

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอเป็น

2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	วิทยาลัยครู*									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
เพศ										
ชาย	24	48.98	35	44.87	34	50.75	30	55.56	123	49.60
หญิง	25	51.02	43	55.13	33	49.25	24	44.44	125	50.40
สถานภาพการสมรส										
โสด	22	44.90	16	20.51	15	22.39	17	31.48	70	28.23
สมรส	25	51.02	57	73.08	50	74.63	34	62.96	166	66.94
หย่า	2	4.08	5	6.41	2	2.99	3	5.56	12	4.84
ในการนี้สมรส ($n_1=25, n_2=57, n_3=50, n_4=34$ และ $n_5=166$ ตามลำดับ)										
ไม่มีบุตรต้องอุปการะ	6	24.00	4	7.02	6	12.00	4	11.76	20	12.05
มีบุตรต้องอุปการะ	19	76.00	53	92.98	44	88.00	30	88.24	146	87.95
ในการนี้หย่า ($n=2, n=5, n=2, n=3$ และ $n=12$ ตามลำดับ)										
ไม่มีบุตรต้องอุปการะ	-	-	-	-	-	-	1	33.33	1	8.33
มีบุตรต้องอุปการะ	2	100.00	5	100.00	2	100.00	2	66.67	11	91.67
อายุ										
น้อยกว่า 26 ปี	3	6.12	1	1.28	-	-	-	-	4	1.61
26 - 30 ปี	1	2.04	4	5.13	4	5.97	4	7.41	13	5.24
31 - 35 ปี	7	14.29	5	6.41	3	4.48	5	9.26	20	8.06
36 - 40 ปี	6	12.24	5	6.41	5	7.46	8	14.81	24	9.68
41 - 45 ปี	13	26.53	11	14.10	10	14.93	11	20.37	45	18.15
มากกว่า 45 ปี	19	38.78	52	66.67	45	67.16	26	48.15	142	57.26

* ปัจจุบันเรียกว่า สถาบันราชภัฏ ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
อายุราชการ										
น้อยกว่า 6 ปี	4	8.16	6	7.69	4	5.97	1	1.85	15	6.05
6 - 10 ปี	6	12.24	3	3.85	3	4.48	5	9.26	17	6.85
11 - 15 ปี	7	14.29	5	6.41	4	5.97	6	11.11	22	8.87
16 - 20 ปี	10	20.41	9	11.54	8	11.94	16	29.63	43	17.34
มากกว่า 20 ปี	22	44.90	55	70.51	48	71.64	26	48.15	151	60.89
ตำแหน่ง										
อาจารย์	33	67.35	47	60.26	37	55.22	38	70.37	155	62.50
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	15	30.61	29	37.18	30	44.78	14	25.93	88	35.48
รองศาสตราจารย์	1	2.04	2	2.56	-	-	2	3.70	5	2.02
วุฒิการศึกษาสูงสุด										
ปริญญาตรี	16	32.65	20	25.64	14	20.90	9	16.67	59	23.79
ปริญญาโท	31	63.27	55	70.51	49	73.13	41	75.93	176	70.97
ปริญญาเอก	2	4.08	3	3.85	4	5.97	4	7.41	13	5.24
อัตราเงินเดือน										
5,000 - 10,000 บาท	10	20.41	12	15.38	6	8.96	6	11.11	34	13.71
10,001 - 15,000 บาท	14	28.57	11	14.10	8	11.94	16	29.63	49	19.76
15,001 - 20,000 บาท	18	36.73	33	42.31	42	62.69	21	38.89	114	45.97
มากกว่า 20,000 บาท	7	14.29	22	28.21	11	16.42	11	20.37	51	20.56

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	วิทยาลัยศรี									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
รายได้พิเศษต่อเดือน										
น้อยกว่า 1,000 บาท	10	20.41	12	15.38	10	14.93	16	29.63	48	19.35
1,000 - 5,000 บาท	27	55.10	37	47.44	33	49.25	28	51.85	125	50.40
5,001 - 10,000 บาท	4	8.16	17	21.79	14	20.90	4	7.41	39	15.73
มากกว่า 10,000 บาท	2	4.08	8	10.26	1	1.49	2	3.70	13	5.24
จำนวนชั่วโมงที่สอนภาคปกติในดัสปดาห์										
น้อยกว่า 6 ชั่วโมง	1	2.04	1	1.28	4	5.97	1	1.85	7	2.82
6 - 10 ชั่วโมง	20	40.82	29	37.18	29	43.28	14	25.93	92	37.10
11 - 15 ชั่วโมง	21	42.86	43	55.13	30	44.78	32	59.26	126	50.81
มากกว่า 15 ชั่วโมง	7	14.29	5	6.41	4	5.97	7	12.96	23	9.28
จำนวนชั่วโมงที่สอนในโครงการ การจัดการศึกษาสำหรับบุคลากร ประจำการ (กศ.บป.)										
น้อยกว่า 6 ชั่วโมง	16	32.65	22	28.21	14	20.90	9	16.67	58	23.39
6 - 10 ชั่วโมง	19	38.78	33	42.31	23	34.33	25	46.30	100	40.32
11 - 15 ชั่วโมง	4	8.16	16	20.51	17	25.37	6	11.11	43	17.34

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
รองอธิการ	2	4.08	2	2.56	2	2.99	3	5.56	9	3.63
หัวหน้าคณะวิชา	2	4.08	3	3.85	5	7.46	1	1.85	11	4.44
หัวหน้าศูนย์/สำนัก	3	6.12	4	5.13	7	10.45	5	9.26	19	7.66
หัวหน้าภาควิชา	10	20.41	14	17.95	10	14.93	12	22.22	46	18.55
หัวหน้าฝ่าย	14	28.57	16	20.51	11	16.42	15	27.78	56	22.58
อื่น ๆ ได้แก่	11	22.45	40	51.28	16	23.88	15	27.78	80	32.26
รองหัวหน้าคณะวิชา/ศูนย์/ สำนัก/ภาควิชา/ฝ่าย	(6)		(24)		(10)		(10)		(50)	
ประจำฝ่าย	(4)		(13)		(3)		(2)		(22)	
เลขานุการคณะวิชา/ศูนย์/สำนัก	(1)		(1)		(3)		(3)		(8)	
หัวหน้าหมวดวิชา รร. สาธิตฯ	-		(2)		-		-		-	

จากตารางที่ 3 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นหญิง และชาย จำนวนใกล้เคียงกัน คือ เป็น หญิงร้อยละ 50.40 เป็นชาย ร้อยละ 49.60 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม วิทยาลัยครูเพชรบุรีและวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงมี ลักษณะแตกต่างจากภาพรวมคือ เป็นชายมากกว่าหญิง ในด้านสถานภาพการสมรส โดยภาพรวม พบว่า สมรสแล้วมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.94 ในจำนวนนี้ เป็น ผู้มีบุตรที่ต้องอุปการะ ร้อยละ 87.95 รองลงมาเป็นโสด ร้อยละ 28.23 เมื่อจำแนกรายกลุ่มเหมือนภาพรวม สำหรับอายุ และอายุราชการ โดยภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.26 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.15 และมีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.89 รองลงมาอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.34 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม อายุและอายุราชการเหมือนภาพรวม สำหรับตำแหน่งและวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า เป็นตำแหน่ง อาจารย์คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็น ร้อยละ 35.48 เป็นผู้สำเร็จปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.97 รอง ลงมาได้แก่ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.79 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาเหมือนภาพรวม สำหรับอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.97 รองลงมา มากกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.56 เมื่อจำแนกราย กลุ่มเหมือนภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูกาญจนบุรีและวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ซึ่งอัตราเงินเดือนที่มีผู้ระบุรองลงมา ได้แก่ 10,001 - 15,000 บาท ส่วน รายได้พิเศษต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า มากที่สุดอยู่ระหว่าง 1,000 - 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.40 รองลงมาน้อยกว่า 1,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.35 เมื่อจำแนกรายกลุ่มเหมือนภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูนครปฐมและ วิทยาลัยครูเพชรบุรี ซึ่งรายได้พิเศษที่มีผู้ระบุรองลงมา คือ 5,001 - 10,000 บาท

สำหรับชั่วโมงที่สอนภาคปกติในแต่ละสัปดาห์ โดยภาพรวมพบว่า ส่วน ใหญ่อยู่ระหว่าง 11 - 15 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 50.81 รองลงมา มีจำนวน

6 - 10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 37.10 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหมือนภาพรวม ส่วนชั่วโมงที่สอนในโครงการการจัดการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ(กศ.บป) ต่อสัปดาห์ โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6-10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 40.32 รองลงมาสอนน้อยกว่า 6 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 23.39 เมื่อจำแนกรายกลุ่มเหมือนภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูเพชรบุรี ซึ่งชั่วโมงที่สอนในโครงการจัดการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ที่มีผู้ระบุรองลงมาอยู่ระหว่าง 11 - 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในด้านหน้าที่อื่นที่ต้องรับผิดชอบนอกจากงานสอน โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่ระบุว่าเป็น ไร่ ร้อยละ 32.26 ได้แก่ รองหัวหน้าคณะวิชา/ศูนย์/สำนัก/ภาควิชา/ฝ่าย รองลงมา ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายร้อยละ 22.58 เมื่อพิจารณารายกลุ่มเหมือนภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ซึ่งหน้าที่อื่น ๆ ที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ปรากฏตามตารางที่ 5-12

ตารางที่ 4 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
1. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันกับงานที่รับผิดชอบ										
เหมาะสม	29	59.18	46	58.97	51	76.12	35	64.81	161	64.92
ไม่เหมาะสม	20	40.82	32	41.03	16	23.88	19	35.19	87	35.08
เหตุผลที่ไม่เหมาะสม ($n_1=20, n_2=32, n_3=16, n_4=19$ และ $n_5=87$ ตามลำดับ)										
1.1 ปริมาณงานที่รับผิดชอบมากกว่า										
ผู้คนที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน	9	45.00	10	31.25	8	50.00	8	42.11	35	40.23
1.2 เงินเดือนที่ได้รับน้อยกว่า										
หน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่มี										
ลักษณะคล้ายคลึงกัน	7	35.00	11	34.38	5	31.25	7	36.84	30	34.48
1.3 ลักษณะงานต้องใช้ความรู้ความ										
สามารถสูงกว่าเงินเดือนที่ได้รับ	6	30.00	13	40.63	4	25.00	5	26.32	28	32.18
2. เงินเดือนที่ได้รับกับค่าครองชีพในปัจจุบัน										
เพียงพอ	33	67.35	50	64.10	54	80.60	26	48.15	163	65.73
ไม่เพียงพอ	16	32.65	28	35.90	13	19.40	28	51.85	85	34.27
เหตุผลที่ไม่เพียงพอ ($n_1=16, n_2=28, n_3=13, n_4=28$ และ $n_5=85$ ตามลำดับ)										
2.1 ค่าครองชีพสูง	13	81.25	20	71.43	7	53.85	14	50.00	54	63.53
2.2 ค่าใช้จ่ายสูง	3	18.75	6	21.43	5	38.46	9	32.14	23	27.06
2.3 ไม่ได้ระบุ	-	-	2	7.14	1	7.69	5	17.86	8	9.41

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ค่าตอบแทนกิจกรรมและเพียงพอ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100

3. รายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน

ไม่มี	6	12.24	5	6.41	10	14.93	8	14.81	29	11.69
มี	43	87.76	73	93.59	57	85.07	46	85.19	219	88.31
ได้แก่ ($n_1=43, n_2=73, n_3=57, n_4=46$ และ $n_5=219$ ตามลำดับ)										
3.1 สอน กศ. บป.	37	86.05	69	94.52	49	85.96	33	71.74	188	85.84
3.2 งานวิจัย	1	2.33	3	4.11	3	5.26	7	15.22	14	6.39
3.3 งานบรรยายพิเศษ	5	11.63	6	8.22	15	26.32	12	26.09	38	17.35
3.4 อื่น ๆ ได้แก่	12	27.91	12	16.44	7	12.28	10	21.74	41	18.72
ธุรกิจส่วนตัว	(7)		(5)		(3)		(5)		(20)	
สอนพิเศษ	(3)		(3)		(2)		(2)		(10)	
ค่าดำเนินการ กศ. บป.	(1)		(2)		(2)		(2)		(7)	
ดอกเบี้ย	(2)		(2)		-		(1)		(5)	

4. ความเหมาะสมในการจัดวิชาและจำนวนชั่วโมงสอน ในกรณีสอน กศ. บป. ($n_1=37, n_2=69, n_3=49, n_4=33$ และ $n_5=188$ ตามลำดับ)

เหมาะสม	31	83.78	59	85.51	41	83.67	28	84.85	159	84.57
ไม่เหมาะสม	6	16.22	10	14.49	8	16.33	5	15.15	29	15.43

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ($n_1=6, n_2=10, n_3=8, n_4=5$ และ $n_5=29$ ตามลำดับ)

4.1 ควรจัดจำนวนชั่วโมงการสอนใน

ภาคปกติและกศ. บป. ให้สอดคล้องกัน	1	16.67	2	20.00	5	62.50	2	40.00	10	34.48
----------------------------------	---	-------	---	-------	---	-------	---	-------	----	-------

