

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ช่วยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ISBN 974-8154-81-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง
เลขหมู่ 16720
เลขทะเบียน 9 ก.ค. 2534
วัน, เดือน, ปี

**Teachers' Morale in the Job Performance in Private
Vocational Schools in Bangkok**

By
Mr. Wiroom Rachatawas

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Degree
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Industrial Education
Graduate School
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang**

1991

ISBN 974-8154-81-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้ รายได้และสวัสดิการ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ของค่าเฉลี่ย (2.68) จะพบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจะอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย ในองค์ประกอบต่อไปนี้คือ ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ และสภาพการทำงานแต่จะมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยในองค์ประกอบต่อไปนี้คือ นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า รายได้และสวัสดิการ และความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน



Thesis Title Teachers' Morale in the Job Performance in
Private Vocational Schools in Bangkok
Name Mr.Wiroon Rachatawas
Department Industrial Education
Academic Year 1991

ABSTRACT

The purposes of this research was to study the teachers' morale in the job performance in private vocational schools in Bangkok and to compare the teachers' morale in the job performance in private vocational schools with differing sex, ages, work experiences and educational attainment levels.

The research is done by sending out questionnaires to the teachers in private vocational schools in Bangkok with the population group of 77 schools and the sample group of 66 schools.

The total number of the teacher is 3,242. The sample group is selected by using Krejcie and Morgan's theories. The sample group consists of 348 teachers. The number of the feedback is 333 with the percentage of 96.

The data were analyzed to find out the percentage, in terms of mean, standard deviations, t-test and F-test value by using the SPSS-X (Statistical Package for the Social Science X). It was found that:

1. Teachers' morale in the job performance in private vocational schools in Bangkok is in high level in every category as such :- kinds of work, working conditions, incomes and benefits, firmness and progress, good relationship within department, respectation and success in working, policies and administration, and administrators.

2. Teachers' morale in private vocational schools who differ in sex are different in having a good morale which revealed

significantly at .05 level in kinds of work, working conditions, incomes and benefits, respectation and success in working, policies and administration, the rest are indifferent.

3. Teachers' morale in private vocational schools who differ in ages are different in having a good morale which revealed significantly at .05 level in kinds of work, working conditions, firmness and progress, the rest are indifferent.

4. Teachers' morale in private vocational schools who differ in work experiences are different in having a good morale which revealed significantly at .05 level in kinds of work, working conditions, respectation and success in working, the rest are indifferent.

5. Teachers' morale in private vocational schools who differ in educational attainment levels are different in having a good morale which revealed significantly at .05 level in incomes and benefits, the rest are indifferent.

When considering the average criterion (2.68) it was found that the morale level of the private vocational school teachers' job performance was higher than average in administrators, kinds of work, respectation and success in working, and working conditions

However, it was found that morale level of job performance was lower than average in policies and administration, firmness and progress, incomes and benefits, and good relationship within department.

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์อัจนรา สืบสินธุ์สกุลไชย ผู้ช่วยศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ อาจารย์ภัทรกานต์ เผ่าบุญเกิด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเอาใจใส่ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คุณหญิงวนิดา ฐปะ เตมีย์ คณบดีคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี บิลันธนานนท์ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์ อาจารย์ไพรัตน์ ฝักน้อย อาจารย์ไอวาท พูลศิริ ที่กรุณาแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณ ดร. เข็ม แก้วยศ ผู้อำนวยการ กองนโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่าน มาทำหน้าที่เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ทุกระดับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน

คุณค่าอันพึงมีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ อาจทำให้ผู้บริหารได้เหลียวมองถึงการบำรุงรักษา ชวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาบ้าง

ขออุทิศคุณค่านี้ แต่บุพการีทั้งสองของผู้วิจัยที่ล่วงลับไปแล้ว ด้วยความสำนึกในพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณ พี่-น้อง-เพื่อน ของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจเสมอมา

นายวิรุฬ รัชตวาสน์

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ค |
| กิตติกรรมประกาศ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| บทที่ | |
| 1. บทนำ..... | 1 |
| จุดมุ่งหมายของการวิจัย..... | 10 |
| สมมติฐานในการวิจัย..... | 10 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 10 |
| ข้อตกลงเบื้องต้น..... | 12 |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... | 12 |
| คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย..... | 12 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 14 |
| เชิงอรรถ..... | 15 |
| 2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... | 18 |
| ความหมายของขวัญ..... | 18 |
| ความสำคัญของขวัญที่มีต่อวงการการศึกษา..... | 19 |
| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน..... | 20 |
| การสำรวจสภาพขวัญในการปฏิบัติงาน..... | 24 |
| เชิงอรรถ..... | 39 |
| 3. วิธีดำเนินการวิจัย และรวบรวมข้อมูล..... | 45 |
| ประชากร..... | 45 |
| กลุ่มตัวอย่าง..... | 45 |
| เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล..... | 46 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 48 |
| การจัดกระทำข้อมูล..... | 48 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 49 |
| เชิงอรรถ..... | 51 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 52 |
| ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 52 |
| 5. สรุปผล การวิจัยและข้อเสนอแนะ..... | 99 |
| ผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน..... | 100 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 102 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 103 |
| ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการบริหารด้านขวัญกำลังใจของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา..... | 114 |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย..... | 116 |
| เชิงอรรถ..... | 117 |
| บรรณานุกรม..... | 120 |
| ภาคผนวก ก. รายนามอาจารย์ผู้พิจารณาแบบสอบถาม..... | 127 |
| ภาคผนวก ข. หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย..... | 129 |
| ภาคผนวก ค. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย..... | 133 |
| ภาคผนวก ง. รายชื่อโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง..... | 146 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 150 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 1. แสดงจำนวนนักเรียนระดับ ปวช. ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปี พ.ศ. 2525-2529..... | 5 |
| 2. แสดงสถิติการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา..... | 9 |
| 3. แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง..... | 14 |
| 4. แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 46 |
| 5. แสดงจำนวน และค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ..... | 53 |
| 6. แสดงจำนวน และค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ..... | 54 |
| 7. แสดงจำนวน และค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน..... | 55 |
| 8. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... | 56 |
| 9. แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... | 57 |
| 10. แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านสภาพการทำงาน..... | 58 |
| 11. แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านรายได้และสวัสดิการ..... | 59 |
| 12. แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า..... | 60 |
| 13. แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน..... | 62 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 14. แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ..... | 63 |
| 15. แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการบริหาร..... | 64 |
| 16. แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านผู้บังคับบัญชา..... | 65 |
| 17. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านขวัญกำลังใจ..... | 66 |
| 18. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบเกี่ยวกับ ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพศชาย และเพศหญิง..... | 67 |
| 19. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างอายุกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... | 69 |
| 20. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างอายุกับสภาพการทำงาน..... | 70 |
| 21. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างอายุกับรายได้และสวัสดิการ..... | 71 |
| 22. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างอายุกับความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้า..... | 72 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 23. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับชวิตว์กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างอายุกับความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน..... | 73 |
| 24. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับชวิตว์กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างอายุกับการยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ..... | 74 |
| 25. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับชวิตว์กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างอายุกับนโยบายและการบริหาร..... | 75 |
| 26. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับชวิตว์กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างอายุกับผู้นบังคับบัญชา..... | 76 |
| 27. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับชวิตว์กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างอายุกับชวิตว์กำลังใจ..... | 77 |
| 28. แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน ชวิตว์กำลังใจของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ด้านอายุกับองค์ประกอบทั้ง 8 ประการ..... | 78 |
| 29. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับชวิตว์กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... | 79 |
| 30. แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (scheffe's Method) เกี่ยวกับระดับชวิตว์กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาด้านระยะเวลาการทำงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... | 80 |
| 31. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับชวิตว์กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับสภาพการทำงาน..... | 80 |
| 32. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับชวิตว์กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับรายได้ และสวัสดิการ..... | 81 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 33. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า..... | 82 |
| 34. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน..... | 83 |
| 35. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับการยอมรับนับถือและความรู้สึก ในผลสำเร็จ..... | 84 |
| 36. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับนโยบายและการบริหาร..... | 85 |
| 37. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับผู้นบังคับบัญชา..... | 86 |
| 38. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน..... | 87 |
| 39. แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน ขวัญกำลังใจ ของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ด้านระยะเวลาการทำงานกับองค์ประกอบทั้ง 8 ประการ | 88 |
| 40. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างวุฒิการศึกษากับลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... | 89 |
| 41. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างวุฒิการศึกษากับสภาพการทำงาน..... | 90 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 42. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างวุฒิการศึกษากับรายได้และสวัสดิการ..... | 91 |
| 43. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างวุฒิการศึกษากับความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า..... | 92 |
| 44. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างวุฒิการศึกษากับความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน..... | 93 |
| 45. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างวุฒิการศึกษากับการยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ..... | 94 |
| 46. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างวุฒิการศึกษากับนโยบายและการบริหาร..... | 95 |
| 47. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างวุฒิการศึกษากับผู้บังคับบัญชา..... | 96 |
| 48. แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่างวุฒิการศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน..... | 97 |
| 49. แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ด้านวุฒิการศึกษากับองค์ประกอบทั้ง 8 ประการ..... | 98 |

บทที่ 1

บทนำ

ในสังคมยุคปัจจุบันกำลังเป็นที่กล่าวขานกันอย่างมากกว่า แนวโน้มของประเทศไทยที่กำลังพัฒนานั้นควรจะพัฒนาไปในทิศทางใด จะก้าวไปสู่ยุคของสังคมเกษตรกรรมเหมือนอดีตที่ผ่านมาหรือจะก้าว ไปสู่สังคมอุตสาหกรรมเหมือนกับประเทศเกาหลีใต้ สิงคโปร์ ไต้หวัน มาเลเซีย ประเทศเพื่อนบ้านของไทยที่กำลังเป็น ไปอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อความอยู่ดีกินดีของประชาชนเป็นหลัก

การที่จะพัฒนาไปในทิศทางใดนั้น เป็น เรื่องของอนาคตที่เราจะต้องวางแผนการทำงานด้วยความรอบคอบ แต่สิ่งหนึ่งที่จะเป็นปัจจัยหลัก เพื่อให้การวางแผนดำเนิน ไปสู่เป้าประสงค์ที่ชัดเจนคือ ความสำคัญในการวางแผนเพื่อบริหารงานบุคคลทางการศึกษา สมพงษ์ เกษมิสิน ได้เน้นให้เห็นความสำคัญของบุคลากรเพื่อการพัฒนาทางการศึกษาว่า “ในบรรดาปัจจัยการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคน นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเหตุว่าถ้ามีคนจำนวนพอควร มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงาน ให้ได้ผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่าง จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว”¹

และนพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ ได้เน้นให้เห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาเราต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน ที่เรียกว่า 4 M'S คือ

1. MANAGEMENT ระบบบริหารที่มีความซับซ้อนมากกว่าระบบบริหารใด ๆ
2. MAN POWER ใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น จัดเป็นทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญที่สุด ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
3. MONEY ในด้านงบประมาณ เพื่อสนับสนุนความคิดทางการพัฒนา
4. MATERIALS วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อพัฒนา²

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โกศล เพ็ชรสุวรรณ อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้ความเห็นว่า "ถ้าจะให้วัดภาพในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้า การพัฒนาอาชีวศึกษาของไทยหรือในทศวรรษหน้านั้น ควรจะมีลำดับความสำคัญอย่างไร ก็จะทำให้ลำดับว่า

ประการที่ 1 เราจะต้องพัฒนากำลังคนภาคอุตสาหกรรมให้มากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านจำนวน คุณภาพ และความหลากหลายของเนื้อหาวิชา ให้ความสำคัญต่อการของประเทศที่กำลังจะก้าวไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่

ประการที่ 2 เราจะต้องพัฒนากำลังคนทางด้านบริการให้มีสัดส่วนและมีคุณภาพให้เหมาะสมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจให้ผลิตมาส์ก 1 คน และ 2 คน ช่วยตัดชายหรือช่วยกันชาย แต่อย่ามาเป็นคนผลิตของ 1 คน แล้วมีคนขาย 5-6 คน อาจจะไม่สมดุลย์กัน

ประการที่ 3 ก็คือพัฒนากำลังคนภาคเกษตร ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น³

การบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ด้วยวิธีที่ประหยัด มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีการพัฒนาอยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารคือ คน ด้วยความสำคัญของคนดังกล่าวมานี้ นักบริหารที่ดีจึงต้องคอยเสริมสร้าง ดูแลเอาใจใส่บำรุงเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้ดี หน้าที่สำคัญของนักบริหารหรือหัวหน้างานมีมากมาย กล่าวคือ

1. มีส่วนร่วมในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร
2. การบำรุงรักษาบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน⁴

คนจึงเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้องค์การพัฒนาขึ้น แต่ที่สำคัญที่สุดที่หัวหน้างานทุกระดับกันต้องตระหนักคือ การ โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้เกิดกำลังใจ และพลังสามัคคีในการทำงาน เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ วิธีการที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งนั้นคือ การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน⁵

โดยอาศัยวิธีการเสริมแรง สำหรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนระดับที่ ๕ มีนัยมองทำงานนั้น การเสริมแรงที่เหมาะสมที่สุด คือ การเสริมแรงทางบวกอันได้แก่ คำชมเชย คำยกย่องสรรเสริญ การให้เกียรติ การให้ความรู้สึกว่าเป็นพวกน้องเดียวกัน การมอบหมาย

งานให้รับผิดชอบ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะแนวความคิด ยอมรับในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมแรงทางบวก ที่สนองความต้องการขั้นหัตถิยภูมิ โดยทั่วไปที่เรามักจะเรียกว่า "การให้ขวัญกำลังใจ"⁶

อิทธิพลของขวัญกำลังใจในการทำงานนั้น DAVIS ได้กล่าวสนับสนุนไว้ว่า "ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์การดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง ทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้"⁷

หากพิจารณาถึงความสำคัญของการอาชีวศึกษา จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ข้อ 36 ความว่า "การอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาวิชาชีพที่มุ่งผลิตกำลังคนในระดับต่าง ๆ กัน ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม"

การอาชีวศึกษา หมายถึง "การศึกษาระดับวิชาชีพที่จะนำไปประกอบอาชีพ โดยมีโรงเรียนหรือสถานศึกษาและครูเป็นผู้สอน มีรัฐสนับสนุนและควบคุมให้ตรงกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน เพื่อไม่ให้เป็นการลงทุนให้การศึกษาโดยเปล่าประโยชน์ เนื่องจากนำความรู้ไปปฏิบัติงานไม่ได้จริง ๆ"⁸

ใหม่ ศิรินวกุล รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้ให้สัมภาษณ์ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ว่า

การจะดำเนินการวินิจฉัยเรื่องใดก็ตามที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการครูขอให้ไปตามหลักการ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม และมีเหตุผลเป็นที่ตั้ง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูจึงจะส่งผลถึงคุณธรรม การศึกษาได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูจะส่งผลต่อข้าราชการครูให้มีจิตสำนึก และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งจะบังเกิดแก่สังคมและเยาวชนต่อไปในภายหน้าได้⁹

นอกจากนี้แล้ว ผม ชุณหะวัณ รองอธิบดีกรมสามัญศึกษา ได้เน้นความสำคัญของขวัญกำลังใจในการบริหารงานไว้ว่า "ที่ผมอยากจะฝากเพื่อนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนในแวดวงเสมอธรรมจักรก็คือ ถ้าเป็นผู้บริหารก็ขอให้ปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม อย่าทอดทิ้งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคนในหน่วยงาน"¹⁰

เมื่อขวัญกำลังใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเช่นนี้ ผู้บริหาร อาชีวศึกษาจำเป็นจะต้องหาหนทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับขวัญกำลังใจของบุคลากร ในโรงเรียนอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น ๆ ขึ้นไป โดยคาดหวังว่าเมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจดีแล้วจะ ช่วยให้ผลงานของสถาบันดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างบุคลากรที่มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในสถาบัน ช่วยกันนำสถาบันสู่ความก้าวหน้าต่อไป ในอนาคตได้เป็นอย่างดี

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อสภา เกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษา เมื่อวันที่ 27 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2529 ข้อ 6 และข้อ 7 ความว่า

ข้อ 6 จะส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยรัฐจะสนับสนุนให้ สถานศึกษาเอกชนปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น และสนับสนุนให้สถาบันการเงินให้ความ ช่วยเหลือแก่สถานศึกษาเอกชน

ข้อ 7 จะส่งเสริมให้ผู้สอนและข้าราชการในทุกระดับการศึกษา และทุกประเภท ได้รับการยกย่องเชิดชู เพื่อให้มีความก้าวหน้ามีขวัญกำลังใจและความมั่นคงในอาชีพ¹¹

จากคำแถลงดังกล่าวปรากฏว่า รัฐได้รับความร่วมมือจากเอกชนเข้ามาร่วมจัดการ การศึกษา และจัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาขึ้นมาอย่างมากมาย โดยเฉพาะ โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนถึง 77 โรงเรียน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เหล่านี้จะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ได้มาตรฐาน ตามต้องการ

แต่โดยภาพรวมแล้วการจัดการศึกษาโดยเอกชน ยังมีประสิทธิภาพค่อนข้างต่ำ ครูเอกชนอาชีวศึกษาไม่อยู่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากขาดแรงจูงใจใน การทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์บางโรงเรียนมีนโยบายให้ครูออกเพื่อรับครูใหม่ เป็นการประหยัดรายจ่าย ดังนั้นครูที่มีวุฒิสูง ๆ จึงขาดความมั่นคงในการทำงาน ปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญของ ครูที่มีวุฒิสูงมีระดับขยับต่ำกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ¹²

อีกประการหนึ่งการจัดดำเนินการทางการศึกษายังมุ่งทางด้านธุรกิจเสียมาก เมื่อ มีความจำเป็นเช่นนี้ทำให้เกิดการแข่งขันกันเองที่มีอัตราความเข้มข้นสูงขึ้น แต่ในทำนองกลับกัน จำนวนนักเรียนระดับ ปวช. ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกลับลดลง ดังตารางที่ 1 คือ¹³

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนนักเรียนระดับ ปวศ. ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

| ปี พ.ศ. | 2525 | 2526 | 2527 | 2528 | 2529 |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| ยอดรวม | 225,973 | 216,094 | 178,039 | 162,995 | 151,340 |
| คิดเป็นร้อยละ | 4.37 | 17.61 | 8.45 | 7.15 | 7.70 |

สาเหตุดังกล่าวเหล่านี้ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องหาทางแก้ปัญหาโดยการลดค่าใช้จ่ายลง โดยการจ้างครูที่มีวุฒิค่า จ่ายเงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิ ลดจำนวนครูลงแต่ต้องรับผิดชอบการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ทำให้คุณภาพการศึกษาต่ำลง ครูที่มีวุฒิจะมองเห็นโรงเรียนอาชีวศึกษาเป็นเพียงศาลาพักร้อน เมื่อได้งานที่ดีกว่าก็ลาออกไป ก่อให้เกิดปัญหาครูลาออกกลางคันบ่อย ๆ ทั้งนี้เพราะครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักขาดความมั่นใจในการทำงาน ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า ขาดความรับผิดชอบ ขาดความตั้งใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาครูลาออกอย่างไม่มีการสิ้นสุด¹⁴

นอกจากนี้แล้ว โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ยังประสบปัญหาทางการเงินรายรับไม่พอกับรายจ่าย พอสรุปสาเหตุได้ดังนี้คือ

1. โรงเรียนจะต้องจ่ายเงินเดือนตามวุฒิ ตามกฎหมายใหม่และต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา อีกร้อยละ 3 ของเงินเดือน
2. อัตราค่าธรรมเนียมการเรียนที่ทางกระทรวงศึกษาธิการอนุญาตไว้ นั้น ต่ำกว่าอัตราค่าใช้จ่ายที่ทางโรงเรียนพึงจ่าย
3. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาขยายตัวอย่างกว้างขวาง ทำให้รายได้ของแต่ละโรงเรียนลดลง
4. การเพิ่มเงินเดือนครูทุกปี เป็นผลให้โรงเรียนต้องจ่ายเงินสมทบ 3% ของเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว แต่มีรายได้คงเดิม¹⁵

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นที่กล่าวมาตอนต้นนั้นค่อนข้างจะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไกลตัวไป ข้อเสนอแนะ
ที่ควรพิจารณาอย่างมาก คือ การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่นำ
เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในการประชุมสัมมนาประจำปี ณ โรงแรม
วังใต้จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ 17-19 ธันวาคม พ.ศ. 2527 มีสาระสำคัญพอสรุปได้
ดังต่อไปนี้

ปัญหาจากการประชุมประจำปี พ.ศ. 2527

ปัญหาด้านการเงิน

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับ

1. การจำกัดอัตราการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน
2. การไม่ได้รับอนุญาตให้เก็บค่าวัสดุฝึก และเงินประกันค่าเสียหาย
3. การไม่ได้รับการส่งเสริมด้านการลงทุนจากสถาบันการเงิน

ปัญหาด้านกฎหมาย ระเบียบ และงานทะเบียน

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับ

1. การประสานงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติด้านการขอผ่อนผัน การเข้ารับราชการ
ทหารของนักเรียนที่โอนย้ายระหว่างปีการศึกษา
2. การขาดระเบียบปฏิบัติด้านการโอนผลการเรียนต่างหลักสูตร

ปัญหาด้านวิชาการ

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับ

1. การขอรับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการจากสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน
2. ความไม่เหมาะสมในการกำหนดบัญชีอุปกรณ์มาตรฐาน
3. ความไม่เหมาะสมของสัดส่วนระหว่างวิชาพื้นฐานและวิชาชีพ

ปัญหาการนิเทศ

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับ

1. ความไม่เหมาะสมของการพิจารณาจัดอันดับ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาของ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
2. การตรวจนิเทศสถานศึกษา¹⁶

และการประชุมสัมมนาทางวิชาการครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ 11-14 มกราคม พ.ศ. 2532
ณ โรงแรม เจ.บี. อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังต่อไปนี้คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาจากการประชุมสามัญประจำปี พ.ศ. 2532

1. ขอให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและสมาคม จัดทำมาตรฐานหรือตารางการเทียบโอนรายวิชาระหว่างหลักสูตรต่าง ๆ
2. ควรให้ใช้ระเบียบแสดงผลการเรียนรู้ ฉบับจริงเป็นหลักฐานการรับสมัคร เพื่อป้องกันปัญหาการปลอมแปลงเอกสาร
3. การเปิดสอนภาคฤดูร้อนควรขยายเวลาออกไปเป็น 6 สัปดาห์ และลงทะเบียนได้ไม่เกิน 9 หน่วยกิต
4. โรงเรียนต่าง ๆ ประสบปัญหาด้านบุคลากรมาสมัครน้อย และไม่ตรงตามเป้าหมายของทางโรงเรียนทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะมีวิธีแก้ปัญหาดังกล่าวได้อย่างไร และจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนที่มีอยู่อย่างไร เมื่อไร
5. จะจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนอำเภอ/จังหวัด บ้างได้ไหม
6. ขอให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนหาแหล่งทางการเงินเพิ่มค่าครองชีพให้แก่ครูตลอดไปจะได้ไหม
7. แนวโน้มการจัดการศึกษาเอกชน ในยุคปัจจุบันต้องการคงไว้เฉพาะโรงเรียนที่มีความมั่นคงแล้วใช้หรือไม่
8. ขอให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ และให้เป็นผู้ควบคุมในส่วนที่เกี่ยวกับครูทั้งหมด เหมือนครูของรัฐจะได้หรือไม่
9. ขอใช้ที่ดินที่ตั้ง โรงเรียนเป็นหลักทรัพย์ค้ำประกัน ในการกู้เงินสวัสดิการไปพัฒนาโรงเรียนได้หรือไม่
10. โรงเรียนรัฐบาลรับเด็กเข้าโรงเรียนหลายรอบ ทำให้มีผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนอย่างมาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะช่วยแก้ปัญหาได้อย่างไร
11. กระทรวงหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะมีวิธีแก้ไขผู้บริหารของโรงเรียนสามัญให้เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณอย่างไร
12. ทางกระทรวงจะมีวิธีการอย่างไรหรือไม่ ในการที่จะควบคุมอัตราส่วนของนักเรียนมัธยมปลายให้อยู่ในส่วนที่เหมาะสมกับสายวิชาชีพ
13. นักศึกษาที่จบปี 3 ไปแล้ว ได้เกรดเฉลี่ย 2.00 จะมาเรียนเพิ่มเติม เพื่อให้ได้เกรดเฉลี่ย 2.50 ในหลักสูตรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล หรือหลักสูตรกรมอาชีวศึกษา 30 ได้หรือไม่
14. การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ทำไม่ต้องเบิกภายในเทอมนั้น ถ้าจะเบิกทีเดียวปลายปีทำไม่ได้
15. ปัญหาเกี่ยวกับการลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ค่าภาษีโรงเรือน ค่ากระแสไฟฟ้า
2. ค่าเช่าที่ดินราชพัสดุ ที่ดินธรณีสงฆ์ และที่ดินทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
3. ค่าน้ำประปา
4. การยกเว้นภาษีขาเข้าอุปกรณ์การเรียน

