้สูง ปรากฏว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญค่าน ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งและความเพียงพอของรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูงคือ ความเพียงพอของรายได้ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้สูงสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำคือ ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 8 ซึ่งตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำและอาจารย์ที่มีรายได้สูงแตกต่างกัน ขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำและอาจารย์ที่มีรายได้สูง เมื่อกล่าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษานี้มีประเด็นสำคัญพอสรุปได้คือ ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค สูงกว่าขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในระดับสูง ได้แก่สวัสดิการของวิทยาลัย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในระดับต่ำได้แก่ อิทธิพลทางกานวิชาการจากชุมชน และขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูแบ่งตามเพศ อายุ วุฒิ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน และรายได้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจะได้อภิปรายผลเป็นข้อ ๆ ทั่วต่อไป

1. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความเพียงพอของการสื่อสาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางสูงกว่าส่วนภูมิภาค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยครูในส่วนกลางอยู่ใกล้กับกระทรวงศึกษาธิการและกรมการฝึกหัดครู จึงมีการแจ้งข่าวสารอย่างสม่ำเสมอสะดวกสบายกว่า ทำให้อาจารย์ทราบเรื่องราวต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ในทางตรงกันข้ามการแจ้งข่าวสารในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคเป็นไปอย่างล่าช้า เนื่องจากอยู่ห่างไกลจากกรมการฝึกหัดครูกว่าข่าวสารจะไปถึงก็เสียเวลานาน และหากอาจารย์มีข้อสงสัยหรือเกิดข้อข้องใจของบางประการที่ยากแก่การติดต่อสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคสูงกว่าวิทยาลัยครูส่วนกลางได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการของวิทยาลัย และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน ซึ่งอาจเป็นเพราะอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคเต็มใจเข้ารับราชการในส่วนภูมิภาค ขณะเดียวกันผู้บริหารในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคเปิดโอกาสให้อาจารย์แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย และพิจารณาความคิดเห็นเหล่านั้นมากกว่าผู้บริหารในวิทยาลัยครูส่วนกลาง ในด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง อาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ และคิดว่าการปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคจะทำให้ตนเองมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าส่วนกลาง เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาวซึ่งต่างก็มุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ค่าครองชีพในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคยังต่ำกว่าวิทยาลัยครูส่วนกลาง หากอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีรายได้ที่ใกล้เคียงกัน อาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคจะสามารถนำรายได้ไปจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับตนเอง และครอบครัวได้มากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง ซึ่งทำให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีรายได้พอเพียง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การจัดสวัสดิการของวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคโดยเฉลี่ยก็ดีกว่าส่วนกลาง เช่น มีบ้านพักให้อยู่อาศัยอย่างทั่วถึง สามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว นอกจากนั้นวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคยังมีความใกล้ชิดและสามารถเข้าถึงชุมชนได้

ขณะเดียวกันชุมชนก็สนใจและเข้าร่วมในกิจการต่าง ๆ ของวิทยาลัยมากกว่าส่วนกลาง ดังนั้นปัจจัย
 การสนับสนุนทางด้านการศึกษามาจากชุมชนจึงส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค
 สูงกว่าส่วนกลาง

การศึกษาค้างนี้ยังพบอีกว่า ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคสูงกว่าขวัญของ
 อาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง และระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง
 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประธาน จันทรเจริญ (2519 : 81) แสดงให้เห็นว่าขวัญของอาจารย์
 ในวิทยาลัยครูไม่ไ้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

2. การจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง
 และส่วนภูมิภาคเรียงลำดับความสำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก

การศึกษาค้างนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอันดับที่ 1 คือ สวัสดิการ
 ของวิทยาลัย ซึ่งหมายถึง การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของอาจารย์ การ
 ส่งเสริมและรักษามาตรฐานของอาจารย์ ทั้งนี้เพราะ การจัดสวัสดิการของวิทยาลัยครูทั้งส่วนกลาง
 และส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของอาจารย์ได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ
 ค่าคะแนนเฉลี่ยจึงน้อย แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูต้องการให้ปรับปรุงสวัสดิการของ
 วิทยาลัยมากที่สุด หากผู้บริหารให้ความสนใจและปรับปรุงปัจจัยด้านนี้แล้ว ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัย
 ครูจะสูงขึ้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของคณาจารย์ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ใน
 วิทยาลัยครูส่วนกลางเป็นอันดับที่ 2 และส่วนภูมิภาคเป็นอันดับที่ 4 ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้
 อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย โดยการขอคำปรึกษาหารือ ความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากอาจารย์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในทางตรงกันข้าม สุขภาพทางกายและ
จิตใจ ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางเป็นอันดับที่ 3 และส่วนภูมิภาคเป็นอันดับที่ 2
 แสดงให้เห็นว่าความคับแค้นใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนอาจารย์บางคนควรจะได้มีการพิจารณาแก้ไข
 เป็นอย่างมาก กล่าวคือควรให้อาจารย์ได้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มอกเต็มใจ สบายใจ มีความจริงใจ
 ต่อกันโดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง
 และส่วนภูมิภาคตรงกันคือ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ
 (อันดับที่ 12) ซึ่งหมายถึง การได้รับการยกย่องในผลงาน การทำงานอย่างพร้อมเพรียงกันของผู้

ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับความคึกคักเห็นของอาจารย์ แสดงให้เห็นว่าหากการทำงานได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่จนประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว จะทำให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูมีขวัญในการทำงานสูงขึ้น ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน (อันดับที่ 18) แสดงให้เห็นว่า หากผู้ร่วมงานมีความสามารถเหมาะสมที่จะดำเนินงานให้สำเร็จและมีการแก้ไขและปรับปรุงการทำงานของอาจารย์บางคนแล้ว จะทำให้ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสูงขึ้น อิทธิพลทางค่านิชาการจากชุมชน (อันดับที่ 20) ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์เป็นอันดับสุดท้าย แสดงว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคพิจารณาว่าชุมชนเข้ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางวิชาการของวิทยาลัยครูน้อยมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาลัยครูกับชุมชนในประเทศไทยมีน้อยมาก และชุมชนก็ไม่ค่อยได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางวิชาการ เพราะมีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจทางวิชาการน้อย ขณะเดียวกันวิทยาลัยครูก็ไม่เคยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางวิชาการเลย ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในอันดับที่ใกล้เคียงกันมาก ผู้บริหารจึงควรพิจารณาปรับปรุงขวัญของอาจารย์ตามอันดับความสำคัญเหล่านั้น

ผลการวิจัยดังกล่าวจึงขัดแย้งกับ ฮารัพ (Harap, 1959 : 55-57) ที่พบว่า ลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีของฝ่ายบริหารมีส่วนทำให้ขวัญของครูดี และตัวแปรอันดับรองลงไปคือ เงินเดือนสูง รวมทั้งการศึกษาของ เพเนเบคเคอร์ (Penebaker, 1970 : 3696-A) และซอมเมอร์ (Sommers, 1970 : 968-A)

3. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส

การศึกษาค้นคว้าพบว่า ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งได้แก่ผู้ร่วมงานมีความสามารถเหมาะสมที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีผลงานที่ได้รับการยกย่องจากสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่สมรสมากกว่าอาจารย์โสด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่สมรสคำนึงถึงความสามารถของเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ เพราะการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้นั้นต้องอาศัยความรู้ และความสามารถที่เหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง หากใดที่เพื่อนร่วมงานที่เหมาะสม ก็อาจเป็นเครื่องชี้ได้ว่างานนั้นจะสำเร็จลงได้ด้วยดี แต่อาจารย์โสดมีความเชื่อมั่นว่า ตนเองมีความสามารถที่จะทำงานร่วมกับ

เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความตั้งใจในการทำงานสำคัญกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ขวัญของอาจารย์โสภและอาจารย์ที่สมัครไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มอริส (Morris, 1972 : 4893-A) ที่พบว่า ขวัญของครูไม่สัมพันธ์กับสถานภาพสมรส

4. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามเพศ

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเพียงพอของการสื่อสาร และความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ชายสูงกว่าอาจารย์หญิง ซึ่งอาจเป็นเพราะ อาจารย์ชายต้องการให้ตนเองเจริญก้าวหน้าและมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นมากกว่าอาจารย์หญิง ขณะเดียวกันก็มองเห็นความสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่จำเป็นจะต้องมีอย่างเพียงพอ และอาจารย์ชายต้องการเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานร่วมกับตนเอง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของเบอร์เกธ (Bergeth, 1971 : 6293-A) ที่พบว่า กลุ่มครูผู้หญิงมีขวัญดีกว่าครูผู้ชายในด้าน ความพึงพอใจในการสอน สถานภาพทางสังคม และการสนับสนุนทางการศึกษาจากชุมชน ขณะเดียวกันปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ด้านความเพียงพอของรายได้ ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์หญิงสูงกว่าอาจารย์ชาย ซึ่งอาจเป็นเพราะอาจารย์หญิงให้ความสำคัญของความเพียงพอของรายได้มากกว่าอาจารย์ชาย กล่าวคือ อาจารย์หญิงมีความรับผิดชอบด้านการใช้จ่ายมาก โดยพิจารณาอย่างรอบคอบว่ารายได้เท่าไรจึงจะเพียงพอต่อการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัว เมื่อได้เงินมาแล้วจะใช้จ่ายอย่างไร จึงจะสมมูลกับรายได้ ขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงเมื่อก้าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรดคีเฟอร์ (Redefer, 1959 : 59-62) และ มอริส (Morris, 1972 : 4893-A) และขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ฮีลีย์ (Healy, 1970 : 2640-A) บริงค์แมน (Brinkman, 1967 : 2301-A) และกรีน (Green, 1967 : 3255-A)

5. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามอายุ

การศึกษาครั้งนี้พบว่า การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความเชื่อมั่นและนับถือในคณาบริหาร ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน และความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย ทั้งนี้อาจมีเหตุมาจากอาจารย์ที่มีอายุมากปฏิบัติราชการมานาน ย่อมมีเพื่อนร่วมงานและมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานไ้มากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ อาจารย์ที่มีอายุมากจะเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร และจะส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในกลุ่มนั้นด้วย ขณะเดียวกันความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถของเพื่อนร่วมงานก็เป็นสิ่งที่อาจารย์ที่มีอายุมากคำนึงถึง เพราะประสบการณ์สอนให้รู้ว่า การทำงานให้สำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือและความสามารถของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างสูง ปัจจัยด้านสุขภาพทางกายและจิตใจ ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีอายุน้อยสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีอายุน้อยอยากเห็นความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันทันที และต้องการให้อาจารย์บางคนเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เมื่อผลักดันให้เปลี่ยนแปลงไม่ได้ทั้งใจคิด จึงเกิดความคับข้องใจมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก ซึ่งเคยชินกับการปฏิบัติงานหรือวิธีการทำงานของอาจารย์บางคน และคิดว่าคงจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก ขวัญของอาจารย์ที่มีอายุน้อยและอาจารย์ที่มีอายุมาก เมื่อกล่าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู ของ เรคตีเฟอร์ (Redefer, 1959 : 59-62) ที่พบว่า ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อขวัญของครูได้แก่ อายุ

6. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามวุฒิ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า ไม่มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูด้านใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติราชการในวิทยาลัยครู อาจารย์ทุกคนทำงานตามความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ โดยไม่คำนึงถึงปริญญามากนัก และขวัญของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ เบอร์กธ (Bergeth, 1971 : 6293-A) ซึ่งพบว่า กลุ่มครูที่มีการศึกษาน้อยมีขวัญสูงกว่ากลุ่มครูที่มีการศึกษามากในคาน ความสามัคคีระหว่างครูกับครูใหญ่ เงินเดือน และการสนับสนุนทางการศึกษาจากชุมชน ในทำนองเดียวกัน เรคตีเฟอร์ (Redefer, 1959 : 59-92) กล่าวว่า ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อขวัญได้แก่คุณสมบัติตามตำแหน่ง เพศ อายุ และระดับการศึกษา

7. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญครู การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร สถานภาพ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของวิทยาลัย เพราะอาจารย์มีความรู้สึกว่านโยบายต่าง ๆ ควรจะพิจารณาจากสภาพที่เป็นจริง จากสิ่งที่ตนเองกำลังประสบอยู่ และความคิดเห็นที่พึงเป็นไปได้ในอนาคต และเนื่องจากมีประสบการณ์ในการสอนน้อยจึงรู้สึกว่าสถานภาพของตนเองสูง ขณะเดียวกันก็จะเชื่อมั่นและนับถือผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับจากวงการภายนอก อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยต้องการเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับ กรีน (Green, 1967 : 3255-A) ซึ่งพบว่า การเป็นผู้นำของครูใหญ่เป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญ และขัดแย้งกับผลการวิจัยของ เบอร์กธ (Bergeth, 1971 : 6293-A) ที่สรุปไว้ว่า กลุ่มครูที่มีประสบการณ์มากมีขวัญสูงในความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ ความพอใจในการสอน การสนับสนุนทางการศึกษาจากชุมชน และสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยได้แก่ สุขภาพทางกาย และจิตใจ **จากเนืองมา**จากความคับแค้นใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย

ขวัญของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก เมื่อกล่าวโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ เบนเดอร์ (Bender, 1972 : 3984-A) คือ ประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวข้องกับขวัญอย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมีขวัญอยู่ในระดับสูงสุด ในทำนองเดียวกัน นานซ์ (Nance, 1975 : 1952-A) ยืนยันอีกว่าครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพ 10 ปีหรือมากกว่านั้น จัดตัวเองให้มีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

8. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และการเปรียบเทียบระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อจำแนกตามรายได้

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญค่านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำมีรายได้มากขึ้นจนเป็นที่พอใจ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ปัจจัยค่านความเพียงพอของรายได้ ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้สูงมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีรายได้สูงสามารถใช้จ่ายเงินตามความต้องการของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งผิดกับอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำต้องระมัดระวังในการใช้จ่ายเงินเพื่อการครองชีพมาก

ส่วนขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำและอาจารย์ที่มีรายได้สูง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ เบอร์เกธ (Bergeth, 1971 : 6293-A) ที่พบว่า กลุ่มครูที่มีเงินเดือนต่ำสุด มีความพึงพอใจในการสอนสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนสูง

ข้อเสนอแนะ

1. วิทยาลัยครูควรทำการทดสอบขวัญของอาจารย์อยู่เสมอ ๆ ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยการสังเกต การให้กรอกแบบสอบถาม การตั้งคณะกรรมการรับเรื่องราวร้องทุกข์และการวิจัยสถาบัน (Institutional Research) เพื่อจะได้ทราบว่าขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูแต่ละแห่งอยู่ในระดับใด ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์มีอันับความสำคัญอย่างไร แล้วนำผลการวิจัยนั้นไปปรับปรุงขวัญของอาจารย์ให้สูงขึ้น

2. เนื่องจากขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคสูงกว่าวิทยาลัยครูส่วนกลาง ดังนั้นกรมการฝึกหัดครูจึงควรพิจารณาปรับปรุงขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางให้สูงขึ้น โดยการประชุมสัมมนาผู้บริหารเพื่อชี้แจงให้เห็นความสำคัญของขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และเสนอแนะให้ผู้บริหารนำผลการวิจัยเรื่องขวัญไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน กล่าวคือ พิจารณาปรับปรุงสวัสดิการของวิทยาลัยครูต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของอาจารย์และครอบครัว ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย โดยขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากอาจารย์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ พยายามลดความคับแค้นใจในการทำงานร่วมกันของอาจารย์ พิจารณาความดีความชอบของอาจารย์อย่างยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ และดำเนินการบำรุงขวัญของอาจารย์ตามอันับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางอันับอื่น ๆ

ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค ผู้บริหารควรพิจารณาส่งเสริมและบำรุงขวัญของอาจารย์ตามอันับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค ตามวิธีการที่เสนอแนะให้ดำเนินการกับวิทยาลัยครูส่วนกลาง

3. กรมการฝึกหัดครูควรหาทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและบำรุงขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้สูงขึ้น เช่น การแจ้งข่าวสารระหว่างกรมการฝึกหัดครูกับวิทยาลัยครูต่าง ๆ ควรให้อาจารย์ได้รับข่าวสารอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ และสามารถติดต่อสอบถามปัญหาหรือข้อข้องใจต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็วตามความจำเป็นและความรีบด่วน วิทยาลัยครูแต่ละแห่งควรจัดสวัสดิการให้เพียงพอกับความต้องการของอาจารย์

