

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเสนอในบทนี้ กรอบกลุ่มเรื่องสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการทบทวนวิจัยในงานของอาจารย์วิทยานิพนธ์ที่มหาวิทยาลัยสุโขทัย ความมุ่งหมายที่ได้ตั้งเอาไว้

1. สภาพภาพของกลุ่มตัวอย่าง

1. เพศ

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงเพศของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่าในจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ 507 คน เป็นชาย 218 คน(42.99 %) และเป็นหญิง 289 คน(57.01 %) อัตราส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชายกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหญิง = 4 : 5 (ประชากรจริง ชาย : หญิง = 4 : 5)

ตารางที่ 3
เพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	218	42.99
หญิง	289	57.01
รวม	507	100

2. อายุ

ตารางที่ 4 เป็นข้อมูลแสดงให้เห็นถึงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่า อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างคือ 33.17 ปี ส่วนมากจะมีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี (50.69% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด) รองลงมาคืออายุระหว่าง 20 - 29 ปี (37.08 %) การกระจายอายุทั้งเพศชายและหญิง ไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากอาจารย์ในวัยอายุ 20 - 29 ปี จะเห็นว่าอาจารย์หญิงมีมากกว่าอาจารย์ชาย อัตราส่วนของอาจารย์หญิงและชายวัย 20 - 29 ปี จะเป็น 2 : 1

ตารางที่ 4
อายุของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	อายุ (ปี)								รวม
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	
ชาย	21	47	64	58	15	6	3	4	218
หญิง	49	71	65	70	20	12	2	-	289
ร้อยละ	13.81	23.27	25.44	25.25	6.90	3.55	.99	.79	100

3. อายุราชการ

ตารางที่ 5 แสดงให้เห็นเกี่ยวกับอายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งปรากฏว่าส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 6 - 10 ปี (37.08 %) รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี (24.46 %) และ 11 - 15 ปี (24.46 %) และจำนวนบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จะลดลงตามลำดับ ส่วนการกระจายอายุราชการระหว่างเพศโดยทั่วไป ไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากอายุราชการระหว่าง 1 - 10 ปี จะมีเพศหญิงมากกว่าเพศชายเป็นอัตราส่วน 2 : 1

ตารางที่ 5
อายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	อายุราชการ								รวม
	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	30-35	36-40	
ชาย	51	72	66	13	10	2	3	1	218
หญิง	73	116	58	26	7	7	2	-	289
รวม	124	118	124	39	17	9	5	1	507
ร้อยละ	24.46	37.08	24.46	9.67	3.35	1.78	.99	.20	100

4. ระยะเวลาปฏิบัติราชการของ ข้าราชการชั้น ๓

ตารางที่ 6 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติราชการของ ข้าราชการชั้น ๓ ซึ่งปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (45.56 %) มีระยะเวลาปฏิบัติราชการอยู่ระหว่างเวลา 1 - 5 ปี รองลงมาอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี (29.19 %) และลดลงตามลำดับเมื่อระยะเวลาเพิ่มขึ้น ส่วนการกระจายของระยะเวลาระหว่างชายหญิง ไม่แตกต่างกันมากนัก

ตารางที่ 6
ระยะเวลาปฏิบัติราชการอยู่ ณ สถานศึกษานั้น ๆ

เพศ	ระยะเวลาปฏิบัติราชการ							รวม
	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	
ชาย	95	64	49	5	2	1	2	218
หญิง	136	84	49	13	6	1	-	289
รวม	231	148	98	18	8	2	2	507
ร้อยละ	45.56	29.19	19.33	3.55	1.58	.39	.39	100

5. วุฒิเมื่อเริ่มเข้ารับราชการ

ตารางที่ 7 แสดงวุฒิของกลุ่มตัวอย่างเมื่อเริ่มเข้ารับราชการในสถานศึกษา กรมการฝึกหัดครู ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 66.86 ใ้รับปริญญาตรีในประเทศ นอกนั้นมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 29.78 ปริญญาโทในประเทศร้อยละ 0.79 ปริญญาโทต่างประเทศร้อยละ 0.79 ประกาศนียบัตรชั้นสูงวิชาเฉพาะ ซึ่งสูงกว่าปริญญาตรี แต่ไม่ถึงระดับปริญญาโท มีร้อยละ 1.78 ส่วนวุฒิปริญญาตรีต่างประเทศไม่มีเลย แสดงว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ที่เริ่มเข้ารับราชการในกรมการฝึกหัดครู เมื่อได้วุฒิปริญญาตรีแล้ว รองลงมาคือวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 7
วุฒิของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อเริ่มเข้ารับราชการ
ในสถานศึกษา กรมการศึกษาดู

เพศ	วุฒิ						รวม
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี ในประเทศ	ปริญญาตรี ต่างประเทศ	ป. วิชาเฉพาะ ชั้นสูง	ปริญญาโท ในประเทศ	ปริญญาโท ต่างประเทศ	
ชาย	71	139	—	4	—	4	218
หญิง	80	200	—	5	4	—	289
รวม	151	339	—	9	4	4	507
ร้อยละ	29.78	66.86	—	1.78	.79	.79	100

6. วุฒิสุงสุดในปัจจุบัน

ตารางที่ 8 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับวุฒิสุงสุดของกลุ่มตัวอย่างในปัจจุบัน ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีได้เรียนสูงขึ้นเป็นจำนวนมาก ถึงร้อยละ 69.53 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒินี้ก็มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพิ่มเติมเป็นบางส่วน ซึ่งจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่ของผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อปริญญาตรีในประเทศ และส่วนใหญ่ของผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อปริญญาโทต่างประเทศและในประเทศ

ตารางที่ 8
วุฒิสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างในปัจจุบัน

เพศ	วุฒิ						รวม
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี ในประเทศ	ปริญญาตรี ต่างประเทศ	ป.วิชาเฉพาะ ชั้นสูง	ปริญญาโท ในประเทศ	ปริญญาโท ต่างประเทศ	
ชาย	25	158	1	6	10	18	218
หญิง	21	215	1	5	17	30	289
รวม	46	373	2	11	27	48	507
ร้อยละ	9.07	73.74	.39	2.17	5.33	9.30	100

7. ชั้นข้าราชการ

ตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 51.47 เป็นข้าราชการชั้นโท รองลงมาเป็นข้าราชการชั้นตรี (35.88 %) ที่จำนวนน้อยในกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการชั้นเอก (12.61%) อัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ชั้นตรี : โท : เอก คือ 7 : 10 : 2 (อัตราส่วนของประชากรจริงของชั้นตรี : โท : เอก คือ 7 : 9 : 2)

ตารางที่ 9
ชั้นข้าราชการของกลุ่มตัวอย่าง

ชั้นข้าราชการ	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
ตรี	69	113	182	35.88
โท	115	146	261	51.47
เอก	34	30	64	12.61
รวม	218	289	507	100

8. ตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 10 แสดงหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่าผู้ที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำ
วิทยามีร้อยละ 78.30 เป็นหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าหมวดวิชา ร้อยละ 19.92 เป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่
หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ ร้อยละ 1.78

ตารางที่ 10
ตำแหน่งหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งหน้าที่	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่	7	2	9	1.78
หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าหมวดวิชา	50	51	101	19.92
อาจารย์	161	236	397	78.30
รวม	218	289	507	100

9. สถานะสมรส

ตารางที่ 11 แสดงสถานะสมรสของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่าอาจารย์ส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว
ร้อยละ 53.84 สำหรับอาจารย์ที่ยังไม่แต่งงานมีร้อยละ 46.15 ในจำนวนนี้ปรากฏว่าเป็นอาจารย์หญิงยังไม่
แต่งงานเสียร้อยละ 32.15

ตารางที่ 11
สถานะสมรสของกลุ่มตัวอย่าง



สถานะสมรส	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
โสด	71	163	234	46.15
แต่งงาน	147	126	273	53.84
รวม	218	289	507	100

10. บุคคลในอุปการะ

ตารางที่ 12 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในอุปการะ (บุตร พ่อแม่ ตาตืหรือผู้อื่น) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (32.34 %) ของอุปการะ 1 - 2 คน รองลงมา มีร้อยละ 26.25 ของอุปการะ 3 - 4 คน และร้อยละ 26.03 ไม่มีคนในอุปการะ สำหรับผู้ที่คงอุปการะคนมากกว่า 5 คนขึ้นไป มีร้อยละ 15.38 นอกจากนี้ข้อมูลยังแสดงให้เห็นว่าอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 73.97 มีหน้าที่คงอุปการะบุคคลอื่น ส่วนอาจารย์ที่ไม่มีการคงอุปการะคนอื่นมีเพียงร้อยละ 26.03

ตารางที่ 12
แสดงจำนวนบุคคลในอุปการะ

บุคคลในอุปการะ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	131	26.03
1 - 2 คน	164	32.34
3 - 4 คน	133	26.25
มากกว่า 5 คน	78	15.38
รวม	507	100

11. ที่อยู่อาศัย

ตารางที่ 13 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของอาจารย์ผู้ตอบแบบสำรวจ ปรากฏว่าอาจารย์ส่วนใหญ่อาศัยอยู่บ้านพักของทางราชการ มีจำนวนร้อยละ 36.88 อยู่หอพักของวิทยาลัย มีจำนวนร้อยละ 18.73 นอกจากนี้มีอู่ขายของตนเองจำนวนร้อยละ 20.90 อยู่บ้านเช่าโดยได้เบ็ดเตล็ดเช่า ร้อยละ 11.04 อยู่บ้านเช่าโดยไม่ได้เบ็ดเตล็ดเช่าร้อยละ 6.70 และอาศัยอยู่บ้านญาติจำนวนร้อยละ 5.71 นอกจากนี้ข้อมูลยังแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ร้อยละ 66.69 ได้รับความบริการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยจากทางราชการ อาจารย์อีกส่วนหนึ่งร้อยละ 33.36 อยู่อาศัยในบ้านของตนเอง บ้านญาติ และบ้านเช่าโดยไม่ได้เบ็ดเตล็ดเช่า

ตารางที่ 13
ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

ที่อยู่อาศัย	จำนวน	ร้อยละ
บ้านพักของทางราชการ	187	36.88
หอพักวิทยาลัย	95	18.73
บ้านของตนเอง	106	20.90
บ้านเช่าโดยได้เบ็ดเตล็ดเช่า	56	11.04
บ้านเช่าโดยไม่ได้เบ็ดเตล็ดเช่า	34	6.70
บ้านญาติ	29	5.71
รวม	507	100

2. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ส่วนรวม

เพื่อที่จะชี้ให้เห็นว่า สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์เป็นสองลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะที่หนึ่งเสนอเป็นตารางคะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อ (Items) ตามรายชื่อ ลักษณะที่สองเสนอผลการวิเคราะห์โดยหักคะแนนมาตรฐานของแต่ละข้อทดสอบย่อย (Subtests)

1. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมตามรายชื่อ

สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ส่วนรวมในลักษณะที่หนึ่งนี้ เป็นความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจข้อความแต่ละข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยเพื่อแสดงระดับความพอใจตามเกณฑ์ที่ตั้งเอาไว้ ได้แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับความเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ ในตารางที่ 14 - 20 และเรียงลำดับตามหมายเลขข้อในแบบสำรวจฉบับจริง ดังนี้

ตารางที่ 14,	ข้อ 1 - 18	ความเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน
ตารางที่ 15,	ข้อ 19 - 29	ความเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
ตารางที่ 16,	ข้อ 30 - 41	ความเห็นเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา
ตารางที่ 17,	ข้อ 42 - 51	ความเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ
ตารางที่ 18,	ข้อ 52 - 59	ความเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า
ตารางที่ 19,	ข้อ 60 - 66	ความเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย
ตารางที่ 20,	ข้อ 67 - 75	ความเห็นเกี่ยวกับศักดิ์ศรีของอาชีพ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแต่ละข้อประกอบด้วยคะแนนเฉลี่ยตามรายชื่อไว้ด้วย เพื่อจะได้เห็นการกระจายของค่าตอบดังกล่าวนี้ขึ้น.