16. อยากให้กระทรวงศึกษาธิการแก้ไขปัญหาเรื่องครูลาออกไปบรรจจุราชการครู
ในระหว่างการเรียนการสอน

17. อยากให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด จัดอบรมครูที่เข้าใหม่ (เข้ามาสอนวิชาชีว) ที่ไม่
มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะงานที่จะทำ¹⁷

ข้อที่ควรพิจารณาและวิเคราะห์ในด้านความเป็นจริง เรื่องของขวัญกำลังใจของครู
เอกชนอาชีวศึกษามีอยู่หลายประเด็น ที่ผู้วิจัยต้องการจะย้ำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักในความจริง
ที่ว่าประเด็นต่อไปนี้นั้น เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของครูเอกชนอาชีวศึกษาอย่างแน่นอน

1. การจำกัดอัตราการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน (สอดคล้องกับข้อ 2 สภาพ
ปัจจุบันและปัญหาโรงเรียนราษฎร์ 2518¹⁸

2. การไม่ได้รับอนุญาตให้เก็บค่าวัสดุฝึกและเงินประกันค่าเสียหาย

3. การไม่ได้รับการส่งเสริมด้านการลงทุนจากสถาบันการเงิน

4. มีบุคลากรมาสัคน้อย ไม่ตรงตามเป้าหมายจะมีวิธีการในการพัฒนาบุคลากร
อย่างไร

5. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนหาช่องทางในการจ่ายเงินเพิ่มค่า
ครองชีพแก่ครู

6. ให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ควบคุมครูเอกชน
อาชีวศึกษาเหมือนครูของรัฐได้หรือไม่

7. ขอใช้ที่ดินของ โรงเรียนเป็นหลักทรัพย์ค้ำประกันเพื่อขอกู้เงินสวัสดิการไปพัฒนา
โรงเรียน

8. โรงเรียนรัฐบาลรับนักเรียนเข้าเรียนหลายรอบ มีผลกระทบโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษาอย่างมากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะช่วยแก้ปัญหาได้อย่างไร

9. กระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะมีวิธี
แก้ไขผู้บริหารของ โรงเรียนสามัญให้เน้นด้านคุณภาพมากกว่าปริมาณอย่างไร

10. จะช่วยเหลือในเรื่องของการเบิกค่าเล่าเรียน ภายในหนึ่งปีการศึกษาได้
อย่างไร

11. ช่วยเหลือทางโรงเรียนในเรื่องของ

1. ภาษีโรงเรือน ค่ากระแสไฟฟ้า

2. ค่าเช่าที่ดินราชพัสดุ' ที่ดินธรณีสงฆ์ และที่ดินทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
3. ค่าน้ำประปา
4. การยกเว้นภาษีขาเข้าอุปกรณ์การเรียน

12. ให้กระทรวงศึกษาธิการ ช่วยแก้ปัญหาเรื่องการลาออกกลางคัน เพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการได้อย่างไร (สอดคล้องกับครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มองเห็นโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นเพียงศาลาพักร้อน)¹⁹

จากสาระสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องในการสัมมนาทางวิชาการเมื่อ ปี พ.ศ. 2527 และปี พ.ศ. 2532 สรุปประเด็นของปัญหาได้ 27 หัวข้อ ปรากฏว่ามีอยู่จำนวน 12 หัวข้อที่เน้นให้เห็นสาระที่สำคัญ ในการที่มีผลเกี่ยวโยงในเรื่องขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาอย่างมาก

เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมานี้ ได้รับการสร้างสมอย่างต่อเนื่องกันมาเป็นเวลาหลายปี (พ.ศ. 2513 จนถึงปีพ.ศ. 2532) ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ยังคงคลอนแคลนตลอดเวลา สามารถยืนยันให้เห็นจริงได้จากสถิติการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ยังคงมีอยู่ โดยพิจารณาจากสถิติการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเมื่อเดือน มกราคม 2531 - เดือนตุลาคม 2532²⁰ อธิบายด้วยตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2

แสดงสถิติการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

| เวลา | จำนวนครูที่มีอยู่ | จำนวนครูที่ลาออก | คิดเป็นร้อยละ |
|-----------|-------------------|------------------|---------------|
| พ.ศ. 2531 | 3,946 | 591 | 14.98 |
| พ.ศ. 2532 | 4,397 | 613 | 13.94 |

หากพิจารณาปัญหาเหล่านี้พอจะมองเห็นได้ว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้รับความกระทบกระเทือนมาก โดยเฉพาะระดับขวัญกำลังใจของครูอาจจะอยู่ในระดับที่ต่ำเป็นห่วงควรจะได้มีการบำรุงรักษาให้มีระดับสูงขึ้น เพราะขวัญกำลังใจ มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู และมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทางด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียนด้วย หากครู

มีขวัญกำลังใจดี โรงเรียนจะได้รับความร่วมมือร่วมใจ ก่อให้เกิดผลงาน มีน้ำใจที่ติดต่อกัน ทำให้เกิดผลดีต่องาน และเป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าขององค์การต่อไปในอนาคต

ในฐานะที่ผู้วิจัยได้คลุกคลีกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามาจำนวน 18 ปีเศษ ได้พบเห็นปัญหาต่าง ๆ มากมายและแตกต่างกันไป ดังนั้นจึงมีความคิดเห็นว่าจะได้มีการวิจัยเพื่อศึกษาในเรื่องขวัญกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพื่อหาแนวทางแก้ไขให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อการจัดการการศึกษาโดยเอกชนได้พัฒนาไปในทิศทางที่พึงประสงค์ต่อไปในอนาคต

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครแยกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิของครู

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน
2. ครูที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน
3. ครูที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน
4. ครูที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่สอนอยู่ใน ปีการศึกษา 2532
2. ตัวแปรที่จะศึกษาแบ่งออกเป็น
 - 2.1 ตัวแปรต้น แบ่งเป็น
 - 2.1.1 เพศชาย และเพศหญิง

2.1.2 อายุต่ำกว่า 21 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

2.1.3 ระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี 4-6 ปี 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

2.1.4 วุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 8 ลักษณะดังนี้คือ

2.2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.2.2 สภาพการทำงาน

2.2.3 รายได้และสวัสดิการ

2.2.4 ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

2.2.5 ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

2.2.6 การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ

2.2.7 นโยบายและการบริหาร

2.2.8 ผู้บังคับบัญชา

ลักษณะทั้ง 8 ประการนี้ ได้มาจากทฤษฎีของ Herzberg ที่สรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานของบุคคล และความไม่พอใจในงานที่ทำของบุคคล ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุน ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา มีดังนี้คือ

1.1 นโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงานตรงกับปัจจัยที่ 2.2.7 นโยบายและการบริหาร

1.2 การบังคับบัญชาตรงกับปัจจัยที่ 2.2.8 ผู้บังคับบัญชา

1.3 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ตรงกับปัจจัยที่ 2.2.5 ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

1.4 เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนตรงกับปัจจัยที่ 2.2.3 รายได้และสวัสดิการ

1.5 สถานภาพทางสังคม ตรงกับปัจจัยที่ 2.2.6 การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ

1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.7 ความมั่นคงในงาน ตรงกับปัจจัยที่ 2.2.4 ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

1.8 สภาพการทำงาน ตรงกับปัจจัยที่ 2.2.2 สภาพการทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตรงกับปัจจัยที่ 2.2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ²¹

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สามารถวัดได้ด้วยการใช้แบบสอบถาม

2. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้

ประโยชน์ที่ ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร

2. ทำให้ทราบความแตกต่าง เกี่ยวกับระดับชวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบในเรื่องเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษา

3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดบริหารการศึกษา โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา นำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหาแนวทางในการส่งเสริมชวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และเป็นการพัฒนาเยาวชนทางด้านอาชีวศึกษาของประเทศต่อไป

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ชวัญกำลังใจ "ชวัญกำลังใจ เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และชวัญที่ดี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนทำงานที่อุทิศ เวลาและร่างกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ"

2. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เอกชนเป็นผู้ลงทุนจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา โดยใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

3. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนหรือบริหารภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ เป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียว เช่น การสอน การดูแลงานทางด้านวิชาการ งานปกครอง งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา และหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในโรงเรียน

5. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ ชั่วโมงการสอน การเดินทางไป-กลับ สภาพการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัวขึ้น

6. รายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ การได้รับพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม รายได้พิเศษที่ได้จากการสอนเพิ่มขึ้น สวัสดิการที่ทางโรงเรียนและทางกระทรวงศึกษาธิการจัดไว้ให้

7. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ทำหน้าที่อยู่ โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การอบรมสัมมนา การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน

8. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารทางกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี การให้ความช่วยเหลือกันทั้งงานส่วนรวมและงานส่วนตัว

9. การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ หมายถึง การได้รับการยกย่องนับถือหรือยอมรับในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือสังคมภายนอก และความพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่าน ๆ มา

10. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การมีส่วนร่วม เสนอแนะ รับทราบในการกำหนดนโยบาย การบริหารของโรงเรียน ได้อย่างชัดเจนทุกขั้นตอน

11. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากร ตามสายการบังคับบัญชาในโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามแผนของการบริหารองค์การ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2532 จำนวน 77 โรงเรียน โดยมีข้อตกลงว่า โรงเรียนที่เปิดสอน 2 รอบ ชั้นไป ถือว่าเป็นโรงเรียนเดียวกัน

2. กลุ่มตัวอย่าง มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Krejcie และ Morgan ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 66 โรงเรียน การได้มาของรายชื่อโรงเรียนโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย Simple Random Sampling การได้มาของขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 โรงเรียน มีครูจำนวน 3,242 คน ได้จากการใช้วิธีเทียบอัตราส่วน ในอัตราร้อยละเท่า ๆ กัน ของจำนวนครูแต่ละโรงเรียนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า ขนาดของโรงเรียนจะไม่เป็นอุปสรรคในการเก็บขนาดของตัวอย่างแต่อย่างใด ดังตารางที่แสดงไว้ดังนี้

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

| | | |
|-------------------|-------|----------|
| จำนวนโรงเรียน | 77 | โรงเรียน |
| วิธีการของ Morgan | 66 | โรงเรียน |
| รวม จำนวนครู | 3,242 | คน |
| วิธีการของ Morgan | 348 | คน |

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยแนวทฤษฎีของ Herzberg ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

4. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปสำรวจและเก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทำให้มีโอกาสได้สำรวจสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้ บางโรงเรียนยังมีโอกาสที่ได้สัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูเอกชนอาชีวศึกษาได้อีกด้วย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS X เพื่อคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่เป็นร้อยละ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและในกรณีที่มีพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ใช้วิธีเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffé's Method)

6. ระดับขวัญ หมายถึงคะแนนเฉลี่ย ซึ่งได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับคือ

| | | |
|-------------|--------|------------------------|
| 3.50 - 4.00 | ถือว่า | ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก |
| 2.50 - 3.49 | ถือว่า | ระดับขวัญกำลังใจสูง |
| 1.50 - 2.49 | ถือว่า | ระดับขวัญกำลังใจต่ำ |
| 1.00 - 1.49 | ถือว่า | ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก |

เชิงอรรถ

¹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (ฉบับรี : โรงพิมพ์ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2513), หน้า 495.

² นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา (พระนคร : ศูนย์การพิมพ์ กรุงเทพฯ, 2529), หน้า 40.

³ โกศล เพ็ชรสุวรรณ, "คำบรรยายพิเศษ ในการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่องการบริหารอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า," ณ ห้องรางทอง, โรงแรมบางกอกพาเลซ, 5 กันยายน 2531.

⁴ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 20.

⁵ นิพนธ์ จิตต์ภักดี, "ขวัญปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน," สารพัฒนาหลักสูตร, (อันดับที่ 34 มกราคม, 2528), หน้า 11-13.

⁶ ภัทรกานต์ เผ่าบุญเกิด, "ขวัญและกำลังใจเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์การ," หน่วยศึกษานิเทศก์, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 7.

⁷ Ralph C. Davis, Fundamentals to Top Management (New York : Harper & Brothers, Co., 1951), p. 553.

^๑ ภิญโญ สาธร, หลักการบริหารการศึกษา (พระนคร : ศึกษาภัณฑ์พาณิชย์, 2526), หน้า 168-169.

^๒ ไหม่ ศิริวันกุล, "วิทยุสารประจำวัน," ศูนย์ข่าวกรมประชาสัมพันธ์, (23 พฤษภาคม, 2532), หน้า 3.

^{1๐} พนม ชูณหเสวี, คลื่นสีขาว (พระนคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532), หน้า 16.

¹¹ ภิญโญ สาธร, รัฐศาสตร์การศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2530), หน้า 84.

¹² ไพบูลย์ วิสัยจร, "ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร," ปริทัศน์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523, หน้า 18.

¹³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สถิติการศึกษาเอกชน (พระนคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2529), หน้า 11.

¹⁴ พา ไชยเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514, หน้า 11.

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สภาพปัจจุบันและปัญหาโรงเรียนราษฎร์ (พระนคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2518), หน้า 15.

¹⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, "ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน, 2527," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 2.

¹⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 1.

¹⁸ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 15.

¹⁹ พา ไชยเดช, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 11.

²⁰ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, "สถิติการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พ.ศ. 2531-2532," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 30.

²¹ Frederick K. Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman, The Motivation to Work (New York :John Wiley, 1959), pp. 60-63.



16720

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าตำราที่เกี่ยวข้อง เรียงลำดับการเสนอหัวข้อไว้ดังนี้

1. ความหมายของคำว่า ชวีญ
2. ความสำคัญของชวีญในวงการการศึกษา
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชวีญในการทำงาน
4. การสำรวจสภาพชวีญในการปฏิบัติงาน
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของชวีญ

ชวีญ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Morale" ได้มีผู้ให้ความหมาย ไว้หลายอย่าง ต่างกันออกไป

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของชวีญ ไว้ว่า "ชวีญ : เป็นสิ่งที่ไม่เป็นตัวตน นิยมกันว่ามีประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าชวีญ อยู่กับตัวจะเกิดศิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียชวีญ ชวีญก็จะออกจาก ร่าง ไปที่เรียกว่า ชวีญหนี ชวีญหาย เป็นต้น"¹

Good ได้ให้ความหมายของชวีญ ไว้ว่า

ชวีญในการปฏิบัติงานของครูหมายถึง

1. เจตคติและความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.
2. สภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน²

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Felix A. Negro ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า "ขวัญคือความรู้สึก ทำที่หรือพฤติกรรม ของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน"³

สมพงศ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ ไว้ว่า "ขวัญเป็นนามธรรม และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลา และร่างกายของตนเพื่อสนองความต้องการ และวัตถุประสงค์ขององค์การ"⁴

Edwin B. Flippo ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญว่า "ขวัญ หมายถึงสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็น ถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน"⁵

จากความหมาย และคำจำกัดความของขวัญ ที่นำเสนอข้างต้นมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่าขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจที่เน้นทางนามธรรม แสดงความรู้สึกทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้า ความร่วมมือ ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ แนวคิดของผู้บริหารในการบังคับบัญชา สภาพเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นมาแล้วย่อมสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการปฏิบัติงานว่า มีความกระตือรือร้น อุทิศเวลา และร่างกายแรงใจของตนเพื่อสนองความต้องการขององค์การ ได้มากน้อยเพียงใด หากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง ประสิทธิภาพของงานที่แสดงออกมาย่อมสูงตามไปด้วย ในทำนองเดียวกัน หากประสิทธิภาพของงานต่ำ ย่อมแสดงให้เห็นชัดว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำลง เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อความก้าวหน้าขององค์การต่อไปในอนาคต

ความสำคัญของขวัญที่มีต่อวงการศึกษ

นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ดังนี้ "การศึกษาหมายถึงกระบวนการเพื่อพัฒนาคน ทางด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม ตลอดจนการถ่ายทอดวัฒนธรรม และพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองของบุคคลให้เกิดผลดี และเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม"⁶

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ พัฒนาคน เพื่อความก้าวหน้าต่อไปในอนาคต คุณภาพทางการศึกษาที่ดี ย่อมจะต้องอาศัยครูเป็นแกนหลัก นอกเหนือจากบิดา มารดา และสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน เพราะบทบาทของครูนั้น จะต้องทำหน้าที่ที่

จะต้องดำเนินการอบรมสั่งสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีวินัยในตนเอง รู้จักเคารพสิทธิของตนเองและของผู้อื่น ส่งเสริมความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม ตลอดจน วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพต่อสังคม

ในการที่ครูเอกชนอาชีวศึกษา จะทำหน้าที่เหล่านี้ได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง หนึ่งในหลายปัจจัยนั้นยอมรับกันว่าขวัญในการทำงานของครู มีความสำคัญอย่างมากต่อประสิทธิภาพของงานนั้น ดังที่ ภิญญู สาธิต ได้เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการทำงาน ของครู ไว้ว่า

“ผู้บริหารที่ดี ก็เปรียบเสมือน แม่ทัพที่ดี คือ เวลาจะออกรบ ขวัญของทหาร เป็นเรื่องใหญ่ แม่ทัพทุกคนต้องใช้เทคนิคนาาาประการ เพื่อให้ทหารทุกคนมีขวัญกำลังใจที่ดีเสียก่อนแล้วจึงออกรบได้ ในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ขวัญหรือกำลังใจของครูสำคัญที่สุด งานของโรงเรียนจะเจริญหรือเสื่อมอยู่ตรงนี้เอง”⁷

ดังนั้น พอจะสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนอาชีวศึกษา นั้น มีความสัมพันธ์กับการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ความพร้อมในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้างทางกำลังกาย หรือกำลังใจมีผลทำให้การพัฒนาทางด้านการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลจะมีขวัญกำลังใจในการทำงานได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจเข้ามาเป็นองค์ประกอบ หน่วยงานใดสามารถสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานได้มาก บุคคลหรือกลุ่มบุคคลของหน่วยงานนั้นก็ย่อมมีขวัญกำลังใจในการทำงานได้มาก จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ในการที่จะต้องทำหน้าที่กำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การวินิจฉัยสั่งการ การประสานประโยชน์ของทุกฝ่าย ทำหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของตน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่น่าสนใจ พอจะนำมาอ้างอิงได้ มีดังนี้ คือ

ทฤษฎีของ Maslow ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ก็คงยังคงเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Maslow ได้จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ในการที่จะกลายเป็นสิ่งจูงใจ ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต ต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทางร่างกาย ตลอดจนความปลอดภัยทางจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงในการประกอบอาชีพ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคมได้รับการยอมรับจากสังคม มีความเป็นมิตรและมีความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม จนเป็นที่ยอมรับ และเป็นที่ยกย่องสรรเสริญ จากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่ทุกคนอยากจะมี อยากจะเป็น[ี]

Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของนักวิศวกร และนักบัญชี จำนวน 200 คน ได้สรุปว่าความพอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกันแต่จะมีสาเหตุมาจาก ปัจจัยสองกลุ่ม ที่ Herzberg เรียกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ (ปัจจัยจูงใจ) และสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยอนามัย)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องข้องกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยทำให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ใต้บังคับบัญชา จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ฝึกงาน ฝึกปฏิบัติ หรือปัจจัยอื่น ๆ หมายถึง ปัจจัยที่จะกระตุ้นให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยกระตุ้นมีดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ที่ยุติธรรม เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน
 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
 4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับนับถือ ของสังคม
 5. นโยบาย และการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
 6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ
 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่นการที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงาน ในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
 8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
 9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Administrator's Govern) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรม ในการบริหาร
- สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า ปัจจัยที่จะเสริมสร้างให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้นั้น จะต้องมียังน้อย 10 ประการ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. งานที่ตนพอใจ
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ
6. ค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาค
8. ความมั่นคงและแนบเนียน
9. การยอมรับนับถือ
10. ความพอใจในสภาพการทำงาน¹⁰

และ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่จะทำให้ขวัญของคนในองค์การดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ

1. หน่วยงานที่มีการนิเทศ อย่างใกล้ชิดรวดเร็ว และเพียงพอทั่วถึงหรือไม่
2. คนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่
3. คนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนงานด้วยกันเองหรือไม่
4. มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ ทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์หรือไม่
5. ค่าตอบแทนที่คนงานได้รับ มีความเหมาะสมเพียงพอทั้งทางด้านเศรษฐกิจและรางวัลอย่างอื่น
6. สุขภาพทางกายและทางจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงาน เป็นอย่างไร¹¹

จากความคิดเห็น แนวคิด ทศนคติ และผลงานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ที่นำมาสรุปในตอนต้นทั้งหมดนั้นทำให้มองเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูเอกชนอาชีวศึกษานั้นขึ้นอยู่กับทศนคติ และความคิดเห็นของแต่ละคนเป็นสำคัญ โดยเนื้อหาสาระที่แท้จริงแล้วมีความใกล้เคียงในเนื้อเรื่องอยู่มาก จะต่างกันเพียงลักษณะของการใช้ภาษาเพื่ออธิบายออกมาเป็นความเข้าใจ หรือการเรียงลำดับหัวข้อเพื่ออธิบายให้ชัดเจนเท่านั้น

ประเด็นหลักของเนื้อหา จะสอดคล้องตามทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทฤษฎีของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย มีผู้นำเอาทฤษฎีนี้ไปใช้ในวงการการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ผลมาแล้ว ผู้วิจัย

ได้ดัดแปลงทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ให้เหมาะสมและครอบคลุมลักษณะขวัญกำลังใจของครู เอกชนอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจาก 8 ปัจจัย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร และผู้บังคับบัญชา

การสำรวจสภาพขวัญในการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบระดับขวัญได้กระทำกันในหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วไป ทั้งฝ่ายธุรกิจ อุตสาหกรรม และการศึกษา การวัดระดับขวัญไม่ใช่การสอบ ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิดเป็น เพียงความเห็นหรือปฏิกิริยาที่ชี้แนะถึงความนึกคิด และสภาวะของแต่ละบุคคล การที่องค์กร การหรือหน่วยงาน เน้นความสำคัญในเรื่องการสำรวจสภาพขวัญกำลังใจของบุคลากร สิ่งเหล่านี้ จะเป็นแนวทางที่ดีในการที่จะ ได้นำข้อมูลจากการสำรวจ มาปรับปรุงหน่วยงานนั้น

สมพงษ์ เกษมลิน ได้เสนอว่า ผู้บังคับบัญชา สามารถตรวจสอบขวัญ ได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ถ้าผลงานในหน่วยเพิ่มขึ้นหรือลดลง ย่อมชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญสูงหรือต่ำ
2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ถ้าบุคคลในองค์การมีขวัญดี ย่อมจะ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าลาหรือขาดงานบ่อย ๆ แสดงว่าขวัญใน หน่วยงานต่ำ
3. การลาออกจากงาน หรือโยกย้ายงาน แม้ว่าองค์การได้จัดสวัสดิการ ต่าง ๆ ไว้ให้ จัดระบบเงินเดือน ค่าจ้าง ไว้อย่างเป็นธรรม รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อม การทำงาน ไว้อย่างดีแล้วก็ตามแต่ยังมีคนลาออก หรือโยกย้ายมาก ๆ แสดงว่าขวัญ ในหน่วยงานต่ำ
4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ ถ้ามีบ่อย ๆ จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเกิด ความบกพร่องในการทำงานเกิดขึ้นแล้ว จึงเป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานได้
5. การออกแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ความรู้สึกของบุคลากรว่ามีน้ำใจในการทำงาน มากน้อยเพียงใด¹²

