

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง จำนวน 201 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 169 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.07 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและความเรียง ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ค่าร้อยละของจำนวนอาจารย์พลศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษาสูงสุด จำนวนชั่วโมงที่สอนวิชาพลศึกษาในแต่ละสัปดาห์ ชั่วโมงที่สอนวิชาพลศึกษาในโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา (อศ.บป.) และโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.)

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	132	78.1
	หญิง	37	21.9
	อายุ		
	ต่ำกว่า 26 ปี	3	1.8
	26 - 30 ปี	6	3.6
	31 - 35 ปี	59	34.9
	36 - 40 ปี	57	33.7
	41 - 45 ปี	32	18.9
	มากกว่า 45 ปี	12	7.1
อายุราชการ	ต่ำกว่า 5 ปี	1	0.6
	5 - 10 ปี	32	18.9
	11 - 15 ปี	76	45.1
	16 - 20 ปี	43	25.4
	21 - 25 ปี	8	4.7
	มากกว่า 25 ปี	9	5.3

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	84	49.7
สูงกว่าปริญญาตรี	85	50.3
จำนวนชั่วโมงที่สอนวิชาพลศึกษาภาคปกติในแต่ละสัปดาห์		
ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง	10	5.9
6 - 10 ชั่วโมง	121	71.6
11 - 15 ชั่วโมง	34	20.1
16 - 20 ชั่วโมง	3	1.8
มากกว่า 20 ชั่วโมง	1	0.6
จำนวนชั่วโมงที่สอนวิชาพลศึกษาในโครงการอื่น ๆ		
ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง	34	20.1
6 - 10 ชั่วโมง	114	67.5
11 - 15 ชั่วโมง	21	12.4
16 - 20 ชั่วโมง	-	-
มากกว่า 20 ชั่วโมง	-	-

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าอาจารย์พลศึกษาที่สอนอยู่ในวิทยาลัยครูส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 78.1 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 และมีอายุต่ำกว่า 26 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.8 อายุราชการของอาจารย์พลศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 11 - 15 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมา มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.4

อาจารย์พลศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.3 นอกนั้น เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.7

จำนวนชั่วโมงที่สอนวิชาพลศึกษาภาคปกติในแต่ละสัปดาห์ของอาจารย์พลศึกษา
ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6 - 10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมาอยู่ระหว่าง 11 - 15
ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 20.1 และมากกว่า 20 ชั่วโมง น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.6

จำนวนชั่วโมงที่สอนวิชาพลศึกษาในโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประจำการ (อคป.) และโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.)
ในแต่ละสัปดาห์ของอาจารย์พลศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6 - 10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ
67.5 รองลงมาต่ำกว่า 5 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 20.1

ตอนที่ 2 ความคิด เห็นของอาจารย์พลศึกษา เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ในวิทยาลัยครู ในด้านลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	3.17	0.56	3.28	0.52	3.15	0.56	1.17
2. การสอนวิชาพลศึกษาเหมาะสมกับบุคลิก และความถนัดของท่าน	3.18	0.58	3.29	0.75	3.17	0.54	0.31
3. ท่านได้สอนรายวิชาพลศึกษาที่ตรงกับ ความถนัดและความสามารถของท่าน	3.20	0.58	3.34	0.48	3.17	0.60	1.47
4. งานในหน้าที่ของอาจารย์พลศึกษา เป็นงานที่ทำท่ายกก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ ให้อยากทำงานนี้	3.04	0.67	2.96	0.69	3.05	0.67	-0.67
5. การสอนวิชาพลศึกษา เปิดโอกาสให้ท่าน ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.01	0.64	3.18	0.64	2.97	0.64	1.72
รวม	3.12	0.62	3.20	0.44	3.10	0.40	1.61

$$P > .05 \quad (.05 \ t_{\infty} = \pm 1.96)$$

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวม มีขวัญ
ในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับสูง

จากการ เปรียบ เทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษา ในวิทยาลัยครู
ในส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านลักษณะของงาน เป็น
รายชื่อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อ เปรียบ เทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูใน
ส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านลักษณะของงานโดยส่วนรวม
พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน

สภาพการปฏิบัติงาน	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. สภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงานช่วย ส่งเสริมและ เอื้ออำนวยความสะดวก ให้ท่านทำงานได้อย่างดีที่สุด	2.81	0.61	2.75	0.63	2.75	0.63	4.39*
2. วิทยาลัยได้จัดให้ท่านมีที่ทำงาน เป็น สัดส่วน และสะดวกต่อการปฏิบัติ การสอน	2.88	0.64	2.90	0.68	2.87	0.63	0.24
3. ห้องทำงานของท่านมีวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการ ปฏิบัติงาน	2.65	0.61	2.87	0.55	2.60	0.62	2.25*
4. ในภาควิชาของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ การสอน สถานที่ และ เครื่อง อำนวยความสะดวกอื่น ๆ ทาง พลศึกษาอย่างเพียงพอที่จะอำนวย ความสะดวกต่อการจัดการ เรียน การสอน	2.82	0.56	2.93	0.50	2.80	0.58	1.21
5. วิทยาลัยของท่านมีตำรา เอกสาร ต่าง ๆ ทางพลศึกษาอย่างเพียงพอ ที่จะอำนวยความสะดวกต่อการจัด การเรียนการสอน	2.31	0.61	2.34	0.54	2.30	0.63	0.31
6. ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานและ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	2.70	0.59	2.78	0.49	2.68	0.61	0.82

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สภาพการปฏิบัติงาน	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
7. อัตรากำลังใจอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัย ของท่าน เหมาะสมกับปริมาณของนักศึกษา และงานที่รับผิดชอบ	2.70	0.69	2.59	0.56	2.72	0.62	1.67
8. ปริมาณงานสอนวิชาพลศึกษาที่กระจายให้ ท่านปฏิบัติมีความยุติธรรมและเหมาะสม	2.90	0.47	3.03	0.30	2.87	0.50	2.23*
9. ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อกับ หน่วยงานอื่น ๆ และได้รับความร่วมมือ เป็นอย่างดี	2.81	0.59	3.15	0.44	2.73	0.59	3.73*
10. ปริมาณงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความ รับผิดชอบของท่าน	2.85	0.56	2.90	0.53	2.83	0.57	0.60
11. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมายนอกเหนือจากการสอนได้ อย่างเต็มความสามารถ	2.77	0.60	2.90	0.58	2.74	0.60	1.37
12. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความตั้งใจ และ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	2.69	0.68	2.81	0.73	2.67	0.66	1.06
รวม	2.74	0.29	2.86	0.20	2.71	0.30	3.22*

* $P < .05$ ($t_{.05} = \pm 1.96$)

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวม มีขวัญ
ในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

จากการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษา ในวิทยาลัยครู
ในส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน เป็น
รายชื่อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นในข้อที่ว่า สภาพแวดล้อม
ในสถานที่ทำงานช่วยส่งเสริมและเอื้ออำนวยความสะดวกให้ท่านทำงานได้อย่างดีที่สุดใน
ห้องทำงานของท่านมีวัสดุ ครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ปริมาณงานสอนวิชา
พลศึกษาที่กระจายให้ท่านปฏิบัติมีความยุติธรรมและเหมาะสม และในข้อที่ว่า ท่านได้รับ
ความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วน
กลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านสภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู ในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

ความมั่นคงและความปลอดภัย ในการทำงาน	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. กลุ่มผู้ร่วมงานของท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะดำ เนินงาน รับผิดชอบร่วมกันให้สำเร็จไปด้วยดี	2.88	0.60	2.93	0.67	2.87	0.60	0.52
2. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ปฏิบัติอยู่	2.97	0.58	2.93	0.66	2.98	0.56	-0.41
3. ผู้บริหารให้ความสนใจในสวัสดิภาพ และความ เป็นอยู่ของท่าน เป็นอย่างดี .	2.48	0.72	2.43	0.61	2.49	0.74	-0.41
4. ท่านมีความ เชื่อมั่นในการพัฒนาของ วิทยาลัยครูไปสู่ความ เป็นสถาบัน อุดมศึกษาที่สมบูรณ์	2.58	0.66	2.68	0.69	2.56	0.66	0.96
5. ท่านจะยึดอาชีพอาจารย์พลศึกษาตลอดไป โดยไม่คิด เปลี่ยนอาชีพ	3.05	0.80	3.09	0.68	3.05	0.82	0.27
6. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงและสะดวกสบายที่ ได้ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครูแห่งนี้	2.89	0.63	2.87	0.66	2.89	0.63	-0.18
7. วิทยาลัยได้จัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ แก่ท่านและครอบครัว	2.52	0.73	2.40	0.66	2.54	0.74	-0.98