ก. สภาพความพึงพอใจในสภาพการทำงาน

ตารางที่ ๑๕
ความเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับ	\bar{x}	ระดับ คะแนน	จริง อย่างยิ่ง %	จริง %	ไม่ แน่ใจ %	ไม่จริง %	ไม่จริง อย่างยิ่ง %
1	การเตรียมการสอนประจำวันทุกวิชา	2.90	กลาง	30.17	47.33	8.09	11.25	3.15
2	การตรวจแบบฝึกหัดและการบ้าน	2.95	กลาง	40.63	41.22	6.11	9.07	2.95
3	ความพอใจช่วยเหลือกิจกรรม นักเรียน	2.86	กลาง	27.42	51.87	11.83	5.71	3.15
4	การยอมรับความประพฤตินักเรียน	3.01	สูง	33.33	47.73	8.67	7.88	2.36
5	การช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้า	2.53	กลาง	13.01	53.25	14.79	12.22	6.70
6	การเฝ้าสอนตรงตามวิชาเอกที่ เรียนมา	2.88	กลาง	40.43	30.59	8.48	16.17	4.33
7	การสอนทันหลักสูตรของแต่ละภาค เรียน	2.73	กลาง	25.04	44.18	14.99	10.45	5.32
8	ความเป็นห่วงสุภาพอ่อนเนื่องมา จากงานสอน	2.02	กลาง	14.00	27.41	13.01	32.93	12.62
9	ความพอใจในสภาพการทำงานใน ปัจจุบัน	2.57	กลาง	16.56	48.71	16.56	12.62	5/52
10	การมีโต๊ะทำงานใช้เป็นส่วนตัว	3.28	สูง	54.83	32.34	2.16	6.70	3.94
11	ความพอใจห้องพักซึ่งใช้เป็นที่นั่ง ทำงาน	2.24	กลาง	16.76	35.70	16.76	20.90	9.86
12	ความพอใจในการบริการเครื่องใช้ สอย	1.67	ต่ำ	5.91	26.62	13.80	36.68	16.96
13	ความคองการทำงานในสถาบัน ส่วนกลาง	2.07	กลาง	21.49	18.73	15.58	20.51	23.66
14	ห้องเรียนอยู่ในสภาพสะดวกและ เหมาะสม	1.64	ต่ำ	6.50	26.33	18.66	34.31	14.20
15	ความพอใจในชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์	2.48	กลาง	18.14	45.36	12.82	14.20	9.46
16	ความพอใจลักษณะชั่วโมงสอน	2.59	กลาง	27.61	35.70	14.00	14.20	8.46
17	จำนวนชั่วโมงสอนระหว่าง ๑๑๓-๑๓๓	2.67	กลาง	23.27	43.78	14.79	13.60	4.53
18	จำนวนชั่วโมงสอนของหัวหน้าหมวด วิชามีน้อย	2.06	กลาง	17.37	20.71	23.07	29.19	9.66

หมายเหตุ : \bar{x} = คะแนนเฉลี่ย, 3.01-4.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยสูง,
2.01-3.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยปานกลาง, 1.00-2.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำ.
ความเห็นเฉพาะอาจารย์ในวิทยาลัยครูสวนภูมิพิทักษ์เกี่ยวกับข้อนี้เป็น \bar{x} = 1.63 (ต่ำ)
ความเห็นของอาจารย์ในวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานีเป็น \bar{x} = 3.36 (สูง)

จากข้อมูลในตารางที่ 14 ปรากฏว่าระดับคะแนนเฉลี่ยในข้อต่างๆ ของเรื่องสภาพการจ้างงาน อยู่ในระดัณกลางเป็นส่วนใหญ่ จะมีคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำและสูงเป็นส่วนน้อย จึงแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ มีความพึงพอใจพอสมควรเกี่ยวกับการเตรียมการสอน การตรวจแบบฝึกหัด การช่วยเหลือกิจกรรมนักเรียน การช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้า ความพอใจเกี่ยวกับสุขภาพอันเนื่องมาจากการสอน ความพอใจห้องพัก จำนวนชั่วโมงสอน ลักษณะชั่วโมงสอน วิชาที่สอน และสภาพการจ้างงาน เกี่ยวกับชั่วโมงสอนของหัวหน้าหมวดวิชานั้น อยู่ในลักษณะความพอใจทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายหัวหน้าหมวดวิชาและอาจารย์ประจำวิชา นอกจากนี้ อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าจำนวนชั่วโมงสอนของอาจารย์วิทยาลัยครูควรอยู่ระหว่าง 13 - 17 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เรื่องที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงมีอยู่สองเรื่อง คือ ความพอใจเกี่ยวกับการอบรมความประพฤติของนักเรียนทุกครั้งที่มีโอกาส และความพอใจเกี่ยวกับกรรมวิธีทำงานไรเช่นส่วนตัว ซึ่งจะเห็นได้จากจำนวนร้อยละของผู้ตอบ จริงบ้างปึงและจริง มีจำนวนสูงกว่าข้ออื่นๆทุกข้อในเรื่องนี้ กล่าวคือ ผู้ตอบส่วนใหญ่ร้อยละ 81.06 ฝึกอบรมความประพฤตินักเรียนอยู่เสมอ ผู้ตอบร้อยละ 10.24 ไม่ ฝึกอบรมความประพฤตินักเรียน และผู้ตอบร้อยละ 8.67 ตอบไม่แน่ใจว่าตน ฝึกอบรมความประพฤตินักเรียนทุกครั้งที่มีโอกาสหรือไม่ เกี่ยวกับการมีโต๊ะทำงานไรเป็นส่วนตัว ปรากฏว่าผู้ตอบส่วนใหญ่มีโต๊ะทำงานไรได้ถึงร้อยละ 87.17 ผู้ตอบร้อยละ 10.64 ไม่มีโต๊ะทำงานไร และผู้ตอบร้อยละ 2.16 ตอบไม่แน่ใจในเรื่องนี้

เรื่องที่ระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำ ซึ่งแสดงถึงความ ไม่พอใจต่อเรื่องนั้น ได้แก่การบริการเครื่องใช้สอยและวัสดุในการสอน ความสะอาดและความเหมาะสมของห้องเรียน ผู้ตอบร้อยละ 53.54 ไม่พอใจเกี่ยวกับการบริการ เครื่องใช้สอยและวัสดุในการสอน ผู้ตอบร้อยละ 32.53 มีความพอใจ และผู้ตอบร้อยละ 13.80 ตอบไม่แน่ใจว่าตนเองมีความพอใจเกี่ยวกับบริการ เครื่องใช้สอยและวัสดุในการสอนหรือไม่

ความเห็นที่ระดับคะแนนแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด คือ ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องความต่องกรทำงานในสถานศึกษาฝึกหัดครูส่วนกลาง อาจารย์ในส่วนกลางจะมีความต่องกรในเรื่องนี้มาก และต่องกรทำงานในส่วนกลางต่อไป ส่วนอาจารย์ที่อยู่ในส่วนภูมิภาคไม่มีความต่องกรที่จะทำงานในส่วนกลาง จึงแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ต่างก็มีความพึงพอใจในสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติราชการอยู่ และอาจจะมีเพียงส่วนน้อยที่ต่องกร เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

จ. สภาพความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 15
ความเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับ	\bar{x}	ระดับคะแนน	จริง อย่างยิ่ง %	จริง %	ไม่ แน่ใจ %	ไม่ จริง %	ไม่จริง อย่างยิ่ง %
19	การทำงานร่วมกันอย่างสนุกสนานของ อาจารย์ส่วนใหญ่	1.94	ต่ำ	9.27	27.81	21.89	29.98	11.04
20	ความเป็นอยู่ของอาจารย์โดยทั่วไปแบ่งแยก กัน	1.71	ต่ำ	7.29	26.42	17.15	28.99	20.11
21	ความชอบพอกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา	1.95	ต่ำ	12.03	48.93	23.66	12.62	2.76
22	อาจารย์ส่วนใหญ่เมื่อพบปะจะทักทายกัน	2.56	กลาง	15.38	48.71	18.73	11.65	5.52
23	การประชุมปรึกษาหารือเพื่อปฏิบัติงาน	1.96	ต่ำ	12.82	31.77	14.00	30.76	10.65
24	ความพร้อมเพรียงในการประชุมทุกครั้ง ของอาจารย์	2.01	กลาง	7.13	36.88	18.73	29.38	7.88
25	การได้รับหน้าที่การงานดีขึ้น เพื่อนร่วมงาน จะแสดงความยินดีด้วย	2.31	กลาง	9.86	39.84	27.61	16.96	5.71
26	ความร่วมมือที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน	2.62	กลาง	12.65	55.22	18.14	10.25	3.74
27	ความสบายใจที่ไต่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	2.66	กลาง	14.99	52.42	19.52	9.82	3.15
28	ความเห็นอกเห็นใจของเพื่อนร่วมงาน	2.75	กลาง	16.37	55.81	16.96	8.48	2.36
29	ความพอใจที่จะอยู่สถานศึกษาแห่งเดิม	2.58	กลาง	26.25	32.34	22.68	11.24	7.49

หมายเหตุ : \bar{x} = คะแนนเฉลี่ย

3.01 - 4.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยสูง

2.01 - 3.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยปานกลาง

0 - 2.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำ

จากข้อมูลปรากฏในตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันออกไปสองระดับ กล่าวคือ อาจารย์มีความพึงพอใจปานกลางและต่ำ ส่วนความพึงพอใจสูงไม่ปรากฏในเรื่องใดๆ

สิ่งที่ลดอาจารย์ไม่พึงพอใจ เป็นอันมากก็คือการแบ่งแยกกันภายในสถานศึกษา ซึ่งเมื่อทั่วไป จะ เห็นได้จากระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในตำแหน่งต่ำสุด ความไม่พอใจเรื่องอื่นอีกก็คือ การทำงานร่วมกันไม่เป็นไปอย่างสนุกสนาน ซึ่งแสดงว่าการทำงานไม่ได้เป็นในแนวของ team work

คณะอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่พอใจเกี่ยวกับการประชุมปรึกษาหารือเพื่อปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเบื่อนายในเรื่องเพื่อนร่วมงาน หรือความไม่มีประสิทธิภาพของการประชุม จะเห็นได้จากข้อ 21ระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ซึ่งความไม่ชอบพอกันเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทำงานกับหมกมุ่น

สิ่งที่มีความพึงพอใจระดับกลางก็คือ ความต้องการที่จะอยู่สถานศึกษาแห่งนี้ การพบปะเยี่ยมเยียนที่สลายกันความพร้อมเพียงในการประชุมของอาจารย์ส่วนรวมในสถานศึกษา ความเห็นอกเห็นใจของเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนคนอื่นเจ็บป่วยหรือมีเรื่องเดือดร้อน ความสบายใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา ความร่วมมือที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน และการแสดงความยินดีของเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้รับหน้าที่การงานที่ดีขึ้น

เกี่ยวกับความเต็มใจในเรื่องเพื่อนร่วมงานนี้ อาจารย์มีความพึงพอใจในข้อ 28 มากที่สุด กล่าวคือ ผู้ตอบร้อยละ 72.18 มีความพอใจ ผู้ตอบร้อยละ 10.84 ไม่มีความพอใจ และผู้ตอบร้อยละ 16.96 ตอบไม่แน่ใจ ส่วนเรื่องที่มีความพอใจต่ำสุดก็คือข้อ 20 ส่วนใหญ่ร้อยละ 49.10 ตอบว่าอาจารย์แบ่งแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า ผู้ตอบร้อยละ 33.71 เห็นว่าอาจารย์ไม่ได้แบ่งแยกกัน ผู้ตอบร้อยละ 17.15 ตอบไม่แน่ใจว่าอาจารย์แบ่งแยกกันหรือไม่