ดำเนินการส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความรู้ความสามารถ เป็นต้น

4. เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูตามเพศ อายุ วุฒิ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน และรายได้แล้ว สิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงคือ ความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่สมรสสูงกว่าอาจารย์โสด ทั้งนี้ ในการมอบหมายงานกับอาจารย์ที่สมรสจึงควรเลือกผู้ร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถสูง เพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายและขวัญของอาจารย์ที่สมรสสูงขึ้น อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำต้องการความเจริญ ก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูง ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้อาจารย์ ที่มีรายได้ต่ำมีความเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มที่ สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก ผู้บริหาร ควรพยายามลดความคับแค้นใจในการทำงานร่วมกับอาจารย์บางคนลง โดยการให้ทำงานร่วมกับ อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถและทำงานร่วมกันอย่างเต็มอกเต็มใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของ อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ การมอบหมายงานจึงไม่ควรคำนึงถึงวุฒิมากนัก เพราะอาจารย์แต่ละคนทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถอยู่แล้ว

5. ควรดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่ำ คืออะไร ปัจจัยเหล่านั้นมีอันดับความสำคัญอย่างไร โดยการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ ของอาจารย์ตามเพศ อายุ วุฒิ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน และรายได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกตุณี หงส์พันธ์ การบริหารงานบุคคลในราชการไทย กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518, (อัครสำเนา) 182 หน้า.
- จำนงค์ สัมประสงค์ การบริหารพนักงานการเจ้าหน้าที่ พระนคร, กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2514, 971 หน้า.
- เจริญผล สุวรรณโทธิ ทฤษฎีการบริหาร กรุงเทพฯ, แพรวพิทยา, 2519, 315 หน้า.
- ณัฐพล ชันชโย "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน" พัฒนบริหารศาสตร์, 14(4) 444 - 474, ตุลาคม 2517.
- ณรงค์ รณชัยกุล การศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ปรินิพนธ์พนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2517, 34 หน้า.
- บุญสิน จตุรพุก กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ ปรินิพนธ์พนธ์รัฐปศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, พระนคร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2509, 142 หน้า.
- ประธาน จันทรเจริญ ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ปรินิพนธ์พนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519, 129 หน้า.
- ประยูร พรพพพันธ์ "การบำรุงขวัญ" วารสารนักบริหาร, 18(8) : 29 - 37, สิงหาคม 2515.
- พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน, พระนคร, วัฒนาพานิช, 2513, 272 หน้า.
- พณณ อารวิก "ขวัญของพนักงานในการทำงาน" กรุงเทพมหานคร, 2(17) : 6 - 18, มิถุนายน 2517.
- ภิญโญ สาธร การบริหารงานบุคคล พระนคร, วัฒนาพานิช, 2517, 587 หน้า.
- วิจิตร ชีรกุล และคณะ การนิเทศการศึกษา กรุงเทพมหานคร, โรงพิมพ์พิมพ์เนต, 2519, 210 หน้า.
- วิชัย กิสสระ "การบำรุงขวัญของครูร่วมงาน" ศรีนกรินทร์สาร, 2(2) : 22 - 31 ตุลาคม - มกราคม 2519.
- วิรัตน์ ศิริบุรณ การศึกษาสมรรถภาพในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 11 ปรินิพนธ์พนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนกรินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2518, 69 หน้า.

- สุชน จุฑาทิพย์ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ พระนคร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2515, 195 หน้า
- เสนาะ ตีเขาว์ การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร, โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516, 355 หน้า
- เสถียร เหลืองอร่าม การบริหาร กรุงเทพมหานคร, แพร่พิทยา, 2516, 468 หน้า
- สุภรณ์ ศรีพหล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ปรินซ์นิพนธ์, 2519, (ฉบับโรเนียว)
- สมพร ขาวเนียม "การบำรุงขวัญในการทำงานของครู" วิทยาสาร 24(30) 18-20 สิงหาคม 2516
- สุรางค์ ไควตระกูล การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย พระนคร, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2505
- อรุณ วัชรธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร กรุงเทพมหานคร, ไทยวัฒนาพานิช, 2517, 448 หน้า
- อุทัย หิรัญโต ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร นครหลวงกรุงเทพธนบุรี, สุนทรกิจการพิมพ์, 2515, 233 หน้า
- Anderson, Lester W., and Van Dyke, Lauren A. School Administration Boston, Houghton Mifflin Co., 1963, 539 pp.
- Applewhite, Philip B. Organization Behavior New Jersey, Prentice-Hall Inc., 1965, 196 p.p.
- Baehr, Melany and Renck, Richard. Administrative Science Quarterly, 1958.
- Bender, John Edward. "Morale of Elementary School Teacher Dissertation Abstracts, Vol.33 No. 8, February 1973, 3984-A.
- Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota." Dissertation Abstracts, Vol.31 No.12, June 1971, 6293-A.