จำเป็น สารขนาด ได้เสนอแนะวิธีการสำรวจขวัญไว้ดังนี้

1. สำรวจโดยใช้คำถาม โดยเฉพาะคำถามปรนัยชนิดเลือกตอบ เป็นวิธีที่นิยมมากที่สุด
2. การสำรวจแบบตอบคำถามของตนเอง Descriptive Survey แบบนี้เป็นเพียงเสนอคำถามโดยปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานตอบคำถามของตนเอง
3. การสำรวจโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีนี้โดยลักษณะเป็นแบบตอบด้วยถ้อยคำ และคำถามของตนเอง วิธีนี้ใช้เวลา และค่าใช้จ่ายมาก
4. การสำรวจโดยวิธีประกวดเรียงความ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานส่งเรียงความเข้าประกวด เช่น เรื่องการงานของข้าพเจ้า ทำไมข้าพเจ้าจึงชอบ การสำรวจแบบนี้ วัตถุประสงค์หลักเพื่อต้องการทราบแนวคิด ของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักในการปรับปรุงต่อไป¹³

นพดล ลัมสุรัตน์ ได้กล่าวถึง ลักษณะขององค์การที่แสดงว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมงาน สังเกตจากการทำงานเป็นทีม คิดหรือแสดงออกในรูปของ "พวกเรา" มากกว่าผมหรือดิฉัน ความสำเร็จของงาน คือ ความสำเร็จของกลุ่ม เมื่อมีปัญหาถือเป็นเรื่องของกลุ่มที่จะต้องหาทางแก้ปัญหาด้วยกันต่อไป
2. มีแรงจูงใจสูง และมีความแข็งขัน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เฉื่อยชา ฝ่าฟันประกันเพร่ง เต็มใจรับงานใหม่ มีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจต่อกลุ่ม ร่วมมือในการฟันฝ่าอุปสรรคอย่างจริงจัง
3. มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าปกติ มีความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์การหรือกลุ่มงานของตน¹⁴

ลักษณะที่แสดงว่าคุณคลในองค์การมีขวัญไม่ดี

วัฒนา สุตรสุวรรณ ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ หรือขวัญไม่ดี ไว้ดังนี้

1. บุคคลในองค์การลาออกจากงาน หรือขอโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ด้วยความสมัครใจในอัตราที่เพิ่มมากกว่าปกติ
2. การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีความเฉื่อยชา มีการเกี่ยงงานเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ
3. บุคคลในองค์การมีการขาดงาน และลางานมากขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในขณะที่มีปริมาณงานต้องทำมีมากกว่าปกติ
4. การปฏิบัติงาน ของบุคคลในองค์การมีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง และเชื่อถือไม่ได้มากขึ้น
5. สมาชิกในองค์การมีความคิดเห็นขัดแย้งกัน มีการแสดงอารมณ์ต่อกัน มีการทะเลาะเบาะแว้งกันมากขึ้น
6. ผู้ได้บังคับบัญชามีความเห็นชาต่อผู้บังคับบัญชา โดยจะเห็นจากการโต้ตอบระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา
7. ผู้ได้บังคับบัญชา ไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อมและไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา
8. ผู้ได้บังคับบัญชามีการขัดแย้ง หรือขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ
9. สมาชิกในองค์การ ไม่สนใจหรือเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน การติดต่อกันเพื่อนร่วมงาน เป็นไปในลักษณะทางการมากขึ้น
10. ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความไม่พอใจ เมื่อได้รับคำตักเตือนหรือวิพากษ์วิจารณ์ ในเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา
11. สมาชิกในองค์การไม่ตั้งใจทำงาน เดินไปมาด้วยความขี้เกียจ หรือลุ่ม ๆ ลด ๆ คุล คุล งานอยู่เสมอ แต่ไม่เสร็จเสียทีคล้ายกับมีงานยุ่งอยู่ตลอดเวลา
12. มีการร้องเรียน หรือบัตรสนเท่ห์มากเป็นพิเศษ สมาชิกในองค์การมีการวิพากษ์วิจารณ์ ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ¹⁵

จากที่ได้กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลที่มีขวัญไม่ตีในการทำงานนั้น จะพบว่าประเด็นหลักจริง ๆ แล้วเกิดจากความไม่เข้าใจในการทำงาน ระหว่างกันและกันจนกระทั่งในที่สุดกลายเป็นความขัดแย้งและความคับข้องใจ

เมธี บิลันธานนท์ ได้เสนอกิจกรรมการบริหารที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันหรือจัดความไม่พอใจ การร้องทุกข์ การเข้าใจผิดของ บุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

1. ประกาศนโยบาย ของระบบงานให้ชัดเจน โดยระบุความมุ่งหมายของระบบงานที่มีต่อการแสดงออก และการพิจารณาข้อข้องใจ ของบุคลากร
2. จัดกระบวนการบริหารต่าง ๆ เพื่อเสริมนโยบายการจัดข้อข้องใจ รวมทั้งการเตรียมคู่มือ แนวทางบุคลากร ระบุข้อข้องใจต่าง ๆ เกิดขึ้นได้อย่างไร และบุคลากรเสนอข้อข้องใจของตนเองใคร เสนออย่างไร มีขั้นตอนอะไรบ้าง และจะใช้เวลาในการจัดข้อข้องใจ แต่ละอย่างได้ภายในเวลาเท่าใด
3. จัดให้มีการประเมินเงื่อนไขการจ้างต่าง ๆ เป็นประจำเพื่อจะได้ทราบขอบเขต หรือแหล่งปัญหาที่จะต้องจัดการต่อไป กิจกรรมนี้คงได้ประโยชน์ในวงราชการน้อยกว่าภาคเอกชน¹⁶

นอกจากวิธีการในการจัดข้อข้องใจในบุคลากรขององค์กรแล้ว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้เสนอแนะวิธีการ ในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชน ไว้ว่า

การทำงานของบุคลากรนั้น ผู้บริหารควรจะต้องเอาใจใส่ให้บุคลากรได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีเสมอเพราะขวัญกำลังใจนั้น เป็นพลังภายในที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคลากร ถ้าเขามีขวัญกำลังใจที่ดี ก็ย่อมที่จะดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ทำให้เขาทำงานด้วยความพึงพอใจ และสบายใจ

การสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในโรงเรียนนั้น ควรดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

1. ควรให้มีการเพิ่มค่าจ้าง โดยกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ-ขั้นสูง อย่างเหมาะสมตามสภาพของ โรงเรียนแจ้งให้ทุกคนได้ทราบ ซึ่งจะมีผลในด้านขวัญกำลังใจและความมั่นใจในอาชีพ และในองค์กรของตน
2. ควรจัดเงินค่าตอบแทนตำแหน่งพิเศษให้กับหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าสายตามความเหมาะสม
3. ควรมีเงินรางวัลประจำปี ตามสภาพของโรงเรียน
4. ควรจัดสถานที่เป็นเอกเทศ เพื่อเป็นศูนย์สังสรรค์ โดยอาจมีน้ำชา กาแฟ และดนตรี ไว้บริการ มีมุมให้ครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
5. จัดให้มีกิจกรรมสังสรรค์และการพักผ่อนแก่ครู โดยทางโรงเรียนจัดบริการให้บางส่วน เพื่อให้ครูคลายเครียด จากการทำงาน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เป็นการละลายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่นการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน หรือการจัดทัศนศึกษาออกโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. มอบตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครู เพื่อให้ครู มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น
7. จัดระบบการบริหาร โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น กำหนดนโยบาย ในบางส่วน ร่วมแก้ปัญหา ร่วมน้ำใจกันให้ได้สร้างความรู้สึกรักที่ต่อกัน มีเกียรติมีศักดิ์ศรี เนื่องจากครูมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายด้วยเช่นกัน
8. จัดเอกสารรับรองการทำงานของครูอย่างมีระบบ เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการพิจารณาในการทำงานสถานที่ใหม่ต่อไป
9. ควรจัดกิจกรรมในส่วนที่จะประสานสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียน ครูปัจจุบัน และครูเก่าที่ลาออกไป

อีกประการหนึ่ง เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสงเคราะห์แก่ครู โรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้เสนอแนะไว้ว่า

โรงเรียนควรพิจารณาในหัวข้อต่อไปนี้ คือ

1. จัดบริการอาหารกลางวันแก่ครู
2. ถ้ามีเครื่องแบบ โรงเรียนควรเป็นผู้จัดหาให้
3. การสงเคราะห์บุตรครู โดยให้ทุนการศึกษาจัดอาหารกลางวันและ บริการรถรับส่ง
4. ตั้งเงินกองทุนสวัสดิการ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้ครู
5. จัดตั้งระบบการรักษาผลประโยชน์คุ้มครองสิทธิอันพึงมีพึงได้ของครู
6. ให้การสงเคราะห์ สวัสดิการพิเศษ เฉพาะกรณี โดยกำหนดหลักเกณฑ์ ให้แน่ชัด เช่น กรณีประสบสาธารณภัย อุบัติเหตุ พิธีแต่งงาน พิธีศพ การเจ็บไข้
7. จัดบริการโทรศัพท์สาธารณะในโรงเรียน
8. บริการจัดทำเอกสาร ติดตามสิทธิการเบิกจ่าย สวัสดิการของทางราชการ
9. มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ครูทำงานนอกเวลาหรือนอกสถานที่ เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของครู
10. ควรมีร้านสหกรณ์ หรือสวัสดิการในด้านสินเชื่อ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อครู โดยกำหนดเกณฑ์อย่างชัดเจน
11. แบ่งสิทธิในการประกอบการค้าให้กับคณะครูเพื่อเป็นสวัสดิการ เช่น การขาย เครื่องดื่ม ขายอาหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12. จัดให้มีการสื่อสารภายในที่ดี เพื่ออำนวยความสะดวก
13. จัดบริการให้มีการตรวจสุขภาพ ปีละ 1 ครั้ง มีห้องพยาบาลสำหรับครู¹⁷

นอกจากนี้แล้ว สมคิด บางโม ได้กล่าวถึง วิธีการในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับที่กล่าวมาแล้ว คือ

1. ผู้บริหารต้องสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การทักทายพูดคุยในโอกาสต่าง ๆ ด้วยความเห็นใจ เป็นที่พึงเขาได้เมื่อมีปัญหา หาโอกาสช่วยเหลือ เมื่อมีโอกาส มีพฤติกรรมที่แสดงออกชัดเจนว่า เป็นพวกเดียวกัน
2. จัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดี สถานที่ทำงานสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ มีโต๊ะเก้าอี้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีเครื่องอำนวยความสะดวกพร้อม
3. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้บุคคลมีความมั่นใจอยู่เสมอว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนดำรงอยู่นั้น มิได้เปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกเมื่อใดก็ได้ ซึ่งข้อนี้ จะพบปัญหาอยู่เสมอ เพราะผู้บริหารชอบทำตามใจตนเอง เช่น การโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนห้องทำงาน พฤติกรรมเหล่านี้ จะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างยิ่ง
4. บุคคลที่ทำงานทุกอาชีพ ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้า และมีความทะเยอทะยาน ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ก้าวหน้ามากที่สุด เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การศึกษาต่อ การดูงาน
5. สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของแก่หน่วยงานให้รู้จักรัก และหวงแหน หน่วยงาน มีความภูมิใจในหน่วยงาน มีการยกย่องชมเชยผลงานที่เขาประสบผลสำเร็จและหน่วยงานควรมีเครื่องหมาย หรือเพลงที่เป็นเอกลักษณ์ของตน
6. รายได้ที่เหมาะสมกับงาน เพื่อไม่ใ้บุคคลมีความเดือดร้อน เหมาะสมกับฐานะและอัศมภาพ ควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้รวดเร็ว และทันต่อความต้องการ
7. ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม ยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ไม่เห็นแก่พรรคพวก มีความตั้งใจจริงต่อการทำงาน มีความปรารถนาดีต่อทุกคน ทุ่มเทการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน¹⁸

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการที่ผู้วิจัยได้นำสาระในเรื่องของขวัญกำลังใจมาเสนอไว้ ทั้งหมดนี้ จะพบความจริงอยู่อย่างหนึ่งว่าขวัญกำลังใจของบุคลากรจะดีขึ้นได้หรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับว่า เขาได้รับการตอบสนอง ในสิ่งที่เขาต้องการเพียงใดซึ่งประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย และ ความต้องการทางจิตใจเป็นหลักสำคัญที่จะต้องยึดถือ

หน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสนองตอบแก่บุคลากรก็คือ

1. ความเป็นผู้มีคุณธรรมเป็นที่ตั้ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุและผล ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน
2. สภาวะของผู้บริหารที่พร้อมจะเป็นผู้นำชนิดประสานประโยชน์ของทุกฝ่าย เอาทั้งงานและเอาทั้งคน สามารถสร้างความเชื่อถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
3. ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบ ปรึกษาหารือได้ตลอดเวลาการทำงาน
4. สนับสนุนความสำเร็จ และความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถที่เขา มีอยู่
5. วางตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องของความเสียสละต่อส่วนรวม ความซื่อสัตย์
6. สามารถเข้าถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำลักษณะนิสัยที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ มาใช้ได้

ในปี ค.ศ. 1974 Howell ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครู โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูมักจะสูงเมื่อผู้ใหญ่ ยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ ตัดสินใจและปฏิบัติ โดยไม่ด่วนตัดสินใจ เสียเอง และพบว่าขวัญในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์จะสูง เมื่อครูใหญ่แสดงให้เห็นว่ามีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ นับถือค่าและความสำคัญของครูทุกคน ให้ความนับถือและสรรเสริญ แก่ผู้ที่เหมาะสมจะได้รับและไม่ลังเลที่จะช่วยเหลือเด็กให้ประสบความสำเร็จ¹⁰

ในปี ค.ศ. 1974 Satentes แห่งมหาวิทยาลัยคาโรไลนาเหนือ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 5 ตำบล ในจังหวัดโกตาบารู นิลิบินส์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะพิเศษ ทางส่วนตัวและสังคม และทางเศรษฐกิจของครูไม่มีความแตกต่างกัน ในค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานนอกจากในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูและสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน

2. ครูที่เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรก โดยไม่คำนึงถึงโรงเรียน มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูที่ไม่ได้เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรก

3. ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นผลผลิตสัมพันธ์ต่อทัศนคติของจิตใจ และอารมณ์ของครูที่มีต่อองค์ประกอบของงาน การประชุมพิเศษ และการจูงใจจะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบของงาน

4. ครูตามโรงเรียนในตำบล มีความแตกต่างกันในประเด็นที่เกี่ยวกับ ขวัญในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- ความพึงพอใจในงานสอน
- ความพึงพอใจในเงินเดือน
- ความสัมพันธ์ระหว่างครู
- สถานภาพของครู
- การได้รับความช่วยเหลือ
- การศึกษาของชุมชน
- ความสัมพันธ์กับครูใหญ่ หรือศึกษานิเทศก์
- เรื่องเกี่ยวกับ หลักสูตร พฤติกรรมของครูใหญ่ และศึกษานิเทศก์ ที่มีผล

ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู²⁰

ในปี ค.ศ. 1975 Kemper ได้ทำการวิจัย ขวัญในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ ในโรงเรียนของชาวอเมริกัน เชื้อสายเม็กซิกัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ มี 3 ประการคือ
 - การยอมรับนับถือในความสำเร็จ
 - ความสัมพันธ์ส่วนตัวของครู
 - ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนักเรียน
2. ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจ มี 3 ประการคือ
 - นโยบายท้องถิ่น และการบริหาร
 - การยอมรับนับถือ
 - สภาพการทำงาน

3. การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนักเรียนนั้น พบว่า มีความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ กำกวม²¹

และในปีเดียวกัน Schmidt ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 75 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน และศึกษานิเทศก์ 25 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานสูง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน²²

ในปี ค.ศ. 1977 Arnold ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา ในฐานะผู้จัดการหรือในฐานะครูกับขวัญของครู ปฏิสัมพันธ์กับครูและปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า

1. ในด้านความสามัคคีของครู และความพอใจในการทำงานของครูนั้น ไม่ว่าครูใหญ่จะอยู่ในฐานะของครูหรือฐานะผู้จัดการ ก็ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งในด้านปฏิสัมพันธ์ที่ครูใหญ่มีต่อครู และต่อนักเรียนก็เป็นเช่นเดียวกัน

2. ในด้านความพอใจในการทำงานของครู ครูใหญ่ผู้วางอำนาจไม่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ มากกว่า ครูใหญ่ผู้ไม่วางอำนาจ และในด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับครู และเด็กนักเรียนนั้น ครูใหญ่ผู้วางอำนาจ และครูใหญ่ผู้ไม่วางอำนาจ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม ครูใหญ่ผู้ไม่วางอำนาจจะก่อให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียนมากกว่า และในลักษณะครูใหญ่ทุกประเภทไม่ว่าจะอยู่ในฐานะครู ฐานะผู้จัดการผู้วางอำนาจหรือผู้ไม่วางอำนาจ จะมีเวลาให้กับครูมากกว่านักเรียน²³

ในปีเดียวกันนี้เอง ค.ศ. 1977 Buranasing ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยเปิด และมหาวิทยาลัยปิดของประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 250 คน สุ่มจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเปิด 125 คน และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยปิด 125 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเปิด และมหาวิทยาลัยปิด มีระดับไม่แตกต่างกัน
2. ขวัญของอาจารย์ผู้ชายและอาจารย์ผู้หญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. เพศและประสบการณ์การสอน ไม่มีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
4. เงินเดือนมีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอย่างมาก
5. ความแตกต่างของสถาบันการศึกษาที่จบมา ไม่มีผลต่อขวัญของอาจารย์โดยส่วนรวม แต่มีผลองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการสอน และการสนับสนุนด้านการศึกษา
6. ระดับขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในประเทศไทยกับเกณฑ์ปกติของขวัญของกลุ่มครูในโรงเรียนมัธยม ของสหรัฐอเมริกา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ²⁴

และในปี ค.ศ. 1977 เช่นกัน Larry D. Folkins ได้ทำการวิจัยขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ขวัญของครูขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ²⁵

ปี ค.ศ. 1978 Joseph F. James พบว่า ชั่วญในการทำงานของครูที่สอนเด็กปัญญาอ่อนใน โอไฮโอ ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู ภาระหน้าที่ของครู ความสัมพันธ์กับผู้บริหารโรงเรียน และอัตราเงินเดือน²⁶

ปี ค.ศ. 1979 Robert Frederick Lathrop ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของครูกับการขาดงาน และชั่วญในการปฏิบัติงานของครู ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และจากการศึกษาในชั้นต่อมา ซึ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างชั่วญของครูกับลักษณะต่าง ๆ ของครูพบว่า

1. ความสัมพันธ์อันดีต่อครูใหญ่ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อชั่วญในการปฏิบัติงาน ของครู ความสัมพันธ์อันดีต่อครูใหญ่ จะทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างพฤติกรรมการทำงานและชั่วญในการปฏิบัติงานของครู ครูที่ขาดงานน้อยจะมีระดับชั่วญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ขาดงานมาก
 2. เพศเป็นปัจจัย ที่มีความสำคัญต่อชั่วญในการปฏิบัติงานของครู คะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ปรากฏว่าผู้หญิงมีชั่วญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ชาย เมื่อไม่พิจารณาถึงการทำงาน
 3. ครูที่สอนในระดับชั้นประถมมีชั่วญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา
 4. ครูที่มีอายุมาก มีแนวโน้มว่า จะมีชั่วญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย²⁷
- ในปี พ.ศ. 2523 ไพบูลย์ วิสัยจร ได้ศึกษาเกี่ยวกับชั่วญของครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า
- "ชั่วญของครูโรงเรียนราษฎร์ ในแต่ละระดับอยู่ในระดับสูง ชั่วญของครูโรงเรียนราษฎร์ ตามมาตรฐานปานกลางมีระดับชั่วญสูง ครูโรงเรียนราษฎร์มาตรฐานดี และมาตรฐานต่ำมีชั่วญอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ระดับชั่วญของครูที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน"²⁸

ในปี พ.ศ. 2524 ประเสริฐ สุขณีวัฒน์ ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาระดับชั่วญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบชั่วญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากับครูพลศึกษาที่สอนอยู่ใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังครูพลศึกษาใน โรงเรียนรัฐบาล และครูพลศึกษาใน โรงเรียนราษฎร์ รวมทั้งหมด 200 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ชั่วญของครูพลศึกษาใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี

2. ชั่วของครูพลศึกษาโรงเรียนรัฐบาล และครูพลศึกษาโรงเรียนราษฎร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05²⁹

ในปี พ.ศ. 2524 สุชาติ วิภาสธวัช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ชั่วของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ชั่วของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ของกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงในด้าน

- ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน
- ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
- โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
- การมีโอกาสได้ร่วมกำหนดนโยบาย
- การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

มีชั่วอยู่ในระดับต่ำในด้าน

- ความพึงพอใจสภาพการทำงาน
- สวัสดิการในการทำงาน
- การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

2. ชั่วของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ของกรุงเทพมหานคร ในเขตชั้นนอกและเขตชั้นใน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05³⁰

ในปี ค.ศ. 1981 Clifton Davis Allred ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างชั่วของครูกับแบบของผู้นำในการบริหารงานของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยม พบว่า

1. ลักษณะผู้นำแบบผู้ริเริ่มกับผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่น เป็นลักษณะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับชั่วของครูอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่น จะทำให้ครูมีระดับชั่วสูงกว่าครูใหญ่ที่มีลักษณะริเริ่ม

2. ครูที่สูงอายุ มีแนวโน้มว่าจะมีชั่วสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า

3. ครูที่สูงอายุมีแนวโน้มว่า การยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบริเริ่ม มากกว่าแบบผู้เห็นใจผู้อื่น

4. ครูผู้ชายมีแนวโน้มที่จะยอมรับครูใหญ่ ที่มีลักษณะผู้นำทั้ง 2 แบบมากกว่า ครูผู้หญิง

5. ระดับชั่วของครูมีแนวโน้มว่า จะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงาน³¹

ในปี ค.ศ. 1981 เช่นเดียวกัน Wasson ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้อำนวยการและศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับความพอใจในการสื่อสาร การตัดสินใจ ความ

เป็นผู้นำและขวัญในกรมการศึกษาแห่งรัฐมิสซิสซิปปี ปี 1976 และปี 1980 เฉพาะในเรื่องขวัญพบว่า ผู้อำนวยการและศึกษานิเทศก์รับรู้ว่ายานี้ มีขวัญอยู่ในระดับสูงกว่าระดับเฉลี่ย^{๑๒}

ในปี ค.ศ. 1981 Reese ได้ศึกษาเรื่องขวัญของครูในโรงเรียนรัฐบาล รัฐคาโรไลนาเหนือ ระหว่างปี ค.ศ. 1978 - ค.ศ. 1979 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าครูในระดับอายุอื่น ๆ ครูเพศหญิงมีขวัญสูงกว่าครูเพศชาย ครูที่ไม่ใช่ชนผิวขาวมีขวัญสูงกว่าครูชนผิวขาว ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูและไม่มี ความแตกต่างระหว่างกัน ระหว่างขวัญของครู ที่มีความแตกต่างในเรื่องต่อไปนี้ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการสอน จำนวนปีที่สอน และระดับการศึกษาของครู^{๑๓}

ในปี ค.ศ. 1981 เช่นเดียวกัน Bina ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญของครูที่สอนเด็กบกพร่องทางการเห็นในเซตที่ราบสูง เพื่อกเขาหรือคัก และข้อมูลสำหรับผู้บริหาร เกี่ยวกับการละทิ้งอาชีพครู ผลการวิจัยเกี่ยวกับ ครูที่สอนเด็กบกพร่องทางการเห็นจะมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างไปจากครูทั่วไป และครูที่สอนเด็กบกพร่องทางการเห็นจะมีขวัญในการทำงานระดับสูง แต่ครูทั้งสองกลุ่มมีแนวโน้มในการละทิ้งอาชีพครู ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ^{๑๔}