ค. สภาพความพึงพอใจในการปกครองม้งคัมมัญชา

ตารางที่ 16

ความเห็นเกี่ยวกับการปกครองม้งคัมมัญชา

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับ	\bar{x}	ระดับ คะแนน	จริง อย่างยิ่ง %	จริง %	ไม่ แน่ใจ %	ไม่จริง %	ไม่จริง อย่างยิ่ง %
30	ผู้ม้งคัมมัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ อาจารย์ทำงานร่วมกันด้วยความ สามัคคี	2.60	กลาง	23.86	41.81	13.21	13.21	7.88
31	การใ้ครูสิ่งต่าง ๆ ใหม่ ๆ จาก ผู้ม้งคัมมัญชา	2.61	กลาง	22.48	41.81	16.76	12.62	6.31
32	การชมเชยของผู้ม้งคัมมัญชาต่อ อาจารย์ที่ทำงานดี	2.28	กลาง	13.40	29.58	27.02	21.10	8.89
33	การรู้จักอาจารย์ของผู้ใหญ่ทาง กรมกอง	1.80	ต่ำ	10.65	14.59	34.71	24.65	15.38
34	การแต่งตั้งให้อาจารย์มีตำแหน่งสูง ขึ้นโดยพิจารณาจากอาวุโสและ ชั้นเงินเดือน	2.10	กลาง	10.25	30.57	28.02	22.09	9.07
35	การแต่งตั้งให้อาจารย์มีตำแหน่งสูง ขึ้นโดยพิจารณาจากความสามารรถ	2.42	กลาง	14.79	38.85	26.42	13.80	6.11
36	การมาตรวจราชการของผู้ใหญ่ทาง กรมกองมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหา ของสถานศึกษา	2.25	กลาง	9.86	37.67	26.62	19.92	5.91
37	ผู้ม้งคัมมัญชาหาหนทางให้อาจารย์ รู้จักกัน	2.42	กลาง	14.59	45.36	16.76	14.59	8.67
38	การปฏิบัติตามระเบียบโดยสม่ำเสมอ	2.28	กลาง	10.65	41.02	23.47	17.94	6.89
39	การเขากันใดก็ระหว่างอาจารย์กับ หัวหน้าสถานศึกษา	2.62	กลาง	17.55	50.29	15.58	10.45	6.11
40	ความเป็นผู้นำของผู้ม้งคัมมัญชาที่ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของ อาจารย์	2.34	กลาง	14.39	38.85	20.90	18.14	7.69
41	ความเป็นผู้นำของผู้ม้งคัมมัญชาที่ เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของอาจารย์	2.17	กลาง	14.20	34.91	16.96	22.28	11.65

หมายเหตุ : \bar{x} = คะแนนเฉลี่ย, 3.01-4.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ;
2.01-3.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยปานกลาง ; 0-2.00, = ระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำ.

จากข้อมูลในตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าสภาพความพึงพอใจของคณะอาจารย์ที่ตอบการ
ปกครองบังคับบัญชาของผู้นับบัญชา อยู่ในระดับกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 33

สำหรับข้อ 34 และ 35 นั้น เป็นการเปรียบเทียบการแต่งตั้งให้ความคิดความชอบว่าจะมี
แนวโน้มไปในทางใด ซึ่งปรากฏว่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ปานกลางทั้งคู่ แต่แนวโน้มของการแต่งตั้งให้
ความคิดความชอบของผู้นับบัญชาเป็นไปตามระบบคุณวุฒิ (Merit System) สูงกว่าระบบอุปถัมภ์
(Patronage System)

ข้อ 40 และ 41 เป็นกรเปรียบเทียบแนวโน้มในลักษณะการทำงานของผู้นับบัญชาใน
ฐานะผู้นำ ซึ่งปรากฏว่าผู้นับบัญชาส่วนใหญ่เป็นผู้นำประเภทที่เอาใจใส่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมาก
กว่าสวัสดิภาพของอาจารย์ โดดเด่นคุณลักษณะของผู้นับบัญชาในฐานะ เป็นผู้นำที่ต้องการส่งเสริมให้
อาจารย์ทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี นอกจากนี้การระดับเฉลี่ยสูงในเรื่องที่ผู้นับบัญชากับ
อาจารย์เข้ากันได้ดี ผู้นับบัญชาพยายามให้อยู่ใต้อำนาจของผู้นับบัญชาใครๆ หรือเรื่องต่างๆ
ใหม่ๆ จากคนอยู่เสมอ

ความเห็นเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชานี้ มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยค่าอยู่เพียงข้อเดียว
คือ ข้อ 33. การรู้จักชื่อหรือตัวอาจารย์ของผู้นับบัญชาในทางกรม กอง มีผู้ตอบร้อยละ 40.03
เห็นว่าผู้นับบัญชาในทางกรม กอง ไม่รู้จักชื่อหรือตัวผู้ตอบ ร้อยละ 25.24 ที่คิดว่าผู้นับบัญชาในทางกรม กอง
รู้จัก ร้อยละ 34.71 ตอบไม่แน่ใจ ซึ่งแสดงว่าคณะอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้นับบัญชาในทางกรม กอง
ไม่รู้จักชื่อหรือตัวอาจารย์ ทั้งนี้เนื่องด้วยสาเหตุอะไรก็ตามที่การวิจัยนี้จะให้ค่าคอมไค แต่ค่าตาม
ข้อมมุหลักการอยู่ว่า หากผู้ทำงานเป็นที่รู้จักของผู้นับบัญชาหรือผู้นับบัญชาขึ้นเหนือขึ้นไป เขาก็จะมี
ความภูมิใจในตัวเองและงานที่เขาปฏิบัติ

สำหรับเรื่องทัศนคติความพึงพอใจมากที่สุดเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาขาคือ การเข้า
กันไค้ระหว่างอาจารย์กับหัวหน้าสถานศึกษา ผู้ตอบเห็นว่าเข้ากันไค้ได้อย่างยิ่งและพอประมาณ
มีร้อยละ 67.84 ผู้ตอบเห็นว่าเข้ากันไม่ไค้และเข้ากันไม่ไค้เลยมีร้อยละ 16.56 และที่ตอบ
ไม่แน่ใจว่าตัวเองเข้ากันหัวหน้าสถานศึกษาไค้หรือไม่มีร้อยละ 15.58

ง. สภาพความพึงพอใจใช้เงินเค็อนและสวัสดิการ

ตารางที่ 17

ความเห็นเกี่ยวกับเงินเค็อนและสวัสดิการ

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับ	\bar{x}	ระดับ คะแนน	จริง อย่างยิ่ง %	จริง %	ไม่ แน่ใจ %	ไม่จริง %	ไม่จริง อย่างยิ่ง %
42	ความเพียงพอของรายได้จากการ ทำงานราชการเดือนหนึ่ง ๆ	1.66	ต่ำ	7.29	26.54	16.96	33.02	16.17
43	การคิดเปรียบเทียบรายได้กับเพื่อน ส่วนใหญ่ที่ทำงานอยู่สถาบันอื่น	1.58	ต่ำ	4.93	19.92	23.86	31.16	20.11
44	อัตราเงินเค็อนที่ได้รับสมมูลกับงาน ที่ทำ	1.46	ต่ำ	6.11	21.17	15.58	42.09	15.03
45	ความเพียงพอของจำนวนวันหยุดใน รอบปี	2.70	กลาง	26.03	38.32	9.86	21.22	4.53
46	การทำงานนอกเวลาให้แก่ราชการ ไม่กระทบกระเทือนต่อการเงิน ค่าแรงชีพ	2.30	กลาง	13.60	43.56	19.32	14.99	8.43
47	ความไม่เดือดร้อนในเรื่องที่อยู่อาศัย	2.49	กลาง	24.26	38.85	9.67	17.75	9.86
48	การได้รับความร่วมมือเกี่ยวกับงาน ธุรการ	2.02	กลาง	7.69	41.28	13.21	22.09	15.77
49	ความสะดวกสบายในเรื่องห้องน้ำ ห้องส้วม	1.44	ต่ำ	6.89	23.70	10.45	38.40	20.54
50	เงินบำเหน็จบำนาญที่จะมีสิทธิ์ได้รับ เป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้รับราชการ ในบัจจุบัน	1.61	ต่ำ	9.86	28.00	14.00	30.17	17.94
51	การจัดให้มีเงินสวัสดิการหรือเงิน สหกรณ์ครู	2.72	กลาง	30.47	37.25	9.46	15.89	6.89

หมายเหตุ : \bar{x} = คะแนนเฉลี่ย, 3.01-4.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยสูง,
2.01-3.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยปานกลาง, 0 - 2.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำ .

จากข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าแนวโน้มโดยทั่วไป ของความพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งจะเห็นได้จากส่วนใหญ่วะคัมคะแนมเฉลี่ยค่า รองลงมาคือระดับปานกลาง ส่วนระดับคะแนนเฉลี่ยสูงไม่มีเลย

สิ่งที่อาจารย์มีความพอใจหรือไม่มีความพึงพอใจก็ได้แก่ รายได้จาก การรับราชการ เห็นว่าไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และมีรายได้น้อยกว่าเพื่อนาส่วนใหญที่ทำงานอยู่สถาบันอื่น นอกจากนี้ยังเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่สมมูลต่อกับงานที่ทำ ไม่เป็นไปตามหลัก Equal pay for equal work ส่วนใหญ่เห็นว่าทำงานมากแต่ผลตอบแทนทางการเงินน้อย

เกี่ยวกับเงินบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับ คณะอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ใช่สิ่งจูงใจให้ทำงาน แต่เป็นเขราวสิ่งจูงใจอย่างอื่นมากกว่า ซึ่งจะเห็นได้จากคำตอบร้อยละ 50.11 ตอบปฏิเสธว่าเงินบำเหน็จบำนาญไม่ใช่สิ่งจูงใจให้รับราชการอยู่ในปัจจุบัน ร้อยละ 29.86 ตอบรับ และร้อยละ 14.00 ตอบไม่แน่ใจว่าเงินบำเหน็จบำนาญเป็นมูลเหตุสำคัญให้รับราชการต่อไปหรือไม่

คณะอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่พอใจเกี่ยวกับการบริการเรื่องห้องน้ำ ห้องส้วม ที่มีอยู่ในสถานศึกษา เพราะไม่ได้รับความสะอาดสบายเท่าที่ควร ซึ่งจะเห็นได้จากคำตอบร้อยละ 58.94 ตอบว่าไม่ได้รับความสะอาดสบายเกี่ยวกับห้องน้ำ ห้องส้วม ร้อยละ 30.59 ตอบพอใจ และร้อยละ 10.45 ตอบไม่แน่ใจ

ความเห็นซึ่งแสดงให้เห็นว่า อาจารย์มีความพอใจระดับกลางก็ได้แก่ วิทยุอาทิตย ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่าทางวิทยาลัยให้ความสนใจจากพอสมควร การเสียสละเวลาให้แก่ทางราชการ และการได้รับความร่วมมือเกี่ยวกับงานธุรการ อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการสถานที่ศึกษาจัดใหม่ เงินสวัสดิการหรือเงินสหกรณ์ครู เพื่อให้อาจารย์ขยันเมื่อยามเค็ดครอน เพื่อช่วยแก้ความเค็ดครอนทางการเงินอันอาจจะเกิดขึ้นเพราะเหตุใดเหตุหนึ่ง และเกี่ยวกับจำนวนวันหยุดต่างๆที่มีสิทธิ์ได้รับทั้งหมดปี อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าเพียงพอแล้ว

