

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย  
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ อาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี จำนวน  
692 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ 248 คน โดยกำหนดขนาด  
กลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie และ Morgan และคำนวณสัดส่วนของกลุ่ม  
ตัวอย่างในแต่ละวิทยาลัยครู แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ในสัดส่วนที่คำนวณ  
ไว้ทั้ง 4 วิทยาลัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบ  
เลือกตอบ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ใน

สหวิทยาลัยทวารวดี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมคืนด้วยตัวเอง ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 248 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

## สรุปผลการวิจัย

### 1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

อาจารย์ส่วนใหญ่ในสภวิทยาลัยทวารวดี เป็นหญิง สมรสแล้วและมีบุตรที่ต้องอุปการะ มีอายุมากกว่า 45 ปี และอายุราชการมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่ตำแหน่งอาจารย์ วุฒิกศีกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด อัตราเงินเดือนที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท และมีรายได้พิเศษต่อเดือนระหว่าง 1,000-5,000 บาท จำนวนชั่วโมงที่สอนในภาคปกติอยู่ระหว่าง 11-15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด ส่วนจำนวนชั่วโมงที่สอนในโครงการการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) อยู่ระหว่าง 6-10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และนอกเหนือจากงานสอนแล้ว อาจารย์ส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่าย

### 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี

2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และเพียงพอสำหรับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งรายได้ที่มีผู้ระบุมากที่สุด ได้แก่ การสอน กศ.บป. สำหรับการจ้ดวิชาและจำนวนชั่วโมงที่สอน กศ.บป. มีความเหมาะสม เมื่อรวมเงินเดือนที่ได้รับและรายได้พิเศษในกรณีที่มีเพียงพอกับการดำรงชีวิต และจะไม่เปลี่ยนงาน ถึงแม้ว่าจะมีตำแหน่งอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบันแต่เงินเดือนสูงกว่า

2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยส่งเสริมการเรียนการสอน อาคารและอุปกรณ์ต่าง ๆ ของวิทยาลัยอยู่ในระดับที่ปลอดภัย สำหรับการรักษาความปลอดภัยภายในวิทยาลัยที่มีผู้ระบุมากที่สุด ได้แก่ มีการจัดเวรยามทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ ส่วนการรักษาความสะอาดอาคารและสถานที่ต่าง ๆ ในวิทยาลัยมีไม่เพียงพอ สาเหตุที่มีผู้ระบุมากที่สุด ได้แก่ คนงานไม่เอาใจใส่สำหรับการเดินทางไปกลับระหว่างวิทยาลัยกับที่พักมีความปลอดภัยและในกรณีที่ต้องเดินทางโดยพาหนะของวิทยาลัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีความปลอดภัย สาเหตุเพราะ รถยนต์ขาดการบำรุงรักษา ส่วนห้องทำงานที่วิทยาลัยจัดให้ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่พอใจ และในด้านการส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์ ระบุว่าไม่มีการดำเนินงาน

2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า มีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของอาจารย์ และในปีการศึกษาที่ผ่านมาการพัฒนาความสามารถซึ่งมีผู้ระบุมากที่สุด ได้แก่ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การส่งเสริมและพัฒนาความสามารถที่ได้รับจากวิทยาลัยอาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่พอใจ นอกจากนี้ วิทยาลัยมีการสนับสนุนให้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน โดยจัดบริการให้กับอาจารย์ มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และงานในหน้าที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน สำหรับการบริการหน่วยงานอื่น ส่วนใหญ่ระบุว่าได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรพิเศษเป็นครั้งคราว แต่ไม่ได้เป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารของวิทยาลัย

2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า มีการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ และมีการสนับสนุนให้ก้าวหน้าทางวิชาการ โดยจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ การทำงานในวิทยาลัยมีความมั่นคง ในด้านการจัดสวัสดิการ และบริการต่าง ๆ มีความเหมาะสม และไม่เหมาะสมในจำนวนเท่ากัน อาจารย์มีความพอใจในการ