ในปี พ.ศ. 2525 อำนวย อุตตระนพยอม ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของนักการภารโรง โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8 พบว่า "ขวัญของนักการภารโรงอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ขนาดโรงเรียน อายุราชการ และสภาพสมรส เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ขวัญแตกต่างกัน"^{๑๕}

ในปี ค.ศ. 1982 Swaringim ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนรัฐบาล กับครูประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชน ในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาล จำนวนเท่ากัน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจของครู
2. ความสามัคคีระหว่างครู
3. ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน
4. การอำนวยความสะดวก และการให้บริการของ โรงเรียน
5. ความกดดันจากชุมชน
6. สถานภาพของครู

และมี 4 องค์ประกอบที่ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่

1. ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

2. เงินเดือน
3. ชั่วโมงทำการสอนของครู
4. ปัญหาของหลักสูตร³⁶

ในปี พ.ศ. 2527 นิคเพลิน สวงพงษ์ ได้ทำการวิจัย เรื่องความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในภาคกลาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง ในปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัย

- ด้านความสัมพันธ์อันดี ในหน่วยงาน
- ด้านความสำเร็จในหน่วยงาน
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญ ในการทำงานระดับต่ำ ได้แก่

- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ

2. ความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในภาคกลาง ในปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานระดับสูง ได้แก่ ปัจจัย

- ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
- ด้านความสำเร็จในหน่วยงาน
- ด้านความเจริญก้าวหน้า

ในปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานระดับต่ำ ได้แก่ ปัจจัย

- ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- ด้านรายได้และสวัสดิการ³⁷

ในปี พ.ศ. 2527 สัจจา ศรีเจริญ ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 128 คน จาก 54 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูงและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในระดับสูง ได้แก่

- ด้านความรับผิดชอบ
- ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
- ด้านความสัมพันธ์กับสังคมทั้งในและนอกโรงเรียน
- ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในระดับปานกลาง ได้แก่

- ด้านความสำเร็จของงาน
- ด้านความมั่นคงในงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารที่มีลักษณะงานที่ต่างกันมีขวัญในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความรับผิดชอบและความสำเร็จของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารที่มีรายได้ 5,000 บาทขึ้นไป และมีรายได้ 5,000 บาทลงมา มีขวัญในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01³⁸

ในปี พ.ศ. 2527 สังศรี ชมพูนงค์ ได้วิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของครูประถมศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานที่อยู่ระดับสูง ได้แก่

- ด้านการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
- ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ
- ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานที่อยู่ระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านความเพียงพอของรายได้

และพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีเพศ ลักษณะหน้าที่ต่างกัน มีระดับขวัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แต่ครูประถมศึกษาที่มีอายุราชการต่างกัน และสถานภาพการสมรส แตกต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ³⁹

ในปี พ.ศ. 2528 ไพฑูรย์ มหิพันธ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูง

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอเมือง และครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่นอกเขตอำเภอเมือง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ขวัญของครูพลศึกษาชายกับครูพลศึกษาหญิง ที่สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴⁰

ในปี ค.ศ. 1985 Ladipo ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจและการเปลี่ยนแปลงเจตคติของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเมืองซิดาโก โดยใช้แบบสอบถามกับครู 130 คน และสัมภาษณ์ครูอีก 30 คน ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้เจตคติของครู

เปลี่ยนแปลงอย่างมาก คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้น ความ
 เคร่งเครียดกับงาน และการจัดตารางเวลาทำงาน และความสำเร็จในชีวิต⁴¹

ในปี พ.ศ. 2529 อรุณ ศรีวรรณชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของผู้บริหาร
 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง
 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวน 225 คน ผลการวิจัย
 พบว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญสูง ได้แก่

- ด้านสภาพของบุคคล
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับชุมชน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญระดับปานกลาง ได้แก่

- ปัจจัยด้านลักษณะของงานและหน่วยงาน
- นโยบาย และการบริหาร
- ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

และพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุมากมีระดับขวัญสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย ส่วนวุฒิ
 เงินเดือน ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ทำให้มีระดับขวัญ
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁴²

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มาทั้งหมด
 พอจะสรุปแยกประเด็น ได้ดังนี้ คือ

1. สภาพของขวัญกำลังใจโดยทั่วไป บุคลากร มักจะมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง
 และปานกลางในด้าน

- ความภูมิใจที่เห็นความสำคัญของงาน
- ความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน
- ความรับผิดชอบในการทำงาน

จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำในด้าน

- ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน
- รายได้และสวัสดิการ
- ความมั่นคงและปลอดภัย

2. ระดับขวัญของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญ

3. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู รัฐบาล และครูเอกชนไม่แตกต่างกัน

4. ระดับขวัญกำลังใจของครูที่ต่างเพศกัน และมีหน้าที่ต่างกัน มีระดับขวัญ
ที่แตกต่างกัน
5. ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้บริหารที่มีอายุมาก มีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าผู้บังคับบัญชา
ที่เป็นผู้บริหารที่มีอายุน้อย
6. ขวัญกำลังใจของครู-อาจารย์ จะอยู่ในระดับสูงหากผู้บังคับบัญชาดำเนิน
การบริหารโดยใช้วิธีการประชาธิปไตย และมีความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพที่ดี
7. ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จของงานและ
ไม่พึงพอใจในการทำงานก็คือ นโยบายท้องถิ่นและการบริหาร
8. เงินเดือน มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของอาจารย์อย่างมาก
9. ครู-อาจารย์ที่มีอายุมาก จะมีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย
10. ระดับขวัญของครูมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงาน

เชิงบรรณ

¹ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
อักษรเจริญทัศน์, 2525), หน้า 130.

² Carter V. Good, Dictionary of Education (New York :
McGraw-Hill, 1973), pp. 373-374.

³ Felix A. Negro, Public Personnel Administration (New York :
Henry Holt and Company, Inc, 1963), p. 583.

⁴ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 341.

⁵ Edwin B. Flippo, Principles of Personnel Administration
(New York : McGraw-Hill Book Co., Inc, 1961), p. 416.

⁶ นพพงษ์ บุญจิตราตูลย์, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ, 2529), หน้า 4.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁷ ภิญญา สาธร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, 2523), หน้า 374-375.

⁸ Abraham H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harper & Row, 1954), pp. 80-91.

⁹ Frederick K. Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman, The Motivation to Work (New York : John Wiley, 1959), pp. 60-63.

¹⁰ สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 278-281.

¹¹ นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์, ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพ : โรงพิมพ์อนงค์ศิลป์, 2527), หน้า 85.

¹² สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 243.

¹³ จำเนียร สาระนาค, มนุษย์สัมพันธ์ในธุรกิจเบื้องต้น (กรุงเทพ : โรงพิมพ์ตราศิลป์, 2516), หน้า 139-142.

¹⁴ นพดล ลีมนรัตน์, "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ," บิสสิเนสวีค, (อันดับที่ 64 กันยายน, 2526), หน้า 7.

¹⁵ วัฒนา สุตรสุวรรณ, การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร (กรุงเทพ : โรงพิมพ์จงเจริญการพิมพ์, 2521), หน้า 224.

¹⁶ เมธี บิลันธานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ (กรุงเทพ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 152.

¹⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, คู่มือผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเรื่องการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพ : โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532), หน้า 24-26.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁸ สมคิด บางโม, "ขวัญ," มิตรครู, (ตุลาคม, 2525), หน้า 23-24.

¹⁹ Varon L. Howell, "Staff Morale in Elementary School : Influenced by Principals Initiated Common Behavioral Incidents," Dissertation Abstracts International, 34 (12) (June 1974) : 7488 A.

²⁰ Marcelo Pusa Satentes, "Study of the Factors Related To Teacher Morale in Five School Districts in the Province of Cotabaru Phillippines," Dissertation Abstracts International, 35 (December 1974) : 3361-3362 A.

²¹ Lawrance Berttett Kemper, "Morale of Elementary School Principles in Maxican Proverty Schools," Dissertation Abstracts International, 35 (March 1975) : 5730 A.

²² Willand Gene Schmidt, "Job Satisfaction Among Secondary School Administrators," Dissertation Abstracts International, 35 (12) (April 1975) : 7583 A.

²³ Nancy R. Arnold, "The Role of the Elementary School-Principal as Manager or Teacher and The Relationship Teacher Morale and Interaction with Teacher and Children," Dissertation Abstracts International, 38 (February 1978) : 4539 A.

²⁴ Washaree Buranasing, "A Study of the Morale of Teachers in the Open Admission University and The Closed University of Thailand," Dissertation Abstracts International, 36 (May 1978) : 6425 A.

²⁵ Larry D. Folkins, "A Study of Teacher Morale in Secondary School," Dissertation Abstracts International, 37 (9 March 1977) : 5483 A.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²⁶ Joseph F. James, "A Study of Morale Dimentipn of Teachers of Low Functioning Mentally Retarded Children in Ohio," Dissertation Abstracts International, 38 (10 April 1978) : 6055-6056 A.

²⁷ Robert Frederick. Lathrop, "A Study of the Relationship Between Teacher absence Behavior and Morale," Dissertation Abstracts International, 40 (November 1979) : 2391 A.

²⁸ ไพบูลย์ วิสัยจร, "ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์กรุงเทพมหานคร," ปรินญาพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523, บทคัดย่อ.

²⁹ ประเสริฐ สุขใจวัฒน์, "ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน กรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า ค.

³⁰ สุธาดี วิภาสธวัส, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, บทคัดย่อ.

³¹ Clifton Davis. Allred, "The Relationship between Teacher Morale and the Principal's Administrative Leadership Style," Dissertation Abstracts International, 41(April 1981) : 4218 A.

³² David George. Wasson, "Perceptions of the Directors and Supervisors on Communication Adequacy, Decision-Making, Leadership, and Morale in the Mississippi State Department of Education 1976 and 1980," Dissertation Abstracts International, 41 (07) : (January 1981) : 2877 A.

³³ Clara Cook Reese, "North Carolina Public School Teacher Morale During 1978-1979," Dissertation Abstracts International, 41 (07) (January 1981) : 2839 A.

³⁴ Michael James Bina, "A Study of Morale of Teachers of the Visually Handicapped in the Rocky Mountain High Plains Region Implications for Administrators Regarding Teacher Burn-out and Attrition," Dissertation Abstracts International, 41 (07) (January 1981) : 3042 A.

³⁵ อำนวย อุตรระพยอม, "ขวัญของนักรบการโรงโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8," ปริญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2525, บทคัดย่อ.

³⁶ Carl Thomas Swaringim, "A Comparison of Teacher Morale in Public and Non-Public Elementary Schools in St. Louis Country Missouri," Dissertation Abstracts International, 43(6) : (December 1982) : 1785 A.

³⁷ พิศเพลิน สงวนพงษ์, "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน," วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2527, หน้า 131-132.

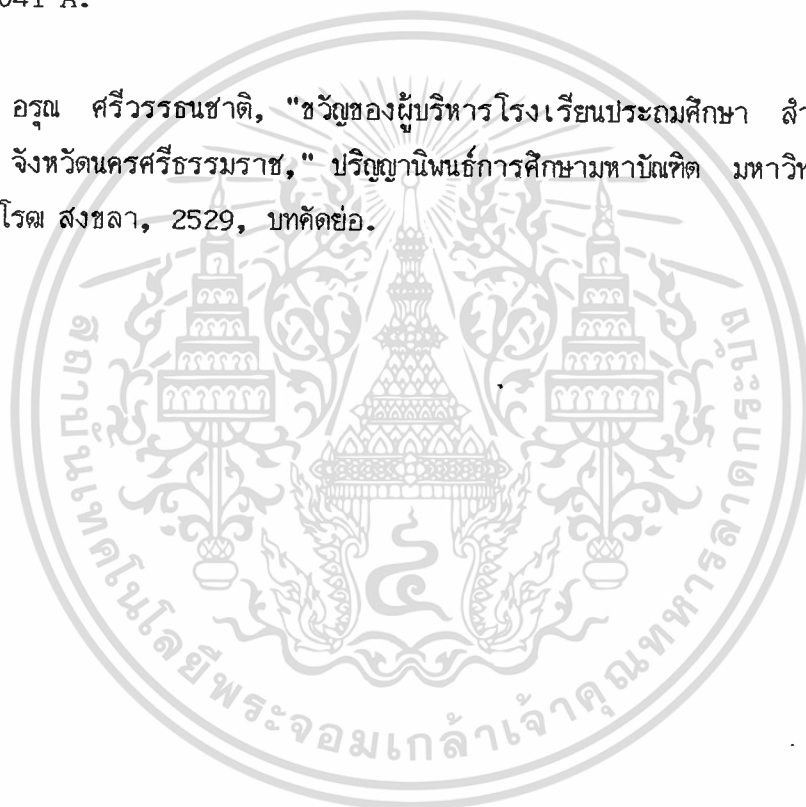
³⁸ สัจจา ศรีเจริญ, "ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้," ปริญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527, หน้า 124-129.

³⁹ ส่องศรี ชมพูนงค์, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช," ภาควิชาทดสอบทางการศึกษา วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช, 2527, บทคัดย่อ.

⁴⁰ ไพฑูรย์ มหิพันธ์, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528, หน้า จ.

⁴¹ Betly. Ladipo, "Motivational Factors and Attitude Changes in Teachers," Dissertation Abstracts International, 54 (7) (January, 1985) : 2041 A.

⁴² อรุณ ศรีวรรณชาติ, "ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529, บทคัดย่อ.



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย และรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างแบบสอบถาม และการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดการกระทำข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ครู-อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2532 ในกรุงเทพมหานคร¹ จาก 77 โรงเรียน เพื่อป้องกันมิให้ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อน ในกรณีที่ครูเป็นบุคคลเดียวกัน ได้รวมจำนวนโรงเรียนทั้งสองรอบ คือ รอบเช้าและรอบบ่ายเข้าด้วยกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู-อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie และ Morgan² จำนวนโรงเรียน 77 โรงเรียน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 66 โรงเรียน การได้รายชื่อโรงเรียน จำนวน 66 โรงเรียน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย Simple Random Sampling จำนวนครู 3,242 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 348 คน (โปรดดูภาคผนวก ง. หน้า 146) ใช้วิธีเทียบอัตราส่วนในอัตราร้อยละเท่า ๆ กัน ของจำนวนครูแต่ละโรงเรียน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 348 คน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นได้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้มิใช่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขนาดของโรงเรียน จะไม่เป็นอุปสรรคในการสุ่มตัวอย่าง แต่อย่างไรก็ตาม ตัวอย่างที่แสดงไว้ดังนี้

ตารางที่ 4
แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| | | |
|-------------------|-------|----------|
| จำนวนโรงเรียน | 77 | โรงเรียน |
| วิธีการของ MORGAN | 66 | โรงเรียน |
| รวมจำนวนครู | 3,242 | คน |
| วิธีการของ MORGAN | 348 | คน |

จากจำนวนแบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งให้กับ ครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำนวน 348 ฉบับ ได้รับคืนมา 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจ มี 2 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ Check-list
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับ ความรู้สึกหรือเจตคติของครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของ Herzberg³ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า Rating Scale ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบคือ

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. สภาพการทำงาน
3. รายได้และสวัสดิการ
4. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า
5. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
6. การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ
7. นโยบายและการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ผู้บังคับบัญชา

ในคำถามแต่ละข้อ จะมีคำตอบให้เลือก 4 คำตอบ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบ ในระดับใดระดับหนึ่ง ดังนี้

- 4 หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 3 หมายความว่า เห็นด้วย
- 2 หมายความว่า ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการคิดคะแนน ในข้อที่เป็น นิเสธ คือด้านที่ 2 สถานการทำงาน ข้อที่ 7 ด้านที่ 4 ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้า ข้อ 1, ข้อ 6 และด้านที่ 5 ความสัมพันธ์อันดี ในหน่วยงาน ข้อ 5 สังเกตได้จากเครื่องหมายดอกจัน การคิดคะแนนให้คิดในทางตรงกันข้าม คือ คะแนนที่ออกมาในรูปของ 4, 3, 2, และ 1 ให้คิดกลับไปเป็น 1, 2, 3, และ 4 เพียงเลขโดดเลขหนึ่งเท่านั้น

การสร้างแบบสอบถามและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากหนังสือ เอกสาร ผลงานการวิจัย ทฤษฎีการบริหารทางด้านอาชีวศึกษา และเทคนิคศึกษา

2. สัมภาษณ์ ครู-อาจารย์ ที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เกี่ยวกับทัศนคติและความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ปรึกษาทัศนคติต่าง ๆ จากอาจารย์ที่ปรึกษา รวบรวมปัจจัยที่เห็นว่ามีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนอาชีวศึกษา มาสร้างแบบสอบถาม โดยยึดกรอบแนวคิดอันประกอบด้วยทฤษฎีของ Herzberg⁴ และปรับปรุงให้เข้ากับสภาพการปฏิบัติงาน ของครูเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

3. สร้างแบบสอบถามโดยรวบรวมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เห็นว่าเหมาะสมกับการถามความรู้สึก หรือประสบการณ์ของครูเอกชนอาชีวศึกษา ที่กำลังประสบอยู่เพียง 8 องค์ประกอบ

4. สร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดค่าเป็น 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยสร้างแบบสอบถามแยกเป็นรายปัจจัย 8 ปัจจัย รวมเป็นแบบสอบถาม 61 ข้อ

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (รายชื่อ อยู่ในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง และหาความตรงตามเนื้อหา Validity

7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ ครู-อาจารย์ ที่สอนในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีของ Cronbach ที่เรียกว่า "สัมประสิทธิ์อัลฟา" α - Coefficiencie ได้ค่าความเชื่อมั่นรวม .96 ซึ่งนับว่าเป็นค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อความสะดวกที่จะออกหนังสือ ไปยัง โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในการเก็บข้อมูล เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พร้อมกับหนังสือขอความร่วมมือจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ไปยังครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียน โดยวิธีดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปส่งและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

2.2 ส่งทางไปรษณีย์

2.3 กรณีแบบสอบถามไม่ได้รับคืนตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยตามไปเก็บ

ด้วยตนเองอีกครั้ง

การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล มีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบดูว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตอบ ได้สมบูรณ์หรือไม่ แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. นำแบบสอบถามมาดำเนินการตรวจ ให้คะแนนดังนี้

| | | | |
|-------------------|----------|---|-------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้คะแนน | 4 | คะแนน |
| เห็นด้วย | ให้คะแนน | 3 | คะแนน |

ไม่เห็นด้วย ให้คะแนน 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1 คะแนน

กรณีคำถามเป็นนิเสธ สังเกตได้จากข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน การคิดคะแนนให้คิดในทางตรงกันข้าม

3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS X (Statistical Package for the Social Science X) ดังนี้คือ

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ ด้วยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอด้วยรูป ตาราง และความเรียง
2. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

3.50 - 4.00 ถือว่าระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

2.50 - 3.49 ถือว่าระดับขวัญกำลังใจสูง

1.50 - 2.49 ถือว่าระดับขวัญกำลังใจต่ำ

1.00 - 1.49 ถือว่าระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

3. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์ (α - Coefficiency) ของ Cronbach⁷

$$\text{จากสูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left(\frac{1 - \sum S_1^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α คือ สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n คือ จำนวนของแบบสอบถาม

S_1 คือ ความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t คือ ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

4. หาค่าคะแนนเฉลี่ย ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนอาชีวศึกษา โดยใช้สูตร⁸

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} = ค่าคะแนนเฉลี่ย

N = ค่าจำนวนครุในกลุ่มตัวอย่าง

5. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชนอาชีวศึกษา โดยใช้สูตร^๑

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \left(\frac{\sum X}{N}\right)^2}$$

เมื่อ S.D. แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทนค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทนค่าจำนวนครุในกลุ่ม

6. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เป็นรายด้าน โดยใช้ค่า t-test

7. ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way analysis) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญโดยส่วนรวม

8. ในกรณีที่มีความแตกต่างจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จะใช้การวิเคราะห์รายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

เชิงอรรถ

¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สถิติการศึกษาเอกชน (พระนคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2529) , หน้า 11.

² Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement. 30 (Autumn, 1970) pp. 607-610

³ Frederick K. Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman, The Motivation to Work (New York : John Wiley, 1959), pp. 60-63.

⁴ Ibid.

⁵ ล้วน สายยศ, "ความเชื่อมั่นแบบต่าง ๆ," วารสารการวัดผลการศึกษา (กันยายน - ธันวาคม 2522), หน้า 89-91.

⁶ สุชาติ วิภาสวัช, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, หน้า 33.

⁷ ล้วน สายยศ, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

⁸ สุภาพ วาดเขียน, แนวทางการเขียนวิทยานิพนธ์และรายงานการวิจัย (กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 105.

