

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ (๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาราชการ กับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (๓) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาราชการ กับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ (๑) ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าคณะวิชา ของวิทยาเขตทุกแห่ง โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๕ คน เป็นวิทยาเขตภาคในเวลาราชการ ๕๖ คน วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ ๑๐๐ คน (๒) อาจารย์ผู้ปฏิบัติภารกิจการศึกษาโดยการเปิดตารางของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จำนวน ๓๒๐ คน เป็นวิทยาเขตภาคในเวลาราชการ ๔๐ คน วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ ๒๘๐ คน (๑๑ : ๒๐๔)

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดกำหนดค่าตอบให้เลือก ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและผลที่ได้จากการศึกษาสภาพจริง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิช่วยพิจารณาแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรง ความโครงสร้างและเนื้อหาของแบบสอบถามต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ๑๒ ปัจจัยคือ (๑) รายได้ (๒) สวัสดิการ (๓) ความมั่นคง (๔) ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน (๕) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (๖) นโยบายและการบริหารงาน (๗) ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บริหารงาน (๘) การยอมรับนับถือ (๙) ความเจริญก้าวหน้า (๑๐) ความสำเร็จในหน่วยงาน

(๑๑) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๑๒) ความยุติธรรม

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความอนุเคราะห์จาก ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และหนังสือแนะนำตัวจาก วิทยาลัยวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที - ทЕСТ (t - test) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง ความคะแนนเฉลี่ยและการจัดอันดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง เรียงความลำดับจากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานในระดับสูง ไปสู่ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ได้ดังนี้

๑.๑ ผู้บริหารวิชาเขตภาคในเวลาราชการ :

- (๑) ความสำเร็จในหน่วยงาน (๒) ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน (๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๔) ความเจริญก้าวหน้า (๕) ความมั่นคง (๖) การยอมรับนับถือ (๗) ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บริหารงาน, นโยบายและการบริหารงาน (๘) ความยุติธรรม (๑๐) รายได้ (๑๑) สวัสดิการ (๑๒) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ผู้บริหารวิชาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ :

- (๑) ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน (๒) ความสำเร็จในหน่วยงาน, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๔) ความเจริญก้าวหน้า (๕) การยอมรับนับถือ (๖) นโยบายและการบริหารงาน, ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บริหารงาน, ความมั่นคง (๘) ความยุติธรรม (๑๐) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (๑๑) รายได้ (๑๒) สวัสดิการ

๑.๓ อาจารย์วิชาเขตภาคในเวลาราชการ :

- (๑) ความเจริญก้าวหน้า (๒) ความสำเร็จในหน่วยงาน (๓) ความสัมพันธ์อันดีใน

หน่วยงาน (๘) ความมั่นคง (๙) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๑๐) การยอมรับนับถือ (๑๑) ความยุติธรรม (๑๒) นโยบายและการบริหารงาน, ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บริหารงาน (๑๓) รายได้ (๑๔) สวัสดิการ (๑๕) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

๑.๔ อาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ :

(๑) ความสำเร็จในหน่วยงาน (๒) ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน (๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๔) ความมั่นคง (๕) ความเจริญก้าวหน้า (๖) การยอมรับนับถือ (๗) ความยุติธรรม (๘) นโยบายและการบริหารงาน, ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บริหารงาน (๑๐) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (๑๑) รายได้ (๑๒) สวัสดิการ

๒. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลางเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านรายได้ (เฉพาะเรื่องเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการครองชีพในปัจจุบันและรายได้พิเศษอื่น ๆ) สวัสดิการ, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ และ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านรายได้ (เฉพาะเรื่องเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านและรายได้พิเศษอื่น ๆ), สวัสดิการ (เฉพาะเรื่องความรู้สึกว่าทางราชการได้ให้สวัสดิการอย่างเพียงพอ), สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (เฉพาะเรื่องห้องสมุด), ความเจริญก้าวหน้า (เฉพาะเรื่องโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕

อภิปราย

การวิจัยครั้งนี้วิจัยใ้ข้อสมมุติฐานไว้ ๒ ประการคือ (๑) ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน (๒) ความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร

และอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลางเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทั้ง ๒ ข้อ คือ