ทำงานในวิทยาลัย และมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาวิทยาลัยครูไปสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์แบบ

2.5 การบูรณาการด้านสังคม พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญเป็นกันเอง สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่มักให้ความร่วมมือเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์กับตัวเอง การทำงานร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนอาจารย์ มีปัญหาบ้างเล็กน้อย แต่การทำงานก็ผ่านไปด้วยดี ส่วนผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน ซึ่งมีผู้ระบุมากที่สุด ได้แก่ เพื่อนอาจารย์ และผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ

2.6 ธรรมเนียมในองค์กร พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของวิทยาลัยและไม่พอใจนโยบายในการบริหารส่วนใหญ่ของวิทยาลัย ซึ่งเหตุผลที่มีผู้ระบุมากที่สุด ได้แก่ นโยบายทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว อาจารย์มีการแสดงความคิดเห็นในการประชุมของวิทยาลัย วิทยาลัยไม่มีเกณฑ์การประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งมีผู้ระบุมากที่สุด ได้แก่ ใช้ความสามารถ สำหรับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีการให้เกียรติกันโดยไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว

2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ สำหรับกิจกรรมนันทนาการที่วิทยาลัยจัดให้กับอาจารย์ ซึ่งมีผู้ระบุมากที่สุด ได้แก่ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเนื่องในโอกาสต่าง ๆ อาจารย์ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการที่วิทยาลัยจัดให้ การใช้เวลาวางส่วนใหญ่ใช้เวลาไปในการศึกษาค้นคว้า และเมื่อพิจารณาถึงการใช้เวลาเพื่อการทำงาน ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัว ส่วนใหญ่มีความพอใจ

2.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนโดยการเป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับวิชาการ สำหรับกิจกรรมของชุมชนที่เข้าไปมีส่วนร่วม ซึ่งมีผู้ระบุมากที่สุด ได้แก่

กิจกรรมทางวิชาการ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับวิทยาลัย ส่วนใหญ่ระบุว่า ชุมชนให้การยอมรับนับถือบุคลากรของวิทยาลัย ส่วนกิจกรรมเพื่อสังคมที่วิทยาลัยจัดขึ้น บุคคลในชุมชนจะให้ความร่วมมือเฉพาะกิจกรรมที่สนใจ และบุคคลทั่วไปจะให้การยกย่องอาจารย์เท่ากับบุคคลในอาชีพอื่น

2.9 ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัย ทวารวดี พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า อยู่ในระดับดี

2.10 ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ อาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งมีผู้ระบุสูงสุดในแต่ละด้านคือ ควรให้เงินเดือน และค่าตอบแทนที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนหรือเทียบเท่ารัฐวิสาหกิจ ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนาวิทยาลัย ส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ ควรมีการจัดสวัสดิการและบริการด้านต่าง ๆ ให้อาจารย์อย่างเพียงพอ ผู้บริหารควรมีประชาธิปไตยในการบริหารงานและเข้าใจสถานภาพของอาจารย์ ควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและเป็นธรรม ควรจัดกิจกรรมนันทนาการระหว่างอาจารย์ให้มากขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ควรให้วิทยาลัยบริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชนและควรยกย่องบุคคลที่มีคุณธรรมอย่างจริงจัง เพื่อเป็นแบบอย่าง

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ใน สหวิทยาลัยทวารวดี มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี จึงมีเงินเดือนในระดับสูง อีกทั้งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา และได้ทำงานตรงกับความสามารถและความถนัด ทำให้

มีโอกาสดำเนินเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน มีโอกาสดำเนินใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และตำแหน่งทางวิชาการ วิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการด้านบ้านพักให้อาจารย์ ทำให้อาจารย์มีความสะดวก ปลอดภัย ในการเดินทางไปปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ภายในวิทยาลัยยังมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนการสอน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองกับอาจารย์ อาจารย์มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมีโอกาสดำเนินเคยและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนเป็นอย่างดี จากเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระบุว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดีอยู่ในระดับดี ซึ่งหากพิจารณาจากแนวคิดของ Herzberg (1959 : 79-115) ที่สรุปว่า ปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลในองค์การเกิดความพึงพอใจได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน และปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพของการทำงาน เงินเดือน นโยบายและการบริหารขององค์การ ผลประโยชน์และความมั่นคงในงาน จะพบว่า วิทยาลัยครูที่ศึกษามีสภาพแวดล้อม และการบริหารที่เอื้อให้เกิดความพึงพอใจและลดปัจจัยที่ไม่พึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

2. เมื่อพิจารณาผลการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดีในแต่ละด้าน ปรากฏ ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จากการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า จะไม่เปลี่ยนงานถึงแม้ว่าจะมีตำแหน่งงานอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบัน แต่เงินเดือนสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาจารย์ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยครูมากกว่า 20 ปี ย่อมมีความรัก ความผูกพันในอาชีพที่ทำอยู่ นอกจากนี้ บุคคลในกลุ่มนี้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา และได้สอนตรงกับความสามารถและความถนัดจึงทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ Hall และ Rabinowitz (อ้างถึงใน ยุทธิ เชนเปรม, 2534 : 12) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีศรัทธาในงาน

มีความต้องการที่จะพัฒนาการทำงานของตน มีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่ และไม่ประสงค์จะเปลี่ยนงาน นอกจากนั้น อาจารย์มีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ และมีรายได้พิเศษจากการสอน กศ.บป. อีกทั้งมีเงินค่าตำแหน่งทางวิชาการ จึงทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตในภาวะค่าครองชีพที่สูงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 345) ที่ว่า วิธีการสำคัญในการสร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน คือ การให้เงินเดือนและค่าจ้างพอเหมาะกับค่าครองชีพ

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ ระบุว่า สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยส่งเสริมการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีบริเวณกว้าง มีบรรยากาศที่สงบ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพราะปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น สำหรับอาคาร เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนอยู่ในสภาพที่ดี และมีความปลอดภัย นอกจากนั้นวิทยาลัยยังมีการรักษาความปลอดภัย โดยการจัดเวรยามทั้งในและนอกเวลาราชการ มีบ้านพักสำหรับอาจารย์ภายในวิทยาลัย จึงสะดวกปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้อาจารย์ปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ มีกำลังใจ และเต็มใจในการทำงาน ดังที่ เสนาะ ตีเข่าว (2526 : 344) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานนับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ แสง อุณหภูมิ เสียง และกระบวนการในการปฏิบัติงาน นับเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการรักษาความสะอาด อาคาร และสถานที่ต่าง ๆ จากการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีเพียงพอ สาเหตุเพราะ คนงานไม่เอาใจใส่ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาวิธีการปรับปรุงและแก้ไขในเรื่องนี้ต่อไป เพราะถ้าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสะอาด จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และช่วยส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์อีกทางหนึ่งด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 218) ที่กล่าวว่า การจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ จะช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และในกรณีที่ต้องเดินทางโดยพาหนะของวิทยาลัย อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีความปลอดภัย ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงและแก้ไข เพราะอาจารย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่จะต้องธำรงรักษา คุ้มครองให้มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การที่อาจารย์สามารถปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ย่อมก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 219) กล่าวว่า เมื่อใดที่พนักงาน เจ้าหน้าที่ และคนงาน มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่าใด ก็จะมีกำลังใจปฏิบัติงานให้แก่องค์การและหน่วยงานมากขึ้นเท่านั้น