⁹ เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครู-อาจารย์ที่สอนโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประจำปีการศึกษา 2532 ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 348 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 ได้จัด ลำดับ การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดความหมาย ของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

| | | |
|------------|-----|--|
| \bar{X} | แทน | คะแนนเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| SS | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน Sum of Squares |
| MS | แทน | ค่ากำลังสองเฉลี่ยของคะแนน Mean Squares |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution |
| Ms (error) | แทน | ค่ากำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน |
| Df | แทน | ระดับขั้นของความเสรี Degrees of Freedom |

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ตอนที่ 1 ทาค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ทาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพศชายกับเพศหญิง โดยทาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า ที (t-test)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยการทดสอบค่า F (F-test) ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลมีดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูที่ตอบแบบสอบถาม
เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

3.50-4.00 ถือว่าระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

2.50-3.49 ถือว่าระดับขวัญกำลังใจสูง

1.50-2.49 ถือว่าระดับขวัญกำลังใจต่ำ

1.00-1.49 ถือว่าระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษาแยกออกเป็นดังนี้

ตารางที่ 5

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
จำแนกตามเพศ

| เพศ | ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา | |
|------|----------------------------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ |
| ชาย | 146 | 43.8 |
| หญิง | 187 | 56.2 |
| รวม | 333 | 100.0 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาถึงจำนวน โดยส่วนรวมของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร แล้วพบว่า ครูชายจะมีจำนวนน้อยกว่าครูหญิง กล่าวคือ ครูชายมีจำนวน ร้อยละ 43.8 ครูหญิงมีจำนวน ร้อยละ 56.2

แสดงว่า ครูผู้หญิง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีจำนวนมากกว่าครูผู้ชาย

ตารางที่ 6

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
จำแนกตามอายุ

| อายุ | ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา | |
|---------------|----------------------------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ |
| ต่ำกว่า 21 ปี | 1 | .4 |
| 21-30 ปี | 117 | 35.1 |
| 31-40 ปี | 154 | 46.2 |
| 41-50 ปี | 39 | 11.7 |
| 51 ปีขึ้นไป | 22 | 6.6 |
| รวม | 333 | 100.0 |

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จะมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.2 ครูที่มีอายุน้อย คือ ครูที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.4

แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี

ตารางที่ 7
แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา | |
|------------------|----------------------------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ |
| 1-3 ปี | 56 | 16.9 |
| 4-6 ปี | 79 | 23.7 |
| 7-9 ปี | 75 | 22.5 |
| 10 ปีขึ้นไป | 123 | 36.9 |
| รวม | 333 | 100.0 |

จากตารางที่ 7 แสดงว่าค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด อยู่ในอัตราร้อยละ 36.9
ระยะเวลาการทำงานรองลงมาคือ 4-6 ปี คิดเป็นอัตรา 23.7
ระยะเวลาการทำงานรองลงมาคือ 7-9 ปี คิดเป็นอัตรา 22.5
ระยะเวลาการทำงานน้อยที่สุดคือ 1-3 ปี คิดเป็นอัตรา 16.9
แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงาน 4-6 ปี

ตารางที่ 8
แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| วุฒิการศึกษา | ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา | |
|------------------|----------------------------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 36 | 10.8 |
| ปริญญาตรี | 284 | 85.3 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 13 | 3.9 |
| รวม | 333 | 100.0 |

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้น มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุดคิดเป็นอัตราร้อยละ 85.3 รองลงมา คือ วุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นอัตราร้อยละ 10.8

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

| ลำดับที่ | ข้อความ | \bar{X} | S.D. |
|-----------|---|-----------|------|
| 1. | ท่านมีความรักและพอใจในงานที่ท่านทำอยู่ | 3.19 | .68 |
| 2. | ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ | 3.12 | .73 |
| 3. | งานในหน้าที่ เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม- สร้างสรรค์ หรือการค้นคว้าอยู่เสมอ | 2.83 | .77 |
| 4. | งานในหน้าที่ มีลักษณะท้าทาย และจูงใจให้ท่านต้องการทำงานต่อไป | 2.77 | .78 |
| 5. | งานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าทางวิชาการ | 2.72 | .81 |
| 6. | งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิตของท่าน ได้เป็นอย่างดี | 2.54 | .77 |
| 7. | ในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะศึกษาค้นคว้า วิจัยได้อย่างเต็มที่ | 2.47 | .75 |
| รวมเฉลี่ย | | 2.80 | .54 |

ระดับขวัญสูง (ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49)

จากตารางที่ 9 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง เกือบทุกข้อ (เกณฑ์ 2.50 - 3.49 ระดับขวัญกำลังใจสูง) ยกเว้นข้อที่ 7 ในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัยได้อย่างเต็มที่

เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมพบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 10
แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
ในด้านสภาพการทำงาน

| ลำดับที่ | ข้อความ | \bar{X} | S.D. |
|-----------|--|-----------|------|
| 1. | ท่านมีความสะดวก และคล่องตัวในการเดินทางไปทำงาน | 2.99 | .84 |
| 2. | ท่านพอใจกับบรรยากาศของความเป็นมิตร และเอื้ออารี โดยทั่วไป ในโรงเรียนของท่าน | 2.90 | .80 |
| 3. | อาคารสถานที่ ชั้นเรียน ห้องปฏิบัติการของโรงเรียนมีเพียงพอ ที่จะ อำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน | 2.83 | .85 |
| 4. | การสื่อสารภายในโรงเรียน มีมากพอที่จะทำให้ท่านติดต่อสื่อสารหรือ ทราบข่าวคราวและความเคลื่อนไหว ในการทำงานภายในโรงเรียน ได้ดี | 2.70 | .80 |
| 5. | ในการทำงาน ท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ เพียงพอที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน | 2.61 | .85 |
| 6. | ท่านมีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ | 2.60 | .93 |
| * 7. | นักเรียนในโรงเรียนของท่าน ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมซึ่งท่านไม่ ต้องการอยู่เสมอ | 2.50 | .80 |
| รวมเฉลี่ย | | 2.73 | .51 |

ระดับขวัญสูง (ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49)

* คำถามที่เป็นนิเสธ

จากตารางที่ 10 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับสูงทุกข้อ (เกณฑ์
2.50-3.49 ขวัญกำลังใจสูง)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณา วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีวัตถุประสงค์ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
ในด้านรายได้และสวัสดิการ

| ลำดับที่ | ข้อความ | \bar{X} | S.D. |
|-----------|--|-----------|------|
| 1. | ท่านพอใจกับการมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ | 2.97 | .81 |
| 2. | เงินกองทุนสงเคราะห์จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจในการทำงาน | 2.72 | .79 |
| 3. | ท่านมีความสะดวก และรวดเร็วกับการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากทาง โรงเรียน | 2.52 | .86 |
| 4. | รายได้ที่ท่านได้รับ ทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในการวางตัว ภายในสังคมได้เป็นอย่างดี | 2.48 | .80 |
| 5. | สวัสดิการ และการบริการสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทาง โรงเรียน จัดให้กับครูมีเพียงพอ | 2.42 | .82 |
| 6. | ท่านมีเงินเก็บสะสมจากรายได้ทั้งหมดทุกเดือน | 2.42 | .84 |
| 7. | เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน | 2.39 | .80 |
| รวมเฉลี่ย | | 2.56 | .58 |

ระดับวัตถุประสงค์สูง (ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49)

ระดับวัตถุประสงค์ต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49)

จากตารางที่ 11 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มี วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการ เป็นรายข้อสามข้อแรกจะอยู่ในระดับสูง

(เกณฑ์ 2.50-3.49 มีขวัญกำลังใจระดับสูง) เว้นแต่ในเรื่องต่อไปนี้ มีขวัญกำลังใจในด้าน รายได้ และสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำ

- รายได้ที่ท่านได้รับทำให้ท่านเกิดความมั่นใจ ในการวางตัวภายในสังคมได้เป็นอย่างดี
- สวัสดิการ และการบริการสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทาง โรงเรียน จัดให้กับครูมีเพียงพอ
- ท่านมีเงินเก็บสะสมจากรายได้ทั้งหมดทุกเดือน
- เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ตารางที่ 12

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
ในด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

| ลำดับที่ | ข้อความ | \bar{X} | S.D. |
|----------|--|-----------|------|
| * 1. | อาจารย์ในโรงเรียนของท่าน มีการลาออกไปทำงานที่อื่นเสมอ | 2.93 | .77 |
| 2. | ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา หรืออบรมทางวิชาการ ที่ได้จัดขึ้นตามโอกาสอันควร | 2.83 | .74 |
| 3. | ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น | 2.78 | .91 |
| 4. | ท่านพอใจกับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | 2.58 | .75 |
| 5. | ท่านมีความรู้สึกที่สามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชา ในที่ประชุมได้เต็มที่ปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน | 2.53 | .85 |
| 6. | ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ว่ามีความมั่นคง | 2.50 | .85 |
| 7. | ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร | 2.41 | .85 |
| * 8. | ท่านคิดว่าถ้าท่านลาออกไปอยู่โรงเรียนอื่น ท่านจะเจริญก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ในโรงเรียนนี้ | 2.34 | .78 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| ลำดับที่ | ข้อความ | \bar{X} | S.D. |
|-----------|--|-----------|------|
| 9. | ท่านมีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลภายใน โรงเรียนขณะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ | 2.28 | .89 |
| รวมเฉลี่ย | | 2.58 | .37 |

ระดับขวัญสูง (ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49)

ระดับขวัญต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49)

* คำถามที่เป็นนิเสธ

จากตารางที่ 12 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าเป็นรายข้อส่วนใหญ่ จะอยู่ในระดับสูง เว้นแต่ในหัวข้อต่อไปนี้ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ

- ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ในระยะเวลาอันควร
- ท่านคิดว่า ถ้าท่านลาออกไปอยู่โรงเรียนอื่น ท่านจะเจริญก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ในโรงเรียนนี้

- ท่านมีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลภายใน โรงเรียน ขณะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า พบว่ามี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 13

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
ในด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

| ลำดับที่ | ข้อความ | \bar{X} | S.D. |
|-----------|---|-----------|------|
| 1. | ท่านสามารถทำงานร่วมกับอาจารย์ในโรงเรียนของท่านได้ดีทุกคน | 2.91 | .71 |
| 2. | เพื่อนร่วมงานของท่าน ช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นทั้งใน ด้านการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว | 2.64 | .82 |
| 3. | การประสานงานของฝ่ายบริหาร และหมวดหรือแผนกวิชา ประสานสัมพันธ์กันได้ดี | 2.57 | .79 |
| * 4. | มีการกล่าวร้ายป้ายสีและนินทาภายในโรงเรียนมาก | 2.51 | .92 |
| 5. | เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน อาจารย์ภายในโรงเรียน จะรับผิดชอบร่วมกัน | 2.48 | .82 |
| 6. | อาจารย์ในโรงเรียนของท่าน ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ | 2.31 | .84 |
| 7. | อาจารย์ในโรงเรียนของท่าน ทำงานด้วยความสามัคคี ไม่มี การแบ่งพรรคแบ่งพวก | 2.19 | .87 |
| รวมเฉลี่ย | | 2.51 | .50 |

ระดับขวัญสูง (ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49)

ระดับขวัญต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49)

* คำถามที่เป็นนิเสธ

ตารางที่ 13 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน เป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง
เว้นแต่ในเรื่องต่อไปนี้ที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ

- เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน อาจารย์ภายในโรงเรียนจะรับผิดชอบร่วมกัน
- อาจารย์ในโรงเรียนของท่าน ถือเป็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ
- อาจารย์ในโรงเรียนของท่านทำงาน ด้วยความสามัคคีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก เมื่อพิจารณา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 14

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
ในด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ

| ลำดับที่ | ข้อความ | \bar{X} | S.D. |
|-----------|--|-----------|------|
| 1. | นักเรียนให้ความเคารพนับถือ และยอมรับในความรู้อิความสามารถของท่าน | 3.10 | .55 |
| 2. | ผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอก มีความรู้สึกที่ดีต่อผลงานของท่าน | 2.91 | .52 |
| 3. | นักเรียนที่ท่านสอน ได้ศึกษาต่อหรือมีงานทำ หลังจากจบชั้นสูงสุดของโรงเรียนตรงตามความคาดหวังของท่านเป็นส่วนใหญ่ | 2.89 | .67 |
| 4. | ผู้บังคับบัญชาของท่านเชื่อมั่นในความสามารถ และมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ | 2.71 | .72 |
| 5. | ท่านรู้สึกว่าการเป็นอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีเกียรติและได้รับค่าจ้างอย่างจกสังคม | 2.60 | .76 |
| 6. | อาจารย์ในโรงเรียนของท่านมักมาขอคำปรึกษาจากท่านเสมอ | 2.61 | .60 |
| 7. | ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานจากท่าน | 2.59 | .73 |
| 8. | ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา | 2.55 | .72 |
| รวมเฉลี่ย | | 2.75 | .44 |

ระดับขวัญสูง (ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 14 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ อยู่ในระดับสูงทุกข้อ

เมื่อพิจารณา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ พบว่ามี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 15

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยง เบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ในด้านนโยบายและการบริหาร

| ลำดับที่ | ข้อความ | \bar{X} | S.D. |
|-----------|--|-----------|------|
| 1. | ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบาย และระเบียบต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้ | 3.03 | .59 |
| 2. | ท่านพอใจในการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ในเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น | 2.68 | .81 |
| 3. | ท่านพอใจกับการกระจายปริมาณงานให้กับท่านและครูอื่น ๆ ร่วมกันรับผิดชอบ | 2.64 | .78 |
| 4. | ท่านพอใจกับระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารของโรงเรียน | 2.59 | .78 |
| 5. | นโยบายและรูปแบบของการบริหารงานภายในโรงเรียน ช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 2.58 | .79 |
| 6. | ความคิดเห็นจากฝ่ายปฏิบัติการ ได้รับการตอบสนองด้วยดีจากฝ่ายบริหาร | 2.53 | .74 |
| 7. | โรงเรียนมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อขึ้นเงินเดือนในกรณีพิเศษด้วยความยุติธรรม | 2.42 | .89 |
| รวมเฉลี่ย | | 2.64 | .61 |

ระดับขวัญสูง (ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49)

ระดับขวัญต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 15 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร เป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง เว้นแต่ในเรื่องต่อไปนี้ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ

- โรงเรียนมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อขึ้นเงินเดือน ในกรณีพิเศษด้วยความยุติธรรม

เมื่อพิจารณา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร พบว่ามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 16

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
ในด้านผู้บังคับบัญชา

| ลำดับที่ | ข้อความ | \bar{X} | S.D. |
|-----------|---|-----------|------|
| 1. | ท่านมีความรู้สึกเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาของท่านด้วยความจริงใจ | 3.09 | .76 |
| 2. | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคมทั่วไป | 3.05 | .78 |
| 3. | ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นมิตรต่อท่านทั้งในหน้าที่การงานและงานส่วนตัว | 2.95 | .77 |
| 4. | ท่านมีความพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน | 2.94 | .77 |
| 5. | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความจริงใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 2.88 | .82 |
| 6. | ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน | 2.85 | .82 |
| 7. | ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหลักความยุติธรรมในการทำงานร่วมกัน | 2.84 | .80 |
| 8. | ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่พึ่งได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน | 2.82 | .81 |
| 9. | ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเห็นใจเอื้ออาทรต่อสวัสดิการ และความเป็นอยู่ของท่านภายในโรงเรียน | 2.82 | .84 |
| รวมเฉลี่ย | | 2.92 | .70 |

ระดับขวัญสูง (ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เมื่อพิจารณา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่ามี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 17

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร ในด้านขวัญกำลังใจ

| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 8 องค์ประกอบ | \bar{X} | S.D. |
|--|-----------|------|
| ผู้บังคับบัญชา | 2.92 | .70 |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 2.80 | .54 |
| การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ | 2.75 | .44 |
| สภาพการทำงาน | 2.73 | .51 |
| นโยบายและการบริหาร | 2.64 | .61 |
| ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า | 2.58 | .37 |
| รายได้และสวัสดิการ | 2.56 | .58 |
| ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน | 2.51 | .50 |
| รวมเฉลี่ย | 2.68 | .43 |

ระดับขวัญสูง ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่ละด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อรวมทุกด้านแล้วปรากฏว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ระหว่างเพศชาย และเพศหญิง

ตารางที่ 18

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
เพศชาย และเพศหญิง

| ข้อที่ | ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ 8 ประการ | ชาย | | | หญิง | | | t |
|--------|---|-----|-----------|------|------|-----------|------|-------|
| | | N | \bar{X} | S.D. | N | \bar{X} | S.D. | |
| 1. | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 146 | 2.90 | .56 | 187 | 2.73 | .50 | 2.86* |
| 2. | สภาพการทำงาน | 146 | 2.82 | .52 | 187 | 2.67 | .50 | 2.64* |
| 3. | รายได้และสวัสดิการ | 146 | 2.66 | .61 | 187 | 2.50 | .55 | 2.40* |
| 4. | ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า | 146 | 2.59 | .39 | 187 | 2.57 | .36 | .37 |
| 5. | ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน | 146 | 2.55 | .47 | 187 | 2.49 | .52 | 1.19 |
| 6. | การยอมรับนับถือและความรู้สึก ในผลสำเร็จ | 146 | 2.82 | .45 | 187 | 2.70 | .43 | 2.41* |
| 7. | นโยบายและการบริหาร | 146 | 2.75 | .57 | 187 | 2.56 | .62 | 2.82* |
| 8. | ผู้บังคับบัญชา | 146 | 3.00 | .67 | 187 | 2.86 | .72 | 1.77 |
| | ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน | 146 | 2.75 | .42 | 187 | 2.63 | .43 | 2.50* |

* $p < .05$ ($t .05 = 1.96$)

ตารางที่ 18 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาชาย ในกรุงเทพมหานคร
มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ

- ผู้บังคับบัญชา $\bar{X} = 3.00$
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ $\bar{X} = 2.90$
- สภาพการทำงาน $\bar{X} = 2.82$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | | | |
|--|-----------|---|------|
| - การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ | \bar{X} | = | 2.82 |
| - นโยบายและการบริหาร | \bar{X} | = | 2.75 |
| - รายได้และสวัสดิการ | \bar{X} | = | 2.66 |
| - ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า | \bar{X} | = | 2.59 |
| - ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน | \bar{X} | = | 2.55 |

แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาชาย ปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ง่าย และสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานดี

ส่วนครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาหญิงในกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน มีขวัญในการปฏิบัติงานระดับต่ำ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ

| | | | |
|--|-----------|---|------|
| - ผู้บังคับบัญชา | \bar{X} | = | 2.86 |
| - ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | \bar{X} | = | 2.73 |
| - การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ | \bar{X} | = | 2.70 |
| - สภาพการทำงาน | \bar{X} | = | 2.67 |
| - ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า | \bar{X} | = | 2.57 |
| - นโยบายและการบริหาร | \bar{X} | = | 2.56 |
| - รายได้และสวัสดิการ | \bar{X} | = | 2.50 |
| - ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน | \bar{X} | = | 2.49 |

แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาหญิง สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี แต่ต้องปรับปรุงในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

จากการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพศชายและเพศหญิง ในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องต่อไปนี้

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- สภาพการทำงาน
- รายได้และสวัสดิการ
- การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ
- นโยบายและการบริหาร

พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องต่อไปนี้

- ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า
- ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
- ผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ตารางที่ 19

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบระหว่างอายุกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 2.97 | .74 | 2.68* |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 89.06 | .28 | |
| รวม | 332 | 92.03 | | |

$p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านอายุกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเพื่อทราบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นรายคู่ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ Scheffé พบว่า ไม่มีคู่ใดที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

ตารางที่ 20
แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างอายุกับสภาพการทำงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 4.00 | 1.00 | 3.91* |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 82.50 | .26 | |
| รวม | 332 | 86.50 | | |

$p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านอายุกับสภาพการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.05 และเพื่อทราบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างคะแนนเฉลี่ย ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านสภาพการทำงาน เป็นรายคู่ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า ไม่มีคู่ใด ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

ตารางที่ 21

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างอายุกับรายได้และสวัสดิการ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|--------|-----|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 2.63 | .66 | 1.98 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 104.45 | .33 | |
| รวม | 332 | 107.08 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ด้านอายุกับรายได้และสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ.05

ตารางที่ 22

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างอายุกับความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 1.40 | .35 | 2.56* |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 42.94 | .14 | |
| รวม | 332 | 44.34 | | |

$p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านอายุกับความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเพื่อทราบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านอายุกับความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า เป็นรายคู่ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ Scheffé พบว่า ไม่มีคู่ใดที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 23

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างอายุกับความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|-----|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | .91 | .23 | .92 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 79.62 | .25 | |
| รวม | 332 | 80.53 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ต้านอายุกับความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 24

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างอายุกับการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 1.64 | .41 | 2.17 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 59.85 | .19 | |
| รวม | 332 | 61.50 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ด้านอายุกับการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ มีความแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25
แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างอายุกันนโยบายและการบริหาร

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|--------|-----|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 2.52 | .63 | 1.72 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 116.46 | .37 | |
| รวม | 332 | 118.98 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ด้านอายุกันนโยบายและการบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26
แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างอายุกับผู้บังคับบัญชา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|--------|-----|-----|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 1.01 | .25 | .52 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 153.28 | .49 | |
| รวม | 332 | 154.29 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านอายุกับผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 27
 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับชวิตูกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
 ระหว่างอายุกับชวิตูกำลังใจ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 1.96 | .49 | 2.75* |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 51.22 | .18 | |
| รวม | 332 | 53.18 | | |

$p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า ระดับชวิตูกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านอายุกับชวิตูกำลังใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อทราบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างคะแนนเฉลี่ยระดับชวิตูกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านอายุกับชวิตูกำลังใจ เป็นรายคู่ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ Scheffé พบว่า ไม่มีคู่ใดที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 28

แสดงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน ขวัญกำลังใจ ของครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ด้านอายุกับองค์ประกอบทั้ง 8 ประการ

| องค์ประกอบ 8 ประการ | อายุ | อายุ | อายุ | อายุ | อายุ | F |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | < 21ปี | 21-30ปี | 31-40ปี | 41-50ปี | 51ปี > | |
| | \bar{X} | \bar{X} | \bar{X} | \bar{X} | \bar{X} | |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 2.42 | 2.79 | 2.75 | 3.00 | 3.00 | 2.68* |
| สภาพการทำงาน | 2.72 | 2.72 | 2.67 | 2.92 | 3.05 | 3.90* |
| รายได้และสวัสดิการ | 2.57 | 2.57 | 2.49 | 2.74 | 2.74 | 1.98 |
| ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า | 2.11 | 2.60 | 2.52 | 2.68 | 2.68 | 2.56* |
| ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน | 2.14 | 2.52 | 2.47 | 2.60 | 2.61 | .92 |
| การยอมรับนับถือและความรู้สึก ในผลสำเร็จ | 2.38 | 2.75 | 2.71 | 2.92 | 2.94 | 2.17 |
| นโยบายและการบริหาร | 2.14 | 2.66 | 2.56 | 2.76 | 2.85 | 1.72 |
| ผู้บังคับบัญชา | 2.78 | 2.94 | 2.89 | 2.90 | 3.13 | .52 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 5.35 | 1.45 | 5.40* |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 85.98 | .27 | |
| รวม | 332 | 91.33 | | |

$p < .05$

จากตารางที่ 29 แสดงว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบระหว่างด้านระยะเวลาการทำงานกับ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงทำการเปรียบเทียบ
รายคู่ โดยวิธีของ Scheffé ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffé เกี่ยวกับ
 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ด้านระยะเวลาการทำงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

| ค่าเฉลี่ย | ระยะเวลาการทำงาน | 7-9 ปี | 4-6 ปี | 1-3 ปี | 10 ปีขึ้นไป |
|-----------|------------------|--------|--------|--------|-------------|
| 2.64 | 7-9 ปี | 2.64 | 2.72 | 2.88 | 2.92 |
| 2.72 | 4-6 ปี | | | | |
| 2.88 | 1-3 ปี | | | | |
| 2.92 | 10 ปีขึ้นไป | | | | * |

จากตารางที่ 30 แสดงว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
 เอกชนอาชีวศึกษา ด้านระยะเวลาการทำงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างอายุ 7-9 ปี และอายุ 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 31

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
 ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับสภาพการทำงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|--------|-----|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 2.41 | .80 | 3.10* |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 83.25 | .26 | |
| รวม | 332 | 85.679 | | |

$p < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 31 แสดงว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาการทำงานกับสภาพการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อทราบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านระยะเวลาการทำงานกับสภาพการทำงานเป็นรายคู่ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี ของ Scheffé พบว่าไม่มีคู่ใดที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 32

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับรายได้และสวัสดิการ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|--------|-----|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 1.39 | .46 | 1.39 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 103.95 | .33 | |
| รวม | 332 | 105.34 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาการทำงานกับรายได้และสวัสดิการ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33
 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
 ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความมั่นคง
 และความเจริญก้าวหน้า

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | .55 | .18 | 1.34 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 43.22 | .14 | |
| รวม | 332 | 43.77 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 33 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาการทำงานกับความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34
 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
 เปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาการทำงาน
 กับความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|-----|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | .47 | .16 | .63 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 79.65 | .25 | |
| รวม | 332 | 80.13 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาการทำงานกับความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับการยอมรับนับถือ
และความรู้สึกในผลสำเร็จ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 1.47 | .51 | 2.71* |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 59.67 | .19 | |
| รวม | 332 | 61.21 | | |

$p < .05$

จากตารางที่ 35 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาการทำงานกับการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อทราบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาการทำงานกับการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ เป็นรายคู่จึงทำการเปรียบเทียบโดยวิธีของ Scheffe พบว่า ไม่มีคู่ใดที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 36

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับนโยบายและการบริหาร

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|--------|-----|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 2.27 | .76 | 2.10 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 114.70 | .36 | |
| รวม | 332 | 61.21 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 36 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาการทำงานกับนโยบายและการ
บริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 37

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับผู้บังคับบัญชา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|--------|-----|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 1.78 | .59 | 1.22 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 151.41 | .49 | |
| รวม | 332 | 153.19 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 37 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาการทำงานกับผู้บังคับบัญชา มีความ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 38

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 1.08 | .36 | 2.00 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 51.86 | .18 | |
| รวม | 332 | 52.94 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 38 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาการทำงานกับขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 39

แสดงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน ไขว้กำลังใจ ของครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ด้านระยะเวลาการทำงานกับองค์กรประกอบทั้ง 8 ประการ

| องค์กรประกอบ 8 ประการ | 1-3 ปี | 4-6 ปี | 7-9 ปี | 10ปี> | F |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | \bar{X} | \bar{X} | \bar{X} | \bar{X} | |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 2.88 | 2.73 | 2.64 | 2.92 | 5.40* |
| สภาพการทำงาน | 2.64 | 2.76 | 2.62 | 2.82 | 3.10* |
| รายได้และสวัสดิการ | 2.52 | 2.55 | 2.48 | 2.65 | 1.39 |
| ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า | 2.51 | 2.63 | 2.54 | 2.63 | 1.34 |
| ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน | 2.50 | 2.55 | 2.46 | 2.54 | .63 |
| การยอมรับนับถือและความรู้สึก ในผลสำเร็จ | 2.63 | 2.75 | 2.72 | 2.83 | 2.71* |
| นโยบายและการบริหาร | 2.66 | 2.68 | 2.48 | 2.69 | 2.10 |
| ผู้บังคับบัญชา | 2.92 | 2.95 | 2.79 | 2.99 | 1.22 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 40