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ค่าตอบแทนกิจกรรมและเพียงพอ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
4.2 การจัดวิชาที่สอนในภาคปกติและ										
กศ.บป. ให้เป็นรายวิชาเดียวกัน	5	83.33	8	80.00	3	37.50	3	60.00	19	65.52
5. เงินเดือนที่ได้รับและรายได้พิเศษ (ถ้ามี) กับการดำรงชีวิต										
เพียงพอ	34	69.39	50	64.10	49	73.13	28	51.85	161	64.92
ไม่เพียงพอ	15	30.61	28	35.90	18	26.87	26	48.15	87	35.08
เหตุผลที่ไม่เพียงพอ ($n_1=15, n_2=28, n_3=18, n_4=26$ และ $n_5=87$ ตามลำดับ)										
5.1 มีภาระหนี้สิน	5	33.33	3	10.71	6	33.33	7	26.92	21	24.14
5.2 มีบุตรอยู่ระหว่างศึกษาเล่าเรียน										
ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง	5	33.33	11	39.29	7	38.89	9	34.62	32	36.78
5.3 การเพิ่มเงินเดือนไม่ทันกับราคา										
สินค้าที่สูงขึ้น	13	86.67	23	82.14	9	50.00	17	65.38	62	71.26
5.4 อื่น ๆ ได้แก่	1	6.67	2	7.14	-	-	-	-	3	3.45
ต้องอุปการะบิดา มารดาและ										
ญาติพี่น้อง	(1)		(2)		-		-		(3)	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ค่าตอบแทนกิจกรรมและเชิงพอ	วิทยาลัยศรี									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
6. การเปลี่ยนงาน อามีตำแหน่งงานอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบัน แต่เงินเดือนสูงกว่า										
เปลี่ยน	8	16.33	7	8.97	6	8.96	7	12.96	28	11.29
ไม่เปลี่ยน	41	83.67	71	91.03	61	91.04	47	87.04	220	88.71
เหตุผลที่ไม่เปลี่ยนงาน ($n_1=41, n_2=71, n_3=61, n_4=47$ และ $n_5=220$ ตามลำดับ)										
6.1 มีความรักในอาชีพครู	21	51.22	34	47.89	31	50.82	23	48.94	109	49.55
6.2 พอใจกับเงินเดือนและตำแหน่ง										
ที่ได้รับในปัจจุบัน	10	24.39	17	23.94	22	36.07	13	27.66	62	28.18
6.3 ในอนาคตงานที่ทำอยู่มีโอกาส										
ก้าวหน้ากว่า	8	19.51	15	21.13	8	13.11	10	21.28	41	18.64
6.4 อื่น ๆ ได้แก่	2	4.88	5	7.04	-	-	1	2.13	8	3.64
อายุมาก	(1)		(4)		-		(1)		(6)	
ที่ทำงานใกล้บ้านพัก	(1)		(1)		-		-		(2)	

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี ปรากฏดังนี้

1. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันกับงานที่รับผิดชอบ

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.92 ระบุว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ที่เหลือร้อยละ 35.08 ระบุว่าไม่เหมาะสม เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่าเหมาะสมมีมากกว่าไม่เหมาะสม เหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่เหมาะสม ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดคือ ร้อยละ 40.23 ได้แก่ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมากกว่าผู้อื่นที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน รองลงมา ร้อยละ 38.48 ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับน้อยกว่าหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และร้อยละ 32.18 ได้แก่ ลักษณะของงานต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงกว่าเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกันในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครุนครปฐม ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ ลักษณะงานต้องใช้ความรู้ความสามารถ ร้อยละ 40.63

2. เงินเดือนที่ได้รับกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 65.73 ระบุว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ที่เหลือร้อยละ 34.27 ระบุว่าไม่เพียงพอ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่าเพียงพอมีมากกว่าไม่เพียงพอเหมือนกันในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่เพียงพอ ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 63.53 ได้แก่ ค่าครองชีพสูง รองลงมา ร้อยละ 27.06 ได้แก่ ค่าใช้จ่ายสูง เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกันในภาพรวม

3. รายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 88.31 ระบุว่าไม่มีรายได้พิเศษที่เหลือร้อยละ 11.69 ระบุว่าไม่มี เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่ระบุว่ามียากกว่าไม่มี เหมือนภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่ระบุว่าไม่มี ในภาพรวม รายได้พิเศษที่มีผู้ระบุสูงสุด ร้อยละ 85.84 ได้แก่ การสอน กศ.บป. รองลงมา ร้อยละ 18.72 ได้แก่ แหล่งอื่น ๆ และร้อยละ 17.35 ได้แก่ งานบรรยายพิเศษ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจากแหล่งอื่น ๆ มีผู้ระบุว่า ได้จากธุรกิจส่วนตัว การสอนพิเศษ ค่าดำเนินการ กศ.บป. และดอกเบี้ย

เมื่อจำแนกรายกลุ่มพบว่า ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีรายได้พิเศษจากการสอน กศ.บป. รองลงมา เป็นรายได้จากแหล่งอื่น ๆ เหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ซึ่งแหล่งที่มีผู้ระบุรองลงมา ได้แก่ งานบรรยายพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 26.32 และ 26.09 ตามลำดับ

4. ความเหมาะสมในการจัดวิชาและจำนวนชั่วโมงสอน ในกรณีสอน

กศ.บป.

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 84.57 ระบุว่า การจัดวิชาและจำนวนชั่วโมงสอน กศ.บป. มีความเหมาะสม ที่เหลือร้อยละ 15.43 ระบุว่า ไม่เหมาะสม เมื่อจำแนกรายกลุ่มพบว่า ผู้ที่เห็นว่าเหมาะสมมีมากกว่า ไม่เหมาะสมเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่เหมาะสม ในภาพรวม สิ่งที่ต้องปรับปรุง ซึ่งมีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 65.52 ได้แก่ การจัดวิชาที่สอนในภาคปกติและ กศ.บป. ให้เป็นรายวิชาเดียวกัน รองลงมา ร้อยละ 34.48 ได้แก่ การจัดจำนวนชั่วโมงที่สอนภาคปกติและ กศ.บป. ให้สมดุลกัน เมื่อจำแนกรายกลุ่ม สิ่งที่ต้องปรับปรุง ที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมา เหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น

วิทยาลัยครูเพชรบุรี ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 62.50 ได้แก่ ควรจัดจำนวนชั่วโมงที่สอนในภาคปกติและ กศ.บป. ให้สมดุลกัน

5. เงินเดือนที่ได้รับและรายได้พิเศษ (ถ้ามี) กับการดำรงชีวิต

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.92 ระบุว่า เงินเดือนที่ได้รับและรายได้พิเศษ (ถ้ามี) เพียงพอกับการดำรงชีวิต ที่เหลือร้อยละ 35.08 ระบุว่าไม่เพียงพอ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่ระบุว่าเพียงพอมีมากกว่าไม่เพียงพอเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่เพียงพอ ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 71.26 ได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนไม่ทันกับราคาสินค้าที่สูงขึ้น รองลงมา ร้อยละ 36.78 ได้แก่ มีบุตรอยู่ระหว่างศึกษาเล่าเรียนซึ่งมีค่าใช้จ่าย และ ร้อยละ 24.14 ได้แก่ มีภาระหนี้สิน เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

6. การเปลี่ยนงานในกรณีที่มีตำแหน่งงานอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งงานในปัจจุบันแต่ เงินเดือนสูงกว่า

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 88.71 ระบุว่าถ้ามีตำแหน่งอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน แต่เงินเดือนสูงกว่าจะไม่เปลี่ยนงาน ที่เหลือร้อยละ 11.29 ระบุว่า จะเปลี่ยนงาน เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่ระบุว่าไม่เปลี่ยนงานมีมากกว่าเปลี่ยนงานเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่เปลี่ยนงานในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 49.55 ได้แก่ มีความรักในอาชีพครู รองลงมา ร้อยละ 28.18 ได้แก่ พอใจกับเงินเดือนและตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน และ ร้อยละ 18.64 ได้แก่ ในอนาคตงานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

ตารางที่ 5 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100

1. สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยกับการเรียนการสอน

ส่งเสริม	42	85.71	64	82.05	58	86.57	47	87.04	211	85.08
ไม่ส่งเสริม	7	14.29	14	17.95	9	13.43	7	12.96	37	14.92
เหตุผลที่ไม่ส่งเสริม ($n_1=7, n_2=14, n_3=9, n_4=7$ และ $n_5=37$ ตามลำดับ)										
1.1 มีแสงรบกวน	1	14.29	1	7.14	-	-	2	28.57	4	10.81
1.2 มีเสียงรบกวน	2	28.57	10	71.43	5	55.56	6	85.71	23	62.16
1.3 มีกลิ่นรบกวน	1	14.29	7	50.00	3	33.33	2	28.57	13	35.14
1.4 มีฝุ่นรบกวน	3	42.86	6	42.86	2	22.22	5	71.43	16	43.24
1.5 มีควันพิษจากรถ	-	-	1	7.14	1	11.11	1	14.29	3	8.11
1.6 อื่น ๆ ได้แก่	6	85.71	5	35.71	-	-	-	-	11	29.73
อากาศร้อน	(6)		(5)		-		-		(11)	

2. ความปลอดภัยของอาคารและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในวิทยาลัย

ปลอดภัย	36	73.47	68	87.18	63	94.03	43	79.63	210	84.68
ไม่ปลอดภัย	13	26.53	10	12.82	4	5.97	11	20.37	38	15.32
สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ($n_1=13, n_2=10, n_3=4, n_4=11$, และ $n_5=38$ ตามลำดับ)										
2.1 ระบบไฟฟ้า	3	23.08	3	30.00	1	25.00	4	36.36	11	28.95
2.2 ประตู หน้าต่างอาคาร	2	15.38	-	-	-	-	1	9.09	3	7.89
2.3 ห้องน้ำ	2	15.38	2	20.00	-	-	1	9.09	5	13.16
2.4 อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน	2	15.38	1	10.00	1	25.00	3	27.27	7	18.42

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
2.5 ควรมีการตรวจสอบสภาพอาคารเป็นระยะ	4	30.77	4	40.00	2	50.00	2	18.18	12	31.58
3. วิธีการรักษาความปลอดภัยภายในวิทยาลัย										
3.1 มีอุปกรณ์ดับเพลิง	18	36.73	53	67.95	25	37.31	14	25.93	110	44.35
3.2 มีอุปกรณ์ตัดไฟฟ้าอัตโนมัติ	10	20.41	33	42.31	14	20.90	6	11.11	63	25.40
3.3 มีการคิดไฟฟ้าให้แสงสว่างในมุมเปลี่ยว	24	48.98	44	56.41	33	49.25	28	51.85	129	52.02
3.4 มีการจัดเวรยามทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ	40	81.63	68	87.18	56	83.58	42	77.78	206	83.06
3.5 มีการจัดทำรั้วอย่างแข็งแรงที่สามารถป้องกันการบุกรุกจากบุคคลภายนอก	11	22.45	40	51.28	28	41.79	5	9.26	84	33.87
4. การรักษาความสะอาดอาคารและส่วนที่ต่าง ๆ ในวิทยาลัย										
เพียงพอ	7	14.29	15	19.23	22	32.84	7	12.96	51	20.56
ไม่เพียงพอ	42	85.71	63	80.77	45	67.16	47	87.04	197	79.44
ในกรณีที่ไม่เพียงพอ สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ($n_1=42, n_2=63, n_3=45, n_4=47$ และ $n_5=197$ ตามลำดับ)										
4.1 ห้องเรียน	29	69.05	49	77.78	30	66.67	32	68.09	140	71.07
4.2 ห้องน้ำ	41	97.62	62	98.41	36	80.00	46	97.87	185	93.91
4.3 โรงอาหาร	32	76.19	34	53.97	29	64.44	31	65.96	126	63.96

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน $n_1=49$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_2=78$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_3=67$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_4=54$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_5=248$	ร้อยละ 100
4.4 สนามหญ้า	9	21.43	20	31.75	14	31.11	26	55.32	69	35.03
4.5 อื่น ๆ ได้แก่	3	7.14	8	12.70	4	8.89	3	6.38	18	9.14
บริเวณรอบอาคาร	(2)		(1)		(2)		(2)		(7)	
ห้องพักอาจารย์	(1)		(6)		-		-		(7)	
ถนนในวิทยาลัย	-		(1)		(2)		(1)		(4)	
เหตุผลของการรักษาความสะอาดไม่เพียงพอ										
1. คนงานไม่เพียงพอ	20	40.82	33	42.31	17	25.37	25	46.30	95	38.31
2. คนงานไม่เอาใจใส่	32	65.31	57	73.08	29	43.28	29	53.70	147	59.27
3. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะจ้าง										
คนงานเพิ่ม	9	18.37	18	23.08	14	20.90	13	24.07	54	21.77
4. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะซื้อ										
วัสดุอุปกรณ์ทำความสะอาด	7	14.29	6	7.69	7	10.45	6	11.11	26	10.48
5. ผู้บริหารขาดความรับผิดชอบ	14	28.57	26	33.33	22	32.84	28	51.85	90	36.29
6. ผู้ใช้ไม่ช่วยรักษาความสะอาด	31	63.27	51	65.38	31	46.27	32	59.26	145	58.47
5. การเดินทางไกลลำบากระหว่างวิทยาลัยกับที่พัก										
ปลอดภัย	44	89.80	59	75.64	64	95.52	42	77.78	209	84.27
ไม่ปลอดภัย	5	10.20	19	24.36	3	4.48	12	22.22	39	15.73
เหตุผลที่ปลอดภัย ($n_1=44, n_2=59, n_3=64, n_4=42$ และ $n_5=209$ ตามลำดับ)										
5.1 มีที่พักอยู่ในวิทยาลัย	34	77.27	38	64.41	36	56.25	31	73.81	139	66.51