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความมั่นคงและความปลอดภัย ในการทำงาน	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
8. วิทยาลัยของท่านได้เอาใจใส่ซ่อมแซม ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งทีอาจ ก่อให้เกิดอุบัติเหตุให้อยู่ในสภาพที่ดีและ มีความปลอดภัย	2.53	0.66	2.62	0.55	2.51	0.68	0.87
รวม	2.74	0.39	2.75	0.39	2.74	0.39	0.12

$$P > .05 \quad (.05t_{\infty} = \pm 1.96)$$

จากตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่า อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมมีขวัญ
ในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

จากการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษา ในวิทยาลัยครู
ส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย
ในการทำงาน เป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูใน
ส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย
ในการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู ในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. ท่านได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสที่จะ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในตำแหน่ง ทางวิชาการ	2.66	0.66	2.62	0.60	2.67	0.65	-0.41
2. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาทาง วิชาการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยและหน่วยงาน อื่น ๆ จัดในโอกาสอันควร เสมอ	2.32	0.69	2.37	0.66	2.30	0.70	0.50
3. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการทางพลศึกษา เพื่อพัฒนา ความรู้และการเรียนการสอนอยู่เสมอ ๆ	2.33	0.68	2.56	0.61	2.27	0.69	2.13*
4. วิทยาลัยได้พยายามส่งเสริมให้ท่านมี โอกาสศึกษาเพิ่มเติมให้มีความรู้ทันสมัย และมีวุฒิสูงขึ้น	2.55	0.68	2.50	0.62	2.56	0.69	-0.52
5. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้นตามความสามารถ	2.62	0.59	2.65	0.65	2.61	0.58	0.37
6. ท่านรู้สึกว่า ถ้าท่านได้ย้ายไปอยู่สถาบัน อื่น ๆ ท่านจะได้รับความสำเร็จและ ก้าวหน้ากว่าเดิม	2.57	0.69	2.50	0.62	2.59	0.71	-0.67
รวม	2.51	0.39	2.53	0.39	2.50	0.40	0.39

* $P < .05$ ($.05t_{\infty} = \pm 1.96$)

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่า อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมมีขวัญ
ในการปฏิบัติงานในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับสูง

จากการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูใน
ส่วนกลาง กับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านความเจริญก้าวหน้าใน
ตำแหน่งงานเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อที่ว่า
ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการทางพลศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้
และการเรียนการสอนอยู่เสมอ ๆ

เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลาง
กับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดย
ส่วนรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู ในด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล

เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	2.65	0.61	2.62	0.60	2.65	0.62	-0.26
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ขณะนี้ เมื่อเปรียบ เทียบกับอาจารย์อื่น ๆ แล้ว ท่านมีความ พอใจ	2.62	0.61	2.62	0.66	2.62	0.60	0.04
3. เงินเดือนของท่าน เพียงพอที่สามารถทำให้ ท่านดำรงฐานะในสังคมได้อย่างสะดวก สบายพอสมควร	2.63	0.67	2.59	0.79	2.64	0.65	-0.36
4. เงินรายได้พิเศษจากการสอนที่นอกเหนือ จากเงินเดือน เหมาะสมกับปริมาณงานที่ ท่านต้องปฏิบัติ	2.58	0.60	2.65	0.60	2.56	0.60	0.73
5. ทางราชการได้ให้สวัสดิการแก่ท่านที่ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่ารักษา พยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และเหมาะสมดีแล้ว	2.72	0.60	2.84	0.36	2.70	0.64	1.67
6. ท่านได้รับการกระจายการสอนและรายได้ จากการสอนในโครงการต่าง ๆ เช่น อศป. และ กศ.บป. อย่างเหมาะสมและ ยุติธรรม	2.86	0.65	2.87	0.66	2.86	0.65	0.11
รวม	2.68	0.42	2.72	0.41	2.67	0.43	0.33

$$P > .05 \quad (.05t = \pm 1.96)$$

จากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่า อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมมีขวัญ
ในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล อยู่ในระดับสูง

จากการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูใน
ส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อกูลเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วน
กลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
โดยส่วนรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานด้วยความ สมัครสมานสามัคคี	2.68	0.65	2.62	0.75	2.70	0.63	-0.59
2. เพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นให้ท่านได้ ทำงานอย่างดีที่สุด	2.50	0.65	2.59	0.71	2.48	0.64	0.81
3. ในการทำงานร่วมกันนั้น ผู้ร่วมงานใน ภาควิชาพลศึกษาและนันทนาการ มีการ ประสานงาน ทำให้งานปฏิบัติสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี	2.58	0.70	2.65	0.65	2.56	0.71	0.68
4. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือท่าน เป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาความเดือดร้อน ในเรื่องส่วนตัวและในเรื่องการงาน	2.60	0.65	2.65	0.65	2.58	0.65	0.50
5. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับท่านและ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	2.60	0.64	2.78	0.60	2.56	0.65	1.73
6. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ การช่วยเหลือแนะนำในการแก้ปัญหาเป็น อย่างดี	2.56	0.66	2.65	0.74	2.54	0.64	0.89
7. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อ เสนอแนะของท่าน เสมอ	2.46	0.68	2.40	0.79	2.48	0.65	-0.56

ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
8. ผู้บริหาร คณะอาจารย์ และนักศึกษาให้ ความร่วมมือกับท่าน เป็นอย่างดีในการจัด การแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอก วิทยาลัย	2.63	0.66	2.62	0.49	2.64	0.70	-0.16
รวม	2.58	0.49	2.62	0.40	2.57	0.39	0.67

$$P > .05 \quad (.05t_{\infty} = \pm 1.96)$$

จากตารางที่ 7 จะเห็นได้ว่า อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมมีขวัญ
ในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง

จากการ เปรียบ เทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูใน
ส่วนกลาง กับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน
ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อ เปรียบ เทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลาง
กับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน
และผู้บังคับบัญชาโดยส่วนรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์ในวิทยาลัยครู ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือและรู้สึกประสบผล
สำเร็จ

การได้รับการยอมรับนับถือและรู้สึก ประสบผลสำเร็จ	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความ สามารถในการทำงานของท่าน	2.87	0.55	2.75	0.50	2.89	0.55	-1.37
2. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นหรือข้อ เสนอแนะของท่านเสมอ	2.92	0.48	2.90	0.39	2.92	0.50	-0.22
3. ผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอกมีความรู้สึก ที่ดีและให้การยอมรับนับถือต่อท่าน	3.01	0.50	2.81	0.53	3.05	0.48	-2.55*
4. นักศึกษาให้ความเคารพนับถือและยอมรับ ในความรู้ความสามารถของท่าน	3.06	0.53	3.00	0.62	3.08	0.51	-0.76
5. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของท่านในการ ปฏิบัติงาน	2.72	0.62	2.62	0.70	2.75	0.60	-1.03
6. ผู้บริหารมีความพอใจในการทำงานของท่าน	2.71	0.63	2.75	0.76	2.70	0.59	0.40
7. ผู้บริหารให้การยกย่องเสมอ เมื่อท่านปฏิบัติ งานได้รับความสำเร็จและเป็นผลดี	2.66	0.65	2.87	0.42	2.62	0.68	2.68*
8. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ แทนผู้บริหารในงานที่ท่านมีความสามารถ และรับผิดชอบ	2.66	0.65	2.78	0.70	2.64	0.63	-1.10
รวม	2.83	0.34	2.81	0.40	2.83	0.32	-0.33

* $P < .05$, ($.05t_{\infty} = \pm 1.96$)

จากตารางที่ 8 จะเห็นได้ว่า อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือและรู้สึกประสพผลสำเร็จ อยู่ในระดับสูง

จากการ เปรียบ เทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือและรู้สึกประสพผลสำเร็จ เป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อที่ว่า ผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอกมีความรู้สึกที่ดีและให้การยอมรับนับถือต่อท่าน และในข้อที่ว่าผู้บริหารให้การยกย่อง เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จและเป็นผลดี