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างวุฒิการศึกษากับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|-----|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | .28 | .14 | .49 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 91.51 | .28 | |
| รวม | 332 | 91.79 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 40 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ด้านวุฒิการศึกษากับลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 41

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างวุฒิการศึกษากับสภาพการทำงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df. | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | .66 | .33 | 1.25 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 85.58 | .26 | |
| รวม | 332 | 86.24 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 41 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ด้านวุฒิการศึกษากับสภาพการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 42

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างวุฒิการศึกษากับรายได้และสวัสดิการ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|--------|------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 2.04 | 1.02 | 3.10* |
| ภายในกลุ่ม | 315 | 104.39 | .33 | |
| รวม | 327 | 106.43 | | |

$p < .05$

จากตารางที่ 42 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ด้านวุฒิการศึกษากับรายได้และสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเพื่อทราบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างคะแนนเฉลี่ย ระดับขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านวุฒิการศึกษากับด้านรายได้
และสวัสดิการเป็นรายคู่ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ Scheffé พบว่า
ไม่มีคู่ใดที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 43

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างวุฒิการศึกษากับความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|-----|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | .15 | .08 | .55 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 43.92 | .14 | |
| รวม | 332 | 44.08 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 43 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ด้านวุฒิการศึกษากับความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า มีความแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 44

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างวุฒิการศึกษากับความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | .62 | .31 | 1.26 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 79.66 | .25 | |
| รวม | 332 | 80.28 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 44 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ด้านวุฒิการศึกษากับความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 45
 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
 ระหว่างวุฒิการศึกษากับการยอมรับนับถือ
 และความรู้สึกในผลสำเร็จ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|-----|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | .19 | .09 | .49 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 61.30 | .19 | |
| รวม | 332 | 61.48 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 45 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
 เอกชนอาชีวศึกษา ด้านวุฒิการศึกษากับการยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ มีความ
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 46

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างวุฒิการศึกษากับนโยบายและการบริหาร

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|--------|-----|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | 1.49 | .75 | 2.05 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 116.23 | .36 | |
| รวม | 332 | 117.72 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 46 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ด้านวุฒิการศึกษากับนโยบายและการบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 47

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ระหว่างวุฒิการศึกษากับผู้บังคับบัญชา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|--------|-----|-----|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | .70 | .35 | .72 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 152.60 | .49 | |
| รวม | 332 | 153.30 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 47 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ด้านวุฒิการศึกษากับผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 48

แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ
ด้านวุฒิการศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|-----|-------|-----|-----|
| ระหว่างกลุ่ม | 12 | .35 | .17 | .96 |
| ภายในกลุ่ม | 320 | 52.78 | .18 | |
| รวม | 332 | 53.13 | | |

$p > .05$

จากตารางที่ 48 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ด้านวุฒิการศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 49

แสดงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน วิทยุกำลังใจ ของครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ด้านวุฒิการศึกษากับองค์ประกอบทั้ง 8 ประการ

| องค์ประกอบ 8 ประการ | < ปริญญา | ปริญญาตรี | ปริญญาตรี > | F |
|--|-----------|-----------|-------------|-------|
| | \bar{X} | \bar{X} | \bar{X} | |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 2.72 | 2.82 | 2.77 | .49 |
| สภาพการทำงาน | 2.71 | 2.73 | 2.96 | 1.25 |
| รายได้และสวัสดิการ | 2.49 | 2.56 | 2.95 | 3.10* |
| ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า | 2.58 | 2.57 | 2.68 | .55 |
| ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน | 2.48 | 2.51 | 2.73 | 1.26 |
| การยอมรับนับถือและความรู้สึก ในผลสำเร็จ | 2.69 | 2.76 | 2.83 | .49 |
| นโยบายและการบริหาร | 2.66 | 2.62 | 2.97 | 2.05 |
| ผู้บังคับบัญชา | 2.97 | 2.90 | 3.13 | .72 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทางด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษา ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนอาชีวศึกษา 8 องค์ประกอบคือ

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- สภาพการทำงาน
- รายได้และสวัสดิการ
- ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า
- ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
- การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ
- นโยบายและการบริหาร
- ผู้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำนวน 348 ฉบับ และได้รับคืน จำนวน 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 แยกเป็น ครูเอกชนอาชีวศึกษาเพศชาย 146 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 ครูเอกชนอาชีวศึกษาหญิง 187 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS X (Statistical Package for Social Science X) คำนวณ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างประชากรสองกลุ่ม โดยใช้ค่า t-test และ F-test แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

ผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบกล่าวโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้

- 1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.2 สภาพการทำงาน
- 1.3 รายได้และสวัสดิการ
- 1.4 การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ
- 1.5 นโยบายและการบริหาร
- 1.6 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน

และพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้

- 1.7 ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า
- 1.8 ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
- 1.9 ผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษา จึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจ แตกต่างกันเมื่อแยกเป็นรายด้าน แล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้

- 2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2.2 สภาพการทำงาน
- 2.3 ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า
- 2.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน

และพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้

- 2.5 รายได้และสวัสดิการ
- 2.6 ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
- 2.7 การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.8 นโยบายและการบริหาร

2.9 ผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษา จึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกัน เมื่อแยกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้

3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.2 สภาพการทำงาน

3.3 การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ

ผลการศึกษาจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน และพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้

3.4 รายได้และสวัสดิการ

3.5 ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

3.6 ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

3.7 นโยบายและการบริหาร

3.8 ผู้บังคับบัญชา

3.9 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา จึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกัน เมื่อแยกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้

4.1 รายได้และสวัสดิการ

ผลการศึกษา จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน

และพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้

4.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4.3 สภาพการทำงาน

4.4 ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

4.5 ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

4.6 การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 4.7 นโยบายและการบริหาร
 4.8 ผู้บังคับบัญชา
 4.9 ชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 ผลการศึกษา จึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง จำนวนร้อยละ 56.2 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.2 มีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.3

2. พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีชวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

| | | |
|--|-------------|------|
| ผู้บังคับบัญชา | \bar{X} = | 2.92 |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | \bar{X} = | 2.80 |
| การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ | \bar{X} = | 2.75 |
| สภาพการทำงาน | \bar{X} = | 2.73 |
| นโยบายและการบริหาร | \bar{X} = | 2.64 |
| ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า | \bar{X} = | 2.58 |
| รายได้และสวัสดิการ | \bar{X} = | 2.56 |
| ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน | \bar{X} = | 2.51 |

เมื่อพิจารณาชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมแล้ว พบว่า มีชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง $\bar{X} = 2.68$

3. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับชวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร นอกนั้นไม่แตกต่างกัน คือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดี ในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา

4. ครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีระดับชวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า นอกนั้นไม่แตกต่างกันคือ รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร และผู้บังคับบัญชา

5. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน คือ รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร และผู้บังคับบัญชา

6. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้ รายได้และสวัสดิการ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร และผู้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่พบมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. สภาพของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมพบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง อยู่ในอัตราร้อยละ 56.2 สอดคล้องกับงานวิจัย ของศิริมา พรนิมิตร ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจะเป็นเพศหญิงอยู่ในอัตราร้อยละ 71.2¹ แต่เมื่อพิจารณาในเรื่อง ของอายุผู้ตอบแบบสอบถาม ครูเอกชนอาชีวศึกษา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.2 คำนับงานวิจัย ของ ชวน เตียวกุล² ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จะมีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวนมากที่สุดตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คำนับงานวิจัยของ ศิริมา พรนิมิตร ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีระยะเวลาการทำงานมากคือ ช่วงเวลา 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 27 ส่วนในด้านที่เกี่ยวกับวุฒิการศึกษานั้น พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ จะมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นอัตราร้อยละ 85.3

พิจารณาในด้านเพศของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงซึ่งมีผลดีเพราะ เพศหญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อนในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องการอบรมสั่งสอน มีความตั้งใจในการทำงานได้นานกว่าผู้ชาย ดังคำบรรยายในการอภิปรายของ รุ่ง แก้วแดง รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สตรีนั้นมีบทบาทในด้านการบริหารการศึกษาดีกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีผู้อำนวยการเป็นผู้หญิง จะได้รับการดูแลเอาใจใส่มากกว่าโรงเรียนที่มีผู้อำนวยการเป็นผู้ชาย ซึ่งมักจะพบว่า ผู้บริหารชายจะมีชีวิตเร่ร่อนอยู่นอกโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารหญิงยังเอาใจใส่ดูแลเรื่องการเงินเป็นอย่างดี ไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือย ตรงกันข้ามกับผู้บริหารชาย อย่างเช่น โรงเรียนรัฐบาล ค่าบำรุงการศึกษา ของโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นผู้หญิงจะเหลือจ่ายมากกว่าโรงเรียนของผู้บริหารชาย⁴

พิจารณาตามอายุของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 31-40 ปี ครูที่มีวัยขนาดนี้กำลังอยู่ในวัยทำงาน กระตือรือร้นที่จะทำงานมักจะมีประสบการณ์ในการสอน การถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีเหตุผล สามารถที่จะวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ลูกศิษย์ของตนได้ มีความตั้งใจในการสอนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robert Frederick Lathrop ที่พบว่า ครูที่มีอายุมาก มีแนวโน้มว่าจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย⁵

พิจารณาในด้านระยะเวลาการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พบว่ามีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้น มีความตั้งใจที่จะอยู่ในระยะเวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพตล ลีมสุรัตน์ ที่ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์การจะมีขวัญกำลังใจดีหรือไม่ ให้พิจารณาจากสภาพการทำงาน กล่าวคือ

"บุคลากร มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าปกติ มีความภูมิใจในการกล่าวถึง องค์การหรือกลุ่มงานของตน"⁶ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด ของสมพงษ์ เกษมสิน ว่า "แม้ว่า องค์การได้จัดสวัสดิการไว้อย่างเป็นธรรมแล้ว แต่ยังมีคนลาออก หรือโยกย้ายมาก ๆ แสดงว่า ขวัญของหน่วยงานต่ำ"⁷

พิจารณาในด้านวุฒิการศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นอัตราร้อยละ 85.3 การที่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีครูผู้สอนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นจำนวนมากนั้น เป็นผลดีอย่างยิ่งต่อโรงเรียน ต่อการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ในแง่ของการบริหารที่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดนโยบายร่วมกัน มีปรัชญาของโรงเรียนที่สอดคล้องกัน เพื่อการแก้ปัญหาาร่วมกัน จะได้ส่งผลมาถึงการพัฒนาโรงเรียนที่เป็นไปด้วยดีต่อไป สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่เสนอแนะวิธีการในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ไว้ว่า "โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ควรจัดระบบบริหาร โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น กำหนด

นโยบายในบางส่วน ร่วมแก้ปัญหา ร่วมน้ำใจกันให้ได้ สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เนื่องจากครูมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย ด้วยเช่นกัน”^๑

2. พิจารณาทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความรัก และพอใจในงานที่ทำอยู่ อยู่ในเกณฑ์สูง (2.50-3.49) สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ที่แสดงความเห็นไว้ว่า “องค์ประกอบที่จะทำให้ขวัญของคนในองค์กรดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับคนทำงานมีความพึงพอใจ และภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่”^๑ แต่ในทางตรงกันข้ามพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีขวัญกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (1.50-2.49) ทางด้านตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น ไม่สามารถที่จะใช้เวลาเพื่อการค้นคว้าวิจัย ได้อย่างเต็มที่เลย

ในสภาพความเป็นจริงนั้น ต้องยอมรับว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จะต้องรับภาระกับงานประจำ คือ งานสอนประจำต่อสัปดาห์มาก เพื่อให้มีรายได้พิเศษเพิ่มมากขึ้น ต้องรับผิดชอบกับงาน ในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา งานด้านวิชาการ การปกครองการดูแลระเบียบวินัย ทางด้านการดูแลเกี่ยวกับงานกิจกรรมและอื่น ๆ ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีเวลาน้อยในการที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัยสำหรับงานของตน สมคิด บางโม ได้กล่าวถึงวิธีการในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ของครูไว้ว่า

“บุคคลที่ทำงานทุกอาชีพ ย่อมต้องการความก้าวหน้าและทะเยอทะยาน ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ก้าวหน้ามากที่สุด เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การศึกษาต่อ การดูงาน”^{1๐}

3. พิจารณาทางด้านสภาพการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความสะดวกและคล่องตัวในการเดินทาง ไปทำงาน มีเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แสดงว่าขวัญกำลังใจของครูเอกชนอาชีวศึกษา อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเสนอแนะไว้ว่า “บริการรถรับส่ง”¹¹ เป็นการยกระดับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น อีกประเด็นหนึ่งของแบบสอบถาม ซึ่งถามว่านักเรียนในโรงเรียนของท่านก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมซึ่งท่านไม่ต้องการอยู่เสมอ พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน (2.50-3.49) การที่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความรู้สึกดังกล่าวอยู่ในระดับสูง เช่นนี้ เป็นสิ่งที่สมควรจะต้องพิจารณาและหาหนทางแก้ไข เพราะจะเป็นเรื่องที่ทำลายขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอย่างมาก

ประติษฐ์ ยวบเจริญ และคณะก้าวหน้าคิด ได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ไว้ว่า ปัจจัยที่ควรส่งเสริมเพื่อการส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูก็คือ “การสร้างสภาพและการยอมรับ หมายถึง ความภาคภูมิใจในฐานะที่เป็นอยู่ การมีความรู้สึกที่นักเรียนที่สอน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือ ทั้งส่วนตัว ความคิดและผลงาน สัมพันธภาพระหว่างคณะครู นักเรียน หมายถึง ความร่วมมือซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารข้อความต่อกัน”¹² เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในองค์กรให้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของซึ่งเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. พิจารณาด้านรายได้ และสวัสดิการ พบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูง ในเรื่อง ท่านพอใจกับการมีรายได้พิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ

แสดงว่าการที่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจที่จะสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้น เนื่องมาจากความพอใจกับการที่มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่เสนอแนะวิธีการในการบำรุงขวัญและกำลังใจ ของครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชนไว้ว่า ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

- 4.1 ควรให้มีการเพิ่มค่าจ้าง โดยกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ-สูง อย่างเหมาะสม ตามสภาพของโรงเรียน แจ้งให้ทุกคนได้ทราบ ซึ่งจะส่งผลในด้านขวัญกำลังใจ และมีความมั่นใจในอาชีพ และในองค์กรของตน
- 4.2 ควรจัดให้มีเงินค่าตอบแทน ตำแหน่งพิเศษ ให้กับหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าสาย ตามความเหมาะสม
- 4.3 ควรมีเงินรางวัลประจำปี ตามสภาพของโรงเรียน
- 4.4 บริการจัดทำเอกสาร ติดตามสิทธิการเบิกจ่าย สวัสดิการของทางราชการ¹³

พิจารณาทางด้านเงินเดือนที่ท่าน ได้รับ เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีระดับขวัญกำลังใจในเรื่องนี้ อยู่ในเกณฑ์ต่ำ 1.50-2.49 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ยังคงมีความต้องการที่จะให้ผู้บริหารได้พิจารณาในเรื่อง ของเงินเดือน และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุกฤษ์ หิรัญโต ที่เสนอแนะไว้ในหัวข้อเกี่ยวกับปัจจัยที่จะก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดีว่า

การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ใน ความดีของเขา โดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้ เขามีกำลังใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตาม ก็ควรมี การลงโทษตามควรแก่กรณี โดยเคร่งครัดเสมอหน้ากัน และเป็นธรรมชาติ ทั้งนี้เพื่อ รักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะสร้าง ขวัญให้เกิดขึ้น และดำรงอยู่อย่างมั่นคง¹⁴

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. พิจารณาด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา มีการลาออกไปทำงานที่อื่นเสมอ อยู่ในระดับสูง (2.50-3.49) แสดงว่าขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการลาออกของเพื่อนครูด้วยกันมีอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วงมาก สอดคล้องกับ ข้อเสนอแนะของ พันัส หันนาคินทร์ ได้ให้ ข้อเสนอแนะในเรื่องระดับขวัญกำลังใจ ไว้ว่า

ให้พิจารณาจากความสามัคคีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ครูมีความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมสละเวลาเพื่อทำงานให้แก่ โรงเรียน และหมู่คณะโดยไม่ต้องขอร้อง มีความเอาใจใส่ต่อการทำงาน หมั่นติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ไม่ขาดงานหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความรู้สึกสบายใจที่ได้มาทำงานร่วมงานกับเพื่อน¹⁵

ข้อที่หนึ่งถึง เกต ในเรื่องความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าอีกประการหนึ่ง คือ การที่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาแสดงความเห็นว่า ท่านมีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลภายในโรงเรียน ขณะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ (1.50-2.49) แสดงว่า ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้น มีความเป็นอิสระในการทำงานพอสมควรจึงทำให้ปราศจากแนวความคิดที่จะเกรงกลัวต่ออิทธิพลภายในโรงเรียน เนื่องมาจากผลงานการวิจัยในเบื้องต้นที่ค้นพบว่า ระดับการศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้น มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นอัตราร้อยละ 85.3 เมื่อมีความคิดว่าระดับการศึกษาไม่ต่างกันแล้ว โอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันย่อมมีมากขึ้นกว่าทั่วไปอย่างแน่นอน

6. พิจารณาในเรื่องความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียนทุกคนได้อย่างดี อยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับ งานวิจัยของ มนูญ เอี่ยมวิสัย ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับสูง ได้แก่ "ความรู้สึกภูมิใจ และเห็นความสำคัญ ของงาน การระบุดตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานภาพและการยอมรับ"¹⁶ แต่เมื่อกลับมาพิจารณาในหัวข้อที่ว่าอาจารย์ในโรงเรียนของท่าน ทำงานด้วยความสามัคคี ไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก กลับมีเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (1.50-2.49) แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจะสามารถทำงานร่วมกัน ภายในโรงเรียนได้อย่างดีเพียงใดก็ตาม แต่พอมาพิจารณาในเรื่องของความสามัคคี การทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกแล้ว พบว่า ยังมีการทำงานโดยแบ่งเป็นพวก เขา - พวกเราอยู่ในลักษณะอย่างนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นพดล ลัมสุวรัตน์ ได้เสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาไว้ว่า

จะสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยการสร้างความร่วมมือ
ร่วมใจในการทำงานเป็นที่มา สืบเนื่องมาจากการทำงานเป็นที่คิดหรือแสดงออก
ในรูปของ "พวกเรา" มากกว่า ผมหรือดิฉัน ความสำเร็จของงานคือ ความสำเร็จ
ของกลุ่ม เมื่อมีปัญหาที่ถือเป็นปัญหาของกลุ่มที่จะต้องหาทางแก้ไขปัญหากันต่อไป
นอกจากนี้จะต้องมีแรงจูงใจสูง และมีความแข็งขันไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สืบเนื่อง
ได้จากความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เฉื่อยชา ใฝ่ดีวันประกันพรุ่ง เต็มใจ
รับงานใหม่ มีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจต่อกัน ร่วมมือในการฟันฝ่าอุปสรรค
อย่างจริงจัง¹⁷

7. นิยามในด้านการยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ พบว่า ครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงในเรื่องของการ
ที่นักเรียนให้ความเคารพนับถือ และยอมรับในความรู้ ความสามารถ (2.50-3.49) ความ
รู้สึกที่ครูเอกชนอาชีวศึกษา ได้รับนับเป็นประเด็นนี้เป็นสิ่งดี เป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการ
ทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะบุคคลที่มีอาชีพครูนั้น สิ่งหนึ่งที่เป็นความผูกพันในใจ คือ เรื่อง
ของอุดมการณ์ที่อยู่ในรูปของนามธรรม อุดมการณ์ที่ได้รับการตอบสนองในรูปของการยอมรับ
นับถือความรู้ความสามารถนั้น บางครั้งอาจมีความสำคัญยิ่งกว่าการตอบสนองในเรื่อง ของ
รูปธรรมเสียอีก ซึ่งเรื่องนี้ ตรงกับแนวคิดของ Herzberg ที่เสนอไว้ในรูปของปัจจัยจูงใจว่า
"การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ
นับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลใน
หน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้
กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ"¹⁸ แต่เมื่อ
พิจารณาในด้านการยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จในผลสำเร็จ พบว่า ครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา แสดงความเห็นในเรื่องนี้ว่า

เกณฑ์ของความพอใจนั้นอยู่ในระดับสูง แต่พิจารณาในด้านอันดับแล้วอยู่ในอันดับต่ำเป็น
ข้อที่ควรพิจารณาว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต้องการที่จะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่กล่าวไว้
ในเรื่องของปัจจัยจูงใจ เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ¹⁹

8. พิจารณาในเรื่อง นโยบาย และการบริหาร พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียน
กำหนดไว้อยู่ในเกณฑ์สูง (2.50-3.49) สอดคล้องกับแนวคิดของ Keith Davis ที่กล่าวว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติ ของแต่ละบุคคล เป็นที่ยอมรับกันว่า ความพึงพอใจของการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นทำให้มีขวัญสูง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

- 8.1 การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา
- 8.2 ความพอใจในงานที่ได้กระทำ
- 8.3 ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมกันปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้ร่วมงาน
- 8.4 ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน²⁰

แต่เมื่อพิจารณาในประเด็นของการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อขึ้นเงินเดือนในกรณีพิเศษด้วยความยุติธรรม พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในเรื่องนี้ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา อยู่ในระดับต่ำ (1.50-2.49) สอดคล้องกับงานวิจัยในตารางที่ 13 ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ขาดความสามัคคีในการทำงาน มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบ เกิดความไม่ยุติธรรมขึ้นมาได้ด้วย

เมธี ปิรันธานนท์ ได้เสนอกิจกรรมการบริหาร ที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันหรือขจัดความไม่พอใจ การร้องทุกข์ ความเข้าใจผิด ของบุคลากร ไว้ดังต่อไปนี้

1. ประกาศนโยบาย ของระบบงานให้ชัดเจน โดยระบุความมุ่งหมาย ของระบบงานที่มีต่อการแสดงออก และการพิจารณา ข้อข้องใจของบุคลากร
2. จัดกระบวนการบริหารต่าง ๆ เพื่อเสริมนโยบายการจัดข้อข้องใจ รวมทั้งการตระเตรียมคู่มือแนะแนวทางบุคลากร ระบุข้อข้องใจต่าง ๆ เกิดขึ้นได้อย่างไร และบุคลากรเสนอข้อข้องใจของตนต่อใคร เสนออย่างไร มีขั้นตอนอะไรบ้าง และจะใช้เวลาในการจัดข้อข้องใจ แต่ละอย่างได้ภายในเวลาเท่าใด
3. จัดให้มีการประเมินเงื่อนไข การจ้างต่าง ๆ เป็นประจำเพื่อจะได้ทราบขอบเขต หรือแหล่งปัญหาที่จะต้องจัดการต่อไป²¹

9. พิจารณาในแง่ของขวัญกำลังใจ ที่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า ครูมีความรู้สึกเคารพนับถือผู้บังคับบัญชา ด้วยความจริงใจ อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง (2.50-3.49) แสดงว่า ขวัญกำลังใจของครูที่มีต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bergeth ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำนวน

545 คน โดยพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ ๓ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู ความพึงพอใจในงานสอน อัตราเงินเดือน เวลาที่ทำการสอน สถานภาพของครูและชุมชนที่ให้ความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานาน จะมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์ และมีความพึงพอใจที่ชุมชน ให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการทำงานสูงเช่นกัน

3. การที่โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง²²

ข้อควรพิจารณาในประเด็นที่ว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึงได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน แสดงว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา อยู่ในระดับสูง สมควรที่จะได้รักษาแบบอย่างที่ดีนี้เอาไว้

10. พิจารณาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในเกณฑ์สูงเป็นอันดับ 1 แสดงว่า ขวัญกำลังใจของครูเอกชนอาชีวศึกษาทางด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีมาก การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่นนี้ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิด ของอุทัย หิรัญโต ที่กล่าวว่า "ผู้บังคับบัญชา ต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีมีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าถึง มิใช่วางตัวแบบผู้เรื่องอำนาจ หรือวางตัวแบบสุนัขเฝ้าขโมย"²³ แต่เมื่อพิจารณาในประเด็นที่อยู่ในลำดับสุดท้าย พบว่าความสัมพันธ์อันดี ในหน่วยงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา อยู่ในลำดับสุดท้าย พิจารณาเกณฑ์เฉลี่ย คือ 2.51 อยู่ในระดับสูง (2.50-3.49) ถึงแม้เกณฑ์จะอยู่ในระดับสูงก็จริงอยู่ แต่ก็เลยเกณฑ์ขึ้นมาเพียง .01 เท่านั้น แสดงให้เห็นว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทางด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานนั้น จะต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยเน้นกิจกรรม การพบปะสังสรรค์ ภายในสถานศึกษาที่ไม่เป็นทางการให้มากขึ้น อาจจะออกมาในรูปของการเล่นกีฬา การทัศนศึกษาดูงานภายในและภายนอกประเทศ ทั้งนี้เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ศาสตราจารย์ Dale Yoder ที่ได้แนะนำวิธีการ ในการสร้างสวัสดิการไว้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สวัสดิการที่ช่วยเหลือรายได้โดยตรง เช่น ค่าล่วงเวลา
2. สวัสดิการช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาชีวิตประจำวัน ได้แก่ บริการทางนันทนาการ การแข่งกีฬา ทักษะศึกษา พบปะสังสรรค์ บริการทางกฎหมาย บริการทางด้านการเลี้ยงเด็ก บริการให้คำปรึกษาหารือ บริการการจัดรถรับส่ง
3. สวัสดิการที่เกี่ยวกับ การสร้างความมั่นคง หรือป้องกันอันตราย เช่น บริการตรวจสุขภาพ จ่ายเงินทดแทน การประสับอุบัติเหตุในโรงงาน จ่ายเงินในยามเจ็บป่วย²⁴

11. พิจารณาในประเด็น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เอกชนอาชีวศึกษา เพศชายและเพศหญิง ที่มีต่อตัวแปรตาม ตามลักษณะทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านที่ครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาชายและหญิง ให้ความเชื่อมั่นกับผู้บังคับบัญชามากที่สุด คือ ในเรื่องของ นโยบายและการบริหาร แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจ และเห็นด้วยกับวิธีการของผู้บังคับบัญชาในการนำวิธีการในบริหารงานบุคคลมาใช้ โดยการให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เสนอแนะ และรับทราบในการกำหนด นโยบาย การบริหารของโรงเรียน ได้อย่างชัดเจนทุกขั้นตอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Good ที่เสนอแนะไว้ในเรื่อง ความหมายของขวัญกำลังใจไว้ว่า

"ขวัญ คือ สถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจได้รับอิทธิพล จากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย-และการบริหาร โอกาสก้าวหน้าและ สติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน"²⁵ และเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาถึงลำดับสุดท้าย ที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เพศชายและเพศหญิง พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพศชายและเพศหญิง ต่างขาดความสัมพันธ์อันดี ภายในหน่วยงาน ได้แก่ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรักใคร่ผูกพัน สามัคคีกันภายในกลุ่ม เป็นหน้าที่อันสำคัญยิ่ง ของผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางที่จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อไปในอนาคต หรือจะกล่าวอย่างสรุปก็คือ ผู้บริหารจะต้องยึดหลักในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรภายในองค์การของตน ทั้งนี้เพื่อผลลัพธ์ในการที่จะสร้าง

1. ความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้น แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
3. ระเบียบข้อบังคับขององค์การ เพื่อผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล

ให้อยู่ในระเบียบวินัย

4. สัมผัสหรือธรรมเนียมที่บังเกิดขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงาน
5. ความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. ทักษะที่ดีของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์การ เพื่อผลของความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7. ความมั่นคงทางใจ และเวลาการทำงานกับองค์การนานเท่านาน²⁶

12. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพศชายและเพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหารขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูเอกชนอาชีวศึกษาเพศชายมีระดับขวัญกำลังใจ อยู่ในเกณฑ์สูง (2.75) ซึ่งสูงกว่าระดับขวัญกำลังใจของครูเอกชนอาชีวศึกษา เพศหญิงที่อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าเพศชาย (2.63)

การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูเอกชนอาชีวศึกษาเพศชายและครูเอกชนอาชีวศึกษาเพศหญิง มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันหลายประการ ซึ่งรุ่ง แก้วแดง ได้กล่าวไว้ว่า "ผู้หญิงมีจุดอ่อนในการบริหารงาน หลายประการด้วยกัน คือ ใช้บุคลากรไม่เป็น จะเลือกใช้เฉพาะคนสนิท 2-3 คนเท่านั้น และยังบริหารงานไม่เป็นระบบ ไม่มีการวางแผนงานล่วงหน้า และมักจะปฏิเสธ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งผิดกับผู้บริหารชาย ที่มีความสามารถในการบริหารบุคคล ทำงานเป็นระบบ และมีการวางแผน ทั้งยังให้ความสนใจกับเทคโนโลยีใหม่"²⁷ ทำให้ครูเอกชนอาชีวศึกษาเพศชายมีความสามารถในการรับผิดชอบงานได้มากกว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเพศหญิง จึงมีผลให้ขวัญกำลังใจทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติสูงกว่าเพศหญิง

นอกจากนี้แล้วครูเอกชนอาชีวศึกษาเพศชาย มีความรับผิดชอบทางด้านครอบครัวน้อยกว่าครูเอกชน อาชีวศึกษาเพศหญิง จึงมีโอกาสและเวลาที่จะทำงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากงานสอนมากกว่า ครูเอกชนอาชีวศึกษาเพศหญิง จึงทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานมากกว่า และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง สอดคล้องกับแนวคิดของ พงษ์ หันนาคินทร์ ซึ่งได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับการสร้างน้ำใจในการทำงานว่า

- การช่วยให้ครูได้บรรลุถึงความสัมฤทธิ์ผล และความก้าวหน้าในการงานตามความสามารถแต่ละคน อันรวมถึงความสำเร็จ ความก้าวหน้าในชีวิตและอาชีพ
- การได้รับความเชื่อถือ จากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องแสดงว่าได้รับรู้และมองเห็นผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โดยที่ผู้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ให้เข้าร่วมประชุมพบปะสังสรรค์ ในระหว่าง ผู้ร่วมงานด้วยกัน ได้มีโอกาสได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน²⁸

13. พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพศชายและ เพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความ มั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพฑูรย์ มหิพันธุ์ ที่พบว่า "ครู พละศึกษาชายและครูพละศึกษาหญิง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ"²⁹

การที่ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพศชาย และเพศหญิง ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อาจพิจารณาได้ในแต่ละประเด็น ดังนี้

ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า พิจารณาจากตารางที่ 12 คำถามในข้อที่ 1 อาจารย์ในโรงเรียนของท่านมีการลาออกไม่ทำงานที่อื่นเสมอ ระดับค่าเฉลี่ยในข้อนี้สูงถึง 2.93 และมาเป็นลำดับ 1 เป็นเครื่องบอกเหตุได้อย่างดีว่า ระดับขวัญกำลังใจของครูเอกชน อาชีวศึกษา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ทางด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้ามีน้อยทำให้ ครูเอกชนอาชีวศึกษา เพศชายและเพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับที่ วัฒนา สุตรสุวรรณ ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่บุคคล มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ หรือขวัญไม่ตี ไว้ดังนี้

1. บุคคลในองค์การลาออกจากงาน หรือขอย้าย โอน ไปอยู่ที่อื่น ด้วยความ สัมครใจ ในอัตราที่เพิ่มมากกว่าปกติ
2. การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ มีความเฉื่อยชา มีการเกี่ยงงาน เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ
3. บุคคลในองค์การมีการขาดงาน และลางานมากขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในขณะที่มีปริมาณงานต้องทำมีมากกว่าปกติ³⁰

ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน และด้านผู้บังคับบัญชา การที่ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกันอาจเนื่อง มาจาก เจตคติที่ได้รับทั้งสองประเด็น ของครูเอกชนอาชีวศึกษา เพศชายและเพศหญิง ไม่ แตกต่างกัน พิจารณาจากตารางที่ 13 ข้อ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับอาจารย์ในโรงเรียน

ของท่านได้ดีทุกคน เกณฑ์เฉลี่ย 2.91 มาเป็นลำดับที่ 1 หรือจากตารางที่ 16 ข้อ 1 ท่านมีความรู้สึกเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาของท่าน ด้วยความจริงใจ เกณฑ์เฉลี่ย 3.09 มาเป็นลำดับที่ 1

แสดงว่า ครูเอกชนอาชีวศึกษา เพศชายและเพศหญิง มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดี ทำให้ความแตกต่างในเรื่องนี้ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ไพฑูรย์ มหิพันธ์ ที่ค้นพบว่า "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาชายกับครูพลศึกษาหญิง ในด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05"³¹

ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการบริหารด้านขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

เนื่องจากขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง (2.50-3.49) แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์จริง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วจะพบว่าตัวเลขค่อนข้างจะลงมาทางต่ำ (2.68) สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องเตือนใจให้ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ได้ตระหนักในความจริงว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงพิจารณาและต้องหาวิธีสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังใจแก่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ต่อไป

การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาจะต้องเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาก อย่ากลัวโทษซึ่งกันและกันเช่นแต่ละฝ่ายอ้าง เพราะคุณไม่ทำงาน ผมจึงไม่ขึ้นเงินเดือนให้หรือเพราะคุณไม่ขึ้นเงินเดือน ผมจึงไม่ทำงานให้

เพราะสิ่งเหล่านี้ในบั้นปลายขององค์การจะไม่เกิดผลดีแก่ใครทั้งสิ้น เพื่อส่งเสริมให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีเกณฑ์เฉลี่ยสูงขึ้นควรดำเนินการดังนี้

1: ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความจริงใจต่อครูของตน มองเห็นความทุกข์ของลูกน้อง คือความทุกข์ของตน มีคุณธรรมในการปกครองลูกน้อง มีความยุติธรรม คนทำความดี ควรได้รับการตอบสนองด้วยความดี ประกาศเกียรติคุณ มีเครื่องตอบแทน ที่ผู้รับแล้ว มีความภาคภูมิใจ จนเป็นที่ปรากฏชัดแก่บุคคลทั่วไป ไม่ลังเลใจในการที่จะต้องยกย่องชมเชย บุคคลเหล่านี้ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ในทำนองกลับกัน คนที่ทำผิดควรจะต้องได้รับการลงโทษ ให้เหมาะสมกับความผิดเหล่านั้น โดยไม่คำนึงว่า จะเป็นคนของใคร

2. ใช้ระบบการบริหารงานที่อิงหลักวิทยาศาสตร์ มุ่งสร้างเอกภาพทางการทำงาน เป็นทีม ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเพื่อการทำงาน มีปัญหาที่เกิดจากการทำงานขึ้นมา ควรปรึกษาหารือกัน หาหนทางแก้ปัญหาด้วยความสุขุมรอบคอบ

3. ผู้บริหารจะต้องเป็นกันเองกับลูกน้อง ทำตนให้เป็นที่พึ่งได้ ประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ให้เงินเดือน สิทธิพิเศษอื่น ๆ ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนแน่นอน มุ่งทั้งประโยชน์ที่ได้จากคน และประสิทธิภาพที่ได้จากงาน สร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

4. ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมให้ครูของตน ได้มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การพบปะสังสรรค์ งานเลี้ยงตามวาระและโอกาสอันควร มีการจัดทัศนศึกษาของครูตามโอกาส เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี และความเข้าใจที่ดีต่อกัน เพื่อปรับช่องว่างในเรื่องของความสัมพันธ์อันดีให้ใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น

5. ผู้บริหารควรถือเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง ในการมอบหมายงานให้เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผลงานดีควรได้รับคำยกย่องชมเชยอย่างจริงใจ และต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน เมื่อจะต้องตำหนิ ควรกระทำเป็นการภายใน และเป็น การดีเพื่อก่อ พยายามจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน ต่อการศึกษา ค้นคว้า มีอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนครบครัน ส่งเสริมผู้มีความสามารถไม่ว่าจะเป็น อาจารย์ หรือนักเรียนของตน

6. ส่งเสริมให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม การสัมมนา ตูงานและศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ แนวคิดและการเรียนการสอน ให้ทันต่อเหตุการณ์ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่นักเรียนนักศึกษาเป็นหลัก ต้องไม่เกรงว่า เมื่อครูได้รับการศึกษาต่อสูงขึ้น แล้วจะลาออกไปที่อื่น ถ้าหากสถานศึกษาของเราดีจริงแล้ว ครูคงจะไม่ไปไหนอย่างแน่นอน

7. ในด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า-ในงาน ตำแหน่งงาน รูปแบบของ การจัดบริหารองค์การ มีความแน่นอน คงตัว ถ้าจะเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานควรเปลี่ยนแปลงแต่ค่อยๆ ให้ครูสามารถปรับตัวได้ทัน และเกิดการยอมรับ โดยคุณนัยภาพ มีการกำหนดแนวทาง ปฏิบัติงานของตำแหน่งร่วมกัน (Position Guide) ทั้งนี้เพื่อเป็นการสื่อสารทางความคิด ตรงกันว่า ผู้บังคับบัญชาต้องการครูชนิดใด ครูมีความต้องการในตัวผู้บังคับบัญชาชนิดใด

8. ส่งเสริมให้ครูเกิดความรักและพอใจในงานที่ทำ โดยพิจารณางานที่เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถของครู สนับสนุนให้ครูเกิดความสะดวกในการเดินทางไปกลับ โรงเรียนได้อย่างสะดวก ผู้บริหารทำตนเป็นหลักที่มั่นคง พร้อมทั้งจะช่วยแก้ปัญหาให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา หรือเรื่องอื่น ๆ

9. ในด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารของ โรงเรียนควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้ได้ว่า โรงเรียนมีเหตุมีผลในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา มีการสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน มีอุปกรณ์การสอนที่เพียงพอ จัดงบประมาณส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู มีสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องพักครูตามควรแก่กรณี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในส่วนภูมิภาค ทุกภาคเพื่อมาเปรียบเทียบกับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
2. ควรทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการเรียนการสอน กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
3. ควรมีการสำรวจระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เช่น เปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ เปลี่ยนผู้บริหารใหม่
4. สำรวจความต้องการใหม่ ๆ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในรูปของสวัสดิการ เช่น การจัดให้มีสวัสดิการในรูปแบบของการทำประกันชีวิต ให้แก่ครูและนักเรียน อาจนำเสนอในรูปของคำถาม ในแบบสอบถามก็เป็นได้
5. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับระดับการศึกษาอื่น ๆ ด้วย
6. ในการนำแบบสอบถามไปแจกให้แก่ครูเอกชนอาชีวศึกษา เพื่อขอคำตอบนั้น ควรจะได้มอบถึงมือของครูแต่ละท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นการสุ่มแบบ Random Sampling จะเป็นการดียิ่ง เพราะจะได้ไม่เป็นการคลาดเคลื่อนในเรื่องของกลุ่มตัวอย่างว่าเป็นคนใกล้ชิด หรือเป็นคนใกล้ชิดของอาจารย์ใหญ่ และขณะเดียวกัน เมื่อปฏิบัติอย่างนี้ได้ก็ควรเตรียมหาวิธีการในการขอรับข้อมูลคืนด้วยวิธีที่รัดกุมขึ้นด้วย

เชิงอรรถ

- ¹ ศิริมา พรนิมิตร, "การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532, หน้า 163.
- ² ชวน เตียวกุล, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา," บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521, หน้า 51.
- ³ ศิริมา พรนิมิตร, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.
- ⁴ รุ่ง แก้วแดง, "ความมั่นคงในอาชีพครูโรงเรียนเอกชน" รายงานการประชุม สัมมนาเรื่อง ครูสตรีผู้นำ, ห้องประชุมโรงเรียนราชินีบน, 30 ต.ค. 2532, หน้า 19.
- ⁵ Robert Frederick Lathrop, "A Study of the Relationship Between Teacher Absence Behavior and Morale," Dissertation Abstracts International, 40 (November 1979) 2391A.
- ⁶ นพดล ลิมสุรัตน์, "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ," บิสสิเนสวิค, (อันดับที่ 64 กันยายน, 2526), หน้า 7.
- ⁷ สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 243.
- ⁸ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, คู่มือผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เรื่องการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532), หน้า 24-26.
- ⁹ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ อนงค์ศิลป์, 2527), หน้า 85.

- ¹⁰ สมคิด บางโม, "ขวัญ," มิตรครู, (ตุลาคม, 2525), หน้า 23-24.
- ¹¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.
- ¹² ประดิษฐ์ ยิวเจริญ และคณะ, คู่มือสอบและปฏิบัติงานผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพ : อักษรบัณฑิต, 2530), หน้า 46.
- ¹³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.
- ¹⁴ อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพ : โอเดียนสโตร์, 2531), หน้า 162-163.
- ¹⁵ พันัส หันนาคินทร์, การบริหารโรงเรียน (พระนคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2513), หน้า 82.
- ¹⁶ มนูญ เอี่ยมวิสัย, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521, หน้า 85.
- ¹⁷ นพดล ลี้มสุรัตน์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.
- ¹⁸ Frederick K. Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Synderman, The Motivation to Work (New York : John Wiley, 1959), pp. 60-63.
- ¹⁹ Ibid.
- ²⁰ Davis, Keith, Human Relation at Work (New York : McGraw-Hill Book Co., Inc., 1962), p. 60.

- ²¹ เมธี บิลันธานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 152.
- ²² Robert. L. Bergeth. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School District of North Dakota," Dissertation Abstracts International, Vol 31, No 12 (June 1971) : 6923 A.
- ²³ อุทัย หิรัญโต, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 166.
- ²⁴ Dale Yoder, Personnel Principles and Policies (Second Edition., Tokyo : Maruzen Company, 1958), p. 514.
- ²⁵ Carter V. Good, Dictionary of Education (New York : McGraw-Hill 1973), pp. 373-374.
- ²⁶ อุทัย หิรัญโต, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 162.
- ²⁷ รุ่ง แก้วแดง, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 19.
- ²⁸ พันัส ทันทาคินทร์, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิฆเนศร์, 2526), หน้า 219.
- ²⁹ ไพฑูรย์ มหิพันธ์, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วิทยานินธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528, บทคัดย่อ.
- ³⁰ วัฒนา สุตรสุวรรณ, การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จงเจริญการพิมพ์, 2521), หน้า 224.
- ³¹ ไพฑูรย์ มหิพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 71.

บรรณานุกรม

โกศล เพ็ชร์สุวรรณ. คำบรรยายพิเศษในการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การบริหารอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า, ห้องวางทอง, โรงแรมบางกอกพาเลซ, 5 ก.ย. 2531.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. สำนักงาน. สถิติการศึกษาเอกชน. พระนคร : กระทรวงศึกษาธิการ, 2529.

_____ . สภาพปัจจุบันและปัญหาโรงเรียนราษฎร์. พระนคร : กระทรวงศึกษาธิการ, 2518.

_____ . ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2527. (เอกสารอัดสำเนา)

_____ . สถิติการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2531. (เอกสารอัดสำเนา)

_____ . คู่มือผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เรื่องการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532.

จำเนียร สาระนาค. มนุษย์สัมพันธ์ในธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตราศิลป์, 2516.

ชวน เตียวกุล. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์." วิทยานิพนธ์ปริญญาโททางจิตวิทยา, ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. พระนคร : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ, 2529.

นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อเนกศิลป์, 2527.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นพดล ลีมสุวรัตน์. "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ," บิสสิเนสวีค, 2526.
- นิพนธ์ จิตต์ภักดี. "ขวัญปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน," สารพัฒนาหลักสูตร, 2528.
- ประเสริฐ สุขณีวัฒน์. "ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร."
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- ประดิษฐ์ ยวบเจริญและคณะ. คู่มือสอบและปฏิบัติงานผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
อักษรบัณฑิต, 2530.
- พนม ชุตเสวี. คลื่นสีขาว. พระนคร : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารโรงเรียน. พระนคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช,
2513.
- พา ไชยเดช. "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์."
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.
- พิศเพลิน สงวนพงษ์. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษา
ในภาคกลางเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน." วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ไพบุลย์ วิลัยจร. "ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.
- ไพฑูรย์ มหิพันธ์. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาพลศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ภัทรกานต์ เผ่าบุญเกิด. ขวัญและกำลังใจเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์การ.
กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, 2530. (เอกสารจัดสำเนา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. พระนคร : ศึกษาภัณฑ์พาณิชย์, 2526.
- _____ . รัฐศาสตร์การศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2530.
- _____ . การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, 2523.
- มณูญ เอี่ยมวิสัย. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- เมธี บิลันธานนท์. การบริหารงานบุคคล ในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529.
- ใหม่ ศิรินวกุล. วิทยสารประจำวัน. ศูนย์ข่าวกรมประชาสัมพันธ์, 2532.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2525.
- รุ่ง แก้วแดง. "ความมั่นคงในอาชีพครูโรงเรียนเอกชน" รายงานการประชุมสัมมนา เรื่องครูสตรีผู้นำ, ห้องประชุมโรงเรียนราชินีบน, 2532.
- ลีลา ลินานูเคราะห์. องค์การและการจัดการ. พระนคร : โรงพิมพ์กรมการฝึกหัดครู, 2530.
- ล้วน สายยศ. "ความเชื่อมีแบบต่าง ๆ," วารสารการวัดผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์, 2521.
- ศิริมา พรนิมิตร. "การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน กับสถานศึกษาของรัฐ," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาธิการ กระทรวง. การวิจัยเพื่อกำหนดมาตรฐานในโรงเรียน. พระนคร : โรงพิมพ์
คุรุสภา, 2519.

สงศรี ชมพูนงค์. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช."
ภาควิชาทดสอบทางการศึกษา วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช, 2527.

สมคิด บางโม. "ขวัญ," มิตรครู. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2525.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. ธนบุรี : ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2513.

_____ . การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. 2526.

สังจา ศรีเจริญ. "ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้." ปริญยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2527.

สุชาติ วิภาสวัธ. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของ
กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2525.

สุภาพ วาดเขียน. แนวทางการเขียนวิทยานิพนธ์และรายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

อรุณ ศรีวรรณชาติ. "ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษา
จังหวัดนครศรีธรรมราช." ปริญยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา, 2529.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์. 2531.

อำนวยการ อุดตระพยอม. "ขวัญของนักการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 8."
ปริญยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2525.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Allred, Clifton Davis. "The Relationship between Teacher Morale and the Principal's Administrative Leadership Style" Dissertation Abstracts International. 1981.
- Arnold, Nancy R. "The Role of the Elementary School Principal as Manager or Teacher and the Relationship Teacher Morale and Interaction with Teacher and Children." Dissertation Abstracts International. 1978.
- Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School District of North Dakota." Dissertation Abstracts International. 1971.
- Bina, Michael James. "A Study of Morale of Teachers of the Visually Handicapped in the Rocky Mountain High Plains Region Implications for Administrators Regarding Teacher Burn-out and Attrition." Dissertation Abstracts International. 1981.
- Buranasing, Washaree. "A Study of the Morale of Teachers in the Open Admission University and the Closed University of Thailand." Dissertation Abstracts International. 1978.
- Keith, Davis. Human Relations at Work. (New York: McGraw-Hill Book Co., Inc 1962).
- Davis, Ralph C. Fundamentals to Top Management. (New York : Harper & Brothers, Co., 1951).
- Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Administration. (New York : McGraw-Hill Book Co., Inc, 1961).

Allred, Clifton Davis. "The Relationship between Teacher Morale and the Principal's Administrative Leadership Style" Dissertation Abstracts International. 1981.

Arnold, Nancy R. "The Role of the Elementary School Principal as Manager or Teacher and the Relationship Teacher Morale and Interaction with Teacher and Children." Dissertation Abstracts International. 1978.

Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School District of North Dakota." Dissertation Abstracts International. 1971.

