

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขต และโดยส่วนรวม
2. เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว
3. เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค
4. ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขต อยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมทั้งหมด อยู่ในระดับปานกลาง
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ไม่แตกต่างกัน
4. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ 8 วิทยาเขต คือ ประสานมิตร บางเขน ปทุมวัน พลศึกษา บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม และสงขลา โดยแต่ละวิทยาเขตใช้วิธีการสุ่มแบบสุ่มตามชั้น (Stratified Random Sampling) ทุกภาควิชา ทุกคณะ จากอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ บริหารและสอน และสอนแค่เพียงอย่างเดียว รวมเป็นจำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น 690 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ไปสอบถาม อาจารย์ทั้ง 8 วิทยาเขต จำนวน 700 ฉบับ ได้รับคืน 690 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.00 ของแบบสอบถามทั้งหมด แล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิจัย จำนวน 690 ฉบับ มาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขตเป็นรายปัจจัย
2. เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขต ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่หน้าที่สอนแค่เพียงอย่างเดียว และเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต ในส่วนกลางและวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่หน้าที่สอนแค่เพียงอย่างเดียว โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance) . เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบอีกครั้งหนึ่งโดยวิธี Newman-Keuls Test และโดยวิธี t-test

3. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างค่าเฉลี่ยที่เรียงลำดับแล้ว โดยวิธี Newman-Kuls Test

4. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี t-test

สรุปผลของการวิจัย

จากคามมุ่งหมายและสมมุติฐานในการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม และสงขลา อยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างสูง

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกวิทยาเขต โดยส่วนรวม ทุกปัจจัย อยู่ในระดับปานกลางก่อนข้างต่ำ
2. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขต
 - 2.1 ด้านสภาพการปฏิบัติงานหน้าพึงพอใจ พบว่าอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขต มีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 ด้านการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จนั้น ปรากฏว่า อาจารย์ในวิทยาเขต ประสานมิตร สงขลา พิษณุโลก มหาสารคาม บางแสน และมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตบางเขน
 - 2.3 ในด้านความร่วมมือกำหนดนโยบายนั้น พบว่า อาจารย์ในวิทยาเขต พิษณุโลก มหาสารคาม สงขลา และประสานมิตรมีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตบางเขน และอาจารย์ในวิทยาเขตมหาสารคาม และพิษณุโลกมีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตปทุมวัน และสงขลา พิจารณาจากคะแนนแบบเฉลี่ยใน 4 วิทยาเขตมีค่าใกล้เคียงปานกลาง และสูงกว่าปานกลางเล็กน้อย
 - 2.4 ในด้านการทำงานอย่างยุติธรรม พบว่า อาจารย์ในวิทยาเขตบางเขน มีทัศนคติต่อปัจจัยนี้ดีกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตมหาสารคาม ส่วนอาจารย์ในวิทยาเขตอื่นๆ มีทัศนคติต่อปัจจัยนี้พอ ๆ กัน

2.5 ด้านความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ พบว่าอาจารย์ในวิทยาเขต พิษณุโลก มีความรู้สึกที่มีความมั่นคงปลอดภัยและได้รับสวัสดิการสูงกว่า อาจารย์ในวิทยาเขต บางเขน มหาสารคาม และพลศึกษา ส่วนอาจารย์ในวิทยาเขตอื่น ได้แก่ วิทยาเขตสงขลา ประสานมิตร ปทุมวัน บางแสนและพิษณุโลก มีความรู้สึกที่มีความมั่นคงปลอดภัย และได้รับสวัสดิการพอ ๆ กัน

2.6 ด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง พบว่าอาจารย์ใน วิทยาเขตพิษณุโลก มีความรู้สึกที่มีความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง มากกว่าอาจารย์ ในวิทยาเขตปทุมวัน และพลศึกษา ส่วนอาจารย์ในวิทยาเขตอื่น ได้แก่ วิทยาเขตสงขลา บางแสน มหาสารคาม ประสานมิตร และพิษณุโลก มีทัศนคติต่อความเจริญก้าวหน้าและการ เลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