จ. สภาพความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า

ตารางที่ 18
ความเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับ	\bar{x}	ระดับ คะแนน	จริง อย่างยิ่ง %	จริง %	ไม่ แน่ใจ %	ไม่จริง %	ไม่จริง อย่างยิ่ง %
52	โอกาสที่จะได้ศึกษาต่อหรืออบรม ดูงาน	2.55	กลาง	15.97	49.30	14.00	15.38	5.32
53	การได้เงินเดือนขึ้นทุกปี	2.91	กลาง	28.99	47.33	12.82	7.30	3.55
54	โอกาสที่จะได้เลื่อนเป็นชั้นพิเศษ	1.71	ต่ำ	8.48	11.83	37.27	27.21	15.18
55	โอกาสที่จะได้ขึ้นเงินเดือนตาม ผลงาน	2.30	กลาง	17.55	34.31	17.94	21.89	8.28
56	การมีโอกาสได้ทำงานตามที่สมัคร	2.37	กลาง	14.99	43.29	14.79	18.24	8.67
57	การทำงานในส่วนกลางมีโอกาส ก้าวหน้าทางราชการมากกว่าใน ส่วนภูมิภาค	1.91	ต่ำ	13.80	22.09	19.92	30.57	13.60
58	การทำงานเป็นอาจารย์มีโอกาส ก้าวหน้าในการศึกษาต่อหรืออบรม ดูงานมากกว่าดูงานในหน่วย ราชการอื่น	2.19	กลาง	6.32	41.82	23.47	21.49	6.89
59	การศึกษาระดับราชการเป็นอาจารย์ อยู่ตลอดไป	2.57	กลาง	20.01	35.26	31.10	9.86	3.74

หมายเหตุ : \bar{x} = คะแนนเฉลี่ย
 3.01 - 4.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยสูง
 2.01 - 3.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยปานกลาง
 0 - 2.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำ

จากข้อมูลในตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า การเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยครูมีโอกาสก้าวหน้าทั้งทางการศึกษาขอ และการได้รับพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนอยู่ในระดับกลาง นอกจากนี้โอกาสที่จะได้เลื่อนเป็นชั้นพิเศษ อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าจะไม่มีโอกาสได้เป็นชั้นพิเศษ ซึ่งผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ

42.39 เห็นว่า แม้จะรับราชการจนเกษียณอายุก็จะมีโอกาสได้เลื่อนเป็นชั้นพิเศษ ผู้ตอบร้อยละ

20.15 เห็นว่าตนมีโอกาสที่จะได้เลื่อนเป็นชั้นพิเศษ และผู้ตอบร้อยละ 37.27 ตอบไม่แน่ใจ

ว่าตนจะมีโอกาสได้เลื่อนเป็นชั้นพิเศษหรือไม่ เหตุที่อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า จะไม่มีโอกาสได้เลื่อนเป็นชั้นพิเศษอาจเป็นเพราะว่า ในวิทยาลัยครูหนึ่งๆจะมีตำแหน่งชั้นพิเศษได้เพียงตำแหน่งเดียว คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการ ส่วนข้อ 57 มีระดับคะแนนต่ำ ก็แสดงว่าทั้งอาจารย์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเห็นว่า โอกาสที่จะก้าวหน้าในกรรับราชการนั้น ในส่วนภูมิภาคมีมากกว่าส่วนกลาง กล่าวคือ ผู้ตอบร้อยละ 44.17 เห็นว่าการรับราชการในส่วนภูมิภาคมีโอกาสก้าวหน้าทางราชการมากกว่าส่วนกลาง ผู้ตอบร้อยละ 35.89 เห็นว่าการทำงานในส่วนกลางมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าการทำงานในส่วนภูมิภาค ผู้ตอบร้อยละ 19.92 ตอบไม่แน่ใจว่าการรับราชการในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค อย่างไรก็ดี จะมีความก้าวหน้าทางราชการมากกว่ากัน

ความเห็นเกี่ยวกับได้เงินเดือนขึ้นทุกปีนั้น อยู่ในระดับคะแนนปานกลางแต่มีแนวโน้มสูง แสดงว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่วิเคราะห์จะไม่ได้ขึ้นเงินเดือนในปีนั้นๆ จะเห็นได้จากร้อยละของผู้ตอบ กล่าวคือ ผู้ตอบร้อยละ 76.32 เห็นว่าตนมีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนทุกปีอย่างน้อยปีละหนึ่งขั้น ผู้ตอบร้อยละ 11.04 เห็นว่าตนไม่มีโอกาสขึ้นเงินเดือนทุกปี แม้แต่อย่างน้อยปีละหนึ่งขั้น ส่วนผู้ตอบร้อยละ 12.82 ตอบไม่แน่ใจในเรื่องนี้

คณะอาจารย์ส่วนใหญ่ เห็นว่า โอกาสก้าวหน้าต่างๆ ของอาจารย์อยู่ในระดับกลาง รวมทั้งโอกาสที่จะได้ขึ้นเงินเดือนตามผลงาน และโอกาสที่ได้ต่างวณความถนัด อาจารย์ส่วนใหญ่ก็คิดจะรับราชการเป็นอาจารย์อยู่ตลอดไป แต่ก็ไม่อยู่ในระดับคะแนนที่น่าพึงพอใจนัก จึงทำให้คิดว่า มีอาจารย์อีกจำนวนมากที่คิดจะไม่รับราชการเป็นอาจารย์ตลอดไป ผู้ตอบร้อยละ 55.11 คิดจะรับราชการตลอดไป ผู้ตอบร้อยละ 13.60 คิดจะไม่รับราชการตลอดไป และผู้ตอบร้อยละ 31.10 ยังคิดไม่ถึง ยังตัดสินใจไม่ได้ว่าจะรับราชการเป็นอาจารย์อยู่ตลอดไปหรือไม่

ฉ. สภาพความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย

ตารางที่ 19
ความเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับ	χ	ระดับ คะแนน	จริง อย่างยิ่ง %	จริง %	ไม่ แน่ใจ %	ไม่จริง %	ไม่จริง อย่างยิ่ง %
60	การได้แสดงความคิดเห็นตามหลัก วิชาได้เต็มที่โดยปราศจากการ เพ่งเล็ง	2.06	กลาง	11.04	32.54	18.93	26.82	10.65
61	การมีอิสระที่จะปฏิบัติงาน	2.57	กลาง	14.00	53.87	13.60	12.62	5.91
62	การได้รับมอบหมายงานพิเศษตาม สัดส่วนที่เหมาะสม	2.08	กลาง	9.66	36.68	19.32	20.71	13.60
63	การมีอิสระที่จะใช้เวลาออก ราชการ	2.57	กลาง	15.97	51.87	13.21	12.03	6.89
64	ความคุ้มครองที่ได้รับจากยูนิบงคัมมัญชา	2.38	กลาง	13.21	43.98	17.75	17.75	7.29
65	ยูนิบงคัมมัญชาเต็มใจรับฟังข้อเสนอ แนะของอาจารย์เกี่ยวกับการปรับ ปรุงงานของสถานศึกษา	2.47	กลาง	13.80	46.15	19.92	14.20	5.91
66	การได้รับความเป็นธรรมจากยู นิบงคัมมัญชา	2.45	กลาง	8.89	49.50	24.06	13.80	3.74

หมายเหตุ : χ = คะแนนเฉลี่ย
 3.01 - 4.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยสูง
 2.01 - 3.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยปานกลาง
 0 - 2.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำ

จากข้อมูลในตารางที่ 19 แสดงให้เห็นชัดว่า คณะอาจารย์มีความรู้สึกไม่พึงพอใจเกี่ยวกับการทำงานอยู่ในระดับกลางทุกเรื่อง

แต่มีความเห็นอยู่ 2 ข้อ ที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ คือ ข้อ 60 และ 62 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคณะผู้ตอบแบบสอบถามเกือบครึ่งหนึ่งไม่มีความรู้สึกปลอดภัยในการที่จะแสดงความคิดเห็นต่างๆ ตามหลักวิชาการในที่ประชุม เพราะเกรงว่าจะถูกเพ่งเล็งจากผู้นั่งคัมมัตฐาหรือเพื่อนร่วมงาน จะเห็นได้ว่าผู้ตอบร้อยละ 37.74 เห็นไม่ได้แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาในที่ประชุมได้เต็มที่ เพราะเกรงว่าผู้นั่งคัมมัตฐาหรือเพื่อนร่วมงานจะเพ่งเล็ง ผู้ตอบร้อยละ 43.58 เห็นว่าตนกล้าแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาในที่ประชุมเต็มที่ โดยไม่ต้องเกรงว่าผู้อื่นจะเพ่งเล็ง และผู้ตอบร้อยละ 18.93 ตอบไม่แน่ใจในเรื่องนี้ เกี่ยวกับงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายตามสัดส่วนนั้น อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบครึ่งหนึ่งไม่มีความรู้สึกปลอดภัย เพราะการมอบหมายงานไม่อยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม จนทำให้เขาเกิดความไม่มั่นคงในโอกาสที่จะก้าวหน้า เพราะคนที่ได้รับมอบหมายงานน้อยหรือไม่ได้รับมอบหมายงานพิเศษเลย โอกาสก้าวหน้าก็จะน้อยกว่าคนที่ผู้นั่งคัมมัตฐามอบหมายงานพิเศษให้ท่านากๆ ผู้ไม่ได้รับมอบหมายหรือได้รับมอบหมายน้อย ก็จะเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยในจำนวนอาชีพของเขา

อย่างไรก็ดี อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพอใจเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้พอประมาณ คือ การมีอิสระที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ การมีอิสระที่จะใช้เวลาอันอกราชการเพื่อตัวเองและครอบครัว ความคุ้มครองที่ได้รับจากผู้นั่งคัมมัตฐา การได้รับความเป็นธรรมจากผู้นั่งคัมมัตฐา เมื่อเกิดปัญหาขึ้น และผู้นั่งคัมมัตฐาเป็นคนที่ใจกว้างเต็มใจรับฟังข้อเสนอนั้นๆ ของอาจารย์เกี่ยวกับ การปรับปรุงงานของสถานศึกษา

เรื่องที่มีคะแนนสูงในกลุ่มเรื่องหนึ่งก็คือ การมีอิสระที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ กล่าวคือผู้ตอบร้อยละ 67.87 เห็นว่าตนมีอิสระที่จะทำงานในความรับผิดชอบ ผู้ตอบร้อยละ 18.53 เห็นว่าตนไม่มีอิสระที่จะทำงานในความรับผิดชอบ และผู้ตอบร้อยละ 13.60 ตอบไม่แน่ใจในเรื่องนี้

๑. สภาพความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพ

ตารางที่ 20
ความเห็นเกี่ยวกับศักดิ์ศรีของอาชีพ

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับ	\bar{x}	ระดับ คะแนน	จริง อย่างยิ่ง %	จริง %	ไม่ แน่ใจ %	ไม่ จริง %	ไม่จริง อย่างยิ่ง %
67	การนิยมยกย่องอาชีพครูของคนไทย	2.56	กลาง	17.94	46.94	14.59	14.99	5.52
68	การเลือกเรียนเป็นครูเพราะชอบ อาชีพครู	2.46	กลาง	15.77	39.84	14.99	21.69	7.69
69	ความมีเกียรติของอาจารย์ในสังคม	2.98	กลาง	14.39	66.63	9.52	7.66	1.77
70	ความสำคัญของวันครู	2.39	กลาง	13.21	39.25	16.76	25.44	5.32
71	ความภูมิใจในอาชีพของตน	2.97	กลาง	21.30	55.22	9.66	10.45	3.35
72	การจัดเลี้ยงส่งเมื่ออาจารย์บ้าย	1.92	ต่ำ	7.49	25.83	20.01	34.91	11.73
73	การเปรียบว่าครูคือแม่พิมพ์ของชาติ	2.96	กลาง	22.58	54.25	10.80	7.88	3.94
74	การเผยแพร่ชื่อเสียงให้แก่สถาน ศึกษาของตน	3.03	สูง	26.82	58.77	8.89	3.74	1.77
75	ความสุansonเกิดจากการทำงาน อาชีพครู	2.94	กลาง	19.52	55.46	10.80	12.03	2.16