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100	
5.2 มีที่พักอยู่ใกล้กับวิทยาลัย	1	2.27	8	13.56	4	6.25	3	7.14	16	7.66
5.3 เส้นทางระหว่างวิทยาลัยกับที่พัก										
ไม่เปลี่ยว	9	20.45	16	27.12	26	40.63	10	23.81	61	29.19
5.4 อื่น ๆ ได้แก่	2	4.55	-	-	1	1.56	-	-	3	1.44
ใช้รถส่วนตัว	(2)		-		(1)		-		(3)	
เหตุผลที่ไม่ปลอดภัย ($n_1=5, n_2=19, n_3=3, n_4=12$ และ $n_5=39$ ตามลำดับ)										
5.5 วิทยาลัยตั้งอยู่ห่างจาก										
ชุมชนเมือง	4	80.00	7	36.84	1	33.33	4	23.33	16	41.03
5.6 วิทยาลัยตั้งอยู่ในชุมชนที่มี										
อาคารกรรมสูง	1	20.00	2	10.53	2	66.67	-	-	5	12.82
5.7 วิทยาลัยมีถนนตัดผ่าน ทำให้										
ไม่ปลอดภัยจากบุคคลภายนอก	-	-	6	31.58	-	-	8	66.67	14	35.90
5.8 อื่น ๆ ได้แก่	-	-	4	21.05	-	-	-	-	4	10.26
บ้านพักห่างจากวิทยาลัยมาก	-		(2)		-		-		(2)	
เส้นทางระหว่างวิทยาลัยกับ										
ที่พักค่อนข้างเปลี่ยว	-		(1)		-		-		(1)	
การจราจรแออัด	-		(1)		-		-		(1)	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100

6. ความปลอดภัยในกรณีที่ต้องเดินทางโดยพาหนะของวิทยาลัย

มี	12	24.49	54	69.23	17	25.37	12	22.22	95	38.31
ไม่มี	37	75.51	24	30.77	50	74.63	42	77.78	153	61.69
เหตุผลที่ไม่มี ($n_1=37, n_2=24, n_3=50, n_4=42$ และ $n_5=153$ ตามลำดับ)										
1. รถยนต์ขาดการบำรุงรักษา	22	59.46	17	70.83	46	92.00	31	73.81	116	75.82
2. พนักงานขับรถไม่มีความระมัดระวัง	26	70.27	16	66.67	16	32.00	22	52.38	80	52.29
3. อื่น ๆ ได้แก่	3	8.11	2	8.33	6	12.00	8	19.05	19	12.42
รถยนต์มีสภาพเก่า	(3)		(2)		(4)		(3)		(12)	
รถยนต์ใช้งานมากเกินไป	-		-		-		(3)		(3)	
พนักงานขับรถพักผ่อน										
ไม่เพียงพอ	-		-		-		(2)		(2)	
พนักงานขับรถมีอายุมาก	-		-		(2)		-		(2)	

7. ห้องทำงานที่วิทยาลัยจัดให้

พอใจ	18	36.73	26	33.33	46	68.66	19	35.19	109	43.95
ไม่พอใจ	31	63.27	52	66.67	21	31.34	35	64.81	139	56.05
เหตุผลที่ไม่พอใจ ($n_1=31, n_2=52, n_3=21, n_4=35$ และ $n_5=139$ ตามลำดับ)										
7.1 ห้องมีขนาดเล็กไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน	7	22.58	21	40.38	6	28.57	8	22.86	42	30.22

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน $n_1=49$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_2=78$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_3=67$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_4=54$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_5=248$	ร้อยละ 100
7.2	ไม่เป็นสัดส่วนเพราะต้อง อยู่ร่วมกับอาจารย์ท่านอื่น									
	11	35.48	31	59.62	10	47.62	10	28.57	62	44.60
7.3	ขาดอุปกรณ์เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน									
	16	51.61	36	69.23	7	33.33	23	65.71	82	58.99
7.4	อื่น ๆ ได้แก่									
	2	6.45	4	7.69	-	-	3	8.57	9	6.47
			(2)		-		(3)		(5)	
	(2)		(2)		-		(3)		(4)	
8.	การส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์									
	ไม่มี									
	35	71.43	49	62.82	9	13.43	40	74.07	133	53.63
	มี									
	14	28.57	29	37.18	58	86.57	14	25.93	115	46.37
	ได้แก่ ($n_1=14, n_2=29, n_3=58, n_4=14$ และ $n_5=115$ ตามลำดับ)									
8.1	จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี									
	1	7.14	1	3.45	25	43.10	-	-	27	23.48
8.2	จัดสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย									
	6	42.86	14	48.28	45	77.59	9	64.29	74	64.35
8.3	จัดสถานที่พักผ่อนให้เหมาะสม									
	4	28.57	13	44.83	13	22.41	6	42.86	36	31.30
8.4	จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย									
	จากมลพิษ									
	2	14.29	5	17.24	7	12.07	4	28.57	18	15.65

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
8.5 จัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด	3	21.43	7	24.14	11	18.97	4	28.57	25	21.74
8.6 จัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย	4	28.57	9	31.03	8	13.79	3	21.43	24	20.87
8.7 จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	3	21.43	7	24.14	14	24.14	5	35.71	29	25.22

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี ปรากฏดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยกับการ เรียนการสอน

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 85.08 ระบุว่า สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยส่งเสริมการเรียนการสอน และที่เหลือร้อยละ 14.92 ระบุว่าไม่ส่งเสริมการเรียนการสอน เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่ระบุว่าส่งเสริมการเรียนการสอนมีมากกว่า ไม่ส่งเสริมการเรียนการสอน เหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่ส่งเสริมการเรียนการสอน ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดคือ ร้อยละ 62.16 ได้แก่ มีเสียงรบกวน รองลงมา ร้อยละ 43.24 ได้แก่ ฝุ่นรบกวน และ ร้อยละ 35.14 ได้แก่ มีกลิ่นรบกวน เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครุกาญจนบุรี ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ อื่น ๆ ได้แก่ อากาศร้อน ร้อยละ 85.71

2. ความปลอดภัยของอาคารและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 84.68 ระบุว่าอาคารและอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่ในระดับที่ปลอดภัย ที่เหลือร้อยละ 15.32 ระบุว่าอยู่ในระดับที่ไม่ปลอดภัย เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่ระบุว่าอยู่ในระดับที่ปลอดภัยมีมากกว่า อยู่ในระดับที่ไม่ปลอดภัยเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าอยู่ในระดับที่ไม่ปลอดภัย ในภาพรวม สิ่งที่ควรปรับปรุง ซึ่งมีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 31.58 ได้แก่ ควรมีการตรวจสอบสภาพอาคารเป็นระยะ รองลงมา ร้อยละ 28.95 ได้แก่ ระบบไฟฟ้า และ ร้อยละ 18.42 ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เมื่อจำแนกรายกลุ่ม

สิ่งที่ควรปรับปรุง ซึ่งมีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง มีผู้ระบุว่า สิ่งที่ควรปรับปรุงสูงสุด ได้แก่ ระบบไฟฟ้า ร้อยละ 36.36

3. วิธีการรักษาความปลอดภัยภายในวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 83.06 ระบุว่า การรักษาความปลอดภัยในวิทยาลัย มีการจัดเวรยามทั้งในและนอกเวลาราชการ รองลงมา ร้อยละ 52.02 ได้แก่ การติดไฟฟ้าให้แสงสว่างในมุมเปลี่ยว และ ร้อยละ 44.35 ได้แก่ มีอุปกรณ์ดับเพลิง

เมื่อจำแนกรายกลุ่ม วิธีการรักษาความปลอดภัยภายในวิทยาลัยที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูนครปฐม ซึ่งรายการที่มีผู้ระบุรองลงมา ได้แก่ มีอุปกรณ์ดับเพลิง ร้อยละ 67.95 และมีการติดไฟฟ้าให้แสงสว่างในมุมเปลี่ยว ร้อยละ 56.41

4. การรักษาความสะอาดอาคารและสถานที่ต่าง ๆ ในวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 79.44 ระบุว่า การรักษาความสะอาดอาคารและสถานที่ต่าง ๆ ในวิทยาลัยไม่เพียงพอ ที่เหลือ ร้อยละ 20.56 ระบุว่าเพียงพอ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่ระบุว่าไม่เพียงพอ มีมากกว่าเพียงพอ เหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่เพียงพอ ในภาพรวม สิ่งที่ควรปรับปรุงซึ่งมีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 93.91 ได้แก่ ห้องน้ำ รองลงมา ร้อยละ 71.07 ได้แก่ ห้องเรียน และ ร้อยละ 63.96 ได้แก่ โรงอาหาร

เมื่อจำแนกรายกลุ่ม สิ่งที่ควรปรับปรุง ซึ่งมีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมา เหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ซึ่งสิ่งที่ควรปรับปรุงที่มีผู้ระบุรองลงมา ได้แก่ โรงอาหาร ร้อยละ 76.19 และห้องเรียนร้อยละ 69.05

สำหรับการรักษาความสะอาดที่ไม่เพียงพอ โดยภาพรวมพบว่า เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ คนงานไม่เอาใจใส่ ร้อยละ 59.27 รองลงมาได้แก่ ผู้ใช้ไม่ช่วยรักษาความสะอาด ร้อยละ 58.47 และคนงานมีไม่เพียงพอ ร้อยละ 38.31

เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ ผู้ใช้ไม่ช่วยรักษาความสะอาด ร้อยละ 46.27 และร้อยละ 59.26 ตามลำดับ

5. การเดินทางไปกลับระหว่างวิทยาลัยกับที่พัก

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 84.27 ระบุว่า มีความปลอดภัยในการเดินทางไปกลับระหว่างวิทยาลัยกับที่พัก ที่เหลือร้อยละ 15.73 ระบุว่าไม่มีความปลอดภัย เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่มีระบุว่ามีความปลอดภัยมีมากกว่าไม่มีความปลอดภัยเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่ามีความปลอดภัย ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 66.51 ได้แก่ มีที่พักอยู่ในวิทยาลัย รองลงมา ร้อยละ 29.19 ได้แก่ เส้นทางระหว่างวิทยาลัยกับที่พักไม่เปลี่ยว และ ร้อยละ 7.66 ได้แก่ มีที่พักอยู่ใกล้วิทยาลัย เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่มีความปลอดภัย ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 41.03 ได้แก่ วิทยาลัยตั้งอยู่ห่างจากชุมชนเมือง รองลงมา ร้อยละ 35.90 ได้แก่ วิทยาลัยมีถนนตัดผ่าน ทำให้ไม่ปลอดภัยจากบุคคลภายนอก และ ร้อยละ 12.82 ได้แก่ วิทยาลัยตั้งอยู่ในชุมชนที่มีอาชญากรรมสูง เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ วิทยาลัยมีถนนตัดผ่าน ทำให้ไม่ปลอดภัยจากบุคคลภายนอก ร้อยละ 66.67

6. ความปลอดภัยในกรณีที่ต้องเดินทางโดยพาหนะของวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.69 ระบุว่า ไม่มี ความปลอดภัยในกรณีที่ต้องเดินทางโดยพาหนะของวิทยาลัย ที่เหลือ ร้อยละ 38.31 ระบุว่ามีความปลอดภัย เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่ระบุว่าไม่มีความปลอดภัย มีมากกว่ามีความปลอดภัยเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครุนครปฐม ซึ่งมีผู้ระบุว่ามีความปลอดภัยร้อยละ 69.23

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่มีความปลอดภัย ในภาพรวม เหตุผล ที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ รถยนต์ขาดการบำรุงรักษา ร้อยละ 75.82 รองลงมา คือ ร้อยละ 52.29 ได้แก่ พนักงานขับรถไม่มีความระมัดระวัง และอื่น ๆ ร้อยละ 12.42 ได้แก่ รถยนต์มีสภาพเก่า รถยนต์ใช้งานมากเกินไป เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครู กาญจนบุรี ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ พนักงานขับรถไม่มีความระมัดระวัง ร้อยละ 70.27

7. ห้องทำงานที่วิทยาลัยจัดให้

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.05 ระบุว่า ไม่พอใจ ห้องทำงานที่วิทยาลัยจัดให้ และ ร้อยละ 43.95 ระบุว่าพอใจ เมื่อจำแนก รายกลุ่ม ผู้ที่ระบุว่าไม่พอใจ มีมากกว่าพอใจ เหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่พอใจ ในภาพรวม เหตุผลที่มี ผู้ระบุสูงสุดคือ ร้อยละ 58.99 ได้แก่ ขาดอุปกรณ์เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก ต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา ร้อยละ 44.60 ได้แก่ ไม่เป็นสัดส่วนเพราะต้องอยู่ ร่วมกับอาจารย์ท่านอื่น และ ร้อยละ 30.22 ได้แก่ ห้องมีขนาดเล็กไม่สะดวก ในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และ รองลงมา เหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูเพชรบุรี ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ ไม่เป็นสัดส่วน เพราะต้องอยู่ร่วมกับอาจารย์ท่านอื่น ร้อยละ 47.62

8. การส่งเสริมสุขภาพอาจารย์

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.63 ระบุว่าไม่มีการส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์ และร้อยละ 46.37 ระบุว่ามีการส่งเสริม เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่ระบุว่าผู้ที่ไม่มีการส่งเสริม มีมากกว่าที่มีการส่งเสริมเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยเพชรบุรี ซึ่งมีผู้ระบุว่า มีการส่งเสริมร้อยละ 86.57

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่ามีส่งเสริม ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือร้อยละ 64.35 ได้แก่ จัดสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย รองลงมาร้อยละ 31.30 ได้แก่ จัดสถานที่พักผ่อนให้เหมาะสม และร้อยละ 25.22 ได้แก่ จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