๑. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับผู้บริหารวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประเสริฐ สุทธิวัฒน์ ที่พบว่าสภาพการปฏิบัติงานไม่ได้ส่งผลให้ขวัญของครูพลศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน (๕๐ : ๖๔) และเมื่อพิจารณาการจักระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารทั้ง ๒ กลุ่มจะพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานทั้งในระดับสูงและระดับต่ำเหมือนกันทั้ง ๒ กลุ่ม คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานสูง ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน, ความสำเร็จในหน่วยงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เคมเปอร์ (Kemper) ที่พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนของชาวอเมริกัน เชื่อสาบแมกซิกัน สูง ในเรื่องการยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความสัมพันธ์กับครูและผู้ปกครอง (๕๕ : ๕๗๐ A) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, รายได้และสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สติกแลนด์ (Stickland) ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำ ได้แก่ ๑. ความไม่สบายใจที่อยู่กับนักเรียนตลอดวัน ๒. ทำงานในหน้าที่ธุรการ ๓. ขาดความร่วมมือและสนับสนุน ๔. อาคารเรียนที่ไม่พอ ๕. งานสอนมาก ๖. รายได้ต่ำ ๗. ขาดเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์อย่างเพียงพอ ๘. ระเบียบวินัยของนักเรียนไม่ดี (๕๓ : ๕๕๕ - ๕๕๕) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เฮอส์เบอร์ก (Herzberg) ในเรื่อง ปัจจัยค่าจ้างที่ เทท เดวิส (Keith Davis) ได้อ้างถึงว่า มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้มีความพึงพอใจและมีชีวิต (๖๕ : ๖๐) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยค่าจ้างดังกล่าว นอกจากนี้ในด้านที่เกี่ยวกับการศึกษา โอวาร์ด (Ovard) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่อง ปัจจัยทางค่านิยม ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางเวชกรรม และการพัฒนาผลประโยชน์วาระการพ้นจากงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เครื่องมือ เครื่องใช้ และการบริหาร และปัจจัยทางเศรษฐกิจ (๗๒ : ๖๑๔ - ๖๑๔) นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจาก

๑. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เป็นสถาบันการศึกษาทางค่านิยมวิชาชีพ ทุกสาขา

อุปกรณ์การสอน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่วิชาเขตทุกแห่งจะต้องมีพร้อมที่จะให้นักศึกษาได้ฝึกภาคปฏิบัติ แคว้นประมาณที่ทุกวิชาเขตได้รับมีจำนวนจำกัด ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถจะพัฒนาวิชาเขตได้ตามที่มุ่งหวัง นอกจากนี้วิชาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคโดยเฉพาะสาขาเกษตรกรรมมีกอบุ๋นห่างไกลจากความเจริญ ทำให้การจัดหาอุปกรณ์หันที่ตามความจำเป็นทำได้ยาก

๒. ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคคลที่จะต้องทำการติดต่อกับหน่วยราชการอื่นมากที่สุด แต่ค่าตอบแทนความระเบียบที่ได้รับความนิยม ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปและในการเดินทางติดต่อกับราชการ และในระดับผู้บริหารตำแหน่งจะต้องติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ อยู่เสมอ ทำให้มีค่าใช้จ่ายทางสังคมสูง โดยที่ไม่มีเงินค่าตอบแทนตามตำแหน่งเหมือนหน่วยงานบางแห่ง ทำให้มีความเห็นว่า รายได้และสวัสดิการมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานมาก

อย่างไรก็ดี เมื่อแยกพิจารณารายให้อาจพบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่ค้างกันเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง มีความคิดเห็นต่อปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ คือ

ค่านายได้เฉพาะข้อ ๓ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ผู้บริหารภาคในเวลาราชการมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าผู้บริหารทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการต้องรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอน ๒ ประเภท มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าผู้บริหารภาคในเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายที่มากกว่าด้วย แต่มีรายได้ตามตำแหน่งเท่ากับผู้บริหารภาคในเวลาราชการ

ในขณะที่เกี่ยวกับค่านายได้เฉพาะข้อ ๔ รายได้พิเศษอื่น ๆ เช่น ค่าสอนพิเศษ และค่าทำงานธุรการ ช่วยให้ฐานะทางเศรษฐกิจของท่านดีขึ้น ผู้บริหารภาคในเวลาราชการกลับมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าผู้บริหารทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารภาคในเวลาราชการไม่มีโอกาสได้รับรายได้พิเศษดังกล่าว เหมือนผู้บริหารทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ

ค่านสวัสดิการ ผู้บริหารภาคในเวลาราชการมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าผู้บริหารทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารภาคในเวลาราชการมีเวลาในการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ จึงสามารถจับบริการค่าน

สวัสดิการ โค้ชกว่าและในการเบิกเงินค่าตอบแทนในการไปปฏิบัติราชการนั้น ถ้าเทียบกับรายได้อื่นแล้วเงินสวัสดิการดังกล่าวที่ได้รับน้อยเกินไป ทำให้มีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้ต่ำมาก

ค่านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารภาคในเวลาราชการมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าผู้บริหารทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ ทั้งนี้เพราะสภาพของวิทยาเขตที่จัดการเรียนการสอนภาคในเวลาราชการส่วนใหญ่เป็นวิทยาเขตประเภทเกษตรกรรม วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการให้นักศึกษามีทั้งมีราคาแพงและต้องการพื้นที่เพื่อการทดลองเพาะปลูกมาก ในขณะที่ได้รับงบประมาณจำกัดทำให้ซื้ออุปกรณ์ได้ในจำนวนน้อยกว่าวิทยาเขตที่จัดการเรียนการสอนทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการที่ถึงแม้จะมีความจำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์เช่นเดียวกัน แต่เป็นวิทยาเขตประเภทพาณิชย์กรรม และอุตสาหกรรม ที่สามารถซื้ออุปกรณ์ได้จำนวนมากกว่า อนึ่ง การจัดการเรียนการสอนทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการทำให้จำนวนนักศึกษามากกว่า จึงเก็บเงินผลประโยชน์เป็นรายโคชของวิทยาเขตได้มาก ทำให้มีโอกาสซื้อวัสดุอุปกรณ์ได้มากตามไปด้วย

การที่ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาเขตของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา รับผิดชอบงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ การบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนค่านาอาชีพ ปฏิบัติงาน เช่นไป ความพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ และมีโอกาสได้ประชุม อบรมร่วมกันในระดับต่าง ๆ อยู่เสมอ ทำให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการถ่ายทอดความรู้สึกต่าง ๆ ในกลุ่มผู้บริหารเป็นไปอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง อันเป็นเหตุให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นและรู้สึกต่อเรื่องต่าง ๆ คล้ายกัน หรือเหมือนกันได้

๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาราชการกับวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่าความคิดเห็นของอาจารย์โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับผู้บริหารทั้งสองกลุ่มและเมื่อพิจารณาการจำแนกค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ทั้ง ๒ กลุ่มจะพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานทั้งในระดับสูงและต่ำเหมือนกันเกือบทุกปัจจัยทั้ง ๒ กลุ่ม คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานสูงเหมือนกัน ๒ ปัจจัย คือ คำนความสำเร็จในหน่วยงานและความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน แต่ปัจจัยค่านความสำเร็จที่ก้าวหน้าอาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาราชการมีความคิดเห็นในเรื่องนี้สูงที่สุดเป็นอันดับ ๑ และปัจจัยค่านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