เมื่อ เปรียบ เทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือและรู้สึกประสพผลสำเร็จโดยส่วนรวม พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พลศึกษา ในวิทยาลัยครู ในด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และหลักปฏิบัติต่าง ๆ ในภาควิชาพลศึกษา และนันทนาการ	2.71	0.70	2.59	0.71	2.74	0.69	-1.10
2. ท่านมีส่วนในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของวิทยาลัย	2.45	0.73	2.59	0.66	2.41	0.74	1.24
3. วิทยาลัยของท่านมีเหตุการณ์ประเมิณผลและ ติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ เพื่อ ให้การปฏิบัติงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ	2.36	0.69	2.50	0.76	2.32	0.68	1.62
4. ท่านมีความพึงพอใจในนโยบายการบริหาร ของวิทยาลัยครูที่ทำการสอนอยู่	2.39	0.70	2.43	0.66	2.37	0.70	0.42
5. วิทยาลัยของท่านพิจารณาความดีความชอบ เพื่อขึ้นเงินเดือนอาจารย์ในกรณีพิเศษโดย อาศัยประวัติความสามารถในการทำงาน เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างยุติธรรม	2.20	0.76	2.28	0.72	2.18	0.76	0.66
รวม	2.42	0.45	2.48	0.44	2.41	0.45	0.86

$$P > .05 \quad (.05t_{\infty} = \pm 1.96)$$

จากตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่า อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมมีขวัญ
ในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับต่ำ

จากการ เปรียบ เทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู
ในส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านนโยบายและการบริหาร
เป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อ เปรียบ เทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูใน
ส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคในด้านนโยบายและการบริหารโดย
ส่วนรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู ในด้านการบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นใน
ตัวผู้บังคับบัญชา

การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่น ในตัวผู้บังคับบัญชา	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตน เป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่อาจารย์	2.52	0.70	2.56	0.71	2.51	0.70	0.37
2. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมอาจารย์ทุกคน ให้มีโอกาสก้าวหน้าโดยไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง	2.49	0.71	2.31	0.69	2.53	0.71	-1.57
3. ผู้บริหารไม่เคยตำหนิหรือลงโทษผู้ใต้ บังคับบัญชาด้วยอารมณ์	2.54	0.77	2.59	0.75	2.53	0.78	0.40
4. ผู้บริหารของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงานจนได้รับความ นิยมอย่างกว้างขวาง	2.72	0.68	2.87	0.60	2.68	0.69	1.42
5. ผู้บริหารได้ให้ความสนใจในสวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี	2.52	0.69	2.59	0.75	2.51	0.68	0.60
รวม	2.56	0.54	2.58	0.47	2.55	0.55	0.31

$$P > .05 \quad (.05t_{\infty} = \pm 1.96)$$

จากตารางที่ 10 จะเห็นได้ว่า อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู โดยส่วนรวมมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง

จากการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านการบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านการบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาโดยส่วนรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู ในด้านสถานภาพทางสังคม

สถานภาพทางสังคม	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
	1. "อาชีพอาจารย์พลศึกษา เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปและ จากสังคมที่ท่านปฏิบัติอยู่เท่า เทียมกับอาชีพ อื่น	2.94	0.63	2.96	0.78	2.93	
2. การทำงานในตำแหน่งอาจารย์พลศึกษา ช่วยให้ท่านมีเกียรติ มีชื่อเสียงทั้งในด้าน ส่วนตัวและส่วนราชการ	3.03	0.57	3.09	0.73	3.01	0.52	0.70
3. ท่านสามารถปรับตัว เข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่นที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.11	0.49	3.15	0.44	3.10	0.51	0.48
4. ผู้ปกครอง นักศึกษา และบุคคลอื่นในชุมชน มีความ เป็นมิตรและมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน	3.10	0.51	3.03	0.59	3.12	0.49	-0.92
5. ท่านสามารถ เข้าไปมีส่วนร่วม ในการจัด กิจกรรมทางพลศึกษาให้กับชุมชนที่ปฏิบัติ งานอยู่ได้	3.00	0.59	2.93	0.61	3.01	0.59	-0.66
6. ท่านมีโอกาสร่วมทำงานและมีความคุ้นเคย กับผู้นำของชุมชน	2.81	0.69	2.65	0.78	2.84	0.66	-1.41
7. ท่านได้รับการปฏิบัติด้วยดีเมื่อ เข้าร่วม สังคมกับบุคคลอาชีพอื่น ๆ	3.05	0.62	2.84	0.67	3.10	0.59	-2.15*
รวม	3.00	0.39	2.95	0.44	3.02	0.39	-0.84