ตารางที่ 6 การพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี

การพัฒนาความสามารถของบุคคล	วิทยาลัยครุ									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
1. การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของอาจารย์										
ไม่มี	3	6.12	1	1.28	2	2.99	3	5.56	9	3.63
มี	46	93.88	77	98.72	65	97.01	51	94.44	239	96.37
ได้แก่ ($n_1=46, n_2=77, n_3=65, n_4=51$ และ $n_5=239$ ตามลำดับ)										
1.1 ให้ศึกษาค้นคว้า	38	82.61	59	76.62	57	87.69	38	74.51	192	80.33
1.2 จัดศึกษาผลงานในประเทศ	11	23.91	60	77.92	55	84.62	26	50.98	152	63.60
1.3 จัดศึกษาผลงานต่างประเทศ	10	21.74	66	85.71	52	80.00	17	33.33	145	60.67
1.4 ส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนา	39	84.78	71	92.21	57	87.69	47	92.16	214	89.54
1.5 จัดให้มีเอกสารทางวิชาการที่ทันสมัย	7	15.22	22	28.57	15	23.08	8	15.69	52	21.76
1.6 มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบในระดับสูง	5	10.87	12	15.58	7	10.77	8	15.69	32	13.39
1.7 อื่น ๆ ได้แก่ ให้ทำงานวิจัย/ผลงานทางวิชาการ	-	-	1	1.30	-	-	1	1.96	2	0.84
	-	-	(1)		-		(1)		(2)	
2. การพัฒนาความสามารถในปีการศึกษาที่ผ่านมา										
ไม่มี	9	18.37	11	14.10	11	16.42	12	22.22	43	17.34
มี	40	81.63	67	85.90	56	83.58	42	77.78	205	82.66

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การพิจารณาความสามารถของบุคคล	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
ได้แก่ ($n_1=40, n_2=67, n_3=56, n_4=42$ และ $n_5=205$ ตามลำดับ)										
2.1 การศึกษาต่อ	3	7.50	5	7.46	2	3.57	3	7.14	13	6.34
2.2 การศึกษาคงงาน	5	12.50	36	53.73	27	48.21	11	26.19	79	38.54
2.3 การเข้าร่วมประชุมสัมมนา	36	90.00	56	83.58	51	91.07	35	83.33	178	86.83
2.4 การทำงานวิจัย	2	5.00	12	17.91	12	21.43	10	23.81	36	17.56
3. การส่งเสริมและพัฒนาความสามารถที่ได้รับจากวิทยาลัย										
พอใจ	15	30.61	41	52.56	36	53.73	20	37.04	112	45.16
ไม่พอใจ	34	69.39	37	47.44	31	46.27	34	62.96	136	54.84
เหตุผลที่ไม่พอใจ ($n_1=34, n_2=37, n_3=31, n_4=34$ และ $n_5=136$ ตามลำดับ)										
3.1 วิทยาลัยให้การส่งเสริมน้อย	23	67.65	24	64.86	15	48.39	16	47.06	78	57.35
3.2 งบประมาณที่ให้ไม่เพียงพอ	20	58.82	29	78.38	18	58.06	23	67.65	90	66.18
3.3 การคัดเลือกไม่ยุติธรรม	5	14.71	7	18.92	16	51.61	8	23.53	36	26.47
4. การสนับสนุนให้ทำนวัตกรรมการและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน										
4.1 วิทยาลัยจัดบริการให้	27	55.10	51	65.38	23	34.33	31	57.41	132	53.22
4.2 จัดทำมาเอง โดยวิทยาลัยออก										
ค่าใช้จ่ายให้	15	30.61	18	23.08	14	20.90	11	20.37	58	23.39
4.3 จัดทำมาเอง โดยออก										
ค่าใช้จ่ายเอง	13	26.53	22	28.21	18	26.87	24	44.44	77	31.05

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน $n_1=49$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_2=78$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_3=67$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_4=54$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_5=248$	ร้อยละ 100
5. การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน										
มี	38	77.55	63	80.77	56	83.58	43	79.63	200	80.65
ไม่มี	11	22.45	15	19.23	11	16.42	11	20.37	48	19.35
เหตุผลที่มี ($n_1=38, n_2=63, n_3=56, n_4=43$ และ $n_5=200$ ตามลำดับ)										
5.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้	12	31.58	37	58.73	33	58.93	20	46.51	102	51.00
5.2 ผู้บริหารให้งานที่มีความ										
รับผิดชอบสูง	2	5.26	7	11.11	8	14.29	7	16.28	24	12.00
5.3 มีภาระงานที่เหมาะสมจึง										
มีเวลาคิดริเริ่ม	11	28.95	20	31.75	22	39.29	17	39.53	70	35.00
5.4 ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ										
ผู้ที่มีความสามารถ	15	39.47	25	39.68	16	28.57	18	41.86	74	37.00
เหตุผลที่ไม่มี ($n_1=11, n_2=15, n_3=11, n_4=11$ และ $n_5=48$ ตามลำดับ)										
5.5 ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้	5	45.45	8	53.33	5	45.45	4	36.36	22	45.83
5.6 ผู้บริหารให้งานต่ำกว่า										
ความสามารถ	-	-	1	6.67	3	27.27	1	9.09	5	10.42
5.7 ผู้บริหารให้งานมากเกินไป	4	36.36	5	33.33	-	-	2	18.18	11	22.92
5.8 ผู้ร่วมงานไม่ยอมรับผู้มี										
ความสามารถสูงกว่า	2	18.18	2	13.33	1	9.09	3	27.27	8	16.67

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การวัดความสามารถของบุคคล	วิทยาลัยศรี									
	ภาคจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100	
5. อื่น ๆ ได้แก่	2	18.18	-	-	2	18.18	2	18.18	6	12.50
มีงานสอนมาก	(1)		-		(2)		(2)		(5)	
ผู้บริหารให้งานไม่ตรง										
กับความสามาร	(1)		-		-		-		(1)	
6. งานในหน้าที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน										
ไม่ช่วย	7	14.29	6	7.69	7	10.45	5	9.26	25	10.08
ช่วย	42	85.71	72	92.31	60	89.55	49	90.74	223	89.92
เพราะ ($n_1=42, n_2=72, n_3=60, n_4=49$ และ $n_5=223$ ตามลำดับ)										
6.1 ได้ใช้ความรู้ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา	34	80.95	50	69.44	38	63.33	29	59.18	151	67.71
6.2 ได้ใช้ความสามารถตามความถนัด	17	40.48	41	56.94	30	50.00	28	57.14	116	52.02
6.3 ได้มีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่มีความสามารถสูง	9	21.43	19	26.39	26	43.33	14	28.57	68	30.49
7. การได้รับเชิญไปให้บริการแก่หน่วยงานอื่น										
7.1 ไม่มี	15	30.61	30	38.46	15	22.39	13	24.07	73	29.44
7.2 เป็นผู้บริหารรายพิเศษ	6	12.24	10	12.82	21	31.34	13	24.07	50	20.16
7.3 เป็นวิทยากรพิเศษเป็นครั้งคราว	26	53.06	31	39.74	41	61.19	35	64.81	133	53.63

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การวัดความสามารถของบุคคล	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100	
7.4 เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย	3	6.12	8	10.26	4	5.97	9	16.67	24	9.68
7.5 เป็นนักวิจัยในโครงการของ หน่วยงานอื่น	2	4.08	5	6.41	4	5.97	7	12.96	18	7.26
7.6 เป็นกรรมการทางวิชาการ	7	14.29	11	14.10	14	20.90	7	12.96	39	15.73
7.7 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ	3	6.12	4	5.13	6	8.96	3	5.56	16	6.45
7.8 อื่น ๆ ได้แก่	-	-	1	1.28	-	-	-	-	1	0.40
เป็นกรรมการกึ่งาจังหวัด	-	-	(1)	-	-	-	-	-	(1)	-
8. กรรมการในคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย										
ไม่เป็น	32	65.31	51	65.38	32	47.76	36	66.67	151	60.89
เป็น	17	34.69	27	34.62	35	52.24	18	33.33	97	39.11
ได้แก่ ($n_1=17, n_2=27, n_3=35, n_4=18$ และ $n_5=97$ ตามลำดับ)										
8.1 กรรมการบริหารของภาควิชา	9	52.94	14	51.85	10	28.57	4	22.22	37	38.14
8.2 กรรมการบริหารของคณะวิชา	5	29.41	11	40.74	18	51.43	11	61.11	45	46.39
8.3 กรรมการบริหารของวิทยาลัย	8	47.06	9	33.33	14	40.00	8	44.44	39	40.21
8.4 อื่น ๆ ได้แก่	-	-	-	-	2	5.71	-	-	2	2.06
กรรมการสภาการฝึกหัดครู	-	-	-	-	(1)	-	-	-	(1)	-
กรรมการสหวิทยาลัย	-	-	-	-	(1)	-	-	-	(1)	-

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี ปรากฏดังนี้

1. การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของอาจารย์

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 96.37 ระบุว่า มีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ ที่เหลือ ร้อยละ 3.63 ระบุว่าไม่มี เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่าการสนับสนุนและส่งเสริมมีมากกว่าไม่มีเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าการสนับสนุนและส่งเสริม ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 89.54 ได้แก่ ส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนา รองลงมา ร้อยละ 80.33 ได้แก่ ให้ศึกษาต่อ และ ร้อยละ 63.60 ได้แก่ จัดศึกษาดูงานในประเทศ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมา เหมือนกับในภาพรวม

2. การพัฒนาความสามารถในปีการศึกษาที่ผ่านมา

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 82.66 ระบุว่ามีการพัฒนาความสามารถในปีการศึกษาที่ผ่านมา ที่เหลือ ร้อยละ 17.34 ระบุว่าไม่มี เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่าการพัฒนาความสามารถมีมากกว่าไม่มีเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าการพัฒนาความสามารถ ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 86.83 ได้แก่ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา รองลงมา ร้อยละ 38.54 ได้แก่ ศึกษาดูงาน และ ร้อยละ 17.56 ได้แก่ การทำงานวิจัย เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และ รองลงมา เหมือนกับในภาพรวม

3. การส่งเสริมและพัฒนาความสามารถที่ได้รับจากวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 54.84 ระบุว่าไม่พอใจในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถที่ได้รับจากวิทยาลัย และร้อยละ 45.16 ระบุว่าพอใจ เมื่อจำแนกรายกลุ่มผู้ที่เห็นว่าพอใจและไม่พอใจมีจำนวนเท่ากันดังนี้ วิทยาลัยครูนครปฐม และวิทยาลัยครูเพชรบุรี มีผู้ระบุว่าพอใจ ร้อยละ 52.56 และ 53.73 ตามลำดับ ส่วนวิทยาลัยครูกาญจนบุรี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงระบุว่าไม่พอใจ ร้อยละ 69.39 และ 62.96 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่พอใจ ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 66.18 ได้แก่ งบประมาณที่ให้ไม่เพียงพอ รองลงมา ร้อยละ 57.35 ได้แก่ วิทยาลัยให้การส่งเสริมน้อย และร้อยละ 26.47 ได้แก่ การคัดเลือกไม่ยุติธรรม เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมา เหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ วิทยาลัยให้การส่งเสริมน้อย ร้อยละ 67.65

4. การสนับสนุนให้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียน

การสอน

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.22 ระบุว่ามีการสนับสนุนให้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน โดยวิทยาลัยจัดบริการให้ รองลงมา ร้อยละ 31.05 ได้แก่ จัดหามาเองโดยออกค่าใช้จ่ายเอง และร้อยละ 23.39 ได้แก่ จัดหามาเองโดยวิทยาลัยออกค่าใช้จ่ายให้

เมื่อจำแนกรายกลุ่ม การสนับสนุนที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมา เหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ซึ่งการสนับสนุนที่มีผู้ระบุรองลงมา คือ ร้อยละ 30.61 ได้แก่ จัดหามาเองโดยวิทยาลัยออกค่าใช้จ่ายให้ และร้อยละ 26.53 ได้แก่ จัดหามาเองโดยออกค่าใช้จ่ายเอง

5. การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 80.65 ระบุว่า มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ที่เหลือร้อยละ 19.35 ระบุว่าไม่มี เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่ามีมากกว่าไม่มีเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่ามี ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดคือ ร้อยละ 51.00 ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ รองลงมา ร้อยละ 37.00 ได้แก่ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับผู้ที่มีความสามารถ และร้อยละ 35.00 ได้แก่ มีภาระงานที่เหมาะสม จึงมีเวลาคิดริเริ่ม เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดได้แก่ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับผู้ที่มีความสามารถ ร้อยละ 39.47 ส่วนวิทยาลัยครูเพชรบุรี เหตุผลที่มีผู้ระบุรองลงมา ได้แก่ มีภาระงานที่เหมาะสมจึงมีเวลาคิดริเริ่ม ร้อยละ 39.29 และผู้ร่วมงานให้การยอมรับผู้ที่มีความสามารถร้อยละ 28.57

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่มี ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดคือ ร้อยละ 45.83 ได้แก่ ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ รองลงมา ร้อยละ 22.92 ได้แก่ ผู้บริหารให้งานมากเกินไป และ ร้อยละ 16.67 ได้แก่ ผู้ร่วมงานไม่ยอมรับผู้ที่มีความสามารถสูงกว่า เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

6. งานในหน้าที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 89.92 ระบุว่างานในหน้าที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ที่เหลือ ร้อยละ 10.08 ระบุว่าไม่ช่วย เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่าช่วย มีมากกว่าไม่ช่วยเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าช่วย ในภาพรวม เหตุผลที่ระบุสูงสุดคือ ร้อยละ 67.71 ได้แก่ ได้ใช้ความรู้ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา รองลงมา