อาจารย์ทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการมีความคิดเห็นในเรื่องนี้สูงเป็นลำดับที่ ๓ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบนเคอร์ (Bender) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับครู และความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฮอริส เบอริก (Herzberg) และคณะที่พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของคนเรา จะดีถ้าเขาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสำเร็จของงาน ได้รับการยกย่องนับถือ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (๔๔ : ๔๔ - ๔๖) ที่ตัวเองทำอยู่ นอกจากนี้ ไวล์ (Wiles) ยังได้กล่าวเสริมว่า ครูจะมีขวัญที่คึกคัก จะต้องให้ครูรู้สึกว่าหน่วยงานมีความมั่นคงและค่าเป็นชีวิตอย่างเหมาะสม มีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความรู้สึกในความสำเร็จ และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ได้รับโอกาสใหม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และมีความนับถือตนเอง (๔๓ : ๔๗ - ๔๘) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานทำได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ ซึ่งเหมือนกับกลุ่มผู้บริหารและในเรื่องนี้ เดวิส (Davis) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้ขวัญของครูปฏิบัติงานสูงก็คือ การให้บำเหน็จรางวัลและการให้ความพึงพอใจทางคำชมเชยธุรกิจ นอกจากนี้ เดวิส ยังได้กล่าวถึง องค์ประกอบของค่าสิ่งขวัญที่คึกคักจะประกอบด้วย ลักษณะหน้าที่และบทบาทของงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ วัตถุประสงค์หลักและนโยบายค่าเป็นงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้ร่วมงานตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ (๒๕ : ๕๕) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นคร ซาคิตระกุล ที่พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่ ไม่ค่อยพอใจกับเรื่อง ความช่วยเหลือหรือสวัสดิการที่ได้รับ อัตราเงินเดือนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ไม่พอกับค่าใช้จ่าย (๔๖ : ๑๑๔) นอกจากนี้ยังมีสาเหตุเช่นเดียวกับกลุ่มผู้บริหารในข้อที่ ๑ ที่ว่าวิชาเขต ทุกแห่งเป็นวิชาเขตที่จัดการศึกษาทางคำสอนอาชีพ อุปกรณการศึกษา ห้องฝึกปฏิบัติงาน โรงฝึกงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยทำให้อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่การสอนได้ดี ภารคาอุปกรณการสอนและโรงฝึกงานจึงกล่าว อาจารย์ก็ไม่สามารถสอนภาคปฏิบัติได้ นอกจากสอนภาคทฤษฎีเท่านั้น ซึ่งเป็นการฉีกความมุ่งหมายของการสอนวิชาชีพที่องค์การให้นักศึกษาได้ปฏิบัติจริง

อนึ่ง สภาพาสังคมในปัจจุบัน เศรษฐกิจและค่าครองชีพได้เพิ่มตัวสูงขึ้นเรื่อย ๆ แต่ อัตราเงินเดือนและค่าครองชีพยังอยู่ในอัตราเดิม จึงทำให้รายได้ของอาจารย์ไม่เพียงพอที่จะจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับตนเองและครอบครัว ถึงแม้ว่าอาจารย์วิชาเขตที่จัดการเรียนการสอนทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการจะมีรายไดพิเศษจากการสอนภาคนอกเวลาราชการก็ตาม

แต่ยักราค่าสอนก็ยิ่งต่ำกว่าค่าครองชีพในปัจจุบันนั่นเอง ทำให้อาจารย์มีความรู้สึกว่าการทำงานหนักจึงจะมีรายได้พิเศษมากขึ้นในค่านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ก็มีกฎเกณฑ์ที่ไม่ให้ความสะดวกในการรับบริการต่าง ๆ ของรัฐได้อย่างรวดเร็วเช่นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือเอกชน

อย่างไรก็ดี เมื่อแยกพิจารณาเปรียบเทียบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่ค้างกันเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้อาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง มีความคิดเห็นข้อเท็จจริงที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ คือ

ค่านรายได้ เฉพาะข้อ ๑ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาราชการมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดชั่วโมงสอนของวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ พบาษาที่จะจัดให้อาจารย์ทุกคนมีจำนวนชั่วโมงสอนเท่ากันเพื่อจะได้มีรายได้ใกล้เคียงกัน แต่ลักษณะวิชาที่แตกต่างกันทำให้อาจารย์หลายคนในวิทยาเขตดังกล่าวไม่ได้สอนตรงกับความรู้ความสามารถที่เรียนมา แต่ในวิทยาเขตภาคในเวลาและนอกเวลาราชการไม่มีปัญหาดังกล่าว

ค่านรายได้เฉพาะข้อ ๒ รายได้พิเศษอื่น ๆ เช่น ค่าสอนพิเศษและค่าทำงานธุรการช่วยให้ฐานะทางเศรษฐกิจของท่านดีขึ้น อาจารย์ภาคในเวลาและนอกเวลาราชการมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการจัดการเรียนการสอนทำให้อาจารย์มีรายได้พิเศษที่ช่วยให้ฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น แต่วิทยาเขตภาคในเวลาและนอกเวลาราชการไม่มีรายได้ดังกล่าว

ค่านสวัสดิการเฉพาะข้อ ๔ ท่านรู้สึกว่าการราชการได้ให้สวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรอย่างเพียงพอ อาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาและนอกเวลาราชการมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนภาคในเวลาและนอกเวลาราชการมีเวลาที่ปรับปรุงบริการทางค่านสวัสดิการให้แก่อาจารย์ได้อย่างรวดเร็วกว่าอาจารย์วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการที่เวลาส่วนใหญ่ใช้ในการสอนหนังสือเพียงอย่างเดียว