- Breamer, John Leo. "The Relationship of Administrative Leadership Practices to Teacher Morale in The Public Elementary Schools of Charle Country Marryland, Dissertation Abstracts, Vol.31 No.2 August 1970, 574-A.
- Brech, E.F.L and Others. The Principle and Practice of Management, London Longman Green and Co. Ltd, 1963, 1066 pp.
- Brinkman, Maric Jean. "Factors Related to Teacher Morale in Three Junior High Schools" Dissertation Abstracts Vol.27, No.7, January 1967, 2301-A.
- Brook, James Bryan. "An Analysis of Community College Faculty Morale and Selected Factors." Dissertation Abstracts, Vol.31 No.11, May 1971, 5744-A.
- Brown, Foster. A Study to Ascertain Those Living and Working Condition Which Teacher Believe Influence The Quality of Their Service and General Morale., Doctoral Project, Teacher College, Columbia, University, 1952.
- Cuming, Maurice W. The Theory and Practice of Personnel Management, London, Butter and Tanner Ltd. 1968, 325 pp.
- Davis, Keith. Human Relation At Work, New York, McGraw-Hill Book Co, 1967, 559 pp.
- Davis, Ralph C. The Fundamentals of Top Management, New York, Harper & Brothers Co, 1951, 825 pp.
- Ellenburg. "Factors Affecting Teacher Morale," NASSP Bulletin, No.368, December 1972 Vol.56 p.37-45.
- Espiritu, Tecla A. "Teacher Perception of Professional Leadership of Public Elementary School Principles in Cebu : Its Relationshp to Teacher Morale, Teacher Performance, and Pupil Learning, Dissertation Abstracts, Vol.34 No.5, November 1973, 2205-A.

- Ferguson, George A., Statistical Analysis in Psychology and Education, McGraw-Hill Book Company, New York 1971.
- Gallennan, Sawl W. Motivation and Productivity, New York, Clark & Way Inc., 1963, 288 pp.
- Gilbert, Arthur Richard, "A Study of The Relationship Between School Size and Teacher Morale of Selected School in New York State", Dissertation Abstracts, Vol. 34 No. 3 September 1973, 1020-A.
- Green, James Eddie. "The Relationship Between Dogmatism of Principles and Teachers and Teacher's Morale in Twelve Selected Secondary School in Michigan Dissertation Abstracts, Vol.27, No.10, April 1967, 3255-A.
- Griffiths, Daniel E. Human Relation in School Administration, New York, Appleton-Century-Crofts Inc, 1956, 458 pp.
- Haire, Mason. Psychology in Management, New York, McGraw-Hill Inc., 1970, 238 pp.
- Harap, Henry. Nation's Schools, 63 : 55-57, January 1959.
- Healy, Brother Vincent. "A Study of Lay Teacher Morale in The Catholic Diocesan Secondary Schools of The Continental United States as Revealed by A Comparison of Their Responses with Those of Their Principles on a Morale Questionnaire." Dissertation Abstracts, Vol.31 No.6 December 1970, 2640-A.
- Jucins, Michael J. Element of Management Action Illinois, Pichard D. Irwin Inc., 1967, 496 pp.
- Jucins, Michael J. Personnel Management, Tokyo, Charles E. Turtle Co., 1970, 763 pp.
- Jucins, Michael J. Personnel Management, Illinois, Richard D. Irwin Inc., 1971, 587 pp.

- Lewis, Joseph Welborn. "A Study of Determine The Relation of Administrative Practices and Teacher Morale in the Past Secondary Vocational Technical Program of Mississippi", Dissertation Abstracts, Vol.34 No.7, January 1974, 4105-A.
- Mehrens, Willam A. Measurement and Evaluation in Education and Psychology, New York, Rinehart and Winston, 1973, 713 pp.
- Moore, Devid G. and Burns, Robert K. Factory Management and Maintenance, February 1956.
- Morris, James Riley. "A Study of Teacher Morale as Affected by Teacher Assignment to Achieve Faculty Desegregation". Dissertation Abstracts, Vol.32 No.9 March 1972, 4893-A.
- Napier, Thomas Gayle. "Teacher Morale, Dissertation Abstracts, Vol.27, No.4, October 1966, 1228-A.
- Nance, Jones Joyce. "A Morale of Public Elementary School Teachers : Some Implication for Educational Administrators in The Memphis City School System". Dissertation Abstracts, Vol.36 No.4, October 1975, 1952-A.
- Negro, Flelix A. Public Personnel Administration, New, York, Holt, Rinehart & Winston Inc., 1963. p.383.
- Pennebaker, William Kirtley. "The Correlation of Teachers' and Principals' Perceptions of Principals' Behavior and Its Effect on Teacher Morale." Dissertation Abstracts, Vol.30 No.9, March 1970, 3696-A.
- Perrullo, Louis Peter. "A Study of The Relationship Between School Climate and Teacher Morale." Dissertation Abstracts, Vol.34 No.4, October 1973, 1492-A.
- Reahard, Richard Ralph. "Relation Between Morale Factors of Teacher and Their Move From one School System to Another." Dissertation Abstracts, Vol.31 No.8, February 1971, 3838-A.

Redefer, Frederick L. "Factors that Affect Teacher Morale.", Nations' Schools,
63 : 59-62, February 1959.

Robinson, Charles David, "Relationship Between the Morale of Teachers and the
Methods by Which They were Assign to Achieve Racially Balance Teaching
Faculties", Dissertation Abstracts, Vol.31 No.4, October 1970, 1553-A.

Roethlisberger, F.J. Management and Morale, Massachusetts, The Harward
University Printing Office, 1941, 194 pp.

Santentes, Marcelo Pusa, Study of The Factors Related to Teacher Morale in
Five School Districts in The Province of Cotabaru, Philippines,"

Dissortation Abstracts Vol.35, No.6, December 1974, 3361-A.

Sommers, Norman Louis. "Factors Influencing Teacher Morale in Selected
Secondary School," Dissertation Abstracts, Vol.31, No.3, September
1970, 986-A.

Terry, Thomas Dien. "Relationship Between The Sense of Power and Selected Morale
Factors of Public School Classroom Teachers", Dissertation Abstracts
Vol.33, No.6, December 1972, 2675-A.

Tiffin, Joseph. Industrail Psychology, London, Henderson & Spalding,
1951, 553 pp.