ร้อยละ 52.02 ได้แก่ ได้ใช้ความสามารถตามความถนัด และร้อยละ 30.49 ได้แก่ ได้มีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความสามารถสูง เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

7. การได้รับเชิญไปให้บริการแก่หน่วยงานอื่น

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.63 ระบุว่า ได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรพิเศษเป็นครั้งคราว รองลงมา ร้อยละ 29.44 ระบุว่า ไม่ได้รับเชิญ และร้อยละ 20.16 ระบุว่า เป็นผู้บรรยายพิเศษ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

8. กรรมการในคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.89 ระบุว่าไม่เป็นที่เหลือ กรรมการในคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ที่เหลือ ร้อยละ 39.11 ระบุว่า เป็นกรรมการ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่ระบุว่าไม่เป็นที่เหลือมากกว่าเป็นกรรมการ เหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เป็นกรรมการ ในภาพรวม ผู้ที่ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 46.39 ได้แก่ กรรมการบริหารของคณะวิชา รองลงมา ร้อยละ 40.21 ได้แก่ กรรมการบริหารของวิทยาลัย และร้อยละ 38.14 ได้แก่ กรรมการบริหารของภาควิชา เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่ระบุสูงสุด และรองลงมา เหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครุกาญจนบุรี และวิทยาลัยครุนครปฐม ซึ่งมีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ กรรมการบริหารของภาควิชา ร้อยละ 52.94 และ ร้อยละ 51.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100	
1. การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่										
1.1 ให้ศึกษาเพิ่มเติมให้มีความรู้ และคุณวุฒิสูงขึ้น	13	26.53	28	35.90	19	28.36	21	38.89	81	32.66
1.2 ให้ทำงานวิจัยหรือผลงาน ทางวิชาการ	16	32.65	42	53.85	35	52.24	32	59.26	125	50.40
1.3 เปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการ	36	73.47	67	85.90	54	80.60	46	85.19	203	81.85
1.4 อื่น ๆ ได้แก่	1	2.04	1	1.28	-	-	-	-	2	0.81
ไม่มีการส่งเสริม	(1)		(1)		-		-		(2)	
2. การสนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ										
2.1 วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่าน ได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเต็มที่	31	63.27	31	39.74	38	56.72	23	42.59	123	49.60
2.2 ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับ งบประมาณในการศึกษาค้นคว้า	6	12.24	20	25.64	23	34.33	21	38.89	70	28.23
2.3 จัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับ การทำผลงานทางวิชาการ	13	26.53	60	76.92	51	76.12	29	53.70	153	61.69
2.4 อื่น ๆ ได้แก่	8	16.33	3	3.85	1	1.49	2	3.70	14	5.65
ไม่ได้รับการสนับสนุน	(8)		(3)		(1)		(2)		(14)	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100

3. ความมั่นคงในการทำงานในวิทยาลัย

มี	43	87.76	71	91.03	62	92.54	49	90.74	225	90.73
ไม่มี	6	12.24	7	8.97	5	7.46	5	9.26	23	9.27
เหตุผลที่มี ($n_1=43, n_2=71, n_3=62, n_4=49$ และ $n_5=225$ ตามลำดับ)										
3.1 วิทยาลัยได้จัดสวัสดิการและ										
บริการที่เหมาะสม	7	16.28	23	32.39	20	32.26	7	14.29	57	25.33
3.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความ										
เหมาะสม	8	18.60	26	36.62	22	35.48	13	26.53	69	30.67
3.3 ผู้บริหารให้ความสนใจใน										
สวัสดิภาพและความเป็นอยู่										
ของท่านและครอบครัว	4	9.30	12	16.90	6	9.68	5	10.20	27	12.00
3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมี										
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	6	13.95	14	19.72	18	29.03	14	28.57	52	23.11
3.5 งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้										
ความสามารถ	35	81.40	56	78.87	45	72.58	44	89.80	180	80.00
3.6 อื่น ๆ ได้แก่										
เป็นสถาบันของรัฐ	(1)		(3)		(1)		-		(5)	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100

เหตุผลที่ไม่มี ($n_1=6, n_2=7, n_3=5, n_4=5$ และ $n_5=23$ ตามลำดับ)

3.7 วิทยาลัยลดการผลิตนักศึกษา

ในสาขาวิชาที่ทำงานสอน - - 2 28.57 1 20.00 2 40.00 5 21.74

3.8 วิชาที่ทำงานสอนมีผู้สนใจ

เลือกเรียนน้อย 1 16.67 - - 3 60.00 2 40.00 6 26.09

3.9 วิชาที่ทำงานสอนไม่ตรงกับ

ความรู้ความสามารถ - - - - 1 20.00 1 20.00 2 8.70

3.10 ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจ

ในสวัสดิภาพและความปลอดภัย

ของทำงานและครอบครัว 4 66.67 5 71.43 - - 2 40.00 11 47.83

3.11 อื่น ๆ ได้แก่

เงินเดือนน้อย (1) (1) - - (2)

4. การจัดส่งสวัสดิการและบริการด้านต่าง ๆ

เหมาะสม 16 32.65 43 55.13 37 55.22 29 53.70 125 50.40

ไม่เหมาะสม 33 67.34 35 44.87 30 44.78 25 46.30 123 49.60

ในกรณีที่ไม่มีเหมาะสม สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ($n_1=33, n_2=35, n_3=30, n_4=25$ และ $n_5=123$ ตามลำดับ)

4.1 บ้านพัก 14 42.42 16 45.71 15 50.00 18 72.00 63 51.22

4.2 ยานพาหนะรับส่งในกรณีที่

จำเป็น 21 63.64 17 48.57 18 60.00 12 48.00 68 55.28

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
4.3 ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง										
ไปราชการ	20	60.61	20	57.14	10	33.33	14	56.00	64	52.03
4.4 อื่น ๆ ได้แก่	-	-	2	5.71	-	-	-	-	2	1.63
ค่าเช่าบ้าน	-	-	(1)		-	-	-	-	(1)	
ห้องพักอาจารย์	-	-	(1)		-	-	-	-	(1)	
5. ความรู้สึกในการทำงานในวิทยาลัย										
พอใจ	28	57.14	49	62.82	51	76.12	39	72.22	167	67.34
ไม่พอใจ	21	42.86	29	37.18	16	23.88	15	27.78	81	32.66
เหตุผลที่ไม่พอใจ ($n_1=21, n_2=29, n_3=16, n_4=15$ และ $n_5=81$ ตามลำดับ)										
5.1 รายได้ไม่เพียงพอ	2	9.52	6	20.69	-	-	2	13.33	10	12.35
5.2 ภาระงานเกินตำแหน่งหน้าที่	7	33.33	11	37.93	3	18.75	5	33.33	26	32.10
5.3 ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้า	11	52.38	16	55.17	5	31.25	5	33.33	37	45.68
5.4 ปฏิบัติงานอยู่ห่างจากแหล่ง										
ความรู้	9	42.86	7	24.14	3	18.75	4	26.67	23	28.40
5.5 ไม่ได้รับความเป็นธรรมใน										
การพิจารณาความดีความชอบ	9	42.86	11	37.93	4	25.00	3	20.00	27	33.33
5.6 สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อ										
การทำงาน	9	42.86	15	51.72	4	25.00	5	33.33	33	40.74

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100	
5.7 อื่น ๆ ได้แก่	-	-	-	-	2	12.50	1	6.67	3	3.70
ระบบการบริหารไม่ส่งเสริม										
ต่อการทำงาน	-	-	-	-	(2)		(1)		(3)	
6. ความเชื่อมั่นในการพัฒนาวิทยาลัยครูไปสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์แบบ										
มี	28	57.14	46	58.97	36	53.73	31	57.41	141	56.85
ไม่มี	21	42.86	32	41.03	31	46.27	23	42.59	107	43.15
เหตุผลที่มี ($n_1=28, n_2=46, n_3=36, n_4=31$ และ $n_5=141$ ตามลำดับ)										
6.1 มีความพร้อมด้านบุคลากร	13	46.43	28	60.87	23	63.89	21	67.74	85	60.28
6.2 ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ	4	14.29	14	30.43	9	25.00	5	16.13	32	22.70
6.3 สาขาวิชาที่เปิดสอนสอดคล้อง										
กับความต้องการของตลาด										
แรงงาน	13	46.43	34	73.91	20	55.56	19	61.29	86	60.99
6.4 อื่น ๆ ได้แก่	-	-	-	-	-	-	1	3.23	1	0.71
เป็นสถาบันของรัฐ	-	-	-	-	-	-	(1)		(1)	
เหตุผลที่ไม่มี ($n_1=21, n_2=32, n_3=31, n_4=23$ และ $n_5=107$ ตามลำดับ)										
6.5 วิทยาลัยขาดแคลนบุคลากร										
ด้านวิชาชีพเฉพาะทาง	19	90.48	28	87.50	22	70.97	17	73.91	86	80.37

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	วิทยาลัยครู									
	กาฬสินธุ์		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน $n_1=49$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_2=78$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_3=67$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_4=54$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_5=248$	ร้อยละ 100
6.6 การสนับสนุนค่านิยมประมาธจาก รัฐไม่เพียงพอ	14	66.67	22	68.75	15	48.39	16	69.57	67	62.62
6.7 ขาดการยอมรับจากบุคคลและ หน่วยงานจากภายนอก	14	66.67	19	59.38	12	38.71	10	43.48	55	51.40
6.8 อื่น ๆ ได้แก่	4	19.05	-	-	4	12.90	2	8.70	10	9.35
ขาดความพร้อมด้านบุคลากร										
ทุกระดับ	(4)		-		(3)		(2)		(9)	
หลักสูตรไม่เน้นความรู้และ ทักษะวิชาชีพเฉพาะ	-		-		(1)		-		(1)	

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี ปรากฏดังนี้

1. การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 81.85 ระบุว่าได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ รองลงมา ร้อยละ 50.40 ได้แก่ ให้ทำงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการ และ ร้อยละ 32.66 ได้แก่ ให้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ความรู้และคุณวุฒิสูงขึ้น เมื่อพิจารณารายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

2. การสนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาการ

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.69 ระบุว่าได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ โดยจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ รองลงมา ร้อยละ 49.60 ระบุว่าวิทยาลัยสนับสนุนโดยวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ศึกษาค้นคว้าอย่างเต็มที่ และ ร้อยละ 28.23 ระบุว่าให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับงบประมาณในการศึกษาค้นคว้า

เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครุกาญจนบุรี ซึ่งเหตุผลที่ระบุสูงสุด ได้แก่ วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเต็มที่ ร้อยละ 63.27

3. ความมั่นคงในการทำงานในวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.73 ระบุว่าการทำงานในวิทยาลัยมีความมั่นคง ที่เหลือ ร้อยละ 9.27 ระบุว่าไม่มีความมั่นคง

เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่ามีความมั่นคงมีมากกว่าไม่มีความมั่นคงเหมือนกันในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่มีความมั่นคง ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 80.00 ระบุว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ และสามารถ รองลงมา ร้อยละ 30.67 ระบุว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม และ ร้อยละ 25.33 ระบุว่า วิทยาลัยจัดสวัสดิการและบริการที่เหมาะสม เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกันในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าจะไม่มีความมั่นคง ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 47.83 ได้แก่ ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจในสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัว รองลงมา ร้อยละ 26.06 ได้แก่ วิชาที่ท่านสอนมีผู้สนใจเลือกเรียนน้อย และ ร้อยละ 21.74 ได้แก่ วิทยาลัยลดการผลิตนักศึกษาในสาขาวิชาที่ท่านสอน เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกันในภาพรวม

4. การจัดสวัสดิการและบริการด้านต่าง ๆ

โดยภาพรวมพบว่า การจัดสวัสดิการและบริการด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสมและไม่เหมาะสมในจำนวนเท่ากัน คือ ประมาณร้อยละ 50 เมื่อจำแนกรายกลุ่มผู้ที่ระบุว่าเหมาะสมมีมากกว่าไม่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ระบุว่าเหมาะสม ได้แก่ วิทยาลัยครุนครปฐม ร้อยละ 55.13 วิทยาลัยครูเพชรบุรี ร้อยละ 55.22 วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ร้อยละ 53.70 ส่วนวิทยาลัยครูกาญจนบุรี มีผู้ระบุว่าไม่เหมาะสมร้อยละ 67.34

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าจะไม่เหมาะสม ในภาพรวม สิ่งที่ควรปรับปรุง ซึ่งมีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 55.28 ได้แก่ ยานพาหนะรับส่งในกรณีที่เป็น รองลงมา ร้อยละ 52.03 ระบุว่า ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และ ร้อยละ 51.22 ระบุว่า บ้านพัก เมื่อจำแนกรายกลุ่ม สิ่งที่ควรปรับปรุง ซึ่งมีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกันในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครู

นครปฐมและวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง สิ่งที่ควรปรับปรุงซึ่งมีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ร้อยละ 57.14 และบ้านพัก ร้อยละ 72.00 ตามลำดับ

5. ความรู้สึกในการทำงานในวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 67.34 ระบุว่ามีความพอใจในการทำงานในวิทยาลัย และร้อยละ 32.66 ระบุว่าไม่พอใจ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่าพอใจมีมากกว่าไม่พอใจเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่พอใจ ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 45.68 ได้แก่ ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้า รองลงมา ร้อยละ 40.74 ระบุว่า สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำงาน และร้อยละ 33.33 ระบุว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

6. ความเชื่อมั่นในการพัฒนาวิทยาลัยครูไปสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์แบบ