หมายเหตุ : \bar{x} = คะแนนเฉลี่ย

3.01 - 4.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยสูง

2.01 - 3.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยปานกลาง

0 - 2.00 = ระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำ

จากข้อมูลในตารางที่ 20 ปรากฏว่าคะแนนส่วนใหญ่อยู่ระดับกลาง แต่คะแนนในระดับกลางของทัศนคติมีแนวโน้มสูงกว่าทุกๆ เรื่องดังกล่าวมาแล้ว จึงทำให้เห็นว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจเกี่ยวกับทัศนคติของอาชีพอยู่มาก

เรื่องที่คณะอาจารย์เห็นว่ามีความพอใจอยู่ในระดับกลาง ก็ได้แก่ ความมีเกียรติในสังคม ความภูมิใจในอาชีพครู ความพอใจเมื่อมีคนเปรียบว่าครูคือแม่พิมพ์ของชาติ ซึ่งการเปรียบเทียบเช่นนี้ แสดงให้เห็นความสำคัญของครูว่า เป็นเสมือนผู้กำหนดอนาคตของประเทศ นอกจากนี้ผู้ตอบมีความพอใจในความสุขอันเกิดจากอาชีพครู การนับนัยของอาชีพครูของคนไทย การเลือกเรียนเป็นครู เพราะชอบอาชีพครู และความสำคัญของวันครุที่มีต่ออาจารย์

เรื่องที่อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ได้รับเกียรติจากสังคมก็คือ ทางราชการไม่คอยมีการจัดเลี้ยงส่งเมื่อเวลาอาจารย์ย้าย ผู้ตอบร้อยละ 46.54 เห็นว่าทางราชการไม่จัดเลี้ยงส่งเมื่ออาจารย์ย้าย ผู้ตอบร้อยละ 33.32 เห็นว่ามีกรจัดเลี้ยงส่งเมื่ออาจารย์ย้าย แต่มีผู้ตอบร้อยละ 20.01 ตอบไม่แน่ใจในเรื่องนี้ เรื่องที่มีระดับคะแนนสูงสุดเกี่ยวกับทัศนคติของอาชีพก็คือ ความพอใจสูงในเรื่องสถานศึกษาของตนเอง ทางก็มีความผูกพันกับสถานศึกษา ช่วยเผยแพร่ชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษาของตนอยู่เสมอ จะเห็นได้ว่าผู้ตอบร้อยละ 85.59 ใฝ่พยายามเผยแพร่ชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษา ผู้ตอบร้อยละ 5.51 ไม่สนใจที่จะเผยแพร่ชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษา และผู้ตอบร้อยละ 8.89 ตอบไม่แน่ใจในเรื่องนี้ว่าตนใคร่ช่วยเผยแพร่ชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษาบ้างหรือไม่

2. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ส่วนรวมตามข้อทดสอบย่อย

สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวม ในลักษณะที่สองนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยการหาคะแนนมาตรฐาน (T-Score) ของแต่ละข้อทดสอบย่อย แล้วนำผลที่ได้ไปพิจารณาตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีรายละเอียดของข้อมูลในตารางที่ 21

ตารางที่ 21

สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวม

ข้อทดสอบย่อย	Z-score	T-score	ระดับคะแนน
สภาพการทำงาน	0.352	53.52	กลาง
เพื่อนร่วมงาน	0.214	52.14	กลาง
การปกครองบังคับบัญชา	0.158	51.58	กลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ	-0.030	49.10	ต่ำ
โอกาสก้าวหน้า	0.285	52.85	กลาง
ความมั่นคงปลอดภัย	0.173	51.73	กลาง
ศักดิ์ศรีของอาชีพ	0.644	56.44	สูง

หมายเหตุ :	55.00 ขึ้นไป	=	ระดับคะแนนสูง
	50.00 - 54.99	=	ระดับคะแนนปานกลาง
	49.99 ลงมา	=	ระดับคะแนนต่ำ

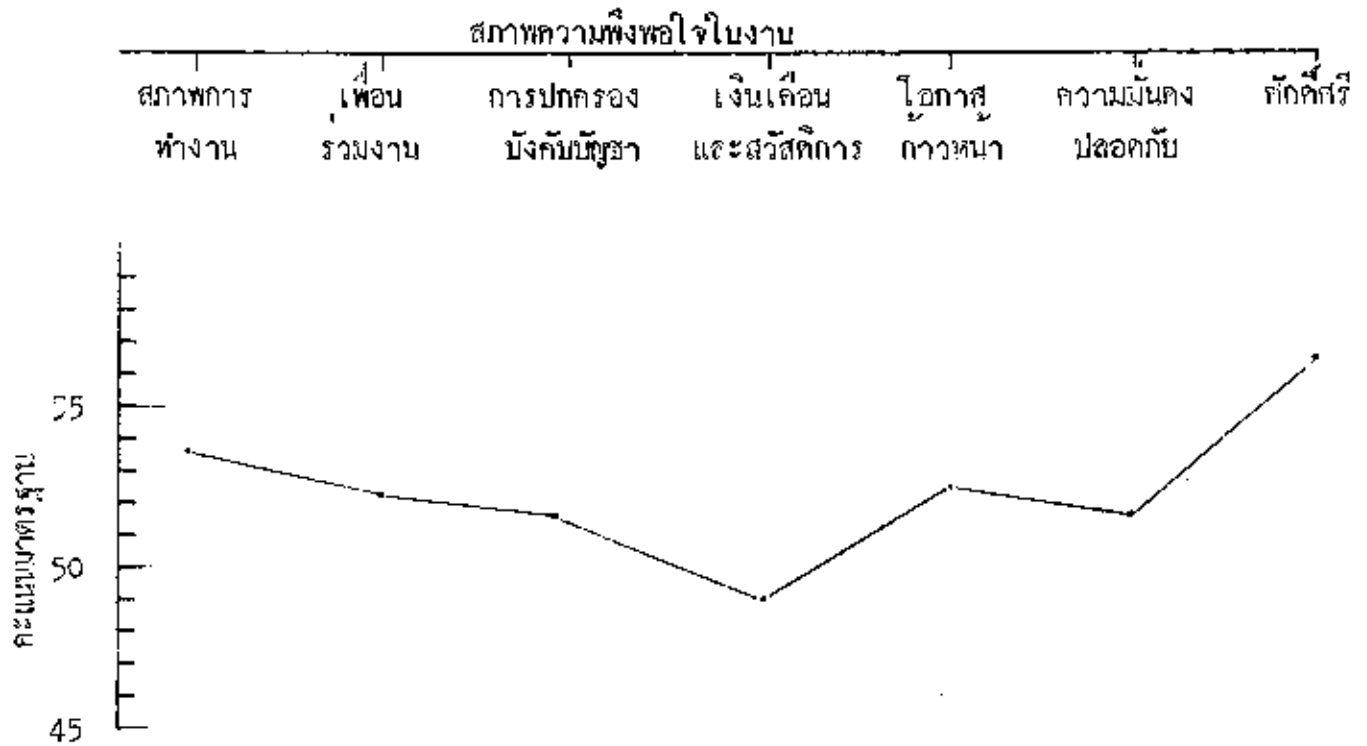
ข้อมูลในตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมมีความพึงพอใจในงานปานกลาง คณะอาจารย์เอาใจใส่ต่อการสอน การเตรียมการสอน การอบรมความประพฤตินักเรียนเป็นอย่างดี มีความพอใจในชั่วโมงสอนและวิชาที่สอน อาจารย์ส่วนใหญ่ได้สอนตรงตามวิชาเอกที่เรียนมา คณะอาจารย์ต่างก็เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนมกัน ร่วมกันทำงานด้วยกัน มีความเห็นอกเห็นใจในทุกข์สุขซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการทำงานของคณะอาจารย์ให้ทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี เป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานและสวัสดิภาพของลูกน้อง ยกย่องชมเชยในผลงานของลูกน้อง แต่งตั้งให้อาจารย์มีตำแหน่งสูงขึ้นโดยยึดถือหลักของความสามารถเป็นใหญ่ ซึ่งเป็นไปตามหลักการของระบบคุณวุฒิ (Merit System) ความพอใจของคณะอาจารย์เกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ระดับคะแนนต่ำ

ความไม่พอใจในเรื่องเงินที่ได้รับตอบแทน เห็นว่าทำงานมากแต่รายได้ก็น้อย แต่สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย จำนวนวันหยุดในรอมเป้เป็นที่พอใจของคณะอาจารย์ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของอาจารย์อยู่ในสภาพพอใจ ใค้มีโอกาสศึกษาต่อหรืออบรมดูงานโดยเสมอภาค มีโอกาสก้าวหน้าในเรื่องเงินเดือน การได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นเรื่องปกติของอาจารย์ อาจารย์วิทยาลัยครูมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานพอสมควร คณะอาจารย์มีอิสระที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ได้รับความเป็นธรรมและความคุ้มครองจากผู้นบังคับบัญชา ผู้นบังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้อาจารย์ตามความเหมาะสม แต่ความพึงพอใจเกี่ยวกับการมอบหมายงานพิเศษนี้อยู่ในสภาพที่ไม่พอใจนัก เกี่ยวกับศักดิ์ศรีของอาชีพครู คณะอาจารย์มีความพอใจในระดับสูง มีความภูมิใจในอาชีพครู เห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติสูงในสังคม ครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติ คณะอาจารย์มีความผูกพันกับสถานศึกษาที่ตนสังกัดเป็นอย่างมาก เผยแพร่ชื่อเสียงให้แก่วิทยาลัยของตน

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า อาจารย์วิทยาลัยครูมีความพึงพอใจในระดับกลาง มีความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีสูง และมีความพอใจสภาพการทำงานมากกว่าอย่างอื่น มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ และอยู่ในระดับคะแนนต่ำ

เพื่อให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจส่วนรวมได้ชัด ให้นำคะแนนมาตรฐานมาทำแผนภูมิภาพไว้ในแผนภูมิภาพที่ 1

แผนภูมิภาพที่ 1
สภาพความพึงพอใจของอาจารย์ส่วนรวม



จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งแบบวิเคราะห์รายข้อ (Items) และวิเคราะห์ตามข้อทดสอบย่อย (Subteste) พร้อมทั้งการทดสอบความมีนัยสำคัญ ปรากฏว่า อาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวม มีความพึงพอใจในงานพอประมาณ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ของผู้วิจัย

3. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างเพศ

ในการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงว่าเหมือนกันหรือต่างกันนั้น ได้แสดงรายละเอียดของข้อมูลไว้ในตารางที่ 22

ตารางที่ 22

การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างเพศ



ขอทดสอบย่อย	Z-score		T-score		ระดับคะแนน	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
สภาพการทำงาน	0.076	0.352	50.76	53.52	กลาง	กลาง
เพื่อนร่วมงาน	0.200	0.200	52.00	52.00	กลาง	กลาง
การปกครองบังคับบัญชา	0.100	0.214	51.00	52.14	กลาง	กลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ	-0.099	-0.047	49.01	49.53	ต่ำ	ต่ำ
โอกาสก้าวหน้า	0.333	0.045	53.33	50.45	กลาง	กลาง
ความมั่นคงปลอดภัย	0.155	0.222	51.55	52.22	กลาง	กลาง
ศักดิ์ศรีของอาชีพ	0.443	0.883	54.43	55.83	กลาง	สูง

หมายเหตุ : 55.00 ขึ้นไป = ระดับคะแนนสูง
 50.00-54.99 = ระดับคะแนนปานกลาง
 49.99 ลงมา = ระดับคะแนนต่ำ

จากการเปรียบเทียบข้อมูลในตารางข้างบน แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างชายกับกลุ่มตัวอย่างหญิง มีความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพความพอใจด้านสิ่งกันมาก แต่ความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า และศักดิ์ศรีของอาชีพ แตกต่างกันไปบ้าง จากการเปรียบเทียบนี้จึงชี้ให้เห็นว่าคณะอาจารย์