Waite, William W. Personnel Administraction, New York, The Ronald Press Co.,
1952, 683 pp.

Yoder, Dale. Personnel Management and Industrial Relations, New York,
Prentice-Hall Inc., 1956, 941 pp.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

11 มกราคม 2520

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน คณะอาจารย์วิทยาลัยครู.....

เนื่องด้วยข้าพเจ้ากำลังทำปริญญานิพนธ์ เพื่อประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโท
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู (Factors Affecting Instructors'
Morale in Teacher's Colleges) โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุภรณ์ ศรีพิพล

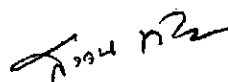
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตบางกูร

การวิจัยเรื่องนี้ต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูและ
จัดอันดับความสำคัญของปัจจัยเหล่านั้น ผลการวิจัยจะนำเสนอผู้บริหารของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากคณะอาจารย์ในวิทยาลัยครูนี้ โปรดให้ความร่วมมือ
ในการกรอกแบบสอบถามด้วยความจริงใจ เพื่อให้คำตอบที่ได้เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง และ
ข้าพเจ้าขอให้คำรับรองว่า คำตอบของท่านจะเป็นความลับ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านคงให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายสงวน ช่างฉัตร)

นิสิตปริญญาโทสาขาการบริหารและวางแผนการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)

แบบสอบถามขวัญของอาจารย์วิทยาลัยครู

แบบสอบถามนี้ต้องการวัดขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูโดยเฉพาะ คำถามแต่ละข้อไม่มีถูก ผิด โปรดพิจารณาอย่างถ่วงตรงไปตรงมาตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น และไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์แต่อย่างใด

ก. ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านเอง โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ทุกข้อ

1. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครู

☐

ส่วนกลาง

☐

ส่วนภูมิภาค

2. สถานภาพสมรส

☐

โสด

☐

แต่งงาน

3. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

4. อายุ

☐

ต่ำกว่า 35 ปี

☐

35 ปีขึ้นไป

5. วุฒิ

☐

ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

6. ประสบการณ์ในการสอน

☐

10 ปีหรือต่ำกว่า

☐

10 ปีขึ้นไป

7. รายได้ (รวมทั้งเงินเดือนและเงินได้อื่น ๆ)

☐

ต่ำกว่า 3030 บาท

☐

สูงกว่า 3030 บาท

ข. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าทางขวามือให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. วิทยาลัยส่งเสริมและรักษามลประโยชน์ของอาจารย์					
2. รายได้ของท่านสามารถนำไปจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน และครอบครัวได้					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้รับการยอมรับจากวงการภายนอก					
4. อาจารย์ในวิทยาลัยของท่านชอบชุบชืนนินทาถึงกันและแบ่ง แยกเป็นกลุ่ม ๆ					
5. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังดำรงอยู่					
6. วิทยาลัยมีเกณฑ์ที่จะประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ อย่างเที่ยงตรง					
7. ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย ของวิทยาลัย					
8. ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ใน วิทยาลัยนี้					
9. ท่านเข้าใจบทบาทและเป้าหมายในการปฏิบัติงานของ ท่าน					
10. การปฏิบัติงานของอาจารย์บางคนอยู่ในระดับที่จะต้อง ปรับปรุงแก้ไข					
11. ท่านรู้สึกว่าตัวเองมีความสามารถในการทำงาน					
12. ชุมชนได้รับประโยชน์จากโครงการทางการศึกษา ของวิทยาลัย					

	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก
13. ผู้ปกครองนักเรียนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางวิชาการ ของวิทยาลัย					
14. อุปกรณ์การเรียนการสอนในวิทยาลัยของท่านมีจำนวน เพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้					
15. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจและสบายใจที่ได้มาทำงานอยู่ใน วิทยาลัยนี้					
16. วิทยาลัยจัดบริการค่านันทนาการแก่อาจารย์และครอบครัว					
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมี ความยุติธรรม					
18. อาจารย์ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการ เรียนการสอน					
19. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียงหรือ มีโอกาสดำรงตำแหน่ง					
20. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
21. ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะได้รับการพิจารณา จากผู้บริหาร					
22. ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน					
23. ท่านได้รับการยกย่องนับถือสรรเสริญในผลงานของท่าน					
24. ผู้บังคับบัญชาแจ้งอุปสรรคและปัญหาในการดำเนินงานให้ คณะอาจารย์ทราบบ่อย ๆ					
25. อาจารย์ส่วนใหญ่ร่วมมือกันสร้างชื่อเสียงให้แก่วิทยาลัย					

	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
26. ความสามารถด้านการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนี้สูง					
27. ชุมชนสนใจและเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย					
28. ท่านได้รับความสะดวกสบายในการทำงานที่วิทยาลัย					
29. ผู้บริหารสนใจผลงานของท่าน					
30. วิทยาลัยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการให้สวัสดิการต่าง ๆ					
31. เงินเดือนที่ท่านได้รับสมมูลย์กับงานที่ท่านทำ					
32. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบริหารงาน					
33. อาจารย์ในวิทยาลัยของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานของวิทยาลัย					
34. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้และความสามารถสูงขึ้น					
35. อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมอยู่ในสภาพเรียบร้อยและปลอดภัย					
36. ปริมาณงานพิเศษที่กระจายให้อาจารย์ปฏิบัติมีความยุติธรรม					
37. อาจารย์แสดงความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ของวิทยาลัย					
38. หากท่านจะเลือกอาชีพอีกครั้งหนึ่ง ท่านจะเลือกอาชีพครู					
39. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของท่าน					
40. อาจารย์ในวิทยาลัยนี้มีอิสระที่จะเข้าพบผู้บริหารได้ง่าย					
41. เมื่อมีการประชุมอาจารย์มักขาดประชุม					