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.85 ระบุว่า มีความเชื่อมั่นในการพัฒนาวิทยาลัยครูไปสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์แบบ และร้อยละ 43.15 ระบุว่า ไม่มีความเชื่อมั่น เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่ามี ความเชื่อมั่นมีมากกว่าไม่มีความเชื่อมั่นเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่ามี ความเชื่อมั่น ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 60.99 ได้แก่ สาขาวิชาที่เปิดสอนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองลงมา ร้อยละ 60.28 ได้แก่ มีความพร้อมด้านบุคลากร และร้อยละ 22.70 ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุ

สูงสุด ได้แก่ มีความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 63.89 และร้อยละ 67.74 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่มีความเชื่อมั่น ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 80.37 ได้แก่ วิทยาลัยขาดแคลนบุคลากรด้านวิชาชีพ เฉพาะทาง รองลงมาร้อยละ 62.62 ระบุว่า การสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอ และร้อยละ 51.40 ระบุว่าขาดการยอมรับจากบุคคลและหน่วยงานจากภายนอก เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมา เหมือนกับในภาพรวม

ตารางที่ 8 การบูรณาการด้านสังคมของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี

การบูรณาการด้านสังคม	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ในวิทยาลัย										
1.1 ให้ความเป็นกันเอง	14	28.57	43	55.13	46	68.66	32	59.26	135	54.44
1.2 ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	13	26.53	41	52.56	32	47.76	27	50.00	113	45.56
1.3 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน จะให้ความช่วยเหลือแนะนำในการแก้ปัญหาเป็นอย่างดี	5	10.20	19	24.36	19	28.36	11	20.37	54	21.77
1.4 อื่น ๆ ได้แก่	24	48.98	11	14.10	4	5.97	3	5.56	42	16.94
ไม่มีความสัมพันธ์กัน	(6)		(5)		(3)		(1)		(15)	
ไม่ให้ความเป็นกันเอง	(7)		(3)		-		-		(10)	
ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	(5)		(3)		(1)		(1)		(10)	
ไม่มีมนุษยสัมพันธ์	(6)		-		-		(1)		(7)	
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัย										
2.1 สามีศัลไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	4	8.16	-	-	2	2.99	5	9.26	11	4.44
2.2 ร่วมมือและรับผิดชอบในการทำงาน	15	30.61	24	30.77	27	40.30	23	42.59	89	35.89
2.3 มักให้ความร่วมมือเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์กับตัวเอง	25	51.02	50	64.10	30	44.78	26	48.15	131	52.82

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การบูรณาการด้านสังคม	วิทยาลัยศรี										
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม		
	จำนวน $n_1=49$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_2=78$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_3=67$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_4=54$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_5=248$	ร้อยละ 100	
2.4	อื่น ๆ ได้แก่	2	4.08	-	-	8	11.94	-	-	10	4.03
	ไม่สามัคคีแบ่งพรรค										
	แบ่งพวก	(2)		-		(6)		-		(8)	
	ต่างคนต่างอยู่	-		-		(2)		-		(2)	
3.	ปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร										
3.1	ไม่มีปัญหา ทำงานร่วมกันได้ดี	10	20.41	34	43.59	31	46.27	19	35.19	94	37.90
3.2	มีปัญหบ้างเล็กน้อย แต่การทำงานก็ผ่านไปด้วยดี	35	71.43	41	52.56	34	50.75	33	61.11	143	57.66
3.3	มีปัญหามาก ทำงานร่วมกันไม่ได้	4	8.16	1	1.28	2	2.99	1	1.85	8	3.23
3.4	อื่น ๆ ได้แก่	-	-	2	2.56	-	-	1	1.85	3	1.21
	ไม่เคยทำงานร่วมกัน	-		(2)		-		(1)		(3)	
4.	ปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนอาจารย์										
4.1	ไม่มีปัญหา ทำงานร่วมกันได้ดี	15	30.61	28	35.90	31	46.27	19	35.19	93	37.50
4.2	มีปัญหบ้างเล็กน้อยแต่การทำงานก็ผ่านไปด้วยดี	34	69.39	50	64.10	36	53.73	32	59.26	152	61.29
4.3	มีปัญหามาก ทำงานร่วมกันไม่ได้	-	-	-	-	-	-	3	5.56	3	1.21
5.	ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน										
5.1	ไม่มี	1	2.04	4	5.13	4	5.97	2	3.70	11	4.44
5.2	อภีการ	10	20.41	25	32.05	20	29.85	12	22.22	67	27.02

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การบูรณาการด้านสังคม	วิทยาลัยศรี									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100	
5.3 รองอธิการ	11	22.45	27	34.62	25	37.31	15	27.78	78	31.45
5.4 หัวหน้าคณะวิชา	16	32.65	27	34.62	22	32.84	16	29.63	81	32.66
5.5 หัวหน้าภาควิชา	14	28.57	31	39.74	13	19.40	14	25.93	72	29.03
5.6 เพื่อนอาจารย์	46	93.88	70	89.74	57	85.07	49	90.74	222	89.52
5.7 อื่น ๆ ได้แก่	4	8.16	2	2.56	2	2.99	3	5.56	11	4.44
นักการภารโรง	(2)		(1)		(1)		(1)		(5)	
นักศึกษา	(1)		(1)		(1)		(1)		(4)	
เจ้าหน้าที่	(1)		-	-	-	-	(1)		(2)	
6. ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถ										
ไม่ยอมรับ	9	18.37	7	8.97	6	8.96	-	-	22	8.87
ยอมรับ	40	81.63	71	91.03	61	91.04	54	100.00	226	91.13
เหตุผลที่ยอมรับ ($n_1=40, n_2=71, n_3=61, n_4=54$ และ $n_5=226$ ตามลำดับ)										
6.1 มอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ	20	50.00	37	52.11	20	32.79	21	38.89	98	43.36
6.2 ขอความเห็นในเรื่องที่คำนึง										
ความเชี่ยวชาญ	8	20.00	22	30.99	24	39.34	16	29.63	70	30.97
6.3 ยอมรับซึ่งความคิดเห็นที่										
นำเสนอ	20	50.00	41	57.75	45	73.77	40	74.07	146	64.60

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การบูรณาการด้านสังคม	วิทยาลัยครู									
	กาฬจันบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
7. เล่นร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ										
ไม่ยอมรับ	-	-	1	1.28	2	2.99	-	-	3	1.21
ยอมรับ	49	100.00	77	98.72	65	97.01	54	100.00	245	98.79
เหตุผลที่ยอมรับ ($n_1=49, n_2=77, n_3=65, n_4=54$ และ $n_5=245$ ตามลำดับ)										
7.1 ขอค่าปรึกษาทั้งในโรงงาน										
และเรื่องส่วนตัวเมื่อจำเป็น	33	67.35	49	63.64	34	52.31	34	62.96	150	61.22
7.2 นำความคิดเห็นและข้อ										
เสนอแนะของท่านไปปฏิบัติ	9	18.37	21	27.27	15	23.08	22	40.74	67	27.35
7.3 เต็มใจทำงานร่วมกับท่าน	30	61.22	42	54.55	44	67.69	31	57.41	147	60.00

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี ปรากฏดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ในวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 54.44 ระบุว่า ผู้บริหาร ให้ความสำคัญเป็นกันเอง รองลงมา ร้อยละ 45.56 ระบุว่า ยอมรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ และร้อยละ 21.77 ระบุว่า เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน จะให้ความช่วยเหลือแนะนำในการแก้ปัญหาเป็นอย่างดี เมื่อจำแนกรายกลุ่ม รายการที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.82 ระบุว่า เพื่อน ร่วมงานมักให้ความร่วมมือเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตัวเอง รองลงมา ร้อยละ 35.89 ระบุว่า ร่วมมือและรับผิดชอบในการทำงาน และ ร้อยละ 4.44 ระบุว่า สามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เมื่อจำแนกรายกลุ่ม รายการที่มีผู้ระบุสูงสุด และ รองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

3. ปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.66 ระบุว่า ในการ ทำงานร่วมกับผู้บริหาร มีปัญหาเล็กน้อย แต่การทำงานก็ผ่านไปด้วยดี รองลงมา ร้อยละ 37.90 ระบุว่า ไม่มีปัญหา ทำงานร่วมกันได้ดี และร้อยละ 3.23 ระบุว่า มีปัญหามาก ทำงานร่วมกันไม่ได้ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้บริหารที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

4. ปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนอาจารย์

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ใหญ่ร้อยละ 61.29 ระบุว่าในการทำงานร่วมกับเพื่อนอาจารย์มีปัญหาบ้างเล็กน้อย แต่การทำงานก็ผ่านไปด้วยดี รองลงมา ร้อยละ 37.50 ระบุว่า ไม่มีปัญหา ทำงานร่วมกันได้ดี และ ร้อยละ 1.21 ระบุว่า มีปัญหามาก ทำงานร่วมกันไม่ได้ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนอาจารย์ที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

5. ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 89.52 ระบุว่าผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน ได้แก่เพื่อนอาจารย์ รองลงมา ร้อยละ 32.66 ได้แก่ หัวหน้าคณะวิชา และร้อยละ 31.45 ได้แก่ รองอธิการ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม รายการที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูเพชรบุรี ซึ่งรายการที่มีผู้ระบุรองลงมา ได้แก่ รองอธิการ ร้อยละ 37.31 และหัวหน้าคณะวิชา ร้อยละ 32.84

6. ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถ

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 91.13 ระบุว่า ผู้บริหารยอมรับในความรู้ ความสามารถ ที่เหลือ ร้อยละ 8.87 ระบุว่าไม่ยอมรับ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่ายอมรับมีมากกว่าไม่ยอมรับเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่ายอมรับ ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 64.60 ได้แก่ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่นำเสนอ รองลงมา ร้อยละ 43.36 ได้แก่ มอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ และร้อยละ 30.97 ได้แก่ระบุว่า ขอความเห็นในเรื่องที่ท่านมีความเชี่ยวชาญ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม

เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครู เพชรบุรี ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุรองลงมา ได้แก่ ขอความเห็นในเรื่องที่ท่านมีความเชี่ยวชาญ ร้อยละ 39.34 และมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ ร้อยละ 32.79

7. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 98.79 ระบุว่า เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถ ที่เหลือ ร้อยละ 1.21 ระบุว่าไม่ยอมรับ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่ายอมรับมีมากกว่าไม่ยอมรับ เหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่ายอมรับ ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 61.22 ได้แก่ ขอคำปรึกษาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เมื่อจำเป็น รองลงมา ร้อยละ 60.00 ได้แก่ เต็มใจทำงานร่วมกับท่านและ ร้อยละ 27.35 ได้แก่ นำความเห็นและข้อเสนอแนะของท่านไปปฏิบัติ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูเพชรบุรี ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ เต็มใจทำงานร่วมกับท่าน ร้อยละ 67.69

ตารางที่ 9 ธรรมเนียมในองค์การของอาจารย์ในสพววิทยาลัยทวารวดี

ธรรมเนียมในองค์การ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100

1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของวิทยาลัย

1.1 มีส่วนร่วมในการกำหนด

ทุกเรื่อง	-	-	2	2.56	2	2.99	-	-	4	1.61
-----------	---	---	---	------	---	------	---	---	---	------

1.2 มีส่วนร่วมในการกำหนด

บางเรื่อง	18	36.73	16	20.51	27	40.30	24	44.44	85	34.27
-----------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------

1.3 ไม่มีส่วนร่วม

	31	63.27	60	76.92	38	56.72	30	55.56	159	64.11
--	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	-----	-------

2. นโยบายในการบริหารส่วนใหญ่ของวิทยาลัย

พอใจ	12	24.49	30	38.46	25	37.31	16	29.63	83	33.47
------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------

ไม่พอใจ	37	75.51	48	61.54	42	62.69	38	70.37	165	66.53
---------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	-----	-------

เหตุผลที่ไม่พอใจ ($n_1=37, n_2=48, n_3=42, n_4=38$ และ $n_5=165$ ตามลำดับ)

2.1 นโยบายไม่ชัดเจน	9	24.32	15	31.25	20	47.62	15	39.47	59	35.76
---------------------	---	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------

2.2 นโยบายทำให้การปฏิบัติงาน

ไม่คล่องตัว	26	70.27	20	41.67	10	23.81	11	28.95	67	40.61
-------------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------

2.3 นโยบายมีการเปลี่ยนแปลง

เกินไป	2	5.41	6	12.50	17	40.48	12	31.58	37	22.42
--------	---	------	---	-------	----	-------	----	-------	----	-------

2.4 นโยบายไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติ	12	32.43	14	29.17	11	26.19	6	15.79	43	26.06
----------------------------------	----	-------	----	-------	----	-------	---	-------	----	-------

2.5 อื่น ๆ ได้แก่	2	5.41	-	-	1	2.38	1	2.63	4	2.42
-------------------	---	------	---	---	---	------	---	------	---	------