Bina, Michael James. "A Study of Morale of Teachers of the Visually Handicapped in the Rocky Mountain High Plains Region Implications for Administrators Regarding Teacher Burn-out and Attrition." Dissertation Abstracts International. 1981.

Buranasing, Washaree. "A Study of the Morale of Teachers in the Open Admission University and the Closed University of Thailand." Dissertation Abstracts International. 1978.

Davis, Keith. Human Relations at Work. (New York: McGraw-Hill Book Co., Inc 1962).

Davis, Ralph C. Fundamentals to Top Management. (New York : Harper & Brothers, Co., 1951).

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Administration. (New York : McGraw-Hill Book Co., Inc, 1961).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Folkins, Larry D. "A Study of Teacher Morale in Secondary School." Dissertation Abstracts International. 1977.

Good, Carter V. Dictionary of Education. (New York : McGraw-Hill 1973).

Howell, Varon L. "Staff Morale in Elementary School : Influenced by Principals Initiated Common Behavioral Incidents." Dissertation Abstracts International. 1974.

Herzberg, Frederick K. Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman. The Motivation to Work. (New York : John Wiley, 1959).

James, Joseph F. "A Study of Morale Dimension of Teacher of low Functioning Mentally Retard Children in ohio." Dissertation Abstracts International. 1978.

Kemper, Lawrance Barttett. "Morale of Elementary Principles in Maxican Proverty Schools." Dissertation Abstracts international. 1975.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." Journal of Educational and Psychological Measurement. 1970.

Ladipo, Betly. "Motivational Factors and Attitude Changes in Teachers." Dissertation Abstracts International. 1985.

Lathrop, Robert Frederick. "A Study of the Relationship Between Teacher Absence Behavior and Morale." Dissertation Abstracts International. 1979.

- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. (New York : Harper & Row, 1954).
- Negro, Felix A. Public Personnel Administration. (New York : Henry Holt and Company, Inc, 1963).
- Reese, Clara Cook. "North Carolina Public School Teacher Morale During 1978-1979." Dissertation Abstracts International. 1981.
- Satentes, Marcelo Pusa. "Study of the Factors Related to Teacher Morale in Five School Districts in the Province of Cotabaru Philippines." Dissertation Abstracts International. 1974.
- Schmidt, Gene Willand. "Job Satisfaction Among Secondary School Administrators." Dissertation Abstracts International. 1975.
- Swaringim, Carl Thomas. "A Comparison of Teacher Morale in Public and Non-public Elementary Schools in St. Louis country Missouri." Dissertation Abstracts International. 1982.
- Wasson, David George. "Perceptions of the Directors and Supervisors on Communication Adequacy, Decision-Making, Leadership, and Morale in the Mississippi State Department of Education 1976 and 1980." Dissertation Abstracts International. 1981.
- Yoder, Dale. Personnel Principles and Policies. (Second Edition., Tokyo : Maruzen Company, 1958).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามอาจารย์ผู้พิจารณาแบบสอบถาม

1. อาจารย์ อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์
3. อาจารย์ ภัทรกานต์ เผ่าบุญเกิด
4. อาจารย์ สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์
5. อาจารย์ ภรณ์ บุญเชิด
6. อาจารย์ พรทิพย์ บุญประสม
7. อาจารย์ สุนทรี ผ่องใส
8. อาจารย์ มะลิ นิ่มพานิชย์
9. อาจารย์ มาโนช นุชนิยม
10. อาจารย์ ประพันธ์ แสงไสภา
11. อาจารย์ เบญจมาศ ยุทธวงศ์
12. อาจารย์ เฉลิม ฉิมตระกูล



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1507.3/57

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520.

2 เมษายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ด้วย นายวิรุฬ รัชตวาสน์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขารัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร"

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านดังต่อไปนี้ (ตามรายละเอียดที่แนบ)

หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธานนท์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3267320-9 ต่อ 393



ที่ ศธ 1007/084

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

5 เมษายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ หรือครูใหญ่โรงเรียน

ด้วย นายวิวุฒิ รัชตวาสน์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขา
การบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลโดยใช้
แบบสอบถามกับครูในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลด้วย
ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเชิน แก้วยศ)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน

กองนโยบายและแผน

โทร. 2828654

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหาร
ลาดกระบัง

5 เมษายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่นับถือ

ด้วยข้าพเจ้า นายวิรุฬ รัชตวาสน์ นิลิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความประสงค์จะทำการวิจัยเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร" เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในหลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ในการวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ด้วยความเป็นจริงตามความรู้สึกของท่านอย่างอิสระ เพื่อผลการวิจัยที่มีประสิทธิภาพต่อไป

จึงขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างดีของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิรุฬ รัชตวาสน์)

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ค.
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร



นักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารอาชีวศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปีการศึกษา 2534

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพขวัญกำลังใจของครูอาชีวศึกษาเอกชน

ในการตอบแบบสอบถามทั้งสองตอน ขอให้ตอบทุกข้อ อย่าได้เว้นข้อใดข้อหนึ่งขอความกรุณาให้ท่านตอบตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงเท่านั้นที่จะช่วยให้การวิจัยในครั้งนี้ เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาระดับขวัญกำลังใจในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่มีผลกระทบต่อตัวครู หรือต่อโรงเรียนแต่อย่างใด

ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมานี้ จะชี้ให้เห็นภาพรวมในเรื่องขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในวงการการศึกษาจะได้นำข้อมูลไปใช้ เพื่อการพัฒนาการศึกษาด้านอาชีวศึกษาต่อไป

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศของท่าน สำหรับผู้วิจัย
- ชาย 1
- หญิง
2. อายุของท่าน
- ต่ำกว่า 21 ปี
- 21 - 30 ปี
- 31 - 40 ปี
- 41 - 50 ปี
- 51 ปีขึ้นไป 2
3. ระยะเวลาการทำงานของท่าน
- 1 - 3 ปี
- 4 - 6 ปี
- 7 - 9 ปี
- 10 ปีขึ้นไป 3
4. วุฒิของท่าน
- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี 4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาคำถาม แล้วเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพียง 1 เครื่องหมายในแต่ละข้อ

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

| ลำดับที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|----------|--|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
| 1 | ท่านสามารถใช้ความรู้ความ สามารถ ในการปฏิบัติงาน ได้ อย่างเต็มที่..... | | | | |
| 2 | ท่านมีความรักและพอใจในงานที่ ท่านทำอยู่..... | | | | |
| 3 | งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมสุขภาพ ทางกายและสุขภาพทางจิตของ ท่านได้เป็นอย่างดี..... | | | | |
| 4 | ในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะศึกษา ค้นคว้าวิจัยได้อย่างเต็มที่..... | | | | |
| 5 | งานในหน้าที่ เป็นงานที่เปิด โอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์หรือการค้นคว้า อยู่เสมอ..... | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ลำดับที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|----------|--|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
| 6 | งานในหน้าที่ มีลักษณะท้าทาย และจูงใจให้ท่านต้องการทำงาน ต่อไป..... | | | | |
| 7 | งานในหน้าที่เปิด โอกาสให้ท่าน ก้าวหน้าทางวิชาการ..... | | | | |

2. สภาพการทำงาน

| ลำดับที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|----------|---|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
| 1 | ท่านมีความสะดวก และคล่องตัว ในการเดินทาง ไปทำงาน..... | | | | |
| 2 | ในการทำงาน ท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก ที่เพียงพอที่จะ ใช้ในการปฏิบัติ..... | | | | |
| 3 | ท่านมีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน สามารถทำงาน ได้อย่างเต็มที่..... | | | | |
| 4 | ท่านพอใจกับบรรยากาศของ ความเป็นมิตรและเอื้ออาทร โดย ทั่วไปในโรงเรียนของท่าน | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ลำดับที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|----------|--|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
| 5 | อาคารสถานที่ ชั้นเรียน ห้อง ปฏิบัติการของ โรงเรียนมีเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน..... | | | | |
| 6 | การสื่อสารภายในโรงเรียน มี มากพอที่จะทำให้ท่านติดต่อสื่อสารหรือทราบข่าวคราวและความเคลื่อนไหว ในการทำงานภายในโรงเรียน ได้ดี..... | | | | |
| * 7 | นักเรียนในโรงเรียนของท่าน ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมซึ่งท่าน ไม่ต้องการอยู่เสมอ..... | | | | |

* คำถามที่เป็นนิเสธ

3. รายได้และสวัสดิการ

| ลำดับที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|----------|---|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
| 1 | เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอกับ ค่าครองชีพในปัจจุบัน..... | | | | |
| 2 | ท่านพอใจกับการมีรายได้พิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ..... | | | | |
| 3 | ท่านมีเงินเก็บสะสมจากรายได้ ทั้งหมดทุกเดือน..... | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ลำดับที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|----------|--|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
| 4 | ท่านมีความสะดวกและรวดเร็ว กับการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากทางโรงเรียน..... | | | | |
| 5 | เงินกองทุนสงเคราะห์จากสำนัก งานคณะกรรมการการศึกษา เอกชนทำให้ท่านเกิดความ พึงพอใจในการทำงาน..... | | | | |
| 6 | รายได้ที่ท่านได้รับทำให้ท่านเกิด ความมั่นใจในการวางตัวภายใน สังคมได้เป็นอย่างดี..... | | | | |
| 7 | สวัสดิการและการบริการสิ่ง อำนวยความสะดวกที่ทาง โรงเรียนจัดให้กับครูมีเพียงพอ..... | | | | |

4. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

| ลำดับที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|----------|---|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
| * 1 | อาจารย์ในโรงเรียนของท่าน มีการลาออกไปทำงานที่อื่นเสมอ..... | | | | |
| 2 | ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ว่ามี ความมั่นคง..... | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ลำดับที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|----------|---|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
| 3 | ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่าน ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น..... | | | | |
| 4 | ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม สัมมนาหรืออบรมทางวิชาการ ที่ได้จัดขึ้นตามโอกาสอันควร .. | | | | |
| 5 | ท่านพอใจกับความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่..... | | | | |
| * 6 | ท่านคิดว่าถ้าท่านลาออกไปอยู่ โรงเรียนอื่น ท่านจะเจริญ ก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ใน โรงเรียนนี้..... | | | | |
| 7 | ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษในระยะ เวลาอันควร..... | | | | |
| 8 | ท่านมีความเกรงกลัวต่ออิทธิพล ในโรงเรียนขณะที่ท่านปฏิบัติ งานอยู่..... | | | | |
| 9 | ท่านมีความรู้สึกที่สามารถแสดง ความคิดเห็นตามหลักวิชาในที่ ประชุมได้เต็มที่ปราศจากการ เหนงเล็งของผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงาน..... | | | | |

* คำถามที่เป็นนิเสธ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

| ลำดับที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|----------|---|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
| 1 | อาจารย์ในโรงเรียนของท่านทำงานด้วยความสามัคคี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก..... | | | | |
| 2 | อาจารย์ในโรงเรียนของท่านถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ..... | | | | |
| 3 | เพื่อนร่วมงานของท่าน ช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว..... | | | | |
| 4 | เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน อาจารย์ภายในโรงเรียนจะรับผิดชอบร่วมกัน..... | | | | |
| * 5 | มีการกล่าวร้ายป้ายสีและนินทา กัน ภายในโรงเรียนมาก..... | | | | |
| 6 | ท่านสามารถทำงานร่วมกับอาจารย์ในโรงเรียนของท่านได้ดีทุกคน..... | | | | |
| 7 | การประสานงานของฝ่ายบริหารและหมวดหรือแผนกวิชาประสานสัมพันธ์กัน ได้ดี..... | | | | |

* คำถามที่เป็นนิเสธ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ

| ลำดับที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|----------|--|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
| 1 | อาจารย์ในโรงเรียนของท่าน มักมาขอคำปรึกษาจากท่านเสมอ | | | | |
| 2 | นักเรียนที่ท่านสอน ได้ศึกษาต่อ หรือมีงานทำหลังจากจบชั้นสูงสุด ของโรงเรียนตรงตามคาดหวัง ของท่านเป็นส่วนใหญ่..... | | | | |
| 3 | ผู้บังคับบัญชาของท่านเชื่อมั่นใน ความสามารถ และมอบหมาย งานสำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ..... | | | | |
| 4 | ผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอก มี ความรู้สึกที่ดีต่อผลงานของท่าน..... | | | | |
| 5 | ท่านรู้สึกว่าการเป็นอาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีเกียรติและได้รับคำยกย่องจาก สังคม..... | | | | |
| 6 | นักเรียนให้ความเคารพนับถือ และยอมรับในความรู้ ความ สามารถของท่าน..... | | | | |
| 7 | ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน จากท่าน..... | | | | |
| 8 | ผลงานของท่านได้รับคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชา..... | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. นโยบายและการบริหาร

| ลำดับที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|----------|--|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
| 1 | นโยบายและรูปแบบของการบริหารงานภายในโรงเรียนช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ..... | | | | |
| 2 | โรงเรียนมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือนในกรณีพิเศษด้วยความยุติธรรม..... | | | | |
| 3 | ท่านพอใจกับการกระจายปริมาณงานให้กับท่านและครูอื่น ๆ ร่วมกันรับผิดชอบ..... | | | | |
| 4 | ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้..... | | | | |
| 5 | ท่านพอใจกับระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารของโรงเรียน..... | | | | |
| 6 | ความคิดเห็นจากฝ่ายปฏิบัติการได้รับการตอบสนองด้วยดีจากฝ่ายบริหาร..... | | | | |
| 7 | ท่านพอใจในการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น..... | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ผู้บังคับบัญชา

| ลำดับที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|----------|---|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
| 1 | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการทำงานและ เป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม ทั่วไป..... | | | | |
| 2 | ท่านมีความรู้ลึก เคารพนับถือ ผู้บังคับบัญชาของท่านด้วยความ จริงใจ..... | | | | |
| 3 | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ จริงใจในการปฏิบัติงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา..... | | | | |
| 4 | ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหลัก ความยุติธรรมในการทำงาน ร่วมกัน..... | | | | |
| 5 | ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่พึ่งได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน..... | | | | |
| 6 | ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบ อย่างที่ดีในการทำงาน..... | | | | |
| 7 | ท่านมีความพอใจที่จะทำงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน..... | | | | |
| 8 | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็น มิตรต่อท่านทั้ง ในหน้าที่การงาน และงานส่วนตัว..... | | | | |
| 9 | ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ เห็นใจเอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ของท่านภายใน โรงเรียน..... | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2532

| โรงเรียน | เขต | จำนวนครู | ขนาดของ ตัวอย่าง |
|---|---------|----------|---------------------|
| 1. โรงเรียนกองทัพบกอบกู้กษัตริย์แห่งประเทศไทย | ดุสิต | 38 | 4 |
| 2. โรงเรียนณิชยการสามเสน | ดุสิต | 27 | 3 |
| 3. โรงเรียนอาชีวศิลป์ศึกษา | ดุสิต | 31 | 3 |
| 4. โรงเรียนณิชยการสันติราษฎร์ | ดุสิต | 49 | 5 |
| 5. โรงเรียนวิมลณิชยการศรียาน | ดุสิต | 47 | 5 |
| 6. โรงเรียนพนมเทคนิคช่างกลและณิชยการ | ดุสิต | 20 | 2 |
| 7. โรงเรียนเนตรนารีวิทยากรกิจและณิชยการ | ดุสิต | 31 | 3 |
| 8. โรงเรียนเทคนิควิมลณิชยการประชาชื่น | ดุสิต | 43 | 5 |
| 9. โรงเรียนณิชยการบางโพ | ดุสิต | 13 | 2 |
| 10. โรงเรียนณิชยการบัวเห็ด | ดุสิต | 20 | - |
| 11. โรงเรียนโยนออฟอาร์คณิชยการ | ดุสิต | 42 | 5 |
| 12. โรงเรียนณิชยการสุโขทัย | ดุสิต | 34 | 4 |
| 13. โรงเรียนเทคนิคกรุงเทพณิชยการ | ดุสิต | 49 | 5 |
| 14. โรงเรียนช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ | บางกะปิ | 85 | 9 |
| 15. โรงเรียนเทคโนโลยีบางกะปิ | บางกะปิ | 46 | 5 |
| 16. โรงเรียนรัตนณิชยการ | บางกะปิ | 45 | 5 |
| 17. โรงเรียนกรุงเทพโปลิเทคนิค | บางกะปิ | 23 | - |
| 18. โรงเรียนเทคนิคไทยสุริยะ | บางเขน | 60 | 6 |
| 19. โรงเรียนไทยวิจิตรศิลป์อาชีว | บางเขน | 105 | 11 |
| 20. โรงเรียนเซนต์จอห์นอาชีวศึกษา | บางเขน | 165 | 17 |
| 21. โรงเรียนช่างฝีมือปัญญาวิทยา | บางเขน | 88 | 9 |
| 22. โรงเรียนมหานครณิชยการ | บางเขน | 16 | 2 |
| 23. โรงเรียนเทคโนโลยีประชาชื่น | บางเขน | 8 | - |
| 24. โรงเรียนไทยโปลิเทคนิค | บางเขน | 55 | - |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| โรงเรียน | เขต | จำนวนครู | ขนาดของ ตัวอย่าง |
|--|---------|----------|---------------------|
| 25. โรงเรียนพัฒนศึกษารัตนโกสินทร์ | บางเขน | 19 | 2 |
| 26. โรงเรียนพัฒนศึกษารัตนโกสินทร์ | บางเขน | 31 | 3 |
| 27. โรงเรียนศิลปกรรม | บางเขน | 6 | 1 |
| 28. โรงเรียนพัฒนศึกษารีสลัม | บางรัก | 57 | 6 |
| 29. โรงเรียนปัญญาพัฒนศึกษาร | บางรัก | 28 | 3 |
| 30. โรงเรียนกรุงเทพมหานครการบัญชีวิทยาลัย | พญาไท | 142 | 14 |
| 31. โรงเรียนดอนบอสโก | พญาไท | 30 | 3 |
| 32. โรงเรียนดุสิตพัฒนศึกษาร | พญาไท | 150 | 15 |
| 33. โรงเรียนพัฒนศึกษารเจ้าพระยา | พญาไท | 54 | 6 |
| 34. โรงเรียนศิลปะพระนคร | พญาไท | 22 | 3 |
| 35. โรงเรียนวัดสมเด็จพระพัฒนศึกษาร | พญาไท | 7 | - |
| 36. โรงเรียนสยามธุรกิจ | พญาไท | 22 | 3 |
| 37. โรงเรียนพัฒนศึกษารมิตรภาพ | พญาไท | 12 | 2 |
| 38. โรงเรียนเทคนิคบูรณพันธ์ | พระโขนง | 17 | - |
| 39. โรงเรียนเกษม โปลิเทคนิค | พระโขนง | 156 | 17 |
| 40. โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงเทพ | พระโขนง | 137 | 15 |
| 41. โรงเรียนเทคนิคศรีวิวัฒนา | พระโขนง | 45 | 5 |
| 42. โรงเรียนสหะพาณิชย์แผนกพัฒนศึกษาร | พระโขนง | 33 | 3 |
| 43. โรงเรียนอรรถวิทย์พัฒนศึกษาร | พระโขนง | 19 | 2 |
| 44. โรงเรียนตั้งตรงจิตรพัฒนศึกษาร | พระนคร | 67 | 7 |
| 45. โรงเรียนพระนครพัฒนศึกษาร | พระนคร | 24 | 3 |
| 46. โรงเรียนพัฒนศึกษารนครหลวง | พระนคร | 18 | - |
| 47. โรงเรียนพัฒนศึกษารมีนบุรี | มีนบุรี | 9 | 1 |
| 48. โรงเรียนกนกเทคโนโลยี | ยานนาวา | 37 | - |
| 49. โรงเรียนกิตติพัฒนศึกษารแผนกพัฒนศึกษารและธุรกิจ | ยานนาวา | 35 | 4 |
| 50. โรงเรียนสาธิตประดิษฐ์พัฒนศึกษาร | ยานนาวา | 24 | - |
| 51. โรงเรียนอัสสัมชัญ | ยานนาวา | 24 | 3 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| โรงเรียน | เขต | จำนวนครู | ขนาดของ ตัวอย่าง |
|--|------------|----------|---------------------|
| 52. โรงเรียนมิตรพลพัฒนศึกษา | คลองสาน | 66 | 7 |
| 53. โรงเรียนกุลสตรีเทคโนโลยี | คลองสาน | 37 | 4 |
| 54. โรงเรียนเทคนิคสัจจวัฒน์ | คลองสาน | 24 | 3 |
| 55. โรงเรียนเทคโนโลยีปิ่นมณฑล | ตลิ่งชัน | 17 | 2 |
| 56. โรงเรียนเทคโนโลยีสยาม | บางกอกใหญ่ | 102 | 11 |
| 57. โรงเรียนพัฒนศึกษาราชดำเนินธนบุรี | บางกอกใหญ่ | 115 | 12 |
| 58. โรงเรียนสายประสิทธิ์พัฒนศึกษา | บางกอกใหญ่ | 12 | 2 |
| 59. โรงเรียนวิบูลย์บริหารธุรกิจ | บางกอกใหญ่ | 8 | 1 |
| 60. โรงเรียนพัฒนศึกษารุงเทพ | บางกอกใหญ่ | 22 | 2 |
| 61. โรงเรียนกรุงเทพวิจิตรศิลป์และพัฒนศึกษา | บางกอกน้อย | 24 | 3 |
| 62. โรงเรียนเทคโนโลยีพระรามหก | บางกอกน้อย | 43 | 5 |
| 63. โรงเรียนศิลปะ | บางกอกน้อย | 19 | 2 |
| 64. โรงเรียนพัฒนศึกษารสยาม | บางกอกน้อย | 101 | 11 |
| 65. โรงเรียนพัฒนศึกษาบางอ้อ | บางกอกน้อย | 19 | 2 |
| 66. โรงเรียนอานันท์พัฒนศึกษา | บางกอกน้อย | 10 | 1 |
| 67. โรงเรียนเทคนิคมาрдานูเคราะห์บริหารธุรกิจ | บางกอกน้อย | 8 | 1 |
| 68. โรงเรียนอินทราชีวศึกษา | บางกอกน้อย | 11 | - |
| 69. โรงเรียนพัฒนศึกษารจรัลสนิทวงศ์ | บางกอกน้อย | 65 | 7 |
| 70. โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงธน | ภาษีเจริญ | 44 | 5 |
| 71. โรงเรียนพัฒนศึกษารภาษาสวนบางแค | ภาษีเจริญ | 46 | 5 |
| 72. โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู | หนองแขม | 87 | 9 |
| 73. โรงเรียนเทคนิคเปรมฤทัยมีกษสสัน | ห้วยขวาง | 40 | 4 |
| 74. โรงเรียนเทคนิควิทยา | ห้วยขวาง | 50 | 5 |
| 75. โรงเรียนดรุณพิทยา | ห้วยขวาง | 79 | 8 |
| 76. โรงเรียนพัฒนศึกษารจ่านงค์ | ห้วยขวาง | 48 | 5 |
| 77. โรงเรียนอาชีวเฉลิมสาส์น | ห้วยขวาง | 8 | - |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นายวิรุฬ รัชตวาสน์ เกิดเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2492 ที่อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา จบชั้นมัธยมศึกษาจากโรงเรียนตะกั่วป่า "เสนาบุญกุล" ประกาศนียบัตรวิชาการ ศึกษาชั้นต้น จากวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง จากวิทยาลัย ครูพระนคร ศึกษาศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยศิลปากร ศึกษาต่อระดับปริญญาครุศาสตร์ อดุสสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อดุสสาหกรรม สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2530 เคยรับราชการสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่โรงเรียนบ้านเกาะยาว กิ่งอำเภอเกาะยาว จังหวัด พังงา และลาออกมาศึกษาต่อพร้อมกับมีอาชีพครูโรงเรียนเอกชนสามัญ และเอกชนอาชีวศึกษา เป็นเวลา 18 ปี "ด้วยแนวคิดจากพระจอมเกล้าฯ ลาดกระบัง ที่เน้นการประกอบอาชีพอิสระ" ปัจจุบันเป็นผู้จัดการห้างหุ้นส่วน จำกัด วี.อาร์.ทิวร์ และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัทหัวหิน ไฮแลนด์ รีสอร์ท จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้