	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
42. ผู้ร่วมงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะดำเนินงานให้สำเร็จได้ควยก็					
43. อาจารย์ในวิทยาลัยนี้รับผิดชอบและส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตร					
44. ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการต้อนรับจากสังคม					
45. ห้องสมุดมีหนังสือที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ					
46. นักศึกษาให้การเคารพนับถือท่านอย่างสม่ำเสมอ					
47. วิทยาลัยจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้เพียงพอกับความต้องการของอาจารย์					
48. รายได้จากการทำงานของท่านทำให้ท่านอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					
49. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความพอใจในการที่ได้ร่วมอภิปรายเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ กับอาจารย์					
50. อาจารย์และนักศึกษาแสดงความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
51. ท่านคิดว่า ถ้าท่านได้ย้ายไปอยู่สถาบันอื่น ท่านจะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้ากว่าเดิม					
52. วิทยาลัยเอาใจใส่ซ่อมแซมปรับปรุงและแก้ไขสิ่งทีอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัย					

	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
53. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขอความเห็นจากท่าน					
54. ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั่วไปในฐานะที่เป็น "ครู"					
55. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถให้ท่านปฏิบัติ					
56. ท่านรู้สึกอีกข้อดีต่อการส่งข่าวสารของวิทยาลัย					
57. ผู้ร่วมงานของท่านทำงานอย่างพร้อมเพรียงกัน					
58. ผลงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนี้ได้รับการยกย่องจากสังคม					
59. นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้จากห้องเรียนไปใช้ในการทำงานได้					
60. ท่านสามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้โดยปราศจากอุปสรรคจากกฎเกณฑ์ต่าง ๆ					
61. ท่านมีความคับแคบใจในการทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ บางคน					
62. ท่านรู้สึกว่าบุคคลต่าง ๆ ในวิทยาลัยไม่มีใครรังเกียจท่านเลย					

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

แยกเป็นรายปัจจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่อ 22, 38, 54
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จได้แก่อ 8, 23, 39, 55
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ได้แก่อ 7, 21, 37, 53
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัยได้แก่อ 6, 20, 36
5. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่อ 5, 35, 52
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่อ 19, 34, 51
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษาได้แก่อ 4, 18, 33, 50
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ได้แก่อ 3, 17, 32, 49
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร ได้แก่อ 9, 24, 40, 56
10. ความเพียงพอของรายได้ ได้แก่อ 2, 31, 48
11. สถานภาพ ได้แก่อ 15, 29, 46, 62
12. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานได้แก่อ 25, 41, 57
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ได้แก่อ 10, 26, 42, 58
14. สวัสดิการของวิทยาลัยได้แก่อ 1, 16, 30, 47
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ ได้แก่อ 61
16. สาระสำคัญของหลักสูตร ได้แก่อ 43, 59
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์ได้แก่อ 11
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษจากชุมชนได้แก่อ 12, 27, 44
19. อิทธิพลทางวิชาการจากชุมชน ได้แก่อ 13 (นิเทศ)
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่อ 14, 28, 45, 60

ตารางที่ 10 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง เรียงลำดับ
ความสำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	อาจารย์ชาย		อาจารย์หญิง	
	อันดับ	$\bar{X}$	อันดับ	$\bar{X}$
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	16	3.0695	15	3.0229
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	11	2.8940	13	2.9444
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	3	2.5876	3	2.5716
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย	2	2.5418	4	2.5894
5. ความมั่นคงปลอดภัย	10	2.8669	11	2.9122
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	14	3.0153	10	2.9066
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา	9	2.8606	6	2.8306
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	15	3.0200	17	3.1021
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	17	3.2253	16	3.0992
10. ความเพียงพอของรายได้	5	2.7278	8	2.9019
11. สถานภาพ	13	2.9754	14	2.9806
12. ความร่วมมือของผู้นปฏิบัติงาน	7	2.8188	5	2.7768
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	18	3.2846	18	3.1898
14. สวัสดิการของวิทยาลัย	1	2.4669	1	2.5125
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ	4	2.6198	2	2.5385
16. สาระสำคัญของหลักสูตร	12	2.9064	12	2.9320
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์	19	3.3216	19	3.2159
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน	6	2.7816	9	2.9039
19. อิทธิพลทางค่านิยมวิชาการจากชุมชน	20	4.1052	20	3.9559
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	8	2.8470	7	2.8678

ตารางที่ 11 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีอายุน้อยและอาจารย์ที่มีอายุมาก
เรียงลำดับความสำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	อาจารย์ที่มีอายุน้อย		อาจารย์ที่มีอายุมาก	
	อันดับ	$\bar{X}$	อันดับ	$\bar{X}$
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	16	3.0154	15	3.1333
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	12	2.9134	14	3.0509
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	2	2.5453	3	2.6170
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย	3	2.5512	4	2.6371
5. ความมั่นคงปลอดภัย	9	2.8602	12	2.9890
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	13	2.9619	10	2.9466
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา	7	2.8476	7	2.8435
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	15	3.0132	16	3.1844
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	17	3.1316	17	3.2006
10. ความเพียงพอของรายได้	12	2.9134	6	2.8220
11. สถานภาพ	14	2.9711	13	3.0258
12. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน	5	2.7625	8	2.8649
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	18	3.1906	19	3.3061
14. สวัสดิการของวิทยาลัย	1	2.4644	2	2.5502
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ	4	2.6707	1	2.3805
16. สาระสำคัญของหลักสูตร	10	2.9045	11	2.9867
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์	19	3.2892	18	3.2066
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน	8	2.8508	5	2.8025
19. อิทธิพลทางค่านิยมวิชาการจากชุมชน	20	4.0437	20	4.0088
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	6	2.8121	9	2.9439