ในด้านการส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์ โดยภาพรวมพบว่า ไม่มีการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งการส่งเสริมสุขภาพของบุคคลในองค์กร นับเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในอันที่จะเสริมสร้าง และทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพราะถ้าบุคคลในองค์กรมีสุขภาพอนามัยดี ย่อมจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์ โดยการจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ จัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย และจัดให้มีสถานที่พักผ่อนที่เหมาะสม เพื่อให้อาจารย์มีสุขภาพที่สมบูรณ์และแข็งแรงจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 204) ที่กล่าวว่า สุขภาพกายและจิตมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าบุคคลมีร่างกายไม่แข็งแรงอ่อนแอ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ให้ลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกัน ถ้าภาวะจิตใจของบุคคลอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีทุกข์ทางใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การได้เช่นกัน

2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า วิทยาลัยให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของอาจารย์ โดยการส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนา ให้ศึกษาต่อ และ



จัดศึกษาดูงาน ทั้งนี้เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องพัฒนาคนเพื่อไปพัฒนาประเทศชาติ อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้น วิทยาลัยครูได้ผลิตสาขาวิชาอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ให้สามารถสอนสายวิชาอื่น ๆ ได้ และในปัจจุบันวิทยาลัยครูได้เปลี่ยนเป็นสถาบันราชภัฏ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง จึงทำให้อาจารย์จำเป็นต้องพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ นโยบายในแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ของกรมการฝึกหัดครู (2535 : 4) กำหนดไว้ว่า เร่งสรรหาและพัฒนาอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน มีสัดส่วนวุฒิของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานและส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้การจัดการศึกษาในวิทยาลัยครูมีคุณภาพ

นอกจากนั้นอาจารย์ในวิทยาลัยครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพราะความรู้ความสามารถที่ใช้โดยตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา และตรงกับความถนัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2523 : 218) ที่กล่าวว่า การมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น ถ้ามอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมพึงพอใจในการทำงาน

2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จากการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า การทำงานในวิทยาลัยมีความมั่นคง เพราะได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ นอกจากนั้น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และบริการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยจัดให้มีความเหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีการจูงใจ ของ Herzberg (1959 : 115) พบว่า เงินเดือนและความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยค่าจูงซึ่งป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 294) ที่กล่าวว่า ในการทำงานพนักงานทุกคนมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคงประกอบอยู่ด้วยเสมอ

ในด้านความก้าวหน้าในงาน วิทยาลัยมีการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วิทยาลัยครูได้เปลี่ยนเป็นสถาบันราชภัฏ มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้น วิทยาลัยจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นเลิศและความแข็งแกร่งทางวิชาการ โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อ เข้าร่วมประชุมสัมมนา และจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสหวิทยาลัย ทวารวดี (2536 : 53) ข้อ 7 ที่ระบุว่า พัฒนาอาจารย์ เพื่อประสิทธิภาพในการสอนและการวิจัย และให้สัดส่วนของวุฒิของอาจารย์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ตลอดจนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนั้นการเข้าสู่โครงสร้างใหม่ของสถาบันราชภัฏ ทำให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นว่า จะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ เพราะตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ในมาตรา 7 ให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ซึ่งทำให้อาจารย์สามารถทำการสอนในระดับที่สูงขึ้นและมีขอบข่ายงานที่กว้างขวางขึ้น

2.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม จากการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า มีการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ และได้ปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา อีกทั้งมีความอาวุโส ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ จึงมีโอกาที่จะได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบจากผู้บริหาร และมีโอกาสที่จะให้คำปรึกษา แนะนำเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน ทำให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งจะเป็นกำลังใจในการทำงานต่อไป สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 321) ได้ให้ความเห็นว่า สิ่งจูงใจซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือจากหมู่คณะ และ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959 : 79) เกี่ยวกับปัจจัยที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ

2.6 ด้านธรรมเนียมในองค์การ จากการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า มีการเคารพในสิทธิส่วนตัว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ โดยการเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอันจะนำไปสู่ความก้าวหน้า นอกจากนั้นมีการให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงาน โดยไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับ Schein และ Bennis (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2535 : 195) ที่กล่าวว่า เป้าหมายของการจัดอบรมและพัฒนา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อตัวเอง ต่อคนอื่น และต่อกลุ่ม เช่น การมีสัมมาคารวะดีขึ้น มีความอดทนดีขึ้นและให้เกียรติต่อตัวเอง ผู้อื่น และกลุ่ม

สำหรับนโยบายในการบริหารงานของวิทยาลัย อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่พอใจนโยบายในการบริหารงาน สาเหตุอาจเกิดจาก อาจารย์ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959 : 43) เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์การ และสอดคล้องกับ Wickstrom (1971 : 1249-A) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัย Saskatoon พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรกได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตครู

นอกจากนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า วิทยาลัยไม่มีเกณฑ์การประเมินผล และติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยหลักการ การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีการกำหนดเกณฑ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และควรแจ้งเกณฑ์ให้ผู้ปฏิบัติทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการติดตามผลการปฏิบัติงานก็จะช่วยให้ทราบปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถให้ความช่วยเหลือแนะนำได้ทันการ ทุกวิทยาลัยจึงควรให้มีเกณฑ์การประเมินผล และมีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จากการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่พอใจกับการใช้เวลาเพื่อการทำงาน ครอบครัว สังคม และ การมีเวลาเป็นส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974 :12) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับ การวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว จึงทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม จากการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ ระบุว่า มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของชุมชน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การให้บริการแก่ชุมชนในด้านวิชาการ เป็นหน้าที่โดยตรงของ อาจารย์ในวิทยาลัยครู เพราะสามารถช่วยในการพัฒนาชุมชนได้มากกว่าบทบาทอื่น ๆ และกิจกรรมที่อาจารย์สามารถออกไปให้บริการได้ คือ การเป็นวิทยากร บรรยายเกี่ยวกับวิชาการ และจัดกิจกรรมด้านวิชาการ ตลอดจนการเผยแพร่ความรู้ด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคคลในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสททวทวราวุฒิ (2536 :3-5) ในข้อ 11 ที่ระบุว่า ส่งเสริมให้มีการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเน้นให้การศึกษา ต่อเนื่องในรูปของการเผยแพร่ความรู้และการฝึกอบรม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ บุณฑริก (2527 : บทคัดย่อ) เรื่อง บทบาทของอาจารย์ วิทยาลัยครูในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการพัฒนาชนบท พบว่า ในการพัฒนาชนบท อาจารย์มีบทบาทด้านให้บริการวิชาการแก่ชุมชนมากกว่า อย่างอื่น

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับวิทยาลัย จากการวิจัยพบว่า ชุมชนให้การยอมรับนับถือบุคลากรของวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาชีพครู ได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะครูมีหน้าที่ อบรมกุลบุตรกุลธิดาให้เจริญพร้อมทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งสามารถในการประกอบอาชีพได้ ครูจึงมีบทบาทสำคัญต่อนักเรียนและต่อ สังคม ดังที่ วิเชียร ชาบุตรทริก (2533 : 29-34) ได้ให้ความเห็นว่า

ในความสำเร็จของศิษย์ ครู คือ บุชนี้บุคคลที่ควรแก่การเคารพบูชาและในความรู้สึกของคนทั่วไป ครู คือ แม่พิมพ์ของชาติ

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้ส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาความสะอาดอาคารสถานที่ต่าง ๆ รวมทั้งการจัดห้องทำงานของอาจารย์

1.2 ผู้บริหารควรปรับปรุงยานพาหนะของวิทยาลัยให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี และมีความปลอดภัย

1.3 ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์ให้มากขึ้น

1.4 ผู้บริหารควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล และติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานและการพัฒนาอาจารย์

1.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้มากขึ้น

#### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัย

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติของอาจารย์ในสหวิทยาลัย

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทั้ง 8 แห่ง