2.7 สำหรับความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต พบว่าอาจารย์ใน วิทยาเขตมหาสารคาม บางแสน สงขลา ประสานมิตร และพิษณุโลก มีความรู้สึกที่มีความ สัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต สูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตพลศึกษา ปทุมวัน และบางเขน ส่วนอาจารย์ในวิทยาเขตมหาสารคาม บางแสน สงขลา ประสานมิตร และพิษณุโลก มีความ รู้สึกที่มีความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิตพอ ๆ กัน

2.8 ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร พบว่าอาจารย์ในวิทยาเขต พิษณุโลก มีความรู้สึกเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตบางเขน และ ปทุมวัน ส่วนอาจารย์ในวิทยาเขตอื่น ๆ ได้แก่วิทยาเขต พลศึกษา สงขลา ประสานมิตร มหาสารคาม บางแสน และพิษณุโลก มีความรู้สึกเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารพอ ๆ กัน

2.9 สำหรับความเพียงพอของการสื่อสาร พบว่าอาจารย์ในวิทยาเขต ปทุมวัน มหาสารคาม บางแสน ประสานมิตร สงขลา และพิษณุโลก มีความรู้สึกว่าการสื่อสาร ของมหาวิทยาลัยมีความเพียงพอ สูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตพลศึกษา และอาจารย์ในวิทยาเขต บางแสน ประสานมิตร สงขลา และพิษณุโลก มีความรู้สึกว่าการสื่อสารของมหาวิทยาลัยมี ความเพียงพอ สูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตบางเขน ส่วนอาจารย์ในวิทยาเขตปทุมวัน มหาสารคาม บางแสน ประสานมิตร สงขลา และพิษณุโลก มีทัศนคติต่อปัจจัยนี้ไม่แตกต่างกัน

2.10 สำหรับความเพียงพอของรายได้พบว่า อาจารย์ในวิทยาเขตทั้ง 8 แห่ง มีความรู้สึกว่ามีเพียงพอของรายได้ ไม่แตกต่างกัน

2.11 ปัจจัยสุดท้าย คือการขาดงานและการโยกย้าย ปรากฏว่าอาจารย์ในวิทยาเขตปทุมวัน บางเขน และพลศึกษา มีทัศนคติสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตพิษณุโลก ส่วนอาจารย์ในวิทยาเขต ประสานมิตร มหาสารคาม สงขลา บางแสน ปทุมวัน บางเขน และพลศึกษา มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ปรากฏว่าในแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอน แต่เพียงอย่างเดียว มีดังนี้

3.1 ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ พบว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนแต่เพียงอย่างเดียว ในแต่ละวิทยาเขต มีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ปรากฏว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนในวิทยาเขตมหาสารคาม และสงขลา มีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่า ประสบความสำเร็จสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว

3.3 ในด้านความร่วมมือกำหนดนโยบายนั้น พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนในวิทยาเขตประสานมิตร และบางแสน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ส่วนวิทยาเขตอื่น ๆ นั้นอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายพอ ๆ กัน

3.4 ในด้านการปฏิบัติอย่างยุติธรรม พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนและทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ในวิทยาเขตทั้ง 8 แห่ง มีทัศนคติต่อการปฏิบัติอย่างยุติธรรมพอ ๆ กัน

3.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย และสวัสดิการ พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนและที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ในวิทยาเขตทั้ง 8 แห่ง มีทัศนคติต่อความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการพอ ๆ กัน

3.6 ด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียวในวิทยาเขตบางเขน มีความรู้สึกว่ามี ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน แต่อาจารย์ในวิทยาเขตสงขลาที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีความรู้สึกว่ามี ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ส่วนอาจารย์ในวิทยาเขตประสานมิตร ปทุมวัน พลศึกษา บางแสน พิษณุโลก และมหาสารคาม ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว มีความรู้สึกว่ามี ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งพอ ๆ กัน