ตารางที่ 12 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและ
อาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี เรียงลำดับความสำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		วุฒิสองปริญญาตรี	
	อันดับ	$\bar{X}$	อันดับ	$\bar{X}$
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	15	3.0601	15	3.0254
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	13	2.9607	13	2.9563
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	4	2.6341	2	2.5192
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย	3	2.5880	3	2.5677
5. ความมั่นคงปลอดภัย	11	2.9196	8	2.8436
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	14	2.9774	10	2.9100
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา	7	2.8330	9	2.8729
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	16	3.0899	16	3.0830
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	17	3.1648	17	3.1422
10. ความเพียงพอของรายได้	6	2.8126	7	2.8431
11. สถานภาพ	12	2.9563	12	2.9549
12. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน	5	2.8072	6	2.8251
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	18	3.2199	18	3.2297
14. สวัสดิการของวิทยาลัย	1	2.4625	1	2.5018
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ	2	2.5870	4	2.5960
16. สาระสำคัญของหลักสูตร	10	2.9072	14	3.0000
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์	19	3.2287	19	3.3637
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน	8	2.8415	11	2.9142
19. อิทธิพลทางงานวิชาการจากชุมชน	20	4.0000	20	4.1414
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	9	2.8676	5	2.7960

ตารางที่ 13 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โสดและอาจารย์ที่สมรส
เรียงลำดับความสำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	อาจารย์โสด		อาจารย์ที่สมรส	
	อันดับ	$\bar{X}$	อันดับ	$\bar{X}$
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	15	3.0460	15	3.0493
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ	12	2.9225	13	2.9758
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	2	2.5790	3	2.5730
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย	4	2.6170	2	2.5539
5. ความมั่นคงปลอดภัย	11	2.9116	10	2.8863
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	14	2.9871	12	2.9415
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา	8	2.8603	7	2.8316
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	16	3.0604	16	3.0681
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	17	3.1218	17	3.1896
10. ความเพียงพอของรายได้	7	2.8560	6	2.8130
11. สถานภาพ	13	2.9760	14	2.9880
12. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน	5	2.7415	9	2.8376
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	18	3.1667	18	3.2527
14. สวัสดิการของวิทยาลัย	1	2.5164	1	2.4765
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ	3	2.6130	4	2.5757
16. สาระสำคัญของหลักสูตร	10	2.9010	11	2.9372
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์	19	3.2512	19	3.2822
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน	6	2.8510	5	2.8032
19. อิทธิพลทางด้านการวิชาการจากชุมชน	20	3.9825	20	4.0317
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	9	2.8670	8	2.8336

ตารางที่ 14 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ที่มีประสมการณ์ในการสอนน้อยและอาจารย์ที่มีประสมการณ์ในการสอนมาก เรียงลำดับความสำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์	ประสมการณ์ในการสอนน้อย		ประสมการณ์ในการสอนมาก	
	อันคัม	$\bar{X}$	อันคัม	$\bar{X}$
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	15	3.1125	15	3.0288
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึก ในการประสบความสำเร็จ	13	3.0304	12	2.9294
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	4	2.6539	2	2.5271
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย	3	2.6431	3	2.5482
5. ความมั่นคงปลอดภัย	12	2.9683	9	2.8929
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	11	2.9574	14	2.9721
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา	6	2.8378	10	2.8949
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	16	3.1746	16	3.0298
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	17	3.1816	17	3.1339
10. ความเพียงพอของรายได้	7	2.8549	7	2.8327
11. สถานภาพ	14	3.0687	13	2.9447
12. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน	8	2.8628	5	2.7715
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	19	3.2868	18	3.1920
14. สวัสดิการของวิทยาลัย	2	2.5670	1	2.4514
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ	1	2.4338	4	2.6726
16. สาระสำคัญของหลักสูตร	9	2.9186	11	2.9247
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์	18	3.1891	19	3.2857
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน	5	2.8197	8	2.8877
19. อิทธิพลทางค่านิยมวิชาการจากชุมชน	20	3.9932	20	4.0595
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	10	2.9437	6	2.8087

ตารางที่ 15 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำและอาจารย์ที่มีรายได้สูง
เรียงลำดับความสำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยไปหามาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์	อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ		อาจารย์ที่มีรายได้สูง	
	อันดับ	$\bar{X}$	อันดับ	$\bar{X}$
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	15	3.0426	15	3.0825
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึก ในการประสบความสำเร็จ	12	2.9496	11	2.9829
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	3	2.5806	3	2.5568
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย	2	2.5609	4	2.6400
5. ความมั่นคงปลอดภัย	10	2.8976	10	2.9656
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	14	3.0073	6	2.8327
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา	7	2.8474	5	2.8296
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	16	3.0595	16	3.1127
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	17	3.1679	17	3.1354
10. ความเพียงพอของรายได้	5	2.7734	12	2.9998
11. สถานภาพ	13	2.9550	14	3.0110
12. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน	6	2.7760	8	2.8757
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	18	3.2303	19	3.2821
14. สวัสดิการของวิทยาลัย	1	2.4891	2	2.5199
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ	4	2.6309	1	2.4034
16. สาระสำคัญของหลักสูตร	11	2.9113	13	3.0060
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์	19	3.2749	18	3.2216
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน	8	2.8544	7	2.8419
19. อิทธิพลทางค่านิยมวิชาการจากชุมชน	20	4.0219	20	4.0113
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	9	2.8972	9	2.9366