* $P < .05$ ($.05t_{\infty} = \pm 1.96$)

จากตารางที่ 11 จะเห็นได้ว่า อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมมีขวัญ
ในการปฏิบัติงานในด้านสถานภาพทางสังคมอยู่ในระดับสูง

จากการ เปรียบ เทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูใน
ส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านสถานภาพทางสังคม เป็นรายข้อ
พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อที่ว่า ท่านได้รับการปฏิบัติด้วยดี
เมื่อ เข้าร่วมสังคมกับบุคคลอาชีพอื่น ๆ

เมื่อ เปรียบ เทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูใน
ส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ในด้านสถานภาพทางสังคมโดยส่วนรวม
พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู รวมปัจจัยทุกด้าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการ ปฏิบัติงาน	โดยส่วนรวม		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. ลักษณะของงาน	3.12	0.41	3.20	0.44	3.10	0.40	1.16
2. สภาพการปฏิบัติงาน	2.74	0.29	2.86	0.20	2.71	0.30	3.22*
3. ความมั่นคงและความปลอดภัยในการ ทำงาน	2.74	0.39	2.75	0.39	2.74	0.39	0.12
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.51	0.39	2.53	0.39	2.50	0.34	0.39
5. เงิน เดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.68	0.42	2.70	0.41	2.67	0.43	0.33
6. ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	2.58	0.40	2.62	0.46	2.57	0.39	0.67
7. การได้รับการยอมรับนับถือและรู้สึก ประสบความสำเร็จ	2.83	0.34	2.81	0.40	2.83	0.32	-0.33
8. นโยบายและการบริหาร	2.42	0.45	2.48	0.44	2.41	0.45	0.86
9. การบังคับบัญชาและความ เชื่อมั่นในตัว ผู้บังคับบัญชา	2.56	0.54	2.58	0.47	2.55	0.55	0.31
10. สถานภาพทางสังคม	3.00	0.39	2.95	0.44	3.02	0.39	-0.84
รวม	2.72	0.25	2.76	0.29	2.71	0.24	0.84

* $P < .05$ ($.05t_{\infty} = \pm 1.96$)

จากตารางที่ 12 จะเห็นได้ว่า อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานรวมปัจจัยทุกด้าน อยู่ในระดับสูง และ เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยด้านต่าง ๆ อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้นในด้านนโยบายและการบริหาร มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

จากการ เปรียบ เทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค เป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นในด้านสภาพการปฏิบัติงาน

เมื่อ เปรียบ เทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาครวมทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ความถี่ ความคิด เห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของอาจารย์พลศึกษาเกี่ยวกับขวัญ
ในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู

ด้านระบบการบริหารงานในภาควิชาพลศึกษาและนันทนาการ

- ขาดการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อชี้แจงการปฏิบัติงาน ส่วนมากใช้การสั่งการ
และมอบงาน (8)
- มีการแบ่งงานรับผิดชอบตามความสามารถอย่างทั่วถึง และมีความร่วมมือกัน
ปฏิบัติงานดี (3)
- ไม่มีการประชุม เพื่อวางจุดมุ่งหมายและวางแผนงานของภาควิชา (15)
- ขาดการสนับสนุนจากวิทยาลัยในด้านงบประมาณเพื่อการพัฒนาภาควิชาเท่าที่ควร (7)
- ไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ (20)
- การประชาสัมพันธ์และการประสานงานของภาควิชากับหน่วยงานอื่น ๆ ยังไม่ดี
เท่าที่ควร (14)
- ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของภาควิชา (40)
- หัวหน้าภาคยังไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากอาจารย์ในภาคเท่าที่ควร
มักให้เป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าภาคคนเดียว (6)
- อาจารย์พลศึกษายังขาดความสามัคคีและจริงจังต่อกัน มักเอาเรื่องส่วนตัวมา
เกี่ยวข้องกับการทำงาน (12)
- อาจารย์พลศึกษายังขาดความเสียสละกำลังกาย กำลังใจ เพื่อกิจการของภาควิชา
เท่าที่ควร มักทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมากเกินไป (16)
- หัวหน้าภาคยกย่องและให้กำลังใจอาจารย์ในภาคเสมอทำให้มีขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานดี (3)
- การดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาคควรใช้การเลือกตั้งตามความสามารถและความ
เหมาะสมมากกว่าการผลัด เปลี่ยนหมุนเวียนกัน (6)