ทั้งชายและหญิงต่างก็มีความพอใจในสภาพการทำงาน การสอน ความเอาใจใส่ต่อความประพฤติของนักเรียน จำนวนชั่วโมงสอน และวิชาที่สอน คณะอาจารย์ต่างก็มีความพอใจที่จะพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งเตรียมอาจารย์ให้ทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี ความพอใจเรื่องเงินเดือนของอาจารย์ชายและหญิงอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน แตกต่างกันเล็กน้อยที่เลขนัยนัย คณะอาจารย์ฝั่งชายหญิงมีโอกาสก้าวหน้าในเรื่องเงินเดือนและการศึกษาต่อ อบรมดูงาน มาก และมีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าอันเนื่องมาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นของตนเอง ให้ความสำคัญรองแก่อาจารย์ฝั่งชายหญิงทั้งคู่ ไม่ว่าอาจารย์ชายหรือหญิงต่างก็มีความภูมิใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพ แก่อาจารย์หญิงจะมีความภูมิใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพมากกว่าอาจารย์ชาย คือ เกณฑ์ความพอใจของอาจารย์หญิงอยู่ในระดับสูง ของอาจารย์ชาย อยู่ระดับกลาง

ในการที่จะทราบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงไม่แตกต่างกันจริงหรือไม่นั้น ได้ทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างกลุ่มดังปรากฏข้อมูลในตารางที่ 23

ตารางที่ 23

การทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างเพศ

เพศ	\bar{X}	t
ชาย	2.28	0.520
หญิง	2.38	

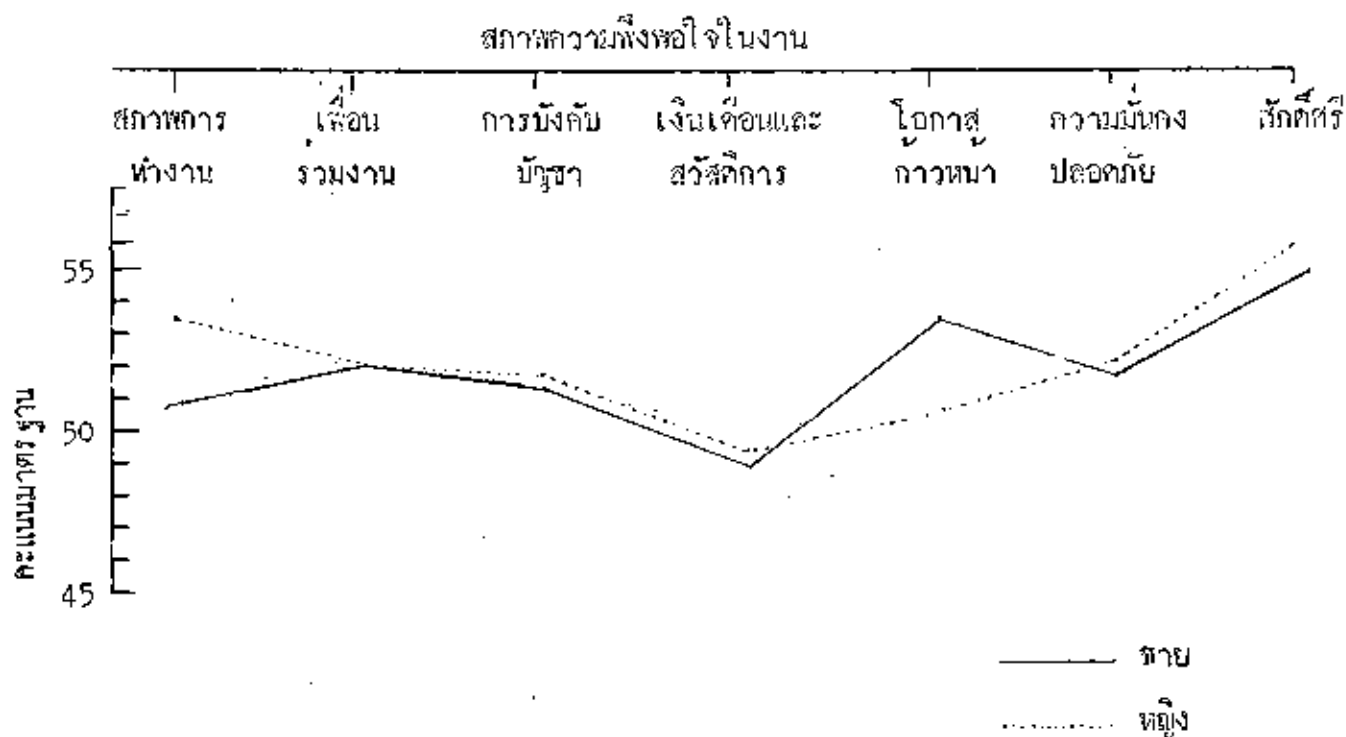
หมายเหตุ : ความมีนัยสำคัญที่ 5 % เมื่อ $df = \infty$, ค่า $t = 1.96$
 ดังนั้นค่า $t = 0.520$ จึงไม่มีนัยสำคัญ

จากข้อมูลในตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า ผลแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยไม่มีนัยสำคัญในทางสถิติ ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจึงเป็นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทั้งนี้ความรู้สึกร่วมเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างชายและกลุ่มตัวอย่างหญิงไม่แตกต่างกัน

ไถ่คะแนนมาตรฐานของแต่ละข้อทดสอบย่อยของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง มาทำแผนภูมิภาพ ดังปรากฏในแผนภูมิภาพที่ 2

แผนภูมิภาพที่ 2

การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจระหว่างเพศ



4. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์วิทยาดังกร
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ในการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์วิทยาดังกรส่วนกลางและ
ส่วนภูมิภาคว่าเหมือนกันหรือต่างกันนั้น ได้แสดงรายละเอียดของข้อมูลไว้ในตารางที่ 24

ตารางที่ 24

การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงาน
ของอาจารย์วิทยาดังกรส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

ข้อทดสอบย่อย	Z-score		T-score		ระดับคะแนน	
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
สภาพการทำงาน	0.352	0.277	53.52	52.77	กลาง	กลาง
เพื่อนร่วมงาน	0.173	0.163	51.73	51.63	กลาง	กลาง
การปกครองบังคับบัญชา	0.210	0.158	52.10	51.58	กลาง	กลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ	-0.038	-0.080	49.62	49.20	ต่ำ	ต่ำ
โอกาสก้าวหน้า	0.173	0.150	51.73	51.50	กลาง	กลาง
ความมั่นคงปลอดภัย	0.333	0.200	53.33	52.00	กลาง	กลาง
ศักดิ์ศรีของอาชีพ	0.475	0.552	54.75	56.52	กลาง	สูง

หมายเหตุ : 55.00 ขึ้นไป = ระดับคะแนนสูง
50.00 - 54.99 = ระดับคะแนนปานกลาง
49.99 ลงมา = ระดับคะแนนต่ำ

จากการเปรียบเทียบข้อมูลในตารางข้างบน จะเห็นว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพความ

พึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค โดยทั่วไปแล้วไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ
 คะแนนในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับเดียวกัน ยกเว้นเรื่องศักดิ์ศรีและเงินเดือนสวัสดิการ ทั้งนี้ย่อมแสดง
 ให้เห็นว่า สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอยู่ในลักษณะเดียวกัน
 ต่างก็มีความพอใจในการเตรียมการสอน การเอาใจใส่ในเรื่องความประพฤติของนักเรียน การ
 ช่วยเหลือกิจกรรมนักเรียน คณะอาจารย์ได้รับความสะดวกเกี่ยวกับโต๊ะทำงานเป็นอย่างดี มีความพอ
 ใจเกี่ยวกับห้องพักที่นั้งทำงานพอสมควร คณะอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นอกเห็นใจกัน ร่วมมือกันปฏิบัติ
 งานด้วยความเต็มใจ อาจารย์ส่วนใหญ่จะยิ้มแย้มทักทายกัน ผู้บังคับบัญชาก็มีความสนใจในการปฏิบัติงาน
 ของอาจารย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แคงคังให้อาจารย์มีตำแหน่งสูงขึ้นโดยยึดหลักความสามารถ
 ความพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการคล้ายคลึงกันมาก คะแนนค่าสุดด้วยกันทั้งสองฝ่าย คณะอาจารย์
 มีโอกาสก้าวหน้าในการศึกษาต่อ อบรมดูงาน และก้าวหน้าในเรื่องการเลื่อนชั้นและอันดับเงินเดือน
 อาจารย์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต่างก็ได้รับความคุ้มครองและความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาของตน
 และมีอิสระที่จะทำงานที่รับผิดชอบ ความพอใจเกี่ยวกับศักดิ์ศรีมีมากด้วยกันทั้งสองฝ่าย แต่อาจารย์ส่วน
 ภูมิภาคเห็นว่ศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง ต่างก็เห็นว่าภาร เป็นอาจารย์มีเกียรติสูงในสังคม และ
 คนใจบส่วนใหญ่นิยมยกย่องอาชีพครู แต่ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของวันครู เห็นว่าวันครูมีความ
 สำคัญสำหรับคณะอาจารย์ค่อนข้างน้อย สรุปโดยทั่วไปแล้วคะแนนของอาจารย์ในส่วนกลางจะสูงกว่า
 คะแนนของอาจารย์ส่วนภูมิภาคเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพ คะแนนของอาจารย์ส่วนภูมิภาค
 สูงกว่าคะแนนของอาจารย์ส่วนกลางอย่างเห็นได้ชัด

เพื่อหาว่าสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค
 แตกต่างกันหรือไม่นั้น ได้ทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ดังปรากฏรายละเอียดของ
 ข้อมูลในตารางที่ 25

ตารางที่ 25

การทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่าง
อาจารย์วิทยาลัยครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

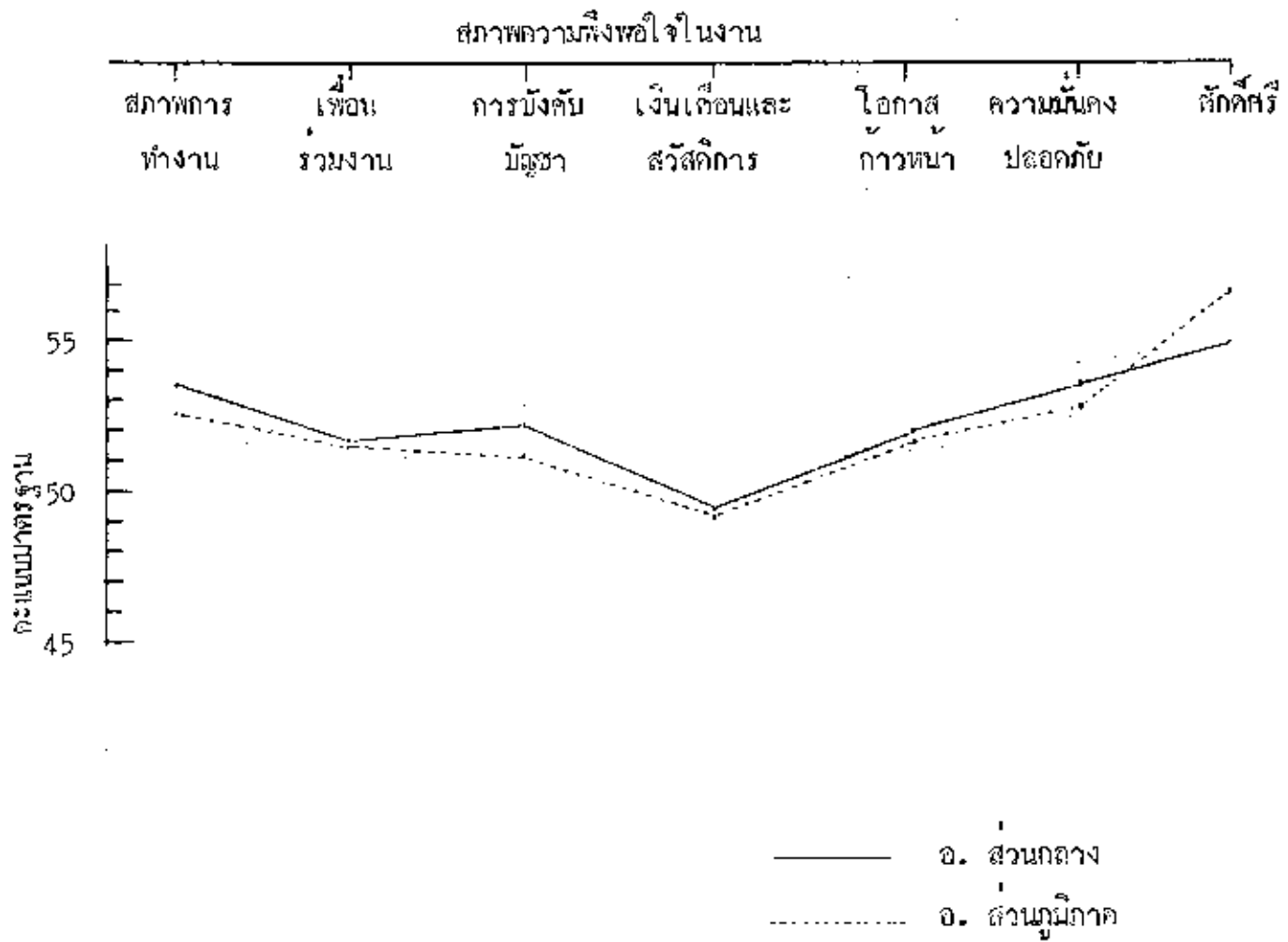
ประเภทของอาจารย์	\bar{X}	t
อาจารย์ในส่วนกลาง	2.43	0.450
อาจารย์ในส่วนภูมิภาค	2.38	