3.7 สำหรับความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนในวิทยาเขตมหาสารคาม มีความรู้สึกว่ามี ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิตสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ส่วนอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ในวิทยาเขตประสานมิตร บางเขน ปทุมวัน พลศึกษา บางแสน พิษณุโลก และสงขลา มีความรู้สึกว่ามี ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิตพอ ๆ กัน

3.8 ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียวในวิทยาเขตทั้ง 8 แห่ง มีความรู้สึกเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3.9 สำหรับความเพียงพอของการสื่อสาร พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว มีความรู้สึกเกี่ยวกับความเพียงพอของการสื่อสารของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

3.10 สำหรับความเพียงพอของรายได้ พบว่าส่วนอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียวในวิทยาเขตทั้ง 8 แห่ง มีความรู้สึกเพียงพอของรายได้ไม่แตกต่างกัน

3.11 ปัจจัยสุดท้าย คือการขาดงานและการโยกย้าย พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนในวิทยาเขตบางแห่ง มีทัศนคติสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ส่วนในวิทยาเขตอื่น อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และสอนแต่เพียงอย่างเดียว มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค ปรากฏว่าในแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาคมีดังนี้

4.1 ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค มีความรู้สึกพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4.2 ด้านการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค มีความรู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง

4.3 ในด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง

4.4 สำหรับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง และในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคมีทัศนคติต่อการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

4.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย และสวัสดิการ พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตส่วนกลาง และที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค มีทัศนคติต่อความมั่นคงปลอดภัย และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

4.6 ด้านความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาเขตสวนภูมิภาค มีทัศนคติด้านความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่งดีกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตสวนกลาง

4.7 สำหรับความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาเขตสวนภูมิภาค มีความรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิตสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาเขตสวนกลาง

4.8 ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาเขตสวนภูมิภาค มีความรู้สึกมีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตสวนกลาง

4.9 ด้านความเพียงพอของการสื่อสาร พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตสวนภูมิภาคมีความรู้สึกว่าการสื่อสารของมหาวิทยาลัยเพียงพอสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตสวนกลาง

4.10 สำหรับความเพียงพอของรายได้ พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตสวนกลาง และที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตสวนภูมิภาค มีทัศนคติต่อความเพียงพอของรายได้ ไม่แตกต่างกัน

4.11 ปัจจัยสุดท้ายเกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้าย พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตสวนกลาง มีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตสวนภูมิภาค

พิจารณาโดยสรุปทั้ง 11 ปัจจัย จะพบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาเขตสวนภูมิภาคจะมีทัศนคติต่อปัจจัยต่าง ๆ ดีกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาเขตสวนกลาง นอกจากปัจจัยที่ 10 ความเพียงพอของรายได้ และปัจจัยที่ 11 การขาดงาน และการโยกย้าย อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาเขตสวนกลาง มีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาเขตสวนภูมิภาค

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ 8 วิทยาเขต พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้ง 8 วิทยาเขต
ไม่แตกต่างกัน คือ ปัจจัยที่ 1 สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ และปัจจัยที่ 10 ความ
เพียงพอของรายได้

ส่วนอีก 9 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้ง 8 วิทยาเขต
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ

ปัจจัยที่ 2 การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่ 3 ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

ปัจจัยที่ 4 การปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ปัจจัยที่ 5 ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ

ปัจจัยที่ 6 ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยที่ 7 ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต

ปัจจัยที่ 8 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

ปัจจัยที่ 9 ความเพียงพอของการสื่อสาร

และ ปัจจัยที่ 11 การขาดงานและการโยกย้าย

6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง และวิทยาเขตส่วนภูมิภาค พบว่า มีอยู่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลาง และวิทยาเขตส่วนภูมิภาค ไม่
แตกต่างกัน คือ

ปัจจัยที่ 1 สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

ปัจจัยที่ 4 การปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ปัจจัยที่ 5 ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ

และ ปัจจัยที่ 10 ความเพียงพอของรายได้

ส่วนอีก 7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลาง
และวิทยาเขตส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
 วิโรฒ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว พบว่ามีอยู่
 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำ
 หน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียวไม่แตกต่างกัน คือ

ปัจจัยที่ 1 สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

ปัจจัยที่ 4 การปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ปัจจัยที่ 5 ความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ

ปัจจัยที่ 8 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

ปัจจัยที่ 9 ความเพียงพอของการสื่อสาร

และ ปัจจัยที่ 10 ความเพียงพอของรายได้

ส่วนอีก 5 ปัจจัย นอกจากนี้มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่
 สอนแต่เพียงอย่างเดียว สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อภิปรายผล

การศึกษารังนี้สรุปผลที่สำคัญได้ดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขต อยู่ในระดับปานกลาง แต่ปรากฏว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสวนกุหลาบ และวิทยาเขตประสานมิตร อยู่ในระดับสูงกว่า ส่วนวิทยาเขตในส่วนกลางอยู่ในระดับต่ำกว่า เนื่องจากวิทยาเขตในส่วนกลาง ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน พลศึกษา และปทุมวัน ถูกเรียกที่ดินที่ตั้งวิทยาเขตขึ้น จึงต้องมีการย้ายวิทยาเขตมารวมกับวิทยาเขตบางแสน หรือรวมกับวิทยาเขตประสานมิตร ย้ายไปตั้งวิทยาเขตใหม่ที่วังน้อย จังหวัดอยุธยา ซึ่งคณะกรรมการของทบวงมหาวิทยาลัยและสำนักงบประมาณ กำลังพิจารณาว่าจะให้ย้ายวิทยาเขตไปอยู่ที่ใด ซึ่งไม่สรุปเป็นคำตอบแน่นอน เป็นผลให้อาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลางไม่แน่ใจในสถานภาพของตนเอง และไม่ทราบอนาคตอันแน่นอนว่าจะย้ายไปตั้งใหม่ที่ไหนแน่ ประกอบกับงบประมาณหมวดค่าที่ดิน และสิ่งก่อสร้างลดลงจากที่เคยได้รับ เพราะอยู่ในระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารว่าจะกำหนดนโยบายให้ตั้งวิทยาเขต ณ ที่ใด เป็นสาเหตุทำให้อาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลางเกิดความลังเลใจในการปฏิบัติงานของตนเอง และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนขาดความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน จึงกระทบกระเทือนต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลางลดลงด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ระเบียบข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทุกวิทยาเขต โดยส่วนรวมทุกปีจัด อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำนันเดิมมาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ซึ่งเดิมเป็นเอกเทศขึ้นตรงต่อกรมการฝึกหัดครู เมื่อเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นมหาวิทยาลัย ซึ่งมี 8 วิทยาเขต และมีลักษณะงานเหมือน ๆ กัน แต่ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีสภาพเป็นมหาวิทยาลัยเดี่ยว ตำแหน่งผู้บริหารต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาค วิชาต่าง ๆ มีอย่างละตำแหน่งเดียว ส่วนใหญ่ตำแหน่งบริหารเหล่านี้มักจะอยู่ในส่วนกลาง ได้แก่ ประธานมิตร แลวิทยาเขตอื่น ๆ จำเป็นจะต้องมีตำแหน่งบริหารดังกล่าวโดยแต่งตั้งกันเป็นการภายใน ดังนั้น สายการบังคับบัญชาในแต่ละวิทยาเขตจึงไม่กระจ่ายซัด ประกอบกับงบประมาณที่ได้กองแบ่งออกเป็น 8 วิทยาเขต แต่ละวิทยาเขตได้เงินงบประมาณเพียงเล็กน้อย ไม่เพียงพอต่อการขยายงานหรืองานการผลิตบัณฑิตในแต่ละสาขา และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่ทราบสถานภาพของตนเองอย่างถ่องแท้ อันเนื่องจากระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยังสับสน เป็นผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ต่ำลง

3. ในการวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลในการวิจัยครั้งนี้พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่วนรวม ทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณาเป็นรายวิทยาเขต พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์ผลของการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนแก่กลุ่มอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่วนรวม พอ ๆ กัน อยู่ในระดับต่ำกว่าปานกลาง แต่พิจารณาเป็นรายวิทยาเขต จะพบว่าปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน มีอยู่ 3 ปัจจัยที่ระดับขวัญของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ได้แก่ ความยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความร่วมมือก่อนการสนทนาระหว่างนโยบาย ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต ส่วนปัจจัยอื่น ๆ คือ สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความมั่นคงปลอดภัย และสวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความเพียงพอของการสื่อสาร ความเพียงพอของรายได้ การขาดงาน และการโยกย้าย รวม 8 ปัจจัย ปรากฏว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มในแต่ละวิทยาเขตมีทัศนคติไม่แตกต่างกันและอยู่ในระดับต่ำกว่าปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าในบางวิทยาเขต อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีทัศนคติในทางบวกสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว

การที่ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนอยู่ในระดับสูงกว่าผู้ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียวในบางวิทยาเขต ตรงกับที่ เอฟ. เอส. แบร์รี่ (F.S. Barry) ได้ค้นพบว่า ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนที่มีขวัญในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกว่าเขามีความสำคัญในชุมชน ได้รับความนิยมนับถืออย่างสูง และได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่โรงเรียนเขาปฏิบัติ¹ และสจวร์ต คิวทระกูด ก็ได้กล่าวไว้ว่า แอดเลอร์ (Adler) บอกว่า คนเรานี้มี Mastery Motive คือทุกคนอยากจะมีอำนาจ

1

F.S. Barry, "CDPSA Looks at Morale," New York State Education, (October, 1955), p. 22.

อยากจะเป็นนายคน¹ เมื่ออาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนให้ทำหน้าที่บริหารด้วย จึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เพราะได้รับการสนองความต้องการที่จะได้รับคำนิยมสรรเสริญความนับถือและความมีชื่อเสียง ซึ่ง ติน ปรัชญาพุดห์ และ อิศระ สุวรรณผล ได้สรุปความต้องการพื้นฐานของ มาสโลว์ (Maslow's Basic Needs) ไว้ว่า ความต้องการเหล่านี้เป็น Esteem Needs² จึงทำให้อาจารย์กลุ่มนี้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ประกอบกับในระยะแรก ๆ นี้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และวิทยาเขต ได้มีการเลือกตั้งคณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าภาควิชาจากคณะอาจารย์ ซึ่งบางวิทยาเขตผู้ที่ได้รับเลือกตั้งได้คะแนนเสียงส่วนใหญ่เป็นเอกฉันท์ บางวิทยาเขตผู้ที่ได้รับเลือกตั้งได้คะแนนเสียงไม่เอกฉันท์ ทั้งนี้อาจารย์ที่ได้รับเลือกตั้งได้คะแนนเสียงส่วนใหญ่สนับสนุนเมื่อมาดำรงตำแหน่งบริหารได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตลอดจนการวางแผนงานของมหาวิทยาลัย จึงก่อให้เกิดความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ มีสถานภาพในทางสังคมสูงขึ้น ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นบุคคลสำคัญซึ่งควรเคื้อน พันธุมนาวิน ได้สรุปผลการทดลองเปรียบเทียบอิทธิพลของหัวหน้าแบบแต่งตั้งและเลือกตั้งของฮอลแลนเดอร์ และ จูเลียน (Hollander and Julian) ว่าหัวหน้าที่ได้รับการเลือกตั้งโดยการสนับสนุนจากลูกน้องมีความมั่นใจและรับรู้อำนาจหน้าที่ของตนมากกว่าหัวหน้าที่ได้รับการแต่งตั้ง และลูกน้องก็ยอมรับอิทธิพลของหัวหน้าแบบเลือกตั้งมากกว่าหัวหน้าแบบแต่งตั้ง³ ฉะนั้นจึงทำให้ คณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าภาควิชา มีทัศนคติที่ดีต่องาน ก่อเพื่อนร่วมงาน และต่อหน่วยงาน ซึ่งทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานสูง ตรงกับที่ จิตรศักดิ์ เขี่ยมพงษ์ไพฑูรย์ ได้ค้นพบว่า ผู้นำแบบเลือกตั้งมีขวัญและกำลังใจ