ค่านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ข้อ ๒๒ ห้องสมุดมีหนังสือที่ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ อาจารย์วิทยาเขตภาคในเวลาและนอกเวลาราชการมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าอาจารย์

วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาเขตภาคในเวลา
ราชการส่วนใหญ่เป็นวิทยาเขตสาขาเกษตรกรรม ทั้งยังอนุภูมิภาคทำให้การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์
ภาคปฏิบัติมีความจำเป็นกว่าการจัดซื้อหนังสือเพื่อใช้ประกอบการค้นคว้าภาคทฤษฎี ทำให้
ห้องสมุดมีหนังสือน้อยกว่า ในขณะที่เกี่ยวกับวิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการมี
หนังสือและอุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติมากกว่าเพราะราคาถูกกว่า จึงสามารถจัดซื้อได้มาก ทั้ง
จำนวนนักศึกษาที่มีมากกว่าทำให้มีรายได้จากเงินผลประโยชน์มากขึ้นจึงจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ได้มาก
ตามไปด้วย

ด้านความเจริญก้าวหน้า ข้อ ๔๕ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความ
สามารถ วิทยาเขตภาคในเวลาราชการอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในแง่สูงกว่าอาจารย์วิทยาเขต
ในเวลาและนอกเวลาราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานต่าง ๆ ใน
วิทยาเขตทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการส่วนใหญ่จะได้รับเงินชดเชยเป็นค่าตอบแทนและ
ได้ลดชั่วโมงสอนภาคในเวลาราชการด้วย เพราะฉะนั้นโอกาสที่จะสืบเปลี่ยนตำแหน่งให้
อาจารย์อื่น ๆ ทำหน้าที่แทนทำได้ยากกว่า เพราะมีผลประโยชน์คงแล้ว แต่ในวิทยาเขต
ภาคในเวลาราชการไม่ประสบปัญหาดังกล่าว

การที่ความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลางเกี่ยวกับ
กับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานนี้ อาจเป็น
เพราะการคัดเลือกบุคคลเป็นอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษานั้น วิทยาลัยเทคโนโลยี
และอาชีวศึกษา เป็นผู้คัดเลือกส่งมาทำงานในแต่ละวิทยาเขต บ่อยครั้งบุคคลที่มีลักษณะ
เหมือนกัน นอกจากนี้อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์สาขาอาชีพและปฏิบัติงานตามระเบียบของ
ทางราชการ กระทรวงศึกษาธิการ และพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ทำให้
อาจารย์มีความรู้สึกนึกคิดในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะเพื่อให้นำไปใช้

การจัดการเรียนการสอนในวิทยาเขตให้โดยลัดและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็น
อย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและการที่บุคลากรจะทำงานให้เกิดผลดังกล่าว
ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างและปัจจัยบางอย่างที่เชื่อมโยงกันว่ามีผลกระทบกระเทือนต่อการ

ทำงานคือเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานซึ่ง ราฟ ซี เดวิส (Ralph C. Davis) ไท้กล่าวไว้ว่า ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานสูงสมาชิกจะมีความสนใจและศรัทธาเชื่อมั่นในองค์การเป็นอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละและริบมอบงานอย่างเต็มความสามารถมีการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวบ่อยครั้ง ในด้านกรปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานสูงและมีประสิทธิภาพโดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อย มีข้อพิพาทหรือเรื่บกรังจากคนทำงานน้อยมาก สมาชิกมีความซื่อตรงต่อผู้บังคับบัญชาและต่อองค์การ ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานของคนงานค่าสมาชิกไม่ซมยการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความรู้สึกว่าถูกทอดทิ้งไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ไม่ได้รับสิทธิที่พวกเขาควรได้รับ มีความท้อแท้และยุ่งยากใจ (๒๐ : ๔๗ - ๔๘) ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาก็เช่นเดียวกัน ถ้าผู้บริหารวิชาเขตและอาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงจะมีความพึงพอใจในงาน เป็นคนรักงานและศรัทธาในวิชาชีพของงาน มีความซบซน กระตือรือร้นในการทำงานไม่ทิ้งงานและหน้าที่ การบริหารงานและการสอนก็จะไ้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูง วงการอาชีวศึกษาจะเจริญก้าวหน้าไปอย่างมีสัมฤทธิ์ผล ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารและอาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ แม้ว่าจะเป็นผู้บริหารและอาจารย์ที่มีความสามารถสูง ถ้าขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ไร้ความหมาย ความคังใจที่จะพัฒนาและอบรมสั่งสอนนักศึกษาให้มีคุณภาพสูงย่อมจะค่อยลงไปด้วย