หมายเหตุ : ความมีนัยสำคัญที่ 5 % เมื่อ $df = \infty$, ค่า $t = 1.96$
ดังนั้นค่า $t = 0.450$ จึงไม่มีนัยสำคัญ

จากข้อมูลในตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า ผลแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่า สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน

เพื่อเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้ชัดยิ่งขึ้น ได้ทำคะแนนมาตรฐานมาแสดงไว้ในแผนภูมิภาพที่ 3

แผนภูมิภาพที่ 3
 การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงาน
 ระหว่างอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค



5. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์โท

ในการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์โทว่าเหมือนกันหรือต่างกันนั้น ได้แสดงรายละเอียดของข้อมูลไว้ในตารางที่ 26

ตารางที่ 26

การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงาน
ระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์โท

ข้อทดสอบย่อย	Z-score		T-score		ระดับคะแนน	
	ตรี	โท	ตรี	โท	ตรี	โท
สภาพการทำงาน	0.462	0.214	54.62	52.14	กลาง	กลาง
เพื่อนร่วมงาน	0.285	0.348	52.85	53.48	กลาง	กลาง
การปกครองบังคับบัญชา	0.279	0.250	52.79	52.50	กลาง	กลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ	-0.113	-0.224	48.87	47.76	ต่ำ	ต่ำ
โอกาสก้าวหน้า	0.214	0.301	52.14	53.01	กลาง	กลาง
ความมั่นคงปลอดภัย	0.365	0.090	53.65	50.90	กลาง	กลาง
ศักดิ์ศรีของอาชีพ	0.575	0.401	55.75	54.01	สูง	กลาง

หมายเหตุ : 55.00 ขึ้นไป = ระดับคะแนนสูง
50.00 - 54.99 = ระดับคะแนนปานกลาง
49.99 ลงมา = ระดับคะแนนต่ำ

จากการเปรียบเทียบข้อมูลในตารางข้างบน จะเห็นว่าสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์โท ไม่แตกต่างกันนัก จะเห็นได้จากค่าระดับคะแนนอยู่ในระดับกลางเกือบหมดทุกข้อ

ยกเว้นเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพ แสดงว่าทั้งอาจารย์ตรีและอาจารย์โทต่างก็มีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน การสอน การเตรียมการสอน การอบรมความประพฤตินักเรียน การบริการให้โต๊ะเป็นที่นั่งทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงปลอดภัยและศักดิ์ศรีของอาชีพ ทั้งอาจารย์ตรีและอาจารย์โทมีความพึงพอใจต่ำในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ

อย่างไรก็ตามพิจารณาจากคะแนนมาตรฐาน (T-score) จะเห็นว่าความพึงพอใจในสภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัย ของอาจารย์ตรีสูงกว่าอาจารย์โทเล็กน้อย เกี่ยวกับเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพ อาจารย์ตรีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ส่วนอาจารย์โทอยู่ในระดับกลาง

เพื่อหาว่าสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูที่เป็นอาจารย์ตรีและอาจารย์โท แตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกันนั้น ได้ทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ปรากฏรายละเอียดของข้อมูลในตารางที่ 27

ตารางที่ 27

การทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่าง
ระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์โท

ประเภทของอาจารย์	\bar{x}	t
อาจารย์ตรี	2.29	0.052
อาจารย์โท	2.24	

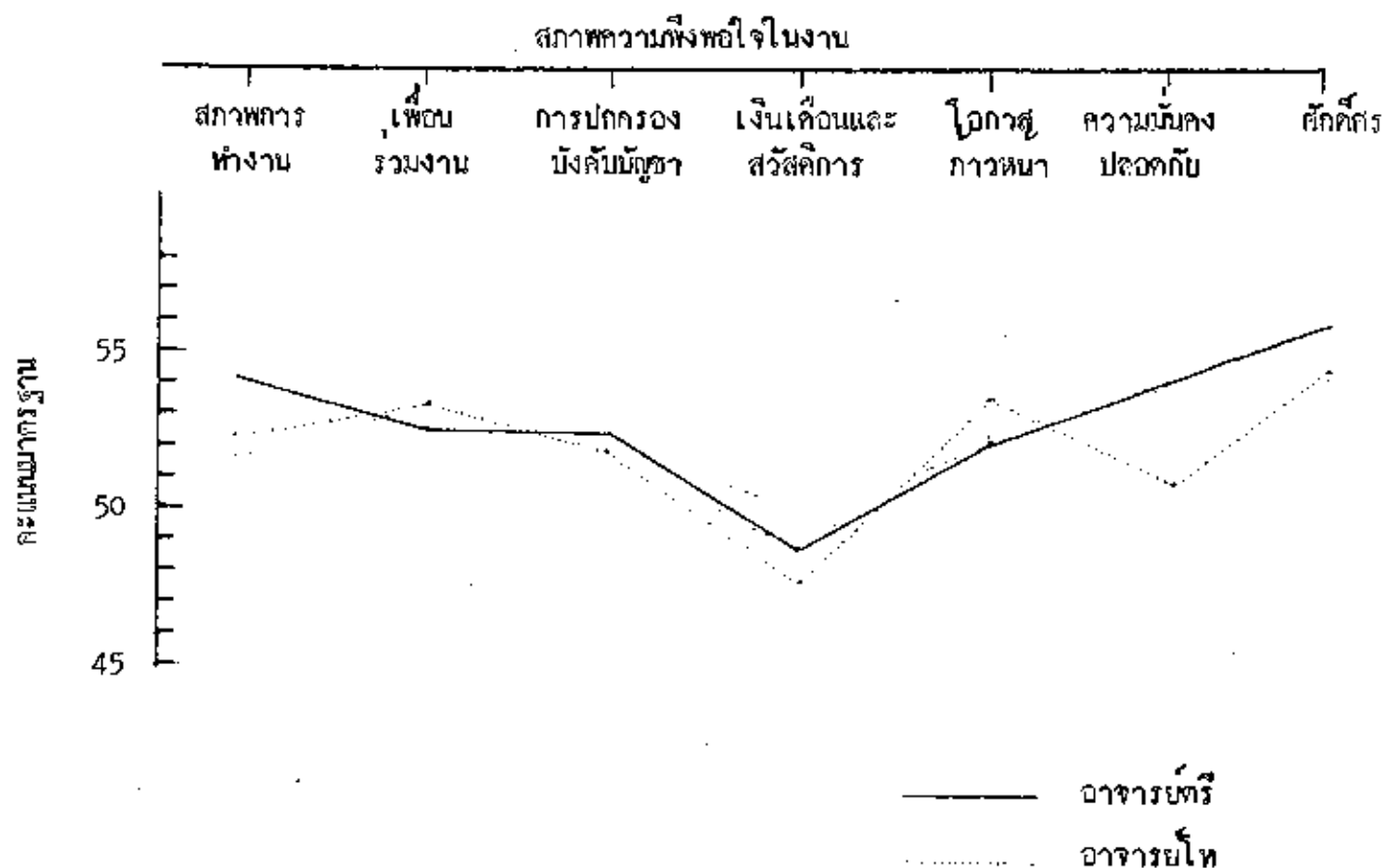
หมายเหตุ : ความมีนัยสำคัญที่ 5 %, เมื่อ $df = 4$, ค่า $t = 1.96$
ดังนั้นค่า $t = 0.052$ จึงไม่มีความสำคัญ

จากข้อมูลในตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า ผลแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ตรี
กับอาจารย์โท ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่า สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ตรี และ
อาจารย์โทไม่ต่างกัน

เพื่อเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ตรีกับอาจารย์โทให้ชัดเจนขึ้น
ได้นำคะแนนมาตรฐาน มาแสดงไว้ในแผนภูมิภาพที่ 4

แผนภูมิภาพที่ 4

การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์โท



6. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก

ในการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์เอกว่าเหมือนกันหรือต่างกันหรือไม่ นั้น ได้แสดงรายละเอียดของข้อมูลไว้ในตารางที่ 28

ตารางที่ 28

การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงาน ระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก

ข	Z-score		T-score		ระดับคะแนน	
	ตรี	เอก	ตรี	เอก	ตรี	เอก
สภาพการทำงาน	0.462	0.222	54.62	52.22	กลาง	กลาง
เพ็ญรวมงาน	0.285	0.401	52.85	54.01	กลาง	กลาง
การปกครองบังคับบัญชา	0.279	0.268	52.79	52.68	กลาง	กลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ	-0.113	0.524	48.87	55.24	ต่ำ	สูง
โอกาสก้าวหน้า	0.214	0.414	52.14	54.14	กลาง	กลาง
ความมั่นคงปลอดภัย	0.365	0.535	53.65	55.85	กลาง	สูง
ศักดิ์ศรีของอาชีพ	0.575	0.601	55.75	56.01	สูง	สูง

หมายเหตุ : 55.00 ขึ้นไป = ระดับคะแนนสูง
50.00 - 54.99 = ระดับคะแนนปานกลาง
49.99 ลงมา = ระดับคะแนนต่ำ

จากการเปรียบเทียบข้อมูลในตารางข้างบน จะเห็นว่าสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก โดยทั่วไปแล้วไม่แตกต่างกันนัก แต่ก็หลายเรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัย อาจารย์เอก

จะมีความพอใจกับเรื่องดังกล่าวสูงกว่าอาจารย์ตรี ซึ่งแสดงว่าอาจารย์เอกมีความพอใจสูงเกี่ยวกับรายได้จากการรับราชการ สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ การบริการเกี่ยวกับงานธุรการ ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การได้รับมอบหมายงานพิเศษ การได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา และภูมิใจในอาชีพครู เห็นว่าการเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยครูเป็นสิ่งที่พึงเกียรตินับสูง

ถ้าพิจารณาจากคะแนนมาตรฐานแล้ว ก็จะเห็นว่า อาจารย์ตรีมีความพอใจที่จะทำงานเกี่ยวกับการสอน การอบรมความประพฤติ การเอาใจใส่กิจกรรมของนักเรียน ซึ่งเป็นสภาพการทำงาน มากกว่าอาจารย์เอก ส่วนเรื่องเพื่อนร่วมงานนั้นจะเห็นว่าอาจารย์เอกมีความพึงพอใจมากกว่า มีโอกาสที่จะพบปะสังสรรค์ มีสัมพันธ์อันดีมากกว่าและพึงพอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยก็ ส่วนเรื่องอื่น ๆ คือ การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ทั้งอาจารย์ตรีและอาจารย์เอก มีความคิดเห็นและความพึงพอใจคล้ายคลึงกัน ทั้งอาจารย์เอกและอาจารย์ตรีต่างก็มีความพอใจในสังกัดศรีของอาชีพเท่าเทียมกัน