นโยบายถูกกำหนดโดยคน

กลุ่มเดียว	(2)	-	(1)	(1)	(4)
------------	-----	---	-----	-----	-----

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ธรรมเนียมในองค์การ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
ไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย										
อย่างจริงจัง	-		-		(1)		(1)		(2)	
3. การแสดงความคิดเห็นในการประชุมของวิทยาลัย										
มี	28	57.14	53	67.95	46	68.66	37	68.52	164	66.13
ไม่มี	21	42.86	25	32.05	21	31.34	17	31.48	84	33.87
เพราะ ($n_1=21, n_2=25, n_3=21, n_4=17$ และ $n_5=84$ ตามลำดับ)										
3.1 ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้										
แสดงความคิดเห็น	7	33.33	11	44.00	4	19.05	5	29.41	27	32.14
3.2 เพื่อนร่วมงานแสดงท่าที										
ไม่ยอมรับ	-	-	1	4.00	-	-	-	-	1	1.19
3.3 ระยะเวลาในการประชุมมีน้อย	8	38.10	15	60.00	17	80.95	11	64.71	51	60.71
3.4 เรื่องที่ประชุมไม่น่าสนใจ	9	42.86	10	40.00	9	42.86	4	23.53	32	38.10
4. เกณฑ์การประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์										
ไม่มี	29	59.18	44	56.41	58	86.57	31	57.41	162	65.32
มี	20	40.82	34	43.59	9	13.43	23	42.59	86	34.68
ได้แก่ ($n_1=20, n_2=34, n_3=9, n_4=23$ และ $n_5=86$ ตามลำดับ)										
4.1 แบบประเมินผลการ										
ปฏิบัติงานประจำปี	5	25.00	15	44.12	6	66.67	7	30.43	33	38.37
4.2 แบบประเมินผลการสอน										
โดยนักศึกษา	3	15.00	2	5.88	-	-	-	-	5	5.81

ตารางที่ 9 (ต่อ)

กรรมคุณของการ	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
4.3 ไม่ได้ระบุ	12	60.00	17	50.00	3	33.33	16	69.57	48	55.81
5. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ										
5.1 ให้ความสามารถ	18	36.73	43	55.13	27	40.30	25	46.30	113	45.56
5.2 ให้ความพอใจของผู้บริหาร	26	53.06	29	37.18	25	37.31	18	33.33	98	39.52
5.3 ใช้ระบบพรรคพวก	6	12.24	30	38.46	29	43.28	25	46.30	90	36.29
5.4 อื่น ๆ ได้แก่	7	14.29	4	5.13	3	4.48	3	5.56	17	6.85
ไม่ทราบแน่ชัด	(7)		(3)		(1)		(2)		(13)	
ใช้ปริมาณงาน	-		(1)		(2)		(1)		(4)	
6. การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล										
6.1 ไม่เคารพในสิทธิส่วนบุคคล										
บุคคล	8	16.33	19	24.36	12	17.91	10	18.52	49	19.76
6.2 ใต้เก็รคิกันโดยไมก้าวก้าย										
ในเรื่องส่วนตัว	36	73.47	58	74.36	51	76.12	42	77.78	187	75.40
6.3 อื่น ๆ ได้แก่	5	10.20	1	1.28	4	5.97	2	3.70	12	4.84
มีทั้งเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและ										
ไม่เคารพในสิทธิส่วนบุคคล (5)			(1)		-		-		(6)	
ไม่ทราบแน่ชัด	-		-		(4)		(2)		(6)	

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านธรรมเนียมในองค์การของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี ปรากฏดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.11 ระบุว่า ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของวิทยาลัย รองลงมาร้อยละ 34.27 ระบุว่า มีส่วนร่วมในการกำหนดบางเรื่อง และร้อยละ 1.61 ระบุว่ามีส่วนร่วมในการกำหนดทุกเรื่อง เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

2. นโยบายในการบริหารงานส่วนใหญ่ของวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.53 ระบุว่าไม่พอใจนโยบายในการบริหารงานส่วนใหญ่ของวิทยาลัย และร้อยละ 33.47 ระบุว่าพอใจ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่ไม่พอใจมีมากกว่าพอใจเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่ไม่พอใจ ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดคือ ร้อยละ 40.61 ได้แก่ นโยบายทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว รองลงมา ร้อยละ 35.76 ระบุว่า นโยบายไม่ชัดเจน และร้อยละ 26.06 ระบุว่านโยบายไม่เหมาะสมกับยุคสมัย เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครุเพชรบุรีและวิทยาลัยครุหมู่บ้านจอมบึง ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ นโยบายไม่ชัดเจน ร้อยละ 47.62 และร้อยละ 39.47 ตามลำดับ

3. การแสดงความคิดเห็นในการประชุมของวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.13 ระบุว่ามีการแสดงความคิดเห็นในการประชุมของวิทยาลัย ที่เหลือ ร้อยละ 33.87 ระบุว่าไม่มี เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่าการแสดงความคิดเห็นมากกว่าไม่มีเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่ามี ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดคือ ร้อยละ 60.71 ได้แก่ ระยะเวลาในการประชุมมีน้อย รองลงมา ร้อยละ 38.10 ระบุว่า เรื่องที่ประชุมไม่น่าสนใจ และร้อยละ 32.14 ระบุว่า ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครุกาญจนบุรี ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ เรื่องที่ประชุมไม่น่าสนใจ ร้อยละ 42.86

4. เกณฑ์การประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.32 ระบุว่าไม่มีเกณฑ์การประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ที่เหลือร้อยละ 34.68 ระบุว่า มี เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่าไม่มีมากกว่ามีเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่ามี ในภาพรวม เกณฑ์การประเมินผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือร้อยละ 38.37 ได้แก่ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี รองลงมา ร้อยละ 5.81 ระบุว่า แบบประเมินผลการสอนโดยนักศึกษา เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เกณฑ์การประเมินผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

5. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 45.56 ระบุว่า หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษใช้ความสามารถ รองลงมา ร้อยละ 39.52 ระบุว่า ใช้ความพอใจของผู้บริหาร และร้อยละ 36.29 ระบุว่า ใช้ระบบพรรคพวก

เมื่อจำแนกรายกลุ่ม หลักเกณฑ์ที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูกาญจนบุรี และวิทยาลัยครูเพชรบุรี ซึ่งหลักเกณฑ์ที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ ใช้ความพอใจของผู้บริหาร ร้อยละ 53.06 และใช้ระบบพรรคพวก ร้อยละ 43.28 ตามลำดับ

6. การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 75.40 ระบุว่า การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยการให้เกิดเกียรติกัน ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว รองลงมา ร้อยละ 19.76 ระบุว่า ไม่เคารพในสิทธิส่วนบุคคล เมื่อจำแนกรายกลุ่ม รายการที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่น	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
1. เวลาที่ให้กับครอบครัว										
เพียงพอ	43	87.76	56	71.79	51	76.12	39	72.22	189	76.21
ไม่เพียงพอ	6	12.24	22	28.21	16	23.88	15	27.78	59	23.79
เหตุผลที่ไม่เพียงพอ ($n_1=6, n_2=22, n_3=16, n_4=15$ และ $n_5=59$ ตามลำดับ)										
1.1 มีงานประจำมาก	6	100.00	17	77.27	14	87.50	10	66.67	47	79.66
1.2 ต้องหารายได้พิเศษ	-	-	7	31.82	2	12.50	6	40.00	15	25.42
1.3 ต้องช่วยงานสังคมเกิน										
ความจำเป็น	-	-	4	18.18	3	18.75	2	13.33	9	15.25
1.4 อื่น ๆ ได้แก่	-	-	2	9.09	-	-	1	6.67	3	5.08
ครอบครัวอยู่ต่างจังหวัด	-	-	(2)		-		(1)		(3)	
2. กิจกรรมนันทนาการที่วิทยาลัยจัดให้กับอาจารย์										
2.1 จัดแข่งขันกีฬาระหว่างอาจารย์										
ในคณะวิชาต่าง ๆ	8	16.33	17	21.79	12	17.91	9	16.67	46	18.55
2.2 จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เองใน										
โอกาสต่าง ๆ	47	95.92	16	20.51	58	86.57	49	90.74	170	68.55
2.3 จัดทัศนศึกษา	-	-	35	44.87	21	31.34	13	24.07	69	27.82

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่น	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100

3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการที่วิทยาลัย

จัดให้

มี 45 91.84 64 82.05 55 82.09 48 8.89 212 85.48

ไม่มี 4 8.16 14 17.95 12 17.91 6 11.11 36 14.52

เพราะ ($n_1=4, n_2=14, n_3=12, n_4=6$ และ $n_5=36$ ตามลำดับ)

3.1 ต้องทำงานหารายได้พิเศษ - - - - - - - - - -

3.2 กิจกรรมไม่น่าสนใจ 2 50.00 7 50.00 8 66.67 3 50.00 20 55.56

3.3 ไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรม 2 50.00 4 28.57 3 25.00 3 50.00 12 33.33

3.4 อื่น ๆ ได้แก่ - - 2 14.29 1 8.33 - - 3 8.33

ไม่มีเวลา - - (1) (1) - - (2)

มีที่พักไกล - - (1) - - (1)

4. การใช้เวลาว่าง

4.1 ศึกษาค้นคว้า 40 81.63 52 66.67 55 82.09 42 77.78 189 76.21

4.2 เขียนตำรา 18 36.73 28 35.90 38 56.72 16 29.63 100 40.32

4.3 ทำงานวิจัย 5 10.20 15 19.23 15 22.39 14 25.93 49 19.76

4.4 สัมภาษณ์กับเพื่อน 30 61.22 47 60.26 34 50.75 36 66.67 147 59.27

4.5 อยู่กับครอบครัว 32 65.31 56 71.79 46 68.66 35 64.81 169 68.15

4.6 ทำงานอดิเรก เช่น

ปลูกต้นไม้ ฯลฯ 31 63.27 43 55.13 37 55.22 37 68.52 148 59.68

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่น	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน $n_1=49$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_2=78$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_3=67$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_4=54$	ร้อยละ 100	จำนวน $n_5=248$	ร้อยละ 100
4.7 อื่น ๆ ได้แก่	4	8.16	3	3.85	2	2.99	7	12.96	16	6.45
คูโพรทัศน์ ภูเขาพนมศรี										
ฟังเพลง	(1)		(1)		-		(5)		(7)	
หารายได้พิเศษ	(3)		-		-		(1)		(4)	
ออกกำลังกาย	-		(1)		(2)		-		(3)	
ทัศนศึกษา	-		(1)		-		(1)		(2)	
5. การใช้เวลาไปในเรื่องการทำงาน ครอบครัวยุติธรรม และการใช้เวลาเป็นส่วนตัว										
พอใจ	40	81.63	61	78.21	57	85.07	38	70.37	196	79.03
ไม่พอใจ	9	18.37	17	21.79	10	14.93	16	29.63	52	20.97
เหตุผลที่ไม่พอใจ ($n_1=9, n_2=17, n_3=10, n_4=16$ และ $n_5=52$ ตามลำดับ)										
5.1 ใช้เวลาในการทำงานมาก										
เกินไป	6	66.67	9	52.94	7	70.00	10	62.50	32	61.54
5.2 ใช้เวลาช่วยงานสังคมมาก										
เกินไป	-	-	-	-	2	20.00	1	6.25	3	5.77
5.3 ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว										
อย่างเพียงพอ	2	22.22	6	35.29	4	40.00	7	43.75	19	36.54
5.4 ไม่มีเวลาเป็นของตนเอง	4	44.44	12	70.59	7	70.00	7	43.75	30	57.69

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต
งานกับชีวิตด้านอื่นของอาจารย์ ในสหวิทยาลัยทวารวดี ปรากฏดังนี้

1. เวลาที่มีให้กับครอบครัว

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.21 ระบุว่า มีเวลา
ให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ที่เหลือ ร้อยละ 23.79 ระบุว่า ไม่เพียงพอ
เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่าเพียงพอมีมากกว่าไม่เพียงพอเหมือนกับในภาพรวม
เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่เพียงพอ ในภาพรวม เหตุผลที่มี
ผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 79.66 ได้แก่ มีงานประจำมากเกินไป รองลงมา
ร้อยละ 25.42 ได้แก่ ต้องหารายได้พิเศษ และร้อยละ 15.25 ระบุว่าต้อง
ช่วยงานสังคมเกินความจำเป็น เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุดและ
รองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

2. กิจกรรมนันทนาการที่วิทยาลัยจัดให้กับอาจารย์

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 68.55 ระบุว่า กิจกรรม
นันทนาการที่วิทยาลัยจัดให้กับอาจารย์ ได้แก่ จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ระหว่างเพื่อน
ร่วมงานเนื่องในโอกาสต่าง ๆ รองลงมา ร้อยละ 27.82 ได้แก่ จัดทัศนศึกษา
และ ร้อยละ 18.55 ได้แก่ จัดแข่งกีฬาระหว่างอาจารย์ในคณะวิชาต่าง ๆ เมื่อ
จำแนกรายกลุ่ม กิจกรรมนันทนาการที่ผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับใน
ภาพรวม

3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการที่วิทยาลัยจัดให้

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 85.48 ระบุว่า มี
ส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการที่วิทยาลัยจัดให้ ที่เหลือ ร้อยละ 14.52 ระบุว่า
ไม่มี เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่เห็นว่ามีมากกว่าไม่มีเหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เห็นว่าไม่มี ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 55.56 ได้แก่ กิจกรรมที่ไม่น่าสนใจ รองลงมา ร้อยละ 33.33 ได้แก่ ไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรม และร้อยละ 8.33 ได้แก่ อื่น ๆ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

4. การใช้เวลาว่าง

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.21 ระบุว่า ใช้เวลาว่างเพื่อศึกษาค้นคว้า รองลงมา ร้อยละ 68.15 ระบุว่า อยู่กับครอบครัว และร้อยละ 59.68 ระบุว่า ทำงานอดิเรก เมื่อจำแนกรายกลุ่ม การใช้เวลาว่างที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครุนครปฐม ซึ่งรายการที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ อยู่กับครอบครัว ร้อยละ 71.79

5. การใช้เวลาไปในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคมและการมีเวลาเป็นส่วนตัว

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.03 ระบุว่าพอใจที่เหลือ ร้อยละ 20.97 ระบุว่าไม่พอใจ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ผู้ที่ระบุว่าพอใจมีมากกว่าไม่พอใจ เหมือนกับในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่ระบุว่าไม่พอใจ ในภาพรวม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด คือ ร้อยละ 61.54 ได้แก่ ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป รองลงมา ร้อยละ 57.69 ได้แก่ ไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง และร้อยละ 36.54 ได้แก่ ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครุนครปฐม ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ ไม่มีเวลาเป็นของตนเอง ร้อยละ 70.59

ตารางที่ 11 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี

การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
1. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน										
1.1 จัดอบรมวิชาชีพระยะสั้น	6	12.24	9	11.54	13	19.40	8	14.81	36	14.51
1.2 เป็นวิทยากรบรรยาย เกี่ยวกับวิชาการ	21	42.86	27	34.62	37	55.22	28	51.85	113	45.56
1.3 เป็นกรรมการในกิจกรรม ต่าง ๆ ของชุมชนจัดขึ้น	19	38.78	29	37.18	37	55.22	24	44.44	109	43.95
1.4 อื่น ๆ ได้แก่	12	24.49	23	29.49	6	8.96	9	16.67	50	20.16
ไม่มีส่วนร่วม	(7)		(17)		(4)		(7)		(35)	
เข้าร่วมกิจกรรมด้วย	(4)		(6)		(1)		(2)		(13)	
เป็นที่ปรึกษา	(1)		-		(1)		-		(2)	
2. รูปแบบกิจกรรมของชุมชนที่เข้าไปมีส่วนร่วม										
2.1 กิจกรรมทางวิชาการ	38	77.55	62	79.49	59	88.06	40	74.07	199	80.24
2.2 กิจกรรมเกี่ยวกับศาสนา	17	34.69	22	28.21	21	31.34	19	35.19	79	31.85
2.3 กิจกรรมเกี่ยวกับ ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย	13	26.53	21	26.92	23	34.33	25	46.30	82	33.06
2.4 กิจกรรมเกี่ยวกับประชาธิปไตย	8	16.33	5	6.41	9	13.43	10	18.52	32	12.90
2.5 กิจกรรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	10	20.41	10	12.82	20	29.85	17	31.48	57	22.98
2.6 อื่น ๆ ได้แก่	7	14.29	19	24.36	4	5.97	7	12.96	37	14.92
ไม่มี	(7)		(19)		(4)		(7)		(37)	

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การเกิดข้อสัมพันธ์กับสังคม	วิทยาลัยครู									
	กาฬจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100

3. ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับวิทยาลัย

3.1 ชุมชนให้การยอมรับนับถือ

บุคลากรของวิทยาลัย	25	51.02	60	76.92	50	74.63	49	90.74	184	74.19
--------------------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	-----	-------

3.2 ชุมชนให้ความสนใจเข้าร่วม

กิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้น	19	38.78	48	61.54	31	46.27	27	50.00	125	50.40
---------------------------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	-----	-------

3.3 ชุมชนเต็มใจให้ความ

ช่วยเหลือวิทยาลัย	13	26.53	38	48.72	24	35.82	27	50.00	102	41.13
-------------------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	-----	-------

3.4 ชุมชนมีความขัดแย้งกับ

วิทยาลัย	2	4.08	-	-	-	-	3	5.56	5	2.02
----------	---	------	---	---	---	---	---	------	---	------

3.5 ชุมชนไม่ให้ความร่วมมือกับ

วิทยาลัย	7	14.29	2	2.56	2	2.99	5	9.26	16	6.45
----------	---	-------	---	------	---	------	---	------	----	------

3.6 อื่น ๆ ได้แก่

ชุมชนไม่ให้ความสนใจที่เข้า										
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ร่วมกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้น (3)			-		(4)		-		(7)	
-----------------------------------	--	--	---	--	-----	--	---	--	-----	--

วิทยาลัยไม่ให้ความสนใจ										
------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

กับชุมชน	(1)		-		-		(1)		(2)	
----------	-----	--	---	--	---	--	-----	--	-----	--

ไม่มีความสัมพันธ์กัน	-		(1)		-		-		(1)	
----------------------	---	--	-----	--	---	--	---	--	-----	--

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
4. บุคคลในชุมชนให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่วิทยาลัยจัดขึ้น										
4.1 ให้ความร่วมมือเฉพาะ										
กิจกรรมที่สนใจ	31	63.27	66	84.62	58	86.57	43	79.63	198	79.84
4.2 ไม่ให้ความร่วมมือ	10	20.41	8	10.26	5	7.46	6	11.11	29	11.69
4.3 อื่น ๆ ได้แก่	8	16.33	4	5.13	4	5.97	5	9.26	21	8.47
ให้ความร่วมมือทุกกิจกรรม (8)			(4)		(4)		(5)		(21)	
5. บุคคลทั่วไปในสังคมให้การยกย่องการเป็นอาจารย์ในวิทยาลัย										
5.1 ยกย่องมากกว่าบุคคลใน										
อาชีพอื่น	14	28.57	25	32.05	22	32.84	26	48.15	87	35.08
5.2 ยกย่องเท่ากับบุคคลในอาชีพอื่น	33	67.35	49	62.82	43	64.18	25	46.30	150	60.48
5.3 ยกย่องน้อยกว่าบุคคลในอาชีพอื่น	-	-	1	1.28	2	2.99	-	-	3	1.21
5.4 อื่น ๆ ได้แก่	2	4.08	3	3.85	-	-	2	5.56	8	3.23
ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล	(2)		-		-		-		(2)	
ไม่ทราบแน่ชัด	-		(3)		-		(3)		(6)	

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ กับสังคมของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี ปรากฏดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 45.56 ระบุว่ามีส่วนร่วม ในกิจกรรมของชุมชน โดยการเป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับวิชาการ รองลงมา ร้อยละ 43.95 ได้แก่ เป็นกรรมการในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชุมชนจัดขึ้น และร้อยละ 14.51 ได้แก่ จัดอบรมวิชาที่พระยะสัน เมื่อจำแนกรายกลุ่ม เหตุผลที่มีผู้ระบุ สูงสุดและรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครุนครปฐม กิจกรรม ที่มีส่วนร่วมซึ่งมีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ เป็นกรรมการในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชุมชนจัดขึ้น ร้อยละ 37.18

2. รูปแบบกิจกรรมของชุมชนที่เข้าไปมีส่วนร่วม

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 80.24 ระบุว่า กิจกรรม ของชุมชนที่เข้าไปมีส่วนร่วม ได้แก่ กิจกรรมทางวิชาการ รองลงมา ร้อยละ 33.06 ได้แก่ กิจกรรมเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีไทย และร้อยละ 31.85 ได้แก่ กิจกรรมเกี่ยวกับศาสนา เมื่อจำแนกรายกลุ่ม กิจกรรมที่มีผู้ระบุสูงสุด และ รองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 74.19 ระบุว่าชุมชน ให้ความสำคัญกับระดับบุคคลากรของวิทยาลัย รองลงมา ร้อยละ 50.40 ระบุว่า ชุมชนให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้น และ ร้อยละ 41.13 ระบุว่า ชุมชนเต็มใจให้ความช่วยเหลือวิทยาลัย เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ความสัมพันธ์ ระหว่างชุมชนกับวิทยาลัยที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

4. บุคคลในชุมชนให้ความร่วมมือในกิจกรรม เพื่อสังคมที่วิทยาลัยจัดขึ้น

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 79.84 ระบุว่าบุคคลในชุมชนให้ความร่วมมือเฉพาะกิจกรรมที่สนใจ รองลงมา ร้อยละ 11.69 ระบุว่าไม่ให้ความร่วมมือ และร้อยละ 8.47 ระบุว่า อื่น ๆ เมื่อจำแนกรายกลุ่มรายการที่มีผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม

5. บุคคลทั่วไปในสังคมให้การยกย่องการ เป็นอาจารย์ในวิทยาลัย

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.48 ระบุว่าบุคคลทั่วไปในสังคมให้การยกย่องเท่ากับบุคคลในอาชีพอื่น รองลงมา ร้อยละ 35.08 ระบุว่า ยกย่องมากกว่าบุคคลในอาชีพอื่น และร้อยละ 1.21 ระบุว่ายกย่องน้อยกว่าบุคคลในอาชีพอื่น เมื่อจำแนกรายกลุ่ม รายการที่มีผู้ระบุสูงสุดและรองลงมา เหมือนกับในภาพรวม

ตารางที่ 12 ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในส่ววิทยาลัยครูทวารวดี

คุณภาพชีวิตการทำงาน	วิทยาลัยครู									
	กาญจนบุรี		นครปฐม		เพชรบุรี		หมู่บ้านจอมบึง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=49$	100	$n_2=78$	100	$n_3=67$	100	$n_4=54$	100	$n_5=248$	100
ดีมาก	-	-	2	2.56	-	-	4	7.41	6	2.42
ดี	20	40.82	39	50.00	48	71.64	24	44.44	131	52.82
ปานกลาง	26	53.06	26	33.33	16	23.88	20	37.04	88	35.48
ต้องปรับปรุง	3	6.12	11	14.10	3	4.48	6	11.11	23	9.27

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี ในภาพรวมปรากฏดังนี้

โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.82 ระบุว่า คุณภาพ
ชีวิตการทำงานดี รองลงมา ร้อยละ 35.48 ระบุว่า ปานกลาง และร้อยละ
9.27 ระบุว่า ต้องปรับปรุง เมื่อจำแนกรายกลุ่ม คุณภาพชีวิตการทำงานที่มี
ผู้ระบุสูงสุด และรองลงมาเหมือนกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครุกาญจนบุรี
ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผู้ระบุสูงสุด ได้แก่ ปานกลาง ร้อยละ 53.06

ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ใน
สหวิทยาลัยทวารวดี

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
 - 1.1 ควรให้เงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนหรือเทียบเท่ารัฐวิสาหกิจ (6)
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.1 ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนาวิทยาลัย (14)
 - 2.2 ควรปรับปรุงเรื่องความสะดวกสบายของอาหาร ร้านอาหาร ห้องน้ำ และอาคารเรียน (11)
 - 2.3 ควรจัดให้มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี (7)
 - 2.4 ควรมีการตรวจสอบสุขภาพของอาจารย์เป็นประจำทุกปี (5)
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
 - 3.1 ส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ (13)
 - 3.2 ควรเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ เช่น ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า สนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา (10)
 - 3.3 ควรให้อาจารย์ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ (10)
 - 3.5 ควรจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (1)
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - 4.1 ควรจัดสวัสดิการและบริการด้านต่าง ๆ ให้อาจารย์อย่างเพียงพอ (34)
 - 4.2 การทำงานควรมีระบบและบรรลุเป้าหมาย (7)
 - 4.3 ควรมีการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์ (6)
 - 4.4 ควรมีการประชาสัมพันธ์บทบาทและหน้าที่ของสถาบันราชภัฏ (6)

- 4.5 ควรมีบริการรถยนต์รับส่งอาจารย์และบุตร (5)
- 4.6 ควรจัดหาบุคลากรด้านธุรการและด้านอื่น ๆ เพื่อแบ่งเบาภาระของอาจารย์ (4)
- 4.7 ควรจัดสวัสดิการเรื่องโทรศัพท์ภายใน (3)
- 4.8 ควรมีปั้มน้ำมันในวิทยาลัยเพื่อบริการอาจารย์ (1)
- 5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม
 - 5.1 ผู้บริการควรมีประชาธิปไตยในการบริหารงานและเข้าใจสถานภาพของอาจารย์ (17)
 - 5.2 บุคลากรในวิทยาลัยควรมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (9)
 - 5.3 ในการทำงานร่วมกัน ควรรับฟังคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน (9)
 - 5.4 ผู้บริหารควรมีความสามารถ และมีคุณธรรมเพื่อพัฒนาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้า (4)
 - 5.5 ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ (4)
 - 5.6 อาจารย์ควรมีความรู้สึที่ดีต่อผู้บริหาร (1)
- 6. ธรรมเนียมในองค์การ
 - 6.1 ควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและเป็นธรรม (6)
 - 6.2 ควรจัดให้มีการประเมินการสอนของอาจารย์เพื่อให้เกิดคุณภาพมากขึ้น (4)
 - 6.3 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ควรให้มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด (4)
 - 6.4 การประชุมของวิทยาลัยควรมีเวลาให้อาจารย์ได้เสนอแนะในที่ประชุม (1)
 - 6.5 ควรมีการสรรหาผู้บริหารทุกระดับ (1)

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
 - 7.1 ควรจัดกิจกรรมนันทนาการระหว่างอาจารย์ให้มากขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (10)
 - 7.2 ควรให้อาจารย์มีเวลาพักผ่อนโดยหยุดสอนในวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ (3)
 - 7.3 ควรมีความรับผิดชอบต่องานและครอบครัว (1)
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม
 - 8.1 ควรให้วิทยาลัยบริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน (3)
 - 8.2 ควรจัดห้องสมุดให้เป็นแหล่งวิชาการของชุมชน (3)
9. ด้านอื่น ๆ
 - 9.1 ควรยกย่องบุคคลที่มีคุณธรรมอย่างจริงจังเพื่อเป็นแบบอย่าง (4)
 - 9.2 ควรสร้างค่านิยมทางด้านวิชาการและให้รางวัลที่มีคุณค่า (3)
 - 9.3 รัฐบาล ควรจัดสรรงบประมาณให้เท่ากับมหาวิทยาลัย (2)
 - 9.4 อาจารย์ควรปรับปรุงการใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ (1)
 - 9.5 ควรกระจายโอกาสและความเสมอภาคด้านต่าง ๆ ไปสู่ทุกภาควิชา (1)