ด้วยเหตุนี การเสริมสร้างและบำรุงขวัญของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างปิ้งในฐานะที่วิทยาลัยเป็นองค์การการจักรการศึกษาสายอาชีพและจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยอื่น ๆ ที่น่าเชื่อถือได้ ทั้งนี้ฝ่ายบริหารระดับสูงจึงน่าจะให้ความสนใจในอันที่จะทำให้ผู้บริหารและอาจารย์เกิดความพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวเพื่อการเสริมสร้างและบำรุงขวัญของคนในองค์การ เพราะดังไ้กล่าวแล้วว่า หากคนในองค์การมีขวัญก็จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย

ปัญหาต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารระดับสูงควรริบปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ขวัญของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา คังว่าที่ เป็นอยู่ และบำรุงขวัญของผู้บริหารและ



อาจารย์ให้เขียน สรุปได้จากขงมูลหลายประการ เช่น

๑. ปัญหาการขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์ที่จะใช้ประกอบการค้นคว้า อ้างอิง เครื่องมือและโรงฝึกงานให้ผู้บริหาร โค้ชพัฒนาวิชา เขตและอาจารย์โค้ชประกอบการสอนแก่นักศึกษา เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ฝ่ายบริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อหนังสือ อุปกรณ์การเรียนการสอนและโรงฝึกงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการสอนในอีกรที่ที่เหมาะสมทุกปี เพื่อวิชาเขตจะได้ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่และสมบูรณ์

๒. ปัญหาค่านายโค้ชและสวัสดิการ ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยควรพิจารณา รายโค้ชที่บุคลากรในวิชาเขตได้รับ ว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพียงใดและในฐานะที่อยู่ในระบบราชการที่ไม่สามารถจะเพิ่มรายได้ให้แก่บุคลากร โค้ชก็ควรปรับปรุงสวัสดิการของวิทยาลัยที่จะให้แก่บุคลากรของวิชาเขต และผู้บริหารระดับวิชาเขตเองก็ควรปรับปรุงสวัสดิการของวิชาเขตให้อำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ มิฉะนั้นแล้ววิทยาลัยและวิชาเขตจะประสบปัญหาการขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์สาขาวิชาชีพ ที่จะลาออกไปทำงานกับรัฐวิสาหกิจหรือเอกชน เพราะมีสวัสดิการที่ดีกว่านั้นเองหรือถ้าไม่ลาออกก็จะทำงานอย่างขาดขวัญและกำลังใจที่ดีทำให้ประสิทธิภาพในการสอนและการทำงานไม่มีความรับผิดชอบต่อวิทยาลัยโค้ช

ปัญหาทั้งหมดนี้เป็นประเด็นสำคัญที่ควรแก้ไข ยังมีปัญหาที่น่าสนใจถ้าผู้บริหารระดับสูงจะนำไปพิจารณาเพื่อช่วยเป็นแนวทางในการสร้างและเสริมและบำรุงขวัญของบุคลากร ซึ่งจะพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากกรวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ ๔ ด้วย

ข. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

๑. เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา อยู่ในสถานะที่จะทำให้สภาพขวัญของผู้บริหารวิชาเขตและอาจารย์อยู่ในระดับสูงหรือต่ำลงได้ จึงควรจะได้มีการวิจัยลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงด้วย

๒. ในทำนองเดียวกันผู้บริหารวิชาเขตก็อยู่ในสถานะที่จะทำให้สภาพขวัญของอาจารย์อยู่ในระดับสูงหรือต่ำลงได้ จึงควรจะได้มีการวิจัยลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารระดับวิชาเขตด้วย

๓. การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบท่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และอาจารย์ ควรจะใ้มีการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลกระทบท่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในระดับการศึกษาที่ต่างกันด้วย รวมทั้งมีการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลกระทบท่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่แยกตามคุณวุฒิ เพศ วัน ประสพการณ์ และ สถานภาพการสมรส ด้วย