เพื่อหาว่าสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์เอกแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกันนั้น ได้ทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ปรากฏรายละเอียดของข้อมูลในตารางที่ 29

ตารางที่ 29

การทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่าง
ระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก

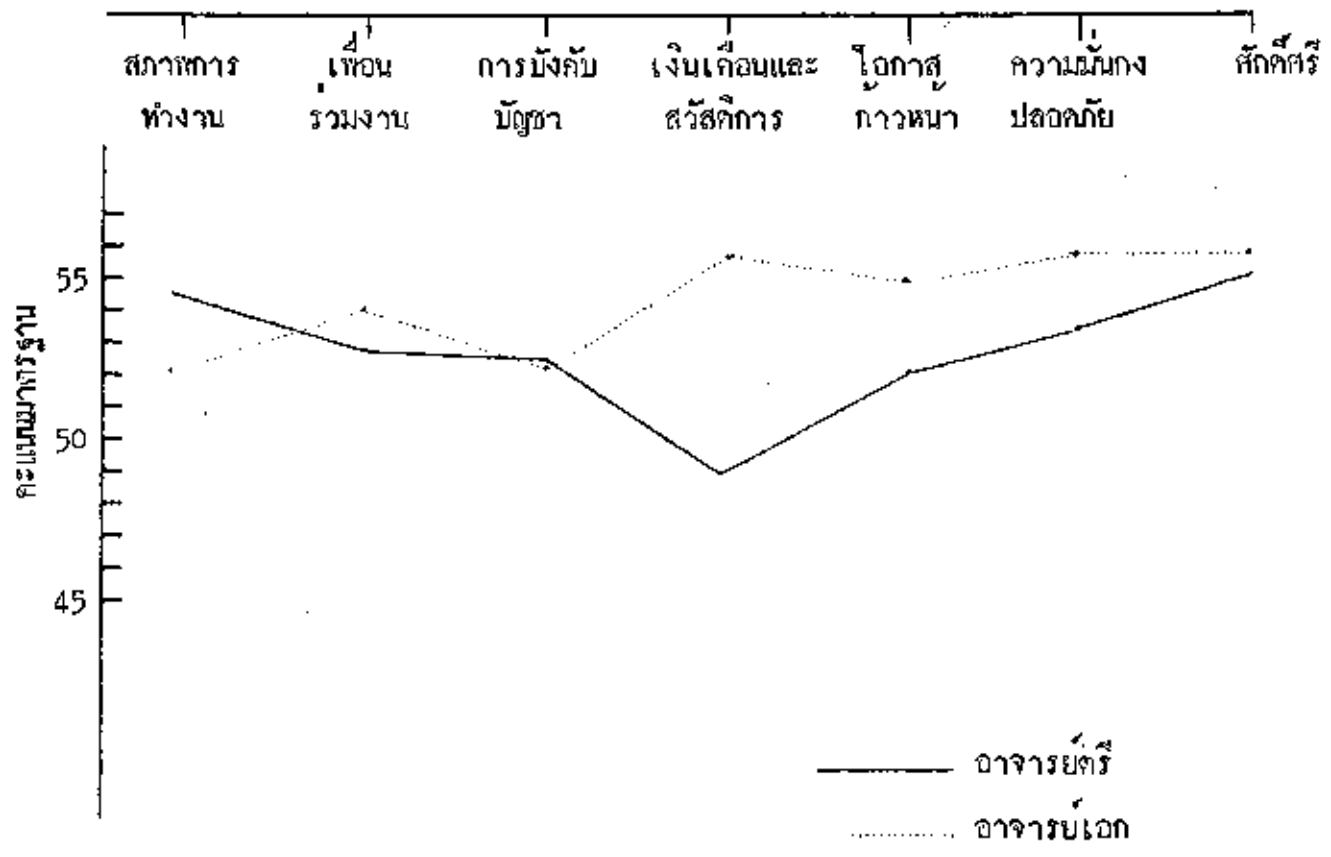
ตำแหน่งอาจารย์	\bar{x}	t
อาจารย์ตรี	2.29	1.32
อาจารย์เอก	2.45	

หมายเหตุ : ความมีนัยสำคัญที่ 5 % เมื่อ $df = \infty$, ค่า $t = 1.96$
ดังนั้นค่า $t = 1.32$ จึงไม่มีนัยสำคัญ

จากข้อมูลในตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า ผลแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ตรีและอาจารย์เอก ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่า สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ตรีและอาจารย์เอกไม่ต่างกัน

เพื่อเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ตรีและอาจารย์เอกให้เห็นชัดยิ่งขึ้น ได้นำคะแนนมาตรฐานมาแสดงไว้ในแผนภูมิที่ 5

แผนภูมิภาพที่ 5
การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงาน
ระหว่างอาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก



7. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์โทกับอาจารย์เอก

ในการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์โทกับอาจารย์เอกว่าเหมือนกันหรือต่างกันหรือไม่ นั้น ได้แสดงรายละเอียดของข้อมูลไว้ในตารางที่ 30

ตารางที่ 30
การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจ
ระหว่างอาจารย์โทกับอาจารย์เอก

ข้อทดสอบย่อย	Z-score		T-score		ระดับคะแนน	
	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก
สภาพการทำงาน	0.214	0.222	52.14	52.22	กลาง	กลาง
เพื่อนร่วมงาน	0.348	0.401	53.48	54.01	กลาง	กลาง
การปกครองบังคับบัญชา	0.250	0.268	52.50	52.68	กลาง	กลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ	-0.224	0.524	47.76	55.24	ต่ำ	สูง
โอกาสก้าวหน้า	0.301	0.414	53.01	54.14	กลาง	กลาง
ความมั่นคงปลอดภัย	0.091	0.585	50.91	55.85	กลาง	สูง
ศักดิ์ศรีของอาชีพ	0.401	0.601	54.01	56.01	กลาง	สูง

หมายเหตุ : 55.00 ขึ้นไป = ระดับคะแนนสูง
50.00 - 54.99 = ระดับคะแนนปานกลาง
49.99 ลงมา = ระดับคะแนนต่ำ

จากตารางเปรียบเทียบข้อมูลข้างบน จะเห็นว่าสภาพความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์โทกับอาจารย์เอก โดยทั่วไปแล้วไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ก็มีอยู่ 3 เรื่อง ที่ระดับคะแนนแตกต่างกันคนละระดับ ซึ่งได้แก่เรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของ

อาชีพ ซึ่งแสดงว่าอาจารย์เอกมีความพอใจสูงเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากราชการ นอกจากนี้ยังมีความพอใจสูงเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การได้รับมอบหมายงานพิเศษ การได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา ความภูมิใจในอาชีพครู และเห็นว่า การเป็นอาจารย์เป็นสิ่งที่พึงเกียรติในสังคม

ส่วนเรื่องสภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งอาจารย์โทและอาจารย์เอกมีความพึงพอใจปานกลาง แล้วยังพิจารณาจากคะแนนมาตรฐาน คะแนนมาตรฐานของอาจารย์เอกจะสูงกว่าอาจารย์โทเล็กน้อยทุกเรื่อง

เพื่อหาว่าสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์โทและอาจารย์เอกแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกันนั้น ได้ทดสอบความมีนัยสำคัญของทั้งสองกลุ่ม ปรากฏรายละเอียดของข้อมูลในตารางที่ 31

ตารางที่ 31

การทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่าง
ระหว่างอาจารย์โทกับอาจารย์เอก

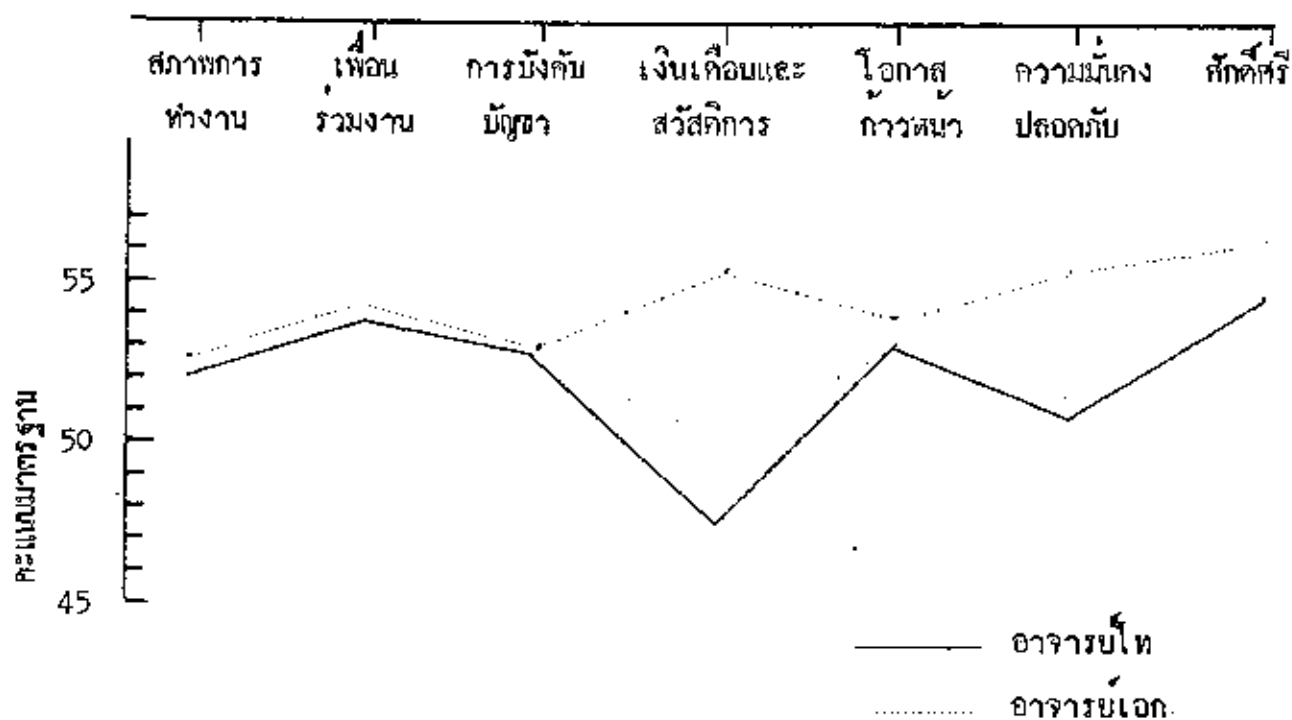
ตำแหน่งอาจารย์	\bar{X}	t
อาจารย์โท	2.24	1.35
อาจารย์เอก	2.45	

หมายเหตุ : ความมีนัยสำคัญ 5 % เมื่อ $df = \infty$, ค่า $t = 1.96$
ดังนั้นค่า $t = 1.35$ จึงไม่มีนัยสำคัญ

จากข้อมูลในตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่า ผลแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอาจารย์โทและอาจารย์เอก ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่าสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์โทและอาจารย์เอกไม่ต่างกัน

เพื่อเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์โทกับอาจารย์เอกให้เห็น
ชัดยิ่งขึ้น ได้ทำคะแนนมาตรฐานแสดงไว้ในแผนภูมิภาพที่ 6

แผนภูมิภาพที่ 6
การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน
ระหว่างอาจารย์โทกับอาจารย์เอก



จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจของอาจารย์
วิทยาลัยครูระหว่างอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชาย อาจารย์ในส่วนกลางกับอาจารย์ในส่วนภูมิภาค
อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่า
สภาพความพึงพอใจในงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ของ
ผู้วิจัย.