¹สุรางค์ ไควตระกูล "การบำรุงขวัญ" การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย (พระนคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2514), หน้า 375 - 376.

²ติน ปรัชญาพุดห์ และ อิศระ สุวรรณผล, ปทานุกรมการบริหาร (พระนคร : คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514), หน้า 161.

³กวางเคื้อน พันธุมนาวิน, การวิเคราะห์ผู้นำ (พระนคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, 2519), หน้า 12 - 15.

ในการทำงานมากกว่าผู้นำแบบแต่งตั้ง¹ และ ไพร์เออร์ (Pryor) ได้ศึกษาค้นพบว่า ครูที่มีหน้าที่ทางการบริหารเพิ่มขึ้น มีขวัญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น² และ ไลแมน (Leiman) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน และได้พบว่า

ครูซึ่งมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ไม่ได้มีส่วนร่วม

ครูซึ่งมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมีทัศนคติในทางบวกต่อครูใหญ่ เพื่อนร่วมงาน และคณบดีโรงเรียนของเขา

ครูซึ่งมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมีความสำนึกในตนเองและหน้าที่การสอนสูงขึ้น³

เมื่อพิจารณาข้อค้นพบของไลแมนทั้งสามข้อ ประกอบกับที่โคอีปรีายมาแตกคน เป็นการยืนยันได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน ในบางวิทยาเขตมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว

4. ในการวิจัยผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลางและวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน แต่ผลของการวิจัยปรากฏว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม มีความแตกต่างกัน อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง

จากการพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตส่วนกลาง กับวิทยาเขตส่วนภูมิกานั้น พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพล

¹ ดวงเดือน พันธุมนาวิน, การวิเคราะห์ผู้นำ (พระนคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, 2519), หน้า 17.

² Thomas F. Koerner, (ed.) NAASP Bulletin, Volume 56, No. 368 (December, 1972), p. 41.

³ Ibid., p. 41.

ทอขวัญในการปฏิบัติงานนั้นมีอยู่ 7 ปัจจัย ที่แสดงว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติแตกต่างกัน ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความเพียงพอของการสื่อสาร ส่วนปัจจัยที่เหลือคือสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความเพียงพอของรายได้ ทั้ง 3 ปัจจัยนี้ อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยการขาดงานและการโยกย้ายอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลางมีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค

การที่ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนภูมิภาคอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง เนื่องจากสภาพสังคมของวิทยาเขตทั้งสองกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน สังคมอาจารย์ในวิทยาเขตสวนภูมิภาคอยู่ในวงจำกัด อาจารย์ไม่ใคร่กระจายกันอยู่เหมือนในส่วนกลาง ซึ่งทำให้ขาดการพบปะสังสรรค์ มีความสัมพันธ์อันดีน้อยกว่าอาจารย์ในส่วนภูมิภาค ในวิทยาเขตสวนภูมิกานั้น อาจารย์เกือบทั้งหมดพักอยู่ในมหาวิทยาลัย โอกาสที่อาจารย์จะได้พบปะสังสรรค์ ร่วมกันแก้ปัญหา หรือริเริ่มงานใหม่ ๆ นี้น้อย ความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างอาจารย์กับอาจารย์ อาจารย์กับผู้บริหาร อาจารย์กับนิสิต อยู่ในสภาพดีกว่าและมากกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลาง เพราะอาจารย์ได้มีโอกาสศึกษา อภิปรายและแก้ปัญหาต่าง ๆ เล่นกีฬา รับประทานอาหารร่วมกัน ซึ่งล้วนแต่ส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ประกอบกับจำนวนอาจารย์ในวิทยาเขตสวนภูมิกามีจำนวนน้อย อาจารย์แต่ละคนจึงต้องมีการการทำงานมาก มีโอกาสการทำงานมาก ย่อมประสบผลสำเร็จมากขึ้นด้วย ตามที่ ภิญโญ สาคร ได้กล่าวว่า ถ้าโรงเรียนได้รับความสำเร็จมาก ครูก็ยิ่งมีกำลังใจทำให้สำเร็จอีกเรื่อยไป ตรงกันข้ามถ้าโรงเรียนทำงานพลาด ล้มเหลวทั้งในทางการสอน และการกีฬา หรือกิจกรรมอื่น ๆ ครูก็พลอยขาดกำลังใจไปด้วย¹ อนึ่งสภาพสังคมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹ ภิญโญ สาคร, หลักบริหารการศึกษา (พระนคร : วัฒนาพานิช, 2516),

ในส่วนภูมิภาคมีความสงบ บรรยากาศของการทำงานเป็นมิตรต่อกัน มีฐานะทางสังคม เศรษฐกิจ อยู่ในเกณฑ์ดี และไม่สู้จะแตกต่างกัน ทำให้เกิดการแบ่งแยกมีน้อย จึงก่อให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานดีกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลาง

คัลเบิร์ตสัน (Culbertson) ได้สรุปว่า ไรส์แมน ได้แบ่งคนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มคนที่มีความรู้สึกหวาดกลัวและหลงระเผลอ กลุ่มคนที่มีความผิดและหวาดกลัว การลงโทษ และกลุ่มคนที่มีความวิตกกังวลใจและต้องเผชิญกับความคิดเห็นของบุคคลอื่น และ ปรากฏว่าในเมืองใหญ่ ๆ มีคนกลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจและต้องเผชิญกับความคิดเห็นของ บุคคลอื่นมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ¹ ดังนั้น จึงพออนุมานได้ว่าคนในกรุงเทพมหานคร หรือส่วนกลาง มีความวิตกกังวลใจมากกว่าคนในส่วนภูมิภาค ฉะนั้นจึงพอสรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตส่วนกลาง ก็คงจะมีความวิตกกังวลสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขต ส่วนภูมิภาค และเป็นผลให้มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ ทั้งนี้จึงอาจสรุปได้ว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค มีขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง

5. ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต ไม่แตกต่างกัน แต่ผลการวิจัย ปรากฏว่า ปัจจัยต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร- วิโรฒ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1 จากการพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 วิทยาเขต พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีอยู่ 9 ปัจจัย ได้แก่ การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความมั่นคงปลอดภัยและ สวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต

1

Jack A. Culbertson, et. al., Administrative Relationships (Englewood Cliffs N.J. : Prentice-Hall, 1961), p. 417.

ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความเพียงพอของการสื่อสาร และการขาดงานและการโยกย้าย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละวิทยาเขต อาจารย์อาจไม่ได้รับการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรม ไม่มีความมั่นคงปลอดภัย และไม่ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน มีโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งไม่เท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์กับอาจารย์และนิสิตแตกต่างกัน ในแต่ละวิทยาเขตมีผู้บริหารคนละคนแตกต่างกัน ยอมรับได้รับการนับถือและความเชื่อมั่นไม่เหมือนกัน บางวิทยาเขตอาจขาดการประสานงานติดต่อกันซึ่งกันและกัน ตลอดจนการโยกย้ายตำแหน่งต่าง ๆ อาจมีความกลองคิ้วแตกต่างกัน ทั้ง ๆ ที่เป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้วยกัน จึงมีผลกระทบไปถึงขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาเขตต่าง ๆ แตกต่างกันไป เป็นที่น่าสังเกตว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญไม่แตกต่างกัน คือ สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ และความเพียงพอของรายได้ ก็ย่อมแสดงว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในแต่ละวิทยาเขตพอใจในสภาพการปฏิบัติงานของวิทยาเขตที่ตนเองสังกัด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการนั้นแต่ละวิทยาเขตประกาศสอบแข่งขันเข้ารับราชการเอง ผู้ที่ได้รับการบรรจุได้เต็มใจเข้ารับราชการในแต่ละวิทยาเขตนั้น ยอมจะพอใจในสภาพการปฏิบัติงานในวิทยาเขตที่ตนเองสังกัด และทุกคนได้รับเงินเดือนตรงตามวุฒิ จึงมีความรู้สึกว่ามีค่าเพียงพอของรายได้