- หัวหน้าภาคขาดการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากอาจารย์
ในการทำงาน (5)
- หัวหน้าภาคที่มีอายุน้อย ขาดการยอมรับและเชื่อถือจากอาจารย์ ทำให้ไม่ได้
รับความร่วมมือเท่าที่ควร (1)
- ควรจัดบรรยากาศในภาควิชาให้มีความอบอุ่นใจและเกิดกำลังใจในการทำงาน
มากยิ่งขึ้น (14)
- หัวหน้าภาคควรทำหน้าที่ในการประสานความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีของ
อาจารย์เสมอ (2)
- อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่พิเศษในตำแหน่งอื่น ๆ เช่น รองหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้า
สำนักงานต่าง ๆ ทำให้มีความสนใจงานของภาควิชาลดน้อยลง (9)

ด้านความคล่องตัวในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในวิทยาลัย

- มีความคล่องตัวอยู่ในเกณฑ์ดี (16)
- สายงานบริหารมีหลายขั้นตอนทำให้เสียเวลาเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน (5)
- ขาดการประชาสัมพันธ์และประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงาน (4)
- เจ้าหน้าที่ทางด้านธุรการโดยตรงมีจำนวนน้อย ต้องใช้อาจารย์ซึ่งมีหน้าที่สอน
มารับผิดชอบทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ (6)
- เจ้าหน้าที่บางคนยังขาดความสำนึกและรับผิดชอบ (2)
- ควรจัดบริการด้านการติดต่อสื่อสารและยานพาหนะให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น (2)

ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของคณะอาจารย์

- วิทยาลัยยังไม่สนใจจัดกิจกรรมทางด้านนี้เท่าที่ควร (12)
- ขาดการส่งเสริมในระดับวิทยาลัย ส่วนมากจะกระทำกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ (22)
- อาจารย์ไม่ค่อยสนใจกิจกรรมที่จัดขึ้น (6)

- อาจารย์มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งดีซึ่ง เด่นกันไม่มีความจริงใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (18)
- ขาดผู้นำในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของคณะอาจารย์ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในเรื่องนี้ (4)
- ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในวิทยาลัย เพื่อประสานความเข้าใจอันดีต่อกัน (2)
- ผู้บริหารควรเป็นผู้นำและหาโอกาส เข้าร่วมกิจกรรมกับคณะอาจารย์อยู่เสมอ (6)
- อาจารย์มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีปัญหาขัดแย้งเพียงกลุ่มย่อย ๆ เท่านั้น (32)

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ผู้บริหารบางคนยังไม่เข้าใจในเรื่องการผลึกษาและกิจกรรมกีฬา ทำให้ขาดการสนับสนุนเท่าที่ควร ส่วนใหญ่เป็นด้านวิชาการเท่านั้น
- หลักสูตรที่ใช้อยู่ในขณะนี้ ได้ลดรายวิชาผลึกษาที่เป็นวิชาพื้นฐานลง ทำให้รู้สึกว่รายวิชาผลึกษาได้ลดความสำคัญลง
- ขาดการสนับสนุนอาจารย์ในการศึกษาอบรมและสัมมนาทางวิชาการเท่าที่ควร
- ควรมีการประชุมสัมพันธ์กับชุมชนมากยิ่งขึ้น โดยการบริการทางด้านวิชาการ
- อาจารย์อื่น ๆ ขาดการสนับสนุนและร่วมมือในการจัดกิจกรรมทางผลึกษาเท่าที่ควร
- อาจารย์ผลึกษาทำหน้าที่รับผิดชอบงานหลายด้านทั้งงานสอน งานหน้าที่พิเศษ และการควบคุมนักกีฬา ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบบ้าง จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจมากขึ้น
- อาจารย์ผลึกษาทำหน้าที่ควบคุมการฝึกซ้อมกีฬา การเตรียมทีม และการแข่งขันกีฬาของวิทยาลัย ต้องทำงานนอกเวลาและเสียสละ ควรมีการพิจารณาให้มีค่าตอบแทน