5.2 จากการพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แตกต่างกันมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งความสัมพันธ์กับคณะอาจารย์และนิสิต ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความเพียงพอของการสื่อสาร และการขาดงานและการโยกย้าย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะวิทยาเขตในส่วนภูมิภาคนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่พักอยู่ในมหาวิทยาลัยมีโอกาสได้ปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ยอมรับมีโอกาสได้ร่วมกำหนดนโยบายและวางแผนงานของมหาวิทยาลัย มีความสนิทสนมกัน

ทั้งคณะอาจารย์ นิสิต และผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเกิดความเชื่อมั่น และนับถือผู้บริหาร ในวิทยาเขตสวนภูมิภาคนั้นจำนวนอาจารย์มีน้อย จึงมีโอกาสได้ทำงานมาก และประสบผลสำเร็จมากกว่าในวิทยาเขตสวนกลาง จึงได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และยอมมีการประสานงานติดต่อกันอย่างดี ดังนั้นระดับขวัญของอาจารย์ในวิทยาเขตสวน ภูมิภาค จึงสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสวนกลาง

5.3 จากการที่จรรยาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว แตกต่างกัน 5 ปัจจัย ได้แก่ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์อันดีกับคณะ อาจารย์และนิสิต การขาดงานและการโยกย้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่ทำหน้าที่ บริหารและสอน มีโอกาสได้ทำงานมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นผู้สอนแต่เพียงอย่างเดียว ประกอบกับตำแหน่งบริหารปัจจุบันนี้ได้รับมาจากการเลือกตั้งของคณะอาจารย์ จึงยอมเป็น ที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้มาทำหน้าที่บริหารจึงมีโอกาสได้ร่วมกำหนดนโยบาย มากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ผู้บริหารที่ได้มาจากการเลือกตั้งย่อมมี ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ จึงพยายามทำงานตามกำลังความคิดและสติปัญญาของตน อย่างดีที่สุด จึงรู้สึกถึงความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนมีความ สัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานดีขึ้น แต่ถึงแม้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน แต่เพียงอย่างเดียว ก็มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญไม่แตกต่างกัน 5 ปัจจัย คือ สภาพการ ปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความเพียงพอของการสื่อสาร และความเพียงพอของ รายได้ ซึ่งแสดงว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อขวัญของอาจารย์ทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน พิจารณาโดยส่วนรวมอาจมีบางปัจจัยที่ทำให้ระดับขวัญของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนใน บางปัจจัยอยู่ในระดับพอ ๆ กับระดับขวัญของอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ดังที่ การวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบ

ขอเสนอแนะ

ขอเสนอแนะในการวิจัยต่อไปนี้

1. เนื่องจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะโครงสร้างแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และโครงสร้างของมหาวิทยาลัยมีผลทำให้สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์อยู่ในระดับสูงหรืออาจต่ำก็ได้ จึงควรจะมีการวิจัยแบบวิเคราะห์ โครงสร้าง และระบบบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. การวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรจะได้มีการวิจัยลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วย
3. ควรจะได้ทำการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกวิทยาเขต ทุก ๆ สมัยที่ได้มีการเปลี่ยนตัวบุคคลผู้บริหาร เพื่อตรวจสอบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นระยะด้วย.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย