

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

TEACHERS' MORALE IN SOUTHERN GROUP

UNDER VOCATIONAL COLLEGE DIVISION



นางรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล
MRS. ROYPIMCHAI PECHARAGUL

เลขหมู่	_____
เลขทะเบียน	19162
วัน, เดือน, ปี	ธ.ป. ๒๕๓๖

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2536

ISBN 974-8158-12-8

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

TEACHERS' MORALE IN SOUTHERN GROUP UNDER VOCATIONAL COLLEGE DIVISION



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE

MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1993

ISBN 974-8158-12-8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

นักศึกษา

นางรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รศ.ดร.สุวัฒน์ สุขมลสันต์

ดร.วราพรรณ น้อยสุวรรณ

ระดับการศึกษา

ครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

ภาควิชา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยี

พระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2536

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภูมิหลัง ศึกษาขวัญ และเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ใน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ และความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม โดยจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน ประเภทวิชาที่สอน และสถานศึกษาที่สังกัด

วิธีการวิจัย ใช้วิธีสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังและ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 8 องค์ประกอบโดยกลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ 6 สถานศึกษา ปีการศึกษา 2534 จำนวน 300 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบ t-test และ F-test ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's test ทั้งนี้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺

ผลการวิจัย ด้านภูมิหลังของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 72.7 เป็นอาจารย์หญิง ร้อยละ 66.3 รับราชการมาเป็นเวลามากกว่า 6-15 ปี ร้อยละ 29 มีเงินเดือนมากกว่า 7,800 บาทต่อเดือน สอนประเภทวิชาคหกรรมมีร้อยละ 30.7 ใกล้เคียงกับที่สอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ซึ่งมีร้อยละ 30

สำหรับขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการเปรียบเทียบขวัญพบว่า โดยภาพรวมขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกันแต่ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าขวัญของอาจารย์หญิงสูงกว่าชายเล็กน้อย อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คืออาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 6-15 ปี อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่ในองค์ประกอบ

ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 6,601-7,800 บาทต่อเดือน มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,601-6,600 บาทต่อเดือน อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรม มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชและวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

ข้อเสนอแนะในการวิจัย สถานศึกษาควรพิจารณาหาทางส่งเสริมขวัญของอาจารย์ให้สูงขึ้น เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอน อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ควรร่วมมือกันประชุมศึกษาปัญหาและหาทางเสริมสร้างขวัญของอาจารย์แต่ละสถานศึกษาให้ทัดเทียมกันเพื่อการทำงานของกลุ่มจะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาควรเสริมสร้างขวัญของอาจารย์ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ กรมอาชีวศึกษาควรเสริมสร้างขวัญของอาจารย์ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ส่วนการทำวิจัยควรทำการศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาเป็นระยะ และควรศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้กับกลุ่มอื่น และเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองต่าง ๆ ด้วย

Thesis Title Teachers' Morale in Southern
Group under Vocational College
Division
Student Mrs.Roypimchai Pecharagul
Thesis Advisor Dr.Ravewan Chinatrakool
Thesis Co-advisors Assoc.Prof.Dr.Supat Sukamolson
Dr.Varapan Noisuwan
Level of Study Master of Industrial Education in
Vocational Administration.
Department Industrial Education King Mongkut's
Institute of Technology, Ladkrabang
Year 1993

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the teachers' background and morale in Southern Group under Vocational College Division and to compare the morale of the teachers in this division in 8 aspects, namely; their satisfaction in working conditions, salary and welfare, security, staff administrators, opportunity for advancement, opportunity to perform valuable activities with success and professional dignity and social status.

Each was Classified according to sexs, degrees, period of employment, salary, subjects and institution in which the teachers work.

The data was collected by mailed questionnaires which comprised of two parts : part 1 asking about the background of the teachers while part 2 about the morale of the teachers in the eight aspects. The subjects used were 300 teachers in six vocational colleges in the southern part of Thailand in the academic year of 1992. The data were analyzed by means of percentages, means and standard diviations and were compared by t-tests and F-tests, using SPSS/PC⁺ programmes.

The results of the study can be summarized as follows:

Background of the teachers. The majority of the teachers teaching in the vocational institutions were female (72.7%). Sixty-six percent of them were in the period of service between six and fifteen years. Twenty-nine percent of them got salary more than 7,800 baht per month. The percentages of the teachers teaching in Home Economic Department were 30.7 and 30 in Business Administration Department. The morale of the teachers in general was moderate. The affaction in their professional

dignity and social status was high, while other aspects were moderate.

Comparisions of the teachers' morale. The study revealed that, there was no difference in the teachers' morale between male and female teachers. The female teachers had higher satisfaction in getting promotion and advancement than the male teachers had. The morale of the teachers who had different educational levels was, in general, not different in all aspects. Those who had worked in an institution for more than 25 years had higher moral than those who had worked there for 6-15 years. In general the teachers with different levels of salary had no significant level of morale. However, as for the satisfaction in professional dignity and social status those who got 6,601-7,800 baht a month had more morale and willingness in working than those who got 5,601-6,600 baht. The teachers teaching in Home Economic Department had higher morale and willingness than those in General Education Department. The levels of morale of the teachers in the colleges were different. The teachers in the vocational college in Phuket, Nakorn Si Thammarat, Pattani and Arts and Crafts College in Nakorn Si Thammarat had higher morale in doing their job than

those teaching in vocational colleges in Surattani and Songkhla.

Recommendation : The colleges should upgrade their teachers' morale because the student achievement related to the teachers' morale. The Southern Vocational Group should take this problem into consideration and find ways to improve their teachers' morale to the same level to make them work more efficiently. The Vocational College Division should upgrade their teachers' morale in the aspect of salary and welfare. The Vocational Department should also emphasize on the opportunity for advancement of the teachers. Further research on teachers' morale should be conducted periodically. Their morale should be compared with those of other groups and departments, too.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำปรึกษา และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยั้งตลอดเวลา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.วราพรรณ น้อยสุวรรณ และ รอง ศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒน์ สุกมลสันต์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมที่ให้ คำปรึกษาแนะนำในทุก ๆ ด้านด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุง แบบสอบถามและคำแนะนำด้านอื่น ๆ

ขอขอบพระคุณ ดร.สมชัย ชินะตระกูล ที่กรุณาอำนวยความสะดวก เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่กรมอาชีวศึกษาที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำต่าง ๆ รวมทั้งผู้กรอกแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ข้อมูลในการวิจัย

ขอขอบคุณ คุณทศพร เพชรกุล ที่ได้ช่วยเหลือในด้านการพิมพ์งานวิจัยแล้วเสร็จ

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ของผู้วิจัยตลอดมาอีกทั้งทุกคนในครอบครัวที่ให้ความช่วยเหลือห่วงใยเป็นขวัญ และกำลังใจอันสำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบ แต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ร่ายพิมพ์ใจ เพชรกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	VIII
สารบัญ.....	IX
สารบัญตาราง.....	XIII
สารบัญภาพ.....	XXIX
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	16
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	17
เชิงอรรถ.....	21
2. เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
การตรวจเอกสาร.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อของผู้ปฏิบัติงาน.....	38
เชิงอรรถ.....	43

บทที่	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ประชากร.....	52
กลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	57
การสร้างเครื่องมือ.....	59
การตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง.....	59
การทดลองเครื่องมือ.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
เชิงอรรถ.....	64
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ภูมิหลังของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย	
อาชีพศึกษากลุ่มภาคใต้.....	68
ระดับวิทยุในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด	
กองวิทยาลัยอาชีพศึกษากลุ่มภาคใต้.....	76
เปรียบเทียบวิทยุของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง	
วิทยาลัยอาชีพศึกษากลุ่มภาคใต้.....	120
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	223
สรุปผลการวิจัย.....	225
อภิปรายผล.....	229
ข้อเสนอแนะ.....	242
เชิงอรรถ.....	245

บรรณานุกรม.....	250
ภาคผนวก ก. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์ในแต่ละสถานศึกษา	260
ตารางภาคผนวกที่	

1. แสดงจำนวนการขอโอนและลาออกจากราชการของอาจารย์ ในแต่ละสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาค ใต้.....	261
2. แสดงจำนวนวันลาและครั้งการลาของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้.....	262
3. แสดงจำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยต่อคนของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้.....	263
4. แสดงจำนวนครั้งการลาป่วยเฉลี่ยต่อคนของอาจารย์ ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้.	264
5. แสดงผลการประเมินเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่น ประจำปี 2534 ประเภทคหกรรม พาณิชยกรรม ศิลป หัตถกรรม กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้.....	265
6. แสดงการเปรียบเทียบระดับขวัญในแต่ละองค์ประกอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีว ศึกษากลุ่มภาคใต้ จำแนกตามสถานศึกษา.....	266
7. แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโดยภาพรวมของ อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี	267

8.	แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโดยภาพรวมของ อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช.....	276
9.	แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโดยภาพรวมของ อาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช.....	285
10.	แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโดยภาพรวมของ อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา.....	294
11.	แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโดยภาพรวมของ อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี.....	303
12.	แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโดยภาพรวมของ อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต.....	313
ผนวก ข.	แบบสอบถาม.....	322
ผนวก ค.	หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....	340
ประวัติผู้เขียน.....		353

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงรายชื่อสถานศึกษาดีเด่นประจำปีของกรมอาชีวศึกษา ประเภทคหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม จ้าแนก ตามปีการศึกษา.....	5
2. แสดงจำนวน ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้.....	55
3. แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ จ้าแนกตามหมวดวิชาและสาขาวิชา	56
4. แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่ม ภาคใต้.....	61
5. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง...	66
6. แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับภูมิหลังของอาจารย์ใน สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้.....	68

7. แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและในภาพรวมของอาจารย์ ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้.....	76
8. แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถาน ภาพการทำงาน.....	80
9. แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงิน เดือนและสวัสดิการ.....	84
10. แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในความ มั่นคงปลอดภัย.....	86
11. แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้ บังคับบัญชา.....	89

12. แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อน ร่วมงาน.....	92
13. แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาส ก้าวหน้า.....	95
14. แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาส ที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ	97
15. แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรี ของอาชีพและสถานะทางสังคม.....	100
16. แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบของอาจารย์วิทยาลัยอาชีว ศึกษาสุราษฎร์ธานี.....	102
17. แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบของอาจารย์วิทยาลัยอาชีว ศึกษานครศรีธรรมราช.....	105

18. แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบของอาจารย์วิทยาลัยศิลป หัตถกรรมนครศรีธรรมราช.....	108
19. แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบของอาจารย์วิทยาลัยอาชีว ศึกษาสงขลา.....	111
20. แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบของอาจารย์วิทยาลัยอาชีว ศึกษาปัตตานี.....	114
21. แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบของอาจารย์วิทยาลัยอาชีว ศึกษาภูเก็ต.....	117
22. แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความ พึงพอใจในสถานภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	120
23. แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความ พึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ.....	122

24. แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความ พึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามเพศ.....	123
25. แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความ พึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ.....	124
26. แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความ พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ.....	125
27. แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความ พึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามเพศ.....	126
28. แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความ พึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อ มั่นในความสำเร็จ จำแนกตามเพศ.....	127

29. แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความ พึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม จำแนก ตามเพศ.....	128
30. แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ ประกอบ จำแนกตามเพศ.....	129
31. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา..	132
32. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิทาง การศึกษา.....	134

33. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามวุฒิทางการ ศึกษา.....	135
34. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	137
35. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	138
36. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	140
37. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความ เชื่อมั่นในความสำเร็จ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	142

38. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	144
39. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	145
40. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ	147
41. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุราชการ.....	149
42. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามอายุราชการ	151

43. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุราชการ...	152
44. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุราชการ...	154
45. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามอายุราชการ...	155
46. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ จำแนกตามอายุราชการ.....	157
47. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม จำแนกตามอายุราชการ.....	159

48. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ จำแนกตามอายุราชการ.....	161
49. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน แยกตามระดับ เงินเดือน.....	164
50. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับ เงินเดือน.....	166
51. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามระดับ เงินเดือน.....	167

52. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน
ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ
ของความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับเงิน
เดือน..... 169

53. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน
ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ
ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน 171

54. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน
ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ
ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามระดับเงินเดือน 172

55. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน
ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ
ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความ
เชื่อมั่นในความสำเร็จ จำแนกตามระดับเงินเดือน..... 174

56. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	175
57. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	177
58. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน.....	179
59. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน.....	181

60. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามประเภทวิชา ที่สอน.....	183
61. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน	184
62. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน	186
63. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน	188
64. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความ เชื่อมั่นในความสำเร็จ จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน.....	190

65. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน.....	191
66. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในภาพรวม ทั้ง 8 องค์ประกอบ จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน.....	193
67. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด.....	196
68. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด.....	199
69. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด.....	202

70. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานศึกษา ที่สังกัด.....	205
71. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด	208
72. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าจำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด	211
73. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและ เชื่อมั่นในความสำเร็จ จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด.....	214
74. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม จำแนก ตามสถานศึกษาที่สังกัด.....	217

75. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด.....	219



สารบัญแผนภาพ

ตารางแผนภาพที่	หน้า
1. บันไดแห่งความต้องการของมนุษย์.....	12
2. กรอบการวิจัย (Theoretical Framework).....	14
3. ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับองค์ประกอบของ ขวัญ.....	15
4. แสดงร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่ใช้เป็นตัวอย่าง.....	67
5. แสดงร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ จำแนกตามเพศ.....	71
6. แสดงร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	72
7. แสดงร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ จำแนกตามอายุราชการ.....	73
8. แสดงร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	74
9. แสดงร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน.....	75
10. แสดงค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้.....	79

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันเป็นโลกแห่งการสื่อสาร เทคโนโลยีต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีได้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับประเทศไทยขณะนี้กำลังเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อเป็นการมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ซึ่งต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ ด้วยเป็นที่ยอมรับกันว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ นอกจากเงินทุน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการที่ดีแล้ว ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีค่าซึ่งจะผลักดันให้การบริหารงานเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จด้วยดี เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ องค์การใดมีบุคลากรที่มีความสามารถ มีความตั้งใจดี งานก็จะประสบความสำเร็จด้วยดี แต่ถ้าองค์การใดมีบุคลากรที่ไร้ความสามารถขาดความรับผิดชอบและความตั้งใจในการทำงาน งานก็จะล่าช้าหรือล้มเหลว อาจทำให้สูญเสียทรัพยากรไปโดยไร้ประโยชน์ ทั้งอาจนำความเสียหายมาสู่องค์การและระบบบริหารอีกด้วย กำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา สำหรับประเทศชาติที่กำลังพัฒนาอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาแขนงที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการทำมาหากินและการดำรงชีวิต เป็นเรื่องของความเจริญมั่นคงของชาติทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและการต่างประเทศ ทุกวันนี้ที่โลกเรายิ่งเหิง, มีการดิ

เอกพิพาทซึ่งกันและกันก็เป็นผลสืบเนื่องมาจากปากท้องของประชาชนไปหรือมาจากการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตนปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การยังชีพทั้งสิ้น การจัดอาชีวศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนากำลังคน และเป็นเป้าหมายของมรรควิธี อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาและการพัฒนาประเทศ

สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตเป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่กำลังพัฒนาตามโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคใต้ (Southern Seaboard Development) ซึ่งเป็นโครงการที่มีเป้าหมายหลักที่จะพัฒนาภาคใต้ให้กลายเป็นเส้นทางขนส่งทางทะเลสายใหม่ระหว่างประเทศยุโรปตะวันออกกลางกับตะวันออกไกลโดยมีโครงการที่จะสร้างสะพานเศรษฐกิจ (Land bridge) ซึ่งประกอบไปด้วยถนนมาตรฐานสูง ระบบรถไฟรางคู่ ระบบท่อขนส่งของเหลวสำหรับขนส่งน้ำมันดิบ ก๊าซธรรมชาติ ปิโตรเคมีและน้ำจืด พาดผ่านทางตอนใต้ของประเทศไทยซึ่งจะทำให้มีการพัฒนาด้านธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรม รวมทั้งโอกาสการจ้างงานจำนวนมากจะตามมา แรงงานระดับอาชีวศึกษาอีกหลายสาขาวิชาจะถูกนำมาใช้ในเขตพื้นที่ดังกล่าวสถานศึกษาจึงต้องเร่งผลิตนักศึกษาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ แต่ปัจจุบันการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานระดับท้องถิ่นเท่าที่ควรทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและแรงงานเทคนิคในสาขาวิชาต่าง ๆ กรมอาชีวศึกษาจึงมีนโยบายที่จะพัฒนาแรงงานระดับท้องถิ่น บุคลากรในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สำหรับการบริหารการศึกษาของไทยนั้น ครูอาจารย์นับเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนการสอน ทั้งยังมีอิทธิพลต่อนักเรียนสูงมากในส่วนที่เกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและทัศนคติ รวมไปถึงความสมบูรณ์ทางจิตใจของเยาวชน อันจะทำให้เขาเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณภาพต่อสังคม

ในการที่ครูอาจารย์จะปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ให้ได้ดี ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัย
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลายอย่าง ปัจจัยหนึ่งที่ยอมรับกันว่าสำคัญยิ่ง และมีผลต่อการทำงานของครู อาจารย์คือขวัญในการปฏิบัติงาน งานจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ได้บุคลากรในองค์การต้องเป็นผู้มีขวัญดี Pigers และ Myers ได้กล่าวว่า ขวัญ เป็นปัจจัยขั้นต้นที่จะกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ¹ หากครูมีขวัญดีครูจะมีความกล้าหาญที่จะเผชิญต่อสถานการณ์และอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมทั้งจะเสียสละ สู้และเสี่ยงในการทำงาน มีการปรับปรุง วิเริ่มในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน² สุรางค์ โค้วตระกูล ให้ความหมาย ขวัญในการปฏิบัติงานว่า

ขวัญ หมายถึงสถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงาน เป็น วัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีจึงเป็นสิ่งปรารถนาของทุกองค์กร แต่จากการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ มีสภาพการบางอย่างที่อาจชี้ให้เห็นสภาพขวัญและกระตือรือร้นประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จนได้รับคัดเลือกเป็นสถานศึกษาดีเด่นประจำปีของกรมอาชีวศึกษาทัดเทียมกับสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มอื่นตามที่กรมอาชีวศึกษาได้มีการประเมินผลเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่นประจำปีของกรมอาชีวศึกษาซึ่งกระทำโดยศึกษาสัมฤทธิ์ผลในการบริหารงานของสถานศึกษาด้านต่าง ๆ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การดำเนินงานทั่วไปตามระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา
ใน 5 ด้านคือ

- 1.1 งานบริหาร
- 1.2 งานวางแผนและพัฒนา
- 1.3 งานวิชาการ
- 1.4 งานส่งเสริมการศึกษา
- 1.5 งานกิจการนักเรียนนักศึกษา

2. การดำเนินงานของสถานศึกษาตามนโยบายกรมอาชีวศึกษา

3. การจัดโรงงานฝึก/ ห้องปฏิบัติการ/ ห้องเรียน ตามลักษณะ
ประเภทวิชา⁴

การประเมินผลเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่นดังกล่าว ดำเนินมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2524 นับถึงปัจจุบัน ปีการศึกษา 2534 เป็นเวลา 11 ปีแล้ว สถานศึกษาที่ได้รับคัดเลือกเป็นสถานศึกษาดีเด่นประจำปีของกรมอาชีวศึกษานั้น เป็นสถานศึกษาในกลุ่มภาคตะวันออกและภาคกลางบางส่วน 1 โรง จากจำนวน 5 โรง สถานศึกษากลุ่มภาคเหนือ 3 โรง จากจำนวน 10 โรง สถานศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 โรง จากจำนวน 8 โรง และสถานศึกษากลุ่มภาคใต้ 1 โรง จากจำนวน 6 โรง ดังตารางที่ 1 แสดงรายชื่อสถานศึกษาดีเด่นประจำปีของกรมอาชีวศึกษา⁵

ตารางที่ 1

แสดงรายชื่อสถานศึกษาดีเด่นประจำปีของกรมอาชีวศึกษา

ประเภท คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม

จำแนกตามปีการศึกษา

ปีการศึกษา	รายชื่อสถานศึกษา	กลุ่มภาค
2524	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา	ตะวันออกเฉียงเหนือ
2525	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่	เหนือ
2526	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช	ใต้
2527	วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม	ตะวันออกเฉียงเหนือ
2528	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์	เหนือ
2529	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี	ตะวันออกเฉียงเหนือ
2530	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	ตะวันออกเฉียงเหนือ
2531	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี	ตะวันออกเฉียงเหนือ
2532	วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่	เหนือ
2533	วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	ตะวันออกเฉียงเหนือ
2534	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี	ตะวันออกเฉียงเหนือและภาค- กลางบางส่วน

จากผลการประเมินสถานศึกษา เพื่อคัดเลือกเป็นสถานศึกษาดีเด่น ประจำปีของกรมอาชีวศึกษาจะเห็นว่าสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จนได้รับคัดเลือกติดเทียม กับสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกและภาคกลางบาง ส่วน กลุ่มภาคเหนือและกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง ๆ ที่ขณะนี้กรมอาชีว ศึกษามีความจำเป็นจะต้องเร่งพัฒนาคุณภาพ เพื่อผลิตนักศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ พยายามจะใช้ยุทธ ศาสตร์เชิงรุกในการบริหารการศึกษา จึงน่าจะได้นักศึกษาว่ามีปัญหาใดกระ ทบกระเทือนขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษากลุ่มภาคใต้บ้างหรือ ไม่ นอกจากนี้การขอโอนและลาออกจากราชการของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ที่ขอโอนและลาออกจากราชการในปีงบประมาณ 2532 2533 และ 2534 มีมากถึง 12 คน ดังรายละเอียดแสดง การขอโอนและลาออกจากราชการของอาจารย์ในแต่ละสถานศึกษา สังกัดกอง วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ตามตารางภาคผนวกที่ 1 ถ้าหากว่าอาจารย์ได้ รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรม สถานศึกษาได้จัดสวัสดิการไว้ให้รวมทั้งจัดสภาพ แวดล้อมการทำงานไว้อย่างดี แต่ยังมีอาจารย์ขอโอนและลาออกจากราชการ จำนวนมาก ๆ ซึ่งน่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานว่าอาจจะ มีบางสิ่งบางอย่างเกิดความผิดปกติขึ้นแล้ว อีกทั้งการลาออกของอาจารย์ใน สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในปีงบประมาณ 2532 2533 และ 2534 ซึ่งแม้เมื่อคิดจำนวนวันลาถัวเฉลี่ยต่อคนแล้วจะไม่เพิ่มขึ้นแต่ มีข้อสังเกตว่าวันลาถัวเฉลี่ยของอาจารย์ในสถานศึกษาที่เคยได้รับการคัดเลือก เป็นสถานศึกษาดีเด่นน้อยที่สุดคือ 5.06 วันต่อคน เมื่อเปรียบเทียบกับวันลา ของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่ยังไม่มีโอกาสได้รับคัดเลือกเป็นสถานศึกษาดีเด่น คือวิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรม

ราช 8.6 วันต่อคน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี 7.28 วันต่อคน วิทยาลัยการกำ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษาปัตตานี 6.62 วันต่อคน วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต 5.82 วันต่อคน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา 5.58 วันต่อคน และสำหรับจำนวนครั้งการลาป่วยเฉลี่ยต่อคน ของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ก็เป็นที่น่าวิตกเพราะมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ คือ 2.81 2.87 และ 2.96 ครั้งต่อคน ดังรายละเอียดแสดงจำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยต่อคน และแสดงจำนวนครั้งการลาป่วยเฉลี่ยต่อคน ของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้⁷ ตามตารางภาคผนวกที่ 3 และที่ 4 การขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ ของอาจารย์ย่อมกระทบกระเทือนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน เหตุผลหรือพฤติกรรมในการลาหรือการขาดงานอาจมีส่วนชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีอะไรกระทบกระเทือนบ้างที่น่าที่จะนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุและหาทางแก้ไขปรับปรุง จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร เพื่อเสริมสร้างขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพตามนโยบายที่กรมอาชีวศึกษากำหนดไว้ ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่สถานศึกษา และส่งผลไปถึงประเทศชาติอันเป็นส่วนรวมในท้ายที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภูมิหลังของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้
2. เพื่อศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

3. เพื่อเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ โดยจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน ประเภทวิชาที่สอน และสถานศึกษาที่สังกัด

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานโดยอาศัยการศึกษาจากผลงานที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานในการตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ชายและหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน
2. อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน
3. อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้มีอายุราชการต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน
4. อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้มีระดับเงินเดือนต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน
5. อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนต่างประเภทวิชากันมีขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน

6. อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ครั้งนี้ผู้วิจัยนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy) มาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบการวิจัยซึ่งมีลำดับความต้องการซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้กล่าวไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางกาย
2. ความต้องการความปลอดภัย
3. ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม
4. ความต้องการชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง
5. ความต้องการสมหวัง

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิตได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ต้องการความเป็นธรรมในการทำงาน ความปลอดภัยในเงินเดือน และการถูกไล่ออก สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการรักษาพยาบาล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวมทั้งความเชื่อในศาสนา และเชื่อมั่นในปรัชญาซึ่งจะช่วยให้บุคคล
อยู่ในโลกของความเชื่อของตนเองและรู้สึกมีความปลอดภัย

3. ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม
(belonginess and love needs) เมื่อความต้องการทางด้าน
ร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการ
ทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็น
ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเป็นสมาชิก ต้องการได้รับการ
ยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วม
งาน

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (self-
esteem needs) ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูง
ที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรร
เสริญรวมถึงความเชื่อมั่นในตัวเองในเรื่องความรู้ ความสามารถ
ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ

5. ความต้องการสมหวังและสามารถทำการด้วยตนเอง
(self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด
ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง
ตามความนึกคิดของตนเองเป็นความต้องการที่ยากแก่การเสาะหา
มาได้^๑

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Needs Hierachy) มีหลักเบื้องต้นอยู่ 3 ประการ คือ

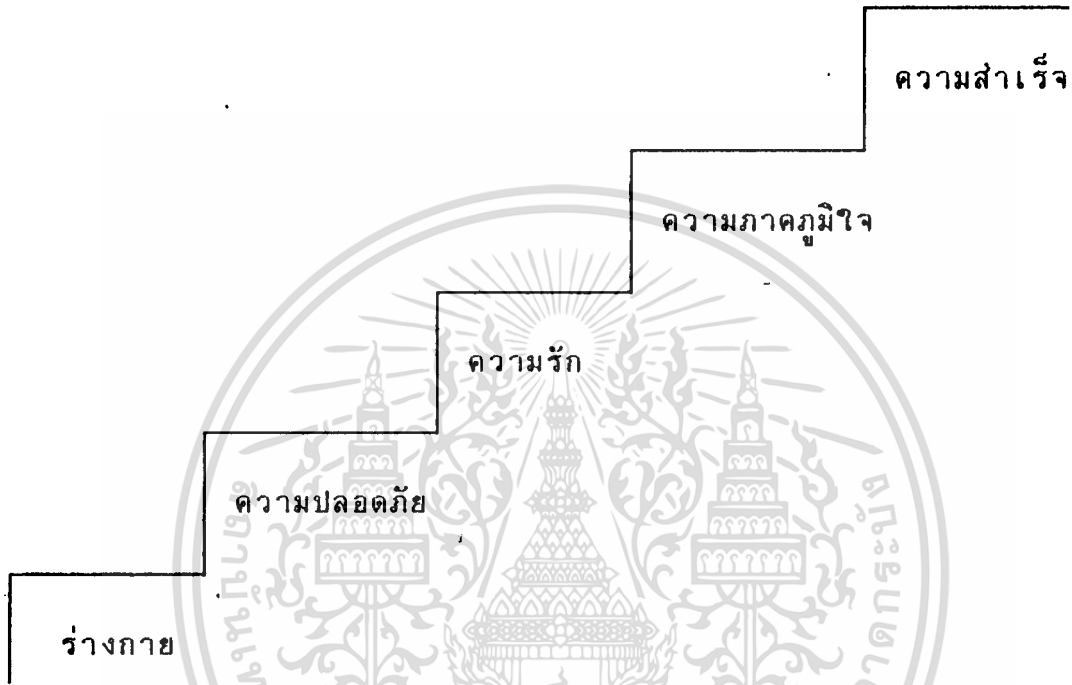
1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการที่มนุษย์มีนั้นจะอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไปไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อสนใจในความต้องการหนึ่งแล้ว ก็ยังต้องการในลำดับที่สูงขึ้น

2. อิทธิพลใด ๆ ที่จะมีผลต่อความต้องการของมนุษย์อยู่ในความต้องการลำดับขั้นนั้น ๆ เท่านั้น หากความต้องการลำดับนั้นได้รับการตอบสนองให้พอใจแล้วความต้องการนั้นก็จะหมดอิทธิพลไป แต่ความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเข้ามามีอิทธิพลต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นไปก็ตามมา

หากเขียนแผนภูมิแสดงถึงความสำคัญของการตอบสนองก่อนหลังเป็นรูปบันได จะได้ดังนี้

แผนภาพที่ 1 บันไดแห่งความต้องการของมนุษย์



จากแผนภาพที่ 1 แสดงให้เห็นลำดับความต้องการว่าได้มีการพัฒนาเป็นไปตามความต้องการขั้นพื้นฐานสู่ความต้องการระดับสูง ดังนี้คือ ในขณะที่ความต้องการทางร่างกายยังมีอยู่มากบุคคลจะปฏิบัติตนเพียงเพื่อมุ่งสนองความต้องการพื้นฐานเท่านั้น ความต้องการประเภทอื่นจะมีบทบาทน้อยมาก แต่เมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจตามความต้องการระดับนี้แล้ว ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยของชีวิตจึงจะมีความสำคัญต่อตนเองเพิ่มขึ้น และตราบใดที่บุคคลยังไม่รู้สึกปลอดภัยหรือมั่นคงความต้องการด้านอื่นที่สูงขึ้นไปก็ยังไม่มีความรุนแรง ต่อเมื่อบุคคลได้รับสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยแล้ว บุคคลจะเกิดความต้องการทางด้านสังคมมากขึ้น เมื่อเวลาปฏิบัติงานใด ๆ จะพยายามหาทางให้กลุ่มยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ

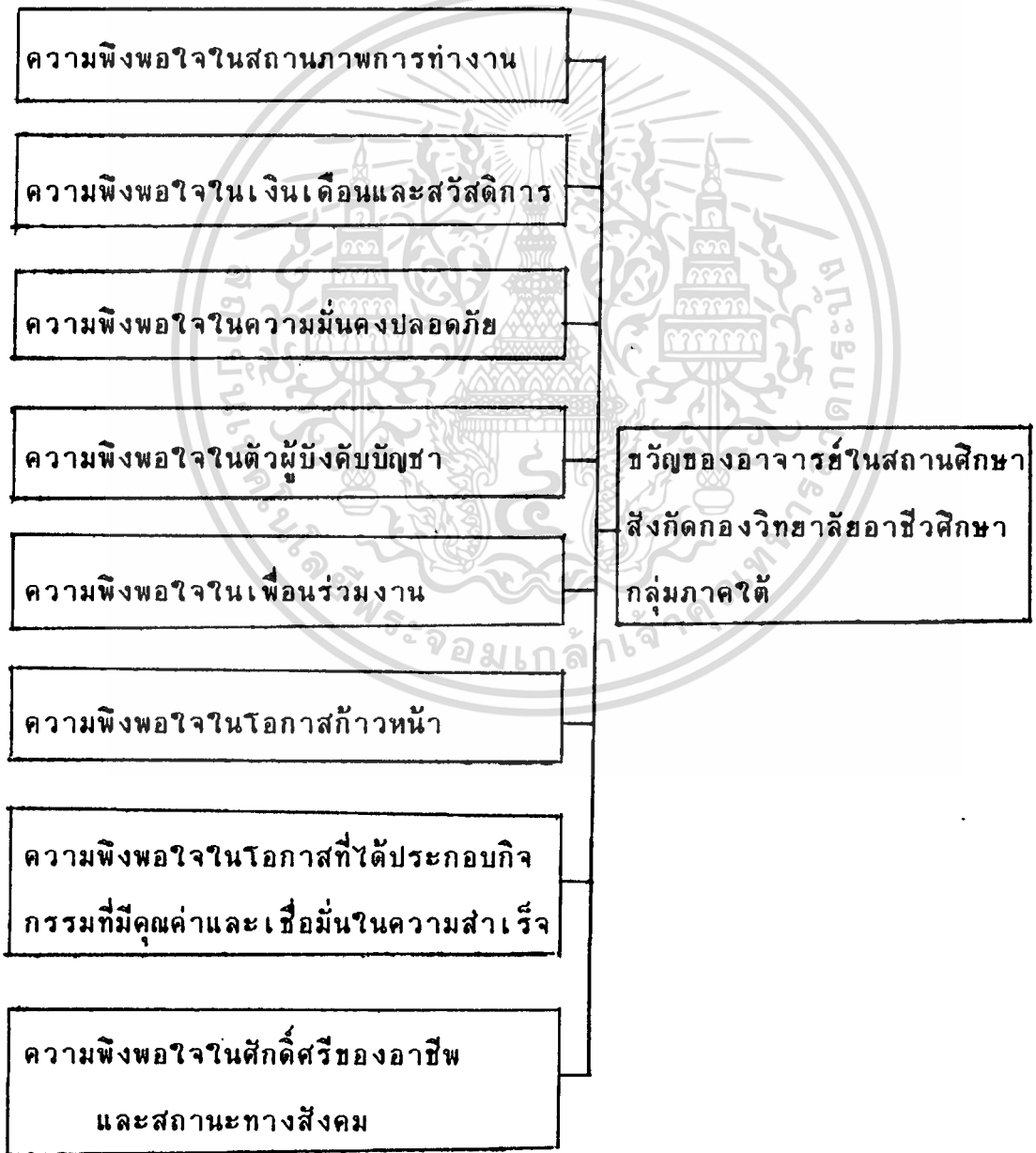
เอกสารกลุ่มและเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการนี้แล้วบุคคลก็มีความต้องการที่จะไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้รับการยกย่องจากกลุ่มต่อไป และเมื่อได้รับการยกย่องว่าปฏิบัติได้ดีเด่น
แล้วในขั้นนี้จะเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นผู้มีประโยชน์ต่อผู้อื่น ตนเองสามารถมีอำน
นาจเหนือบุคคลอื่น ๆ บุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเองรู้สึกว่าตน
เองมีศักดิ์ศรีตระหนักถึงความเป็นจริงในตนเอง (self actualization)
มากขึ้น และในที่สุดจะแสดงความสามารถในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
ตามที่ต้องการได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ
Maslow มาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบการวิจัย เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติ
งานของอาจารย์ในสถานศึกษากลุ่มภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 8 องค์
ประกอบได้แก่

- 1) ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน
- 2) ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ
- 3) ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย
- 4) ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา
- 5) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน
- 6) ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า
- 7) ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและ
เชื่อมั่นในความสำเร็จ
- 8) ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม

แผนภาพที่ 2 แสดงกรอบการวิจัย (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้



จากทั้ง 8 องค์ประกอบผู้วิจัยได้นำมาแสดงให้เห็นว่าแต่ละองค์ประกอบจะจัดอยู่ในลำดับขั้นใดของความต้องการของ Maslow ได้ตั้งแผนภาพที่ 3 แสดงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับองค์ประกอบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

ลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow	กรอบการวิจัยทั้ง 8 องค์ประกอบ ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา
ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)	- ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน
ความต้องการความปลอดภัย (safety needs)	- ความพึงพอใจในเงินเดือนและ สวัสดิการ - ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย - ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา
ความต้องการความรักและการ ยอมรับในสังคม (belonginess and love needs)	- ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน
ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับ การยกย่อง (self-esteem needs)	- ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า - ความพึงพอใจที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มี คุณค่าและเชื่อมั่นในความสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ส่วนหนึ่งสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับชั้นความต้องการ	องค์ประกอบตามกรอบการวิจัย
ความต้องการสมหวังและสามารถ ทำการด้วยตนเอง (self - actualization needs)	- ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและ สถานะทางสังคม

1.5 ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมประชากรที่ศึกษา คืออาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต ส่วนกลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้ง 6 สถานศึกษาในปีการศึกษา 2534 จำนวน 300 คน สำหรับตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ วุฒิทางการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน ประเภทวิชาที่สอน สถานศึกษาที่สังกัดและขวัญของอาจารย์

อย่างไรก็ตามการศึกษาเปรียบเทียบกับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ใช้ตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 เพศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 อายุราชการ

1.4 ระดับเงินเดือน

1.5 ประเภทวิชาที่สอน

1.6 สถานศึกษาที่สังกัด

2. ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์ในสถานศึกษา

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ขวัญ (morale) หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร หน่วยงาน สภาพการทำงาน กลุ่มทำงานและผู้ทำงานทุกระดับในหน่วยงานโดยที่ความรู้สึกหรือเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจ และเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือในลักษณะของความรู้สึกเบื่อหน่ายและท้อถอยไม่อยากที่จะทำงานต่อไป

2. ความพึงพอใจ หมายถึง สถานภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดความรู้สึกในสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อตนเอง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาความพึงพอใจภายในขอบเขตดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความเชื่อมั่นและยึดระเบียบในการบริหารงาน

2.2 ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในความเพียงพอ เหมาะสม และยุติธรรมในการได้รับเงินเดือนและ

สวัสดิการต่าง ๆ

2.3 ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความพึงพอใจความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย เมื่ออยู่ในสถานศึกษาและการได้รับความคุ้มครอง

2.4 ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการวางตัวของผู้บังคับบัญชา

2.5 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งทำให้เกิดความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวกันของผู้ร่วมงาน

2.6 ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้จากการศึกษาอบรม เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ รวมทั้งการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2.7 ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ หมายถึง ความพึงพอใจการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น โอกาสในการทำกิจกรรมและความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2.8 ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะทางสังคม หมายถึงความพึงพอใจที่ได้รับการยกย่องจากสังคมและความภาคภูมิใจในอาชีพของตน

3. อาจารย์ หมายถึง ผู้บรรจุในตำแหน่งอาจารย์เพื่อทำหน้าที่สอนหรือปฏิบัติงานด้านอื่นในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

4. วุฒิต่างการศึกษา หมายถึง ระดับความรู้ของอาจารย์ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 4.3 ไว้ ปริญญาโทหรือเทียบเท่า เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 สูงกว่าปริญญาโท

4.5 อื่น ๆ

5. อายุราชการ หมายถึงระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์
ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม
ดังนี้

5.1 อายุราชการตั้งแต่ 1 ปี ถึง 6 ปี

5.2 อายุราชการมากกว่า 6 ปี ถึง 15 ปี

5.3 อายุราชการมากกว่า 15 ปี ถึง 25 ปี

5.4 อายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไป

6. ประเภทวิชา หมายถึงกลุ่มสาขาหรือหมวดวิชาที่อาจารย์ทำการ
สอนในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ได้แก่

6.1 ประเภทวิชาพื้นฐาน

6.2 ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

6.3 ประเภทวิชาคหกรรม

6.4 ประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม

7. ประเภทวิชาพื้นฐาน หมายถึง วิชาที่ไม่ใช่วิชาชีพ แต่เป็นวิชา
ในหมวดวิชาสามัญ วิชาสัมพันธ์และวิชาพื้นฐาน

8. ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ หมายถึง วิชาชีพทางธุรกิจในสาขา
วิชาพาณิชยกรรม สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาเลขานุการ
สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ และสาขาวิชาธุรกิจโรงแรม

9. ประเภทวิชาคหกรรม หมายถึง วิชาชีพในสาขาวิชาคหกรรม
ศาสตร์ สาขาวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ

10. ประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม หมายถึง วิชาชีพในสาขาวิชาศิลป
หัตถกรรม สาขาวิชาการถ่ายภาพ สาขาวิชาศิลปวิจิตรศิลป์ สาขาวิชาศิลปประ
ยุกต์ สาขาวิชาผลิตภัณฑ์เครื่องหนัง สาขาวิชาช่างโลหะรูปพรรณและสาขาวิชา

เทคโนโลยีเครื่องถมและเครื่องประดับ

11. วอศ. หมายถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษา
12. วศป. หมายถึง วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม



เชิงอรรถ

¹Charles A. Pigers, Paul and Myers, Personal Administration (New York : McGraw-Hill Company. Inc., 1961), อ้างจากนงรัตน์ วงศ์ศรี, "การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), หน้า 210.

²สุรีย์ สันตเดชะ, "บทบาทและสถานภาพของครู," วารสารครูศาสตร์ (ตุลาคม-ธันวาคม 2526) : 159.

³สุรางค์ ด้วงตระกูล, "การบำรุงขวัญ," การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2514), หน้า 368.

⁴กรมอาชีวศึกษา, "รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินสถานศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา 2532," หน้า 2. (เอกสารอัดสำเนา)

⁵กรมอาชีวศึกษา, เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

⁶กรมอาชีวศึกษา, "สรุปจำนวนข้าราชการกรมอาชีวศึกษาที่ขอโอนและลาออก ปีงบประมาณ 2532 2533 2534," หน้า 1-20. (เอกสารอัดสำเนา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁷กรมอาชีวศึกษา, "รายงานการหยุดราชการของข้าราชการกรมอาชีวศึกษาปีงบประมาณ 2532 2533 2534," หน้า 25-38. (เอกสารอัดสำเนา)

⁸เมธี ปลื้มชนานนท์, ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528, หน้า 35. (เอกสารอัดสำเนา)

⁹อุทัย หิรัญโต, เทคนิคการบริหาร (กรุงเทพ : ทิพย์อักษรการพิมพ์, 2525), หน้า 220-222.



เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากลุ่มหลังและขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำผลงานวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานด้านการบริหารบุคลากร การวิจัยในครั้งนี้จึงได้ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญเพื่อนำมาใช้เป็นแนวคิดในการวิจัย

2.1.1 คำจำกัดความของขวัญ

นักการศึกษาและนักบริหารได้ให้ความสนใจศึกษาเรื่องขวัญของผู้ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากและได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน เช่น ภิญญสาธร ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง น้ำใจอยากทำงานให้ดีโดยสมัครใจ และมีความสุขกับงานเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้¹ และฉัตรชัย อรรถนันท์ ได้กล่าวถึงขวัญว่า เป็นปณิธิที่คนมีต่องานอันมีจุดหมายที่แน่นอน เห็นได้ชัด มักจะมองกันเป็นหมู่คณะซึ่งมีทั้งสูงและต่ำทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร²

French. ให้คำนิยามของขวัญไว้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาพของกลุ่มที่มีจุดหมายแน่นอน มีวิธีดำเนินการไปสู่จุดหมายนั้น มีความเชื่อมั่นแน่วแน่ที่จะทำงาน มีความเชื่อมั่นในผู้นำกลุ่มและเชื่อมั่นในตนเอง ร่วมกันทำงานเพื่อ

เอกสารฉบับนี้ได้รับอนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรับตัวที่ดี การเป็นตัวของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จตามอุดมคติ การตั้งจุดหมายที่ดี⁴ นอกจากนั้นในบทความเดียวกันนี้ Coughlin ยังได้กล่าวถึงความหมายที่ Manthis ได้ให้ไว้ว่า ขวัญเป็นความรู้สึกที่สบายใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานและ Guion ได้กล่าวถึงความหมายของขวัญว่า ขวัญเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้กระบวนการทำงานของบุคคลไปสู่ความสำเร็จ ความพอใจในบรรยากาศการทำงาน และเป็นความต้องการโดยเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม Flippo ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึงสภาพจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน⁵

พนัส หันนาคินทร์ ให้ความหมายของขวัญว่า

ขวัญ หมายถึง ปฏิภาณทางอารมณ์ที่คนในองค์การมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัด ซึ่งนำใจในการทำงานนี้เป็นของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่มก็ต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันตลอดเวลา กล่าวคือถ้าแต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะหรือส่วนรวม ส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน⁶

Nigro ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อไม่หยุดยั้งเพื่อผลงานรวมกัน⁷ สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน ที่กล่าวว่า

ขวัญ หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ หรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ

พยายามจะขำรงค์ไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างมวลสมาชิก ทั้งนี้โดยเอกสารนี้เป็นเอกสารทสวจนไวสาหรับการเชงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่ของหมู่คณะหรือขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
 สดกที่กำหนดไว้^๙

เช่นเดียวกับ อดีตักดิ์ แซดดอน ที่ให้ความหมายว่าขวัญในการปฏิบัติ
 งานเป็นทัศนคติทางอารมณ์ ความรู้สึก จิตใจของบุคคลและกลุ่มที่มีความต้อง
 การ และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงานแล้วเกิดความ
 ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย^{๑๐}

2.1.2 ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ขวัญของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ซึ่งมีความสำคัญ
 และยุ่งยากในกระบวนการบริหารเพราะบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรมีอิทธิพล
 ต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานในองค์กรมาก การจัดระบบบริหารเกี่ยว
 กับตัวบุคคลจึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคล
 ในองค์กรโดยส่วนรวม เช่น พฤติกรรมขององค์กร ความรู้ความสามารถของ
 บุคคล ความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญในการทำงานของบุคคล
 ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้บริหารสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคล และกลุ่ม
 บุคคลที่แสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ กัน ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักใช้ศิลปะใน
 การจูงใจ และการโน้มน้าวใจบุคคลในองค์กรให้ประสานสัมพันธ์สามัคคีกันเพื่อ
 ก่อให้เกิดผลงานของกลุ่มที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงควรจะได้
 มีการสร้างเสริมและบำรุงขวัญในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อสนองซึ่ง
 ความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ การสร้างแรงเสริมในการทำงานจึง
 ควรให้มีการคำนึงถึงและปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษเพื่อลดปัญหาเรื่องบุคคลให้น้อยลง
 มีผลในทางที่ดีต่อองค์กร^{๑๑} ขวัญจึงมีความสำคัญและมีประโยชน์ในการบริหาร

เอกสารและการทำงานในองค์กรมากดังที่ เพ็ญฤทัย หิรัญโฑ่ กล่าวว่า ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Jucius ให้ความเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีขวัญสูงจะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานเป็นอันดับแรก และเพื่อบำเหน็จรางวัลเป็นอันดับรองและผลงานเป็นสิ่งที่ตามมาภายหลัง¹³ ซึ่งสอดคล้องกับ Yoder ที่กล่าวว่า ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดียอมทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพขึ้นเพราะผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความพยายามที่จะร่วมมือกันต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้¹⁴

Davis กล่าวว่า ขวัญ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องจากความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ได้มาซึ่งความต้องการหรือมีสิ่งที่ต้องการ คนที่มีความพึงพอใจน้อย ได้แก่ คนที่ต้องการอะไรมา ๆ แต่ได้สิ่งนั้นน้อย และคนที่มีความพึงพอใจมากได้แก่ คนที่ต้องการอะไรมา ๆ แล้วได้สิ่งนั้นมามาก ๆ ด้วย¹⁵ ขงจื๊อ สันติวงศ์ กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดก็คือ การจูงใจ หน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมากบุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากทำงาน ทดมความสามารถเพื่องานและหน่วยงาน¹⁶

McKean และ Mills (อ้างจาก มนูญ เอี่ยมวิสัย), ให้ความเห็นว่า

การบริหารที่ดีนั้นควรให้ทั้งงานและน้ำใจ ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุดประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานของตนแล้วเขาจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความกระตือรือร้น และขยันหมั่นเพียร ขวัญในการปฏิบัติงานของเขาก็จะ

เอกสารนี้ได้รับสำเนาอย่างไว้ก็ดีขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์สามารถที่จะ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรับปรุงได้ โดยทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการสอน
พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน การสังคมในหมู่คณะครูดี มีความเสียสละ
และความรับผิดชอบร่วมกันในโปรแกรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และ
มีความผูกพันอยู่กับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน¹⁷

จากข้อคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลต่าง ๆ ดัง
กล่าว สรุปได้ว่าขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติ
งานในองค์การมีขวัญดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจที่จะเสียสละเพื่อองค์กร
ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น
อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้
บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีขวัญในการปฏิบัติงานดีไว้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้บังคับ
บัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้นำเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจ
อันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัว
หน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและ
ความสำคัญขององค์กรอย่างมาก

2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อหน้าที่การงาน เพราะใน
การปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ปฏิบัติงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลงานดีกว่า
งานที่ต้องปฏิบัติด้วยความจำใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานในองค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าสมาชิกขององค์กรมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้วย่อมที่จะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. การบำเหน็จรางวัลการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็งมีความมั่นใจและมีกำลังขวัญดี

5. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรถูกหลักลักษณะ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากบุคคลผู้นั้นเองหรือจากเหตุอื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ ปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพกาย และสุขภาพจิตจะมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้วก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้อย่างเต็มที่^{1๑}

นพดล ลัมสุรัตน์ ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่มหรือขวัญของสมาชิกในองค์กรว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้คือ

สมาชิก จำนวนสมาชิกไม่มากเกินไป และยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม

2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ อำนาจของตนและความรู้สึกมั่นคงในงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงาน อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 สวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้คล่องตัวสะดวกและปลอดภัย

3.3 เนื้อหาของงาน หมายถึง เขตงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่าของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ อำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น

3.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง ความรู้ความชำนาญ ตลอดจนการได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่ได้จากความก้าวหน้าจะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม

3.5 สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพที่ดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนั้นยังรวมถึง การลดเสียงอึกทึกกำจัดกลิ่นรบกวน และความไม่เป็นระเบียบความสกปรกในที่ทำงานด้วย

4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงานการให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและการได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การติดต่อที่สะดวก คล่องตัว จำนวนเพียงพอและละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการทราบความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนี้การสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกเดียวกันและความสามัคคีต่อกันอีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเสนอความคิดใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจตลอดจนการมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์การ¹⁰

Nelson และ Thompson พบว่ามีองค์ประกอบ 17 อย่าง ที่มีผลต่ออิทธิพลต่อขวัญของครู สิ่งที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ เงินเดือน²⁰ ซึ่งสอดคล้องกับ Sergiovanni ที่ได้พบว่าเงินเดือนดี งานที่ให้ผลประโยชน์มาตรฐานของกลุ่มชนใกล้เคียงกันสัมพันธ์ภาพที่ดีในกลุ่มและสถานะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเหล่านี้ เป็นส่วนสำคัญยิ่งสำหรับอาชีพครู²¹

Rempel และ Bently ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญของครูพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมี 8 ประการคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่
2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับหมู่คณะ
3. เงินเดือนของครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความพึงพอใจในการทำงานสอนของครู
5. ภาวะความรับผิดชอบของครู
6. ศักดิ์ศรีหรือฐานะของครู
7. ความสะดวกสบายในการทำงานของครู
8. ความสัมพันธ์ของครูกับชุมชน²²

Leiman พบว่า การที่อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารหรือการตัดสินใจของมหาวิทยาลัยจะเป็นผลโดยตรงต่อขวัญ คือ

1. อาจารย์ที่มีส่วนร่วมในการบริหารจะมีขวัญดีกว่าอาจารย์ที่ไม่มีส่วนร่วม
2. อาจารย์ที่มีส่วนร่วมในการบริหารมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารด้วยกัน
3. อาจารย์ที่มีส่วนร่วมในการบริหารได้รับการยกย่องนับถือ
4. อาจารย์หญิงที่มีส่วนร่วมในการบริหารจะมีขวัญดีกว่าอาจารย์ชายที่มีส่วนร่วมในการบริหาร²³

Anderson และ Van Dyke พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือความคิดเห็นพ้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย การใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์และความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้บริหาร การมีความสัมพันธ์อันดีภายในคณะอาจารย์ความสัมพันธ์กับชุมชน สุขภาพทางกายและทางจิตใจ²⁴ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Napier ที่พบว่า ขวัญที่ดีของครูนั้นเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้คือนักบริหารเข้าใจในความเป็นเอกลักษณ์บุคคลของครู ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหาร การที่ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่จะมีผลประโยชน์ต่อครู มีอุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ได้ทำหน้าที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษาอบรมมา ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ การได้รับการอบรมเพิ่มเติม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน นโยบายการให้ลาอย่างเพียงพอ การจัดชั่วโมงสอนให้อย่างยุติธรรม และการได้รับเงินเดือนไม่น้อยหน้าอาชีพอื่นที่ได้รับการศึกษาอบรมมาเท่า ๆ กัน²⁵

Burkett พบว่า ข้าราชการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหาร ในโรงเรียนที่ให้เสรีภาพมากเท่าไรขวัญของครูก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น²⁶ และ Watson ได้กล่าวว่า ผู้บริหารคือกุญแจสำคัญในการสร้างหรือบั่นทอนขวัญในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นในการทำงานของครูตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน²⁷

Sucher พบว่า องค์ประกอบทางครอบครัวมีความสำคัญต่อขวัญจากการวิจัยเขาพบว่า ครูที่มาจากครอบครัวชั้นสูงหรือปานกลางมีขวัญดีกว่าครูที่มาจากครอบครัวระดับต่ำ ครูที่มีขวัญดีผู้ปกครองชอบและพึงพอใจในการเป็นครู นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ จากสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูคือ

1. ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานและได้รับการยกย่อง
2. ความรู้สึกว่าการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน
3. ความรู้สึกว่าการกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกได้ทำประโยชน์ต่อสังคม
4. ความรู้สึกว่ามีสมาชิกทั้งหมดได้รับความเป็นธรรมในฐานะผู้ให้และผู้รับ
5. ความรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในงาน
6. มีความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในหน้าที่ของแต่ละบุคคลและความรับผิดชอบส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในส่วนรวมและกลุ่ม
7. ผู้บริหารได้มอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบงานอย่าง

ชัดเจนทั้งในส่วนรวมและส่วนย่อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. มีความมั่นใจในข้อตกลงของผู้บริหารเกี่ยวกับสวัสดิการ
รายได้การเพิ่มวิทยฐานะและความปลอดภัย

9. มีส่วนร่วมในการจัดโครงการของกลุ่ม

10. มีความรู้สึกว่าคุณบริหารแสดงบทบาทเป็นสมาชิกในกลุ่ม^{๓๐}

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญอีกด้านหนึ่งคือเฟส Brinkman พบว่า
ครูหญิงโดยทั่วไปมีขวัญดีกว่าครูชาย ครูซึ่งสอนนานที่สุดในโรงเรียนมีระดับขวัญ
ที่ต่ำที่สุดและได้ตั้งข้อสังเกตว่า ครูที่มีประสบการณ์มาจากโรงเรียนประถมก่อน
ที่จะมาสอนโรงเรียนมัธยมมีขวัญดีกว่าครูที่ไม่มีประสบการณ์^{๓๑} Gubser พบว่า
ขวัญของครูขึ้นอยู่กับเฟส ประสบการณ์ในการสอน ความเชื่อมั่นในตนเอง
ความมีใจหนักแน่น^{๓๒} Frank ยืนยันว่าขวัญของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับวัย
ของอาจารย์เช่นเดียวกัน^{๓๓}

จากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานได้แก่ ประสบการณ์
เฟส สุขภาพ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย
ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่หน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โอกาสที่
จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับชุมชน การได้รับการยอมรับนับถือจาก
สังคมภายนอก และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

2.1.4 การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

การที่จะทราบว่าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการทำงานดีหรือไม่นั้น สมพงษ์
เกษมสิน ได้เสนอแนวการตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ คือ

1. ระดับความสม่ำเสมอของงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบ

ชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็วหรือลดลงแล้วไม่

ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึง ความบกพร่องของการทำงานซึ่งอาจจะเนื่องมาจากกำลังขวัญของผู้ ปฏิบัติงานก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงเป็นพิเศษ แต่ระดับ ผลผลิตตกลงไป จึงน่าจะฝ่ายบริหารงานจะได้สำรวจตรวจสอบดูว่า การลดลงของผลผลิตนั้น เนื่องมาจากขวัญของคนงานหรือของเจ้า หน้าที่ต่ำไปหรือไม่ การตรวจสอบระดับผลผลิตจะเป็นทางหนึ่งที่จะ ช่วยให้การมาถึงสภาพของขวัญในการทำงานได้

2. การขาดงาน หรือความเฉื่อยชาหรือการลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์กร ซึ่งย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงาน หรือลางานด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ เพราะเหตุผลในการลาหรือพฤติการณ์ในการลาอาจชี้ให้เห็นสภาพ อันแท้จริงของขวัญของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีอะไรกระทบ กระเทือนอะไรบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกัน จะต้องมีส่วน เหตุ ทำให้สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้รับความกระทบกระเทือน จึง ทำให้ขาดความกระตือรือร้น สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็น ขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือขอโอนโยกย้ายงานแม้ว่าองค์กร จะได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้ หรือได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้าง ให้อย่างเป็นธรรม รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมการทำงานไว้อย่างดีถ้า ยังมีผู้ปฏิบัติงานลาออก หรือโยกย้ายงานมาก ๆ จะเป็นเครื่องชี้ให้ เห็นขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีบางอย่างเกิดความผิดปกติขึ้นมาแล้ว เพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญทั้งหลายไม่มีอะไรบกพร่อง ก็เป็นที่น่าสัง เกต และน่าจะเป็นสิ่งที่ต้องนำมาวิเคราะห์ว่าอะไรคือเหตุให้ขวัญ

เสื่อมไป และจะหาทางแก้ไขปรับปรุงขวัญอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานหรือพวกบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษการทำงานของคนในองค์การ หากมีบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่ามีความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จะมีขึ้นหากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามปกติ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้ากัน ดังนั้นคำร้องทุกข์ หรือบัตรสนเท่ห์ จึงเป็นเครื่องชี้สภาพปัญหาในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีอย่างหนึ่ง

5. การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น สัปดาห์หรือหกเดือนต่อครั้งนับเป็นวิธีการที่ดีในการตรวจสอบสภาพปัญหาการทำงานโดยทั่วไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถามแม้ว่าวิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตาม

6. การสัมภาษณ์การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา แปลความได้ชัดกว่า แบบสอบถามแม้จะเป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมาก แต่ถ้าผู้ถามมีความสามารถในการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ววิธีนี้นับว่าให้ผลประโยชน์คุ้มค่า^๖

วัฒนา สุตรสุวรรณ ได้ให้แนวทางในการพิจารณาลักษณะปัญหาของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรดังนี้

1. ลักษณะที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญดี สังเกตได้

จากบรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใส ร่าเริง งานดำเนินไปด้วยความ

ถูกต้อง เชื่อถือได้ ผู้ปฏิบัติงานสนใจหรือสนุกเพลิดเพลินกับงาน ให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินรับด่วน แม้จะมีเหตุผลปกติบางอย่างเกิดขึ้นสมาชิกในหน่วยงานก็ยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขอยู่เช่นเคย

2. ลักษณะที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญไม่ดีสังเกตได้จากการลาออกจากงาน หรือการแยกย้ายไปอยู่ที่อื่นด้วยความสมัครใจมีเพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การลาการขาดงานเพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ โดยเฉพาะในขณะที่มีปริมาณงานที่จะต้องทำอย่างรีบด่วน เกิดความผิดพลาดบกพร่องในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ สมาชิกในหน่วยงานขาดความสามัคคี มีการทะเลาะวิวาทเกิดขึ้นบ่อย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น ขาดความเป็นกันเอง ผู้ปฏิบัติงานเดินไปมา คูล้ายกับว่าทำงานอยู่ตลอดเวลาแต่ผลงานไม่ก้าวหน้า^๖

ธงชัย สันติวงศ์ ชี้ให้เห็นว่าระดับขวัญสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง ความคิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการงานหรือเป็นเจ้าของร่วมกันกับคนอื่น ๆ เป็นความรู้สึกที่มั่นคงและพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมให้ตรงเป้าหมายร่วมกัน

2. การแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมที่กระทำเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น พฤติกรรมมุ่งงาน มุ่งการบันเทิง มุ่งงานสังคมและมุ่งพิทักษ์กลุ่ม เป็นต้น

3. การเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หมายถึง พฤติกรรมของ การเชื่อมการรับรู้ทางคุณค่าของทุกคน การยอมรับนับถือจากกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4. การตั้งเป้าหมายที่สูงส่ง หมายถึง การที่กลุ่มแสดงพฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานยอมรับว่ารางวัลและผลตอบแทน ควรได้มาจากความพยายามของกลุ่ม ยิ่งพยายามมากก็ควรจะได้รับสิ่งตอบแทนมาก³⁴

จากการศึกษาแนวความคิดของบุคคลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงาน สามารถพิจารณาได้จากความสม่ำเสมอในการปฏิบัติและผลงานที่ปฏิบัติ ความกระตือรือร้นในการทำงาน อาจทำได้โดยการให้ตอบแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญดีจะสังเกตได้จากบรรยากาศในหน่วยงานว่า เร่งแฉ่งมีไฟ มีความสามัคคีกลมเกลียวกันดีในระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่องานและมีความรับผิดชอบงานสูง มีผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

กล้า ทองขาว พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเรียงตามลำดับความสำคัญ 10 ลำดับ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน ปัจจัยทั้ง 10 ประการมีเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับความสำคัญที่ส่งผลต่อระดับขวัญปานกลาง ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนประถมและมัธยมสาธิตประสานมิตรอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชนส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนประถมและมัธยมสาธิตประสานมิตรและอาจารย์โรงเรียนสาธิตปทุมวันในระดับต่ำ ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญตามระดับชั้นของโรงเรียน ตำแหน่งผู้บริหาร การสอน วุฒิ และประสบการณ์การสอนพบว่าไม่แตกต่างกัน³⁵ สอดคล้องกับ Avakian และ Jamann ที่พบว่า องค์ประกอบในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้แก่สภาพของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้มีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของสถาบัน เงินเดือนหรือค่าจ้างและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน³⁶

ส่วนผลการวิจัยของ Morris พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญในการทำงานของอาจารย์คือการทำงานที่ทำให้เกิดความก้าวหน้า การได้รับและไม่ได้รับแรงจูงใจภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน³⁷

Lathorp พบว่า ขวัญของครูและการขาดงานของครูไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการวิเคราะห์ขั้นต่อมาพบว่า ความสามัคคีในหมู่ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ครูที่ขาดงานน้อยมีขวัญสูงกว่าครูที่ขาดงานมาก ในกลุ่มครูผู้ขาดงานด้วยกันครูหญิงมีขวัญสูงกว่าครูชาย ครูที่สอนระดับประถมศึกษามีขวัญสูงกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ครูที่มีอายุมากมีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย³⁸

ประธาน จันทรเจริญ พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนในวิทยาลัยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพียงอย่างเดียว อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคจะมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง และสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในระดับปานกลาง^{๓๐}

ประทีป เล้ารัตนอารีย์ พบว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรระดับขวัญโดยส่วนรวมของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางโดยมีองค์ประกอบด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับหนึ่ง และความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในอันดับสุดท้าย อาจารย์ที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญสูงสุด รองลงมาคือ อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยและต่ำสุดคืออาจารย์ที่มีอายุราชการปานกลาง อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีระดับขวัญสูงสุด รองลงมาคือวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและต่ำสุดคือวุฒิการศึกษาปริญญาโท กลุ่มอาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญสูงสุด รองลงมาคือผู้สอนมากกว่าหนึ่งระดับ ผู้ที่สอนระดับปริญญาโทและปริญญาเอกและผู้สอนระดับปริญญาตรีมีระดับขวัญต่ำที่สุด^{๔๐}

Bergeth พบว่า ครูในโรงเรียนระดับอำเภอใน North Dakota ประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีเงินเดือนต่ำมีขวัญสูงกว่าครูที่มีเงินเดือนสูงในด้านความพึงพอใจในการสอน ครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราสูงมีขวัญสูงกว่าครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราต่ำ ครูที่มีอายุต่างกันขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ครูหญิงมีขวัญดีกว่าครูชายในด้านความสามัคคีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน การให้บริการทางการศึกษาแก่ชุมชน และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีขวัญสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กในด้านความพึงพอใจในการสอน สภาพภาพในสังคมและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน^{๔๑}

Findley พบว่า ประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างกันไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมแตกต่างกัน แต่องค์ประกอบของอายุ ระดับรายได้ สภาพภาพการสมรสและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานกลับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนองค์ประกอบของสัญญาการจ้าง นโยบาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานของสถาบันและการนิเทศงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์⁴² สอดคล้องกับ Rada ที่พบว่า ประสพการณ์ในการสอน และระยะเวลาที่ทำการสอนในสถาบันไม่เป็นองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญในความพึงพอใจของอาจารย์ แต่ตำแหน่งในหน้าที่การงานการนิเทศงาน สัญญาการจ้างงานและประสพการณ์ในการสอนกลับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญ⁴³

วิชัย ดิสสระและคณะ พบว่า ขบวนการในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบที่ทำให้ขบวนการในการทำงานไม่ดีคือพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมที่ได้รับ งานด้านบริการ และธุรการและพฤติกรรมของนิสิตซึ่งอาจารย์ตอบว่าไม่อยู่ในขั้นที่น่าพึงพอใจ⁴⁴ เช่นเดียวกับ จุฬารัตน์ เตชะเพ็ญเลิศ พบว่าอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมที่เปิดใหม่ ส่วนใหญ่ไม่มีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นในความสำเร็จรวมทั้งความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาทำให้กำลังขวัญไม่ดี⁴⁵

Clements พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสในความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงานและเรื่องทั่วไป ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้าจูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้าจูงกับความพึงพอใจงานมีสูงกว่าปัจจัยจูงใจในด้านค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจเรื่องโอกาสความก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงไม่พึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁴⁶ สำหรับ Ageel ซึ่งใช้ทฤษฎีของ Herzberg เป็นแนวทางในการวิจัยผลการวิจัย พบว่า เป็นไป

ในทางตรงกันข้ามกับทฤษฎีของ Herzberg คือ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย

Umm AlQura ในเมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย มีความพึงพอใจใน
ปัจจัยค่าจ้างแต่ไม่มีความพึงพอใจในปัจจัยอื่นๆ⁴⁷ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บังคับ
บัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศและสภาพการทำงาน
ความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการและเงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในงาน โอกาสที่
จะได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ โอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและ
ความสำเร็จในงาน พฤติกรรมของนิสิต การให้บริการด้านการศึกษากับชุมชน
และการได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากชุมชน สถานภาพและการได้รับ
การยอมรับจากสังคม การได้รับและไม่ได้รับแรงจูงใจจากภายในและภายนอก

สรุป จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของ
ผู้ปฏิบัติงานทำให้ทราบว่า การที่จะได้มาซึ่งประสิทธิภาพของคนและประสิทธิภาพ
ของงาน หรือการที่จะพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้นนั้นจะต้องอาศัยขวัญในการปฏิบัติ
งานของบุคลากรเป็นเบื้องต้น องค์การใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีการปฏิบัติงานก็จะมี
ประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจเสียสละเพื่อ
องค์การ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของบุคคลในหน่วยงาน
แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของหน่วยงานและสภาพการณ์ ที่ปรากฏทั่วไปได้แก่
เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับขั้นเงินเดือน โดยมีองค์ประกอบ
เกี่ยวกับความพึงพอใจหลายประการ

เชิงอรรถ

¹ วิทยุ สาร, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2516), หน้า 192.

² จัตรชัย อรณันท์, หลักการบริหารโรงเรียน (แผนกเอกสาร การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิชฌโลก, 2524), หน้า 177.
(อัดสำเนา)

³ John R.P., Jr. French, "The Disruption and Cohetion of Groups," Journal of Abnormal and Social Psychology 63 (July, 1941) : 376.

⁴ Robert J. Coughlin, "Dimension of Teacher Morale," American Educational Research Journal 7 : (March, 1970) : 0211.

⁵ Edlwin B. Flippo, Principles of Personnel Administration (New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1967), pp. 416-419.

⁶ พันัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524), หน้า 112.

⁷Filise A. Nigro, Public Personnel Administration
(New York : Holt Rinehart & Winston Inc., 1963), p. 38.

⁸สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร :
ไทวันนาพาณิช, 2523), หน้า 241.

⁹อดิศักดิ์ แชนดอน, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาใน
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 31.

¹⁰สมาน รังสิโยภุชณ์, หลักการบริหารเบื้องต้น (กรุงเทพ
มหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2523), หน้า 39.

¹¹อุทัย หิรัญโต, ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร (กรุงเทพ
มหานคร : โอเคียนส์, 2520), หน้า 181-182.

¹²มุสดี สัตยมานะ, การบริหารรัฐกิจ (กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มงคลการพิมพ์, 2520), หน้า 100.

¹³Michael J. Jucius, Personnel Management
(Hamewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1971),
p. 288.

¹⁴Dale Yoder, "Personnel Principle and Policies," Modern Manpower Management 2nd. ed., (Ebglewood Cliffs : Orebtuce Hall, Inc., 1958), p. 6.

¹⁵Davis Keith, Human Relations at Work (New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1967), p. 60.

¹⁶ชงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 359.

¹⁷มนูญ เอี่ยมวิสัย, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 3.

¹⁸สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพ มหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 342-343.

¹⁹นพดล ลิ้มสุรัตน์, "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ," บิสสิเนสวิค ฉบับที่ 17 (7 กันยายน 2526) : 19-20.

²⁰Robert H. Nelson, and Michael L. Thompson, "Why Teacher Quiet," The Chearing House (April, 1963) : 37-46.

²¹Thomas J. Sergiovanni, "New Evidence on Teacher Morale : Proposal for Staff Differentation," The North Central Association Quarterly," 42 (Winter, 1968) : 259-266.

²²มัลลวีร์ ห่อสกุลกล, "ขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดโรงเรียนรัฐบาลกรมสามัญศึกษากกรุงเทพมหานคร," (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520), หน้า 8.

²³Harold I. Leiman, "A Study of Teacher Attitudes and Morale Related of Participation in Administration," (Unpublished Ph.D. Dissertation, New York University, 1961), p. 15.

²⁴Lester W. Anderson, and Laures A. Van Dyke, School Administration (Boston : Houghton Mifflin Co., 1963), pp. 333-346.

²⁵Thomas Gayle Napier, "Teacher Moral," (Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Nebraska Teacher College, 1966), p. 1228.

²⁶Clifford A. Burkeet, "The Relationship Between Teacher Morals & Democratic School Administration," (Unpublished Ed.D. Dissertation, University of Pittsburgh, 1965), p. 45.

²⁷Hayt F. Watson, "Positive Teacher Morale : Principal's Responsibility," NASSP Bulletin 60 (April, 1976) : 4-7.

²⁸John N. Sucher, "A Study of Morale in Education Incomplete Sentences," The Journal of Educational Research 56. 1962, pp. 75-81.

²⁹M.J. Brinkman, "Factors Related to Teacher Morale in three Junior High School," (Unpublished Doctoral Dissertation, Wayne State University, 1966), p. 76.

³⁰M.M. Gubser, "Authoritarianism among Teacher and School Principals and Its Possible Relationship to Faculty Morale," The journal of Educational Reserch 63 (September, 1969) : 36-38.

³¹Thomas Frank, "A Study of Teacher Morale as Related to Selected Personal and Professional Factors," (Unpublished Ed. Dissertation, Indiana University, 1963), p. 72.

³²สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพาณิชย์, 2523), หน้า 243.

³³วัฒนา สุตสุวรรณ, ผู้บังคับบัญชา (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์พระนคร, 2519), หน้า 239-242.

³⁴ชงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพาณิชย์, 2523), หน้า 359.

³⁵กล้า ทองขาว, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523), หน้า 94.

³⁶Naney A. Avakian, "An Analysis of Factors Relation to the Job Satisfaction and Dissatisfaction of Faculty Member in Institutions of Higher Education," Dissertation Abstracts International 32 (October, 1971) :1765A-1766A.

³⁷ John V. Morris, "Factors Influencing Job Satisfaction Dissatisfaction Among Faculty in Selected Private Liberal Arts College," Dissertation Abstracts International 33 (January, 1979) : 3211A.

³⁸ Robert Frederick Lathorp, "A Study of Relationship between Teacher Absence Behavior and Morale," Dissertation Abstracts International 40 (7) (November, 1979) : 2391A.

³⁹ ประธาน จันทระเจริญ, "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู," (ปริญญานิพนธ์ครูศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 77.

⁴⁰ ประทีป เล้ารัตนอารีย์, "ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร," (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2524), หน้า 48-49.

⁴¹ Robert L. Bergeth, "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota," Dissertation Abstracts International 31 (12) (June, 1971) : 6293A.

⁴²Benjamin F. Findley, "The Relationship Among Selected Personal Variables and Job Satisfaction of College Bussiness Teacher in Colorado," Dissertation Abstracts International 36 (January, 1976) : 4205A.

⁴³Alexander Rada, "A Study of Factors Influencing Job Satisfaction of Community College Teacher," Dissertation Abstracts International 36 (December, 1975) : 3455A.

⁴⁴วิชัย ดิสสระ และคณะ, "ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," (ปฏิญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2519), หน้า 48.

⁴⁵จุฬารัตน์ เตชะเพ็ญเลิศ, "การศึกษากำลังขวัญและการเสริมกำลังขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมที่เปิดใหม่ของกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2525), หน้า 73.

⁴⁶Evelyn Clements, "A Study of Relationship between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction Among student Personnel Workers in Community Colleges," Dissertation Abstracts International

เอกสารนี้ขึ้นจากการที่ (8) (February, 1983) : 2527A. เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁴⁷Hamza Abdullah Ageel, "Job Satisfaction of Staff Member of Umm AL-Qura University in Makkah, Saudi Arabia," Dissertation Abstracts International 43 (9). (June, 1971) : 2836A.



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ เป็นการศึกษาวิจัยของอาจารย์ในสถานศึกษาทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ รวมทั้งความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์จากสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้จำนวน 6 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยจัดแบ่งกลุ่มอาจารย์ประจำซึ่งทำหน้าที่ด้านการสอนและหน้าที่อื่น ๆ ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

กลุ่มภาคได้ออกตามประเภทวิชา แล้วสุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนในการสุ่มดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้สูตรของ Cochran¹ เมื่อกำหนดให้ความเชื่อมั่นในการสุ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ 99 และความคลาดเคลื่อนในการสุ่มไม่มากกว่าร้อยละ 5 นั่นคือ

$$n_p = \frac{NZ^2 p (1-p)}{NE^2 + Z^2 (1-p)}$$

ในเมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 Z = ค่าระดับความเชื่อมั่น (คือ 2.576)
 P = สัดส่วนการตอบ "เห็นด้วย" (กำหนดให้ = 0.50)
 E = ขนาดความคลาดเคลื่อน (คือ 0.05)

จากการคำนวณปรากฏว่าได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม 246 คน แต่เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถรวบรวมได้ทั้งหมดคือ 300 คนในการวิจัยครั้งนี้

ขั้นที่ 2 จัดแบ่งอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ จำนวน 390 คน ออกตามประเภทวิชาที่ทำการสอนเป็น 4 ประเภทคือ 1) ประเภทวิชาพื้นฐาน 2) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ 3) ประเภทวิชาคหกรรม และ 4) ประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม

ขั้นที่ 3 ในแต่ละประเภทวิชาแบ่งออกเป็นหมวดวิชาหรือสาขาวิชา

ดังนี้

ประเภทวิชาพื้นฐาน แบ่งเป็น หมวดวิชาสามัญ หมวดวิชาสัมพันธ์
หมวดวิชาพื้นฐาน

ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ แบ่งเป็น สาขาวิชาบัญชี สาขาวิชาเลข
การ สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และสาขาวิชาธุรกิจโรงแรม

ประเภทวิชาคหกรรม แบ่งเป็น สาขาวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย
สาขาวิชาอาหารและโภชนาการและสาขาวิชาคหกรรมทั่วไป

ประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม แบ่งเป็น สาขาวิชาศิลปหัตถกรรม ส
าวิชาศิลปประยุกต์ สาขาวิชาจิตรศิลป์ และสาขาวิชาการถ่ายภาพ

ขั้นที่ 4 สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแยกประเภท (stratified
random sampling) โดยพยายามให้ได้ตัวอย่างจากแต่ละสถานศึกษา และ
แต่ละประเภทวิชาตามสัดส่วนหรือใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในขั้นที่ 1

จำนวนประชากรและผลการสุ่มตัวอย่างปรากฏในตารางที่ 2 และ
3 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2

แสดงจำนวน ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา

สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

สถาน ศึกษา	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง				
	พ น ฐาน	บ ริ หาร	ค ห กรร ม	ค ิล ป	ร วม	พ น ฐาน	บ ริ หาร	ค ห กรร ม	ค ิล ป	ร วม
-วอศ. สุราษฎร์	17	21	19	4	61	15	17	16	3	51
-วอศ. นครศรีฯ	17	29	36	-	82	15	21	26	-	62
-วศป. นครศรีฯ	12	-	-	28	40	9	-	-	18	27
-วอศ. สงขลา	22	19	34	5	80	17	15	24	4	60
-วอศ. ปัตตานี	13	21	18	5	57	12	18	15	5	50
-วอศ. ภูเก็ต	21	27	19	3	70	15	19	14	2	50
รวม	102	117	126	45	390	83	90	95	32	300

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3

แสดงจำนวน กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

กลุ่มภาคใต้ จำแนกตามหมวดวิชาและสาขาวิชา

ประเภท วิชา	หมวด สาขา วิชา	สถานศึกษา						
		วอศ. สุราษฎร์	วอศ. นครศรีฯ	วศป. นครศรีฯ	วอศ. สงขลา	วอศ. ปัตตานี	วอศ. ภูเก็ต	รวม
พื้นฐาน	สามัญ	6	7	4	9	6	7	39
	สัมพันธ์	7	6	4	7	5	7	36
	พื้นฐาน	2	2	1	1	1	1	8
บริหาร ธุรกิจ	บัญชี	6	8	-	5	6	6	31
	เลข	5	5	-	5	6	5	26
	การตลาด	5	6	-	4	6	5	26
	คอมฯ	-	2	-	1	-	1	4
	โรงแรม	1	-	-	-	-	2	3
คหกรรม	ผ้า	5	10	-	7	5	4	31
	อาหาร	5	11	-	9	5	7	37
	คหกรรม	6	5	-	8	5	3	27

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประเภท วิชา	หมวด สาขา วิชา	สถานศึกษา						
		วอศ. สุราษฎร์	วอศ. นครศรีฯ	วศป. นครศรีฯ	วอศ. สงขลา	วอศ. ปัตตานี	วอศ. ภูเก็ต	รวม
พื้นฐาน	หัตถกรรม	—	—	5	—	—	—	5
	ประยุกต์	3	—	5	4	5	2	19
	วิจิตรศิลป์	—	—	7	—	—	—	7
	ถ่ายภาพ	—	—	1	—	—	—	1
รวม		51	62	27	60	50	50	300

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจะบอกให้ทราบถึงตัวแปรต่าง ๆ คือ

1. เพศ
2. วุฒิทางการศึกษา
3. อายุราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ประเภทวิชาที่สอน

6. สถานศึกษาที่สังกัด

ตอนที่ 2. เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับขวัญของอาจารย์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert scale ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 67 ข้อแยกเนื้อหาที่ถามออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน 13 ข้อ
2. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ 5 ข้อ
3. ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย 7 ข้อ
4. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา 12 ข้อ
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน 11 ข้อ
6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า 6 ข้อ
7. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ 6 ข้อ
8. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม 7 ข้อ

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การตอบและการให้ค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างแท้จริงโดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไปให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ผู้ตอบตัดสินใจเด็ดขาดลงไปได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยให้ค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
คะแนนเท่ากับ 3

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้น โดยทั่วไปให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้น โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1

3.4 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามวิธีของ Likert 'จากหนังสือคู่มือการทำวิจัยทางการศึกษาของ รวีวรรณ ชินะตระกูล² และหนังสือการวิจัยทางการศึกษาของ ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ³
3. ศึกษาแบบสอบถามวัดระดับขวัญจากงานวิจัยของ ประทีป เล้ารัตนารีย์ อำนวย อุตตระพยอม ยุทธศิลป์ พรหมทอง และ จุฑารัตน์ เตชะเพ็ชวลีศ แล้วสร้างแบบสอบถามขึ้น

3.5 การตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (expert) ตรวจสอบแก้ไขเพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity)⁴

จำนวน 5 ท่านเพื่อพิจารณาข้อคำถามให้มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ควรไว้สำหรับอ้างอิงในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อได้รับแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญครบทุกฉบับแล้วจึงนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง

3.6 การทดลองเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้เท่ากับ 0.96 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบค่าความเชื่อมั่นมีดังนี้ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน 0.81 ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ 0.68 ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย 0.77 ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา 0.93 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน 0.94 ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า 0.85 ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ 0.84 และความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม 0.84 ดังปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4

แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษา
สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

องค์ประกอบของขวัญ	จำนวนข้อ	ความเชื่อมั่น
1. ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน	13	0.81
2. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ	5	0.68
3. ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย	7	0.77
4. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา	12	0.93
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	11	0.94
6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า	6	0.85
7. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรม ที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ	6	0.84
8. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะ ทางสังคม	7	0.84
รวม	67	0.96

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตกรมอาชีวศึกษาเก็บข้อมูลในสถานศึกษา
สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากกรมอาชีวศึกษาแล้วผู้วิจัยก็ส่งไปยังผู้บริหารสถานศึกษาขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างแล้วรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับไปให้ผู้วิจัย สำหรับการส่งแบบสอบถามและรับคืน ผู้วิจัยดำเนินการ 2 วิธีคือ

1. ผู้วิจัยส่งและรับคืนด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาในจังหวัดนคร ศรีธรรมราช
2. ผู้วิจัยจัดส่งและรับคืนทางไปรษณีย์สำหรับสถานศึกษาที่อยู่ในจังหวัดอื่น

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปชื่อ SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. หาค่าความถี่ และค่าร้อยละในการวิเคราะห์สภาพภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน ประเภทวิชาที่สอน และสถานศึกษาที่สังกัด
2. หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อ และแต่ละด้านเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

สำหรับการแปลความหมายข้อมูลจากค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการตีความหมายข้อมูลดังต่อไปนี้

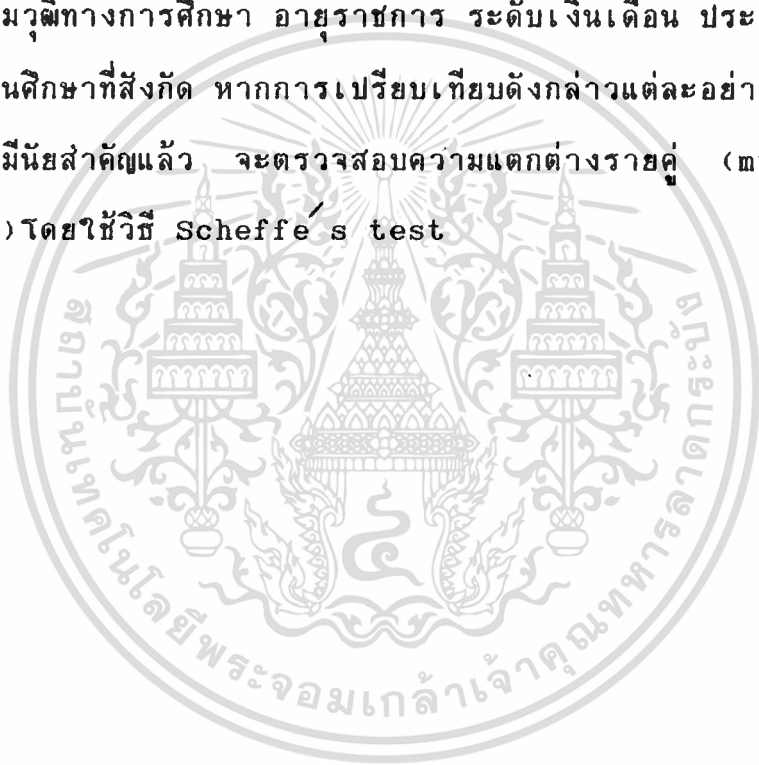
ระดับขวัญต่ำมาก	หมายถึง คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.49
ระดับขวัญต่ำ	หมายถึง คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 - 2.49
ระดับขวัญปานกลาง	หมายถึง คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 - 3.49

ระดับขวัญสูง	หมายถึง คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 - 4.49

ระดับขวัญสูงมาก หมายถึง คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 - 5.00

3. หาค่า t -test เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ จำแนกตามเพศ

4. หาค่า F -test เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน ประเภทวิชาที่สอน และสถานศึกษาที่สังกัด หากการเปรียบเทียบดังกล่าวแต่ละอย่างพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญแล้ว จะตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (multiple comparison) โดยใช้วิธี Scheffé's test



เชิงบรรณ

¹สุวัฒนา สุวรรณเชตนิคม, "การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง,"
วารสารวิธีวิทยาการวิจัย ปีที่ 1, ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2529) :
76-88.

²รวิวรรณ ชินะตระกูล, คู่มือการทำวิจัยทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2523), หน้า 44-45.

³ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, การวิจัยทางการศึกษา
(กรุงเทพมหานคร : บริษัทศึกษาพรจำกัด, 2528), หน้า 156-189.

⁴ไพศาล หวังพาณิชย์, วิธีการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : กอง
บริการการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531), หน้า
179-180.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอในบทนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับภูมิหลังของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ได้แก่ เพศ วุฒิทางการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน ประเภทวิชาที่สอนและสถานศึกษาที่สังกัด ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ซึ่งจำแนกออกเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและเชื่อมั่นในความสำเร็จและองค์ประกอบสุดท้ายคือความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้คือ คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับขวัญต่ำมาก 1.50-2.49 หมายถึง ระดับขวัญต่ำ 2.50-3.49 หมายถึงระดับขวัญปานกลาง 3.50-4.49 หมายถึงระดับขวัญสูง และ 4.50-5.00 หมายถึงระดับขวัญสูงมาก ส่วนตอนที่ 3 เป็นการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ จำแนกตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน ประเภทวิชาที่สอนและสถานศึกษาที่สังกัด มีรายละเอียดดังนี้

ผลจำกการศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ครั้งนี้ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน เป็นอาจารย์จากวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชร้อยละ 20.7 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาร้อยละ 20 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีร้อยละ 17 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

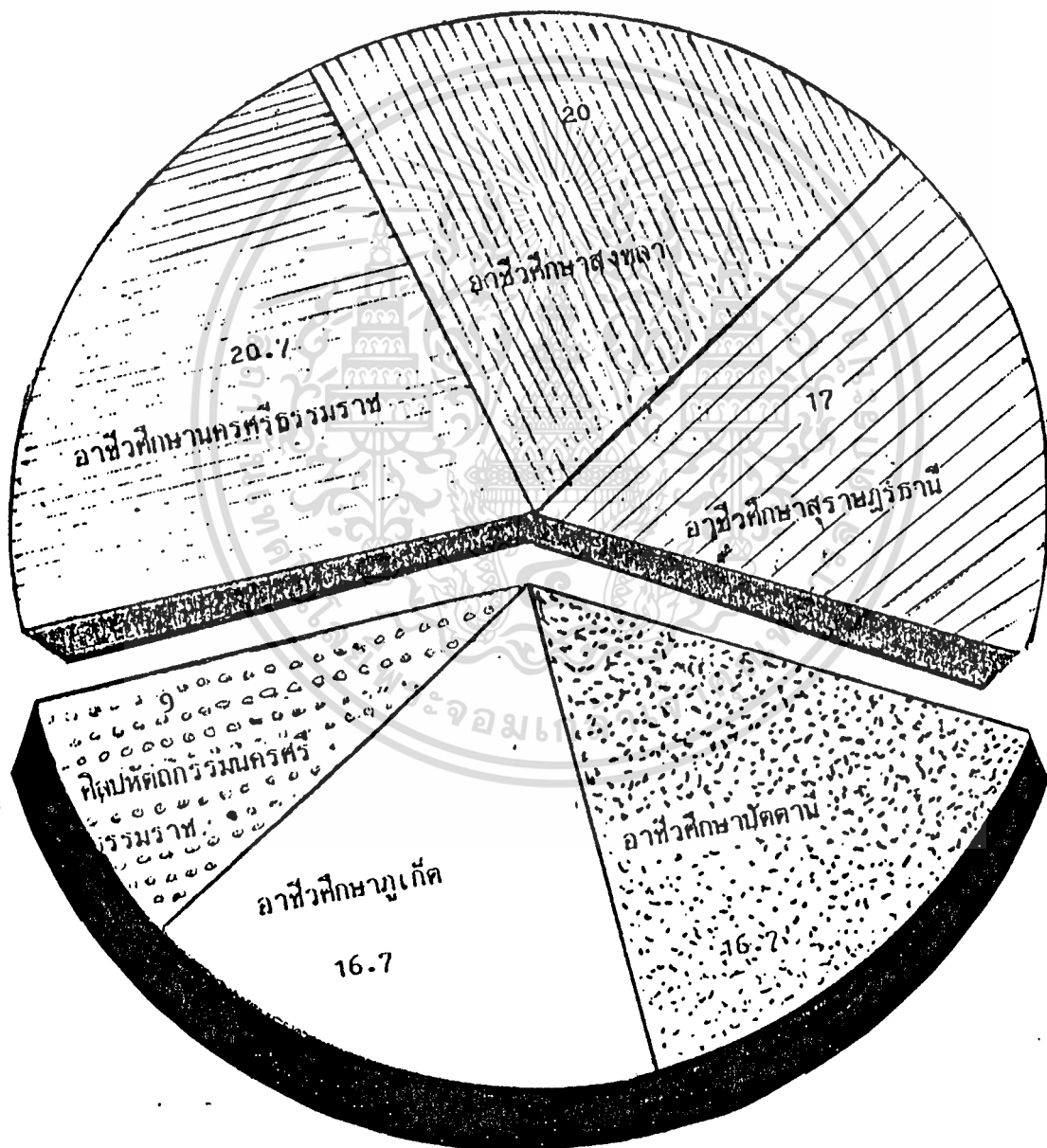
ศึกษาติดตามกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตเท่ากันคือร้อยละ 16.7 และวิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชน้อยที่สุดคือร้อยละ 9 ดังตารางที่ 5 และแผนภาพที่ 4

ตารางที่ 5

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี	51	17
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช	62	20.7
วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช	27	9
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา	60	20
วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี	50	16.7
วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต	50	16.7
รวม	300	100

แผนภาพที่ 4 แสดงร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ศึกษากลุ่มภาคใต้ ที่ใช้เป็นตัวอย่าง



ตอนที่ 1 ภูมิหลังของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้

จากการศึกษา พบว่า เป็นอาจารย์ชายร้อยละ 27.3 อาจารย์หญิง ร้อยละ 72.7 ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.3 รับราชการมาเป็นเวลามากกว่า 6-15 ปี รองลงมาร้อยละ 15.7 รับราชการเป็นเวลา 1-6 ปี ร้อยละ 10.3 รับราชการมามากกว่า 15-25 ปีและร้อยละ 7.3 รับราชการมามากกว่า 25 ปี ตามลำดับ อาจารย์มีเงินเดือนมากกว่า 7,800 บาทมีร้อยละ 29 มีเงินเดือน 6,601-7,800 บาทร้อยละ 27.3 มีเงินเดือน 5,601-6,600 บาทร้อยละ 26.3 และต่ำสุดคือ มีเงินเดือน 3,500-5,600 บาทร้อยละ 16.7 อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมกับประเภทวิชาบริหารธุรกิจมีร้อยละ 30 เท่ากัน สอนประเภทวิชาพื้นฐานร้อยละ 24.3 สอนประเภทวิชาศิลปหัตถกรรมร้อยละ 11.7 นอกนั้นสอนเกินกว่าหนึ่งประเภทวิชามีเพียงร้อยละ 3 ดังตารางที่ 6 และแผนภาพที่ 5,6,7,8 และ 9

ตารางที่ 6

แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับภูมิหลังของอาจารย์ในสถานศึกษา
สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	300	100
ชาย	82	27.3
หญิง	218	72.7

ตารางที่ 6 (ต่อ)

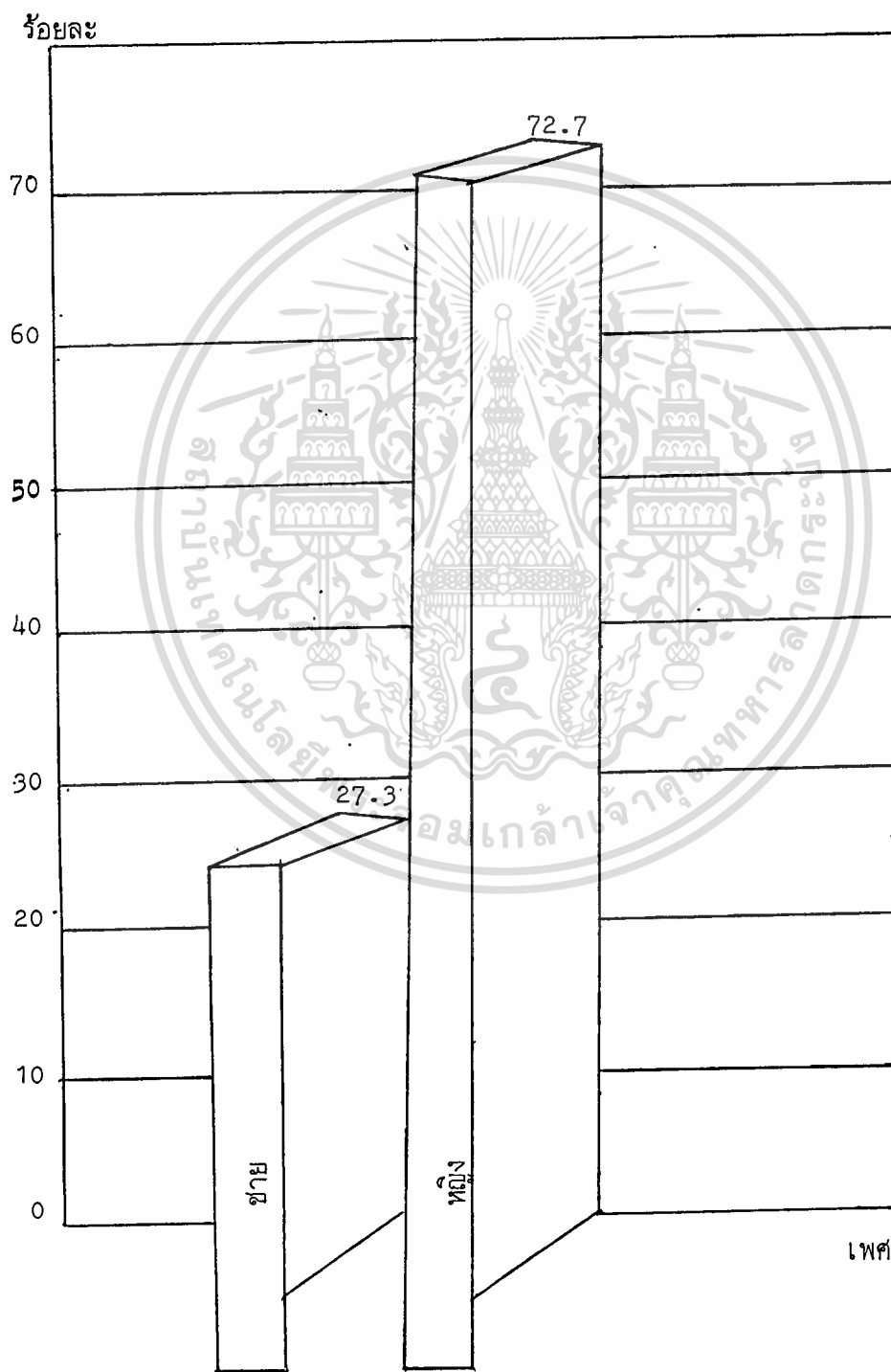
ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
2. <u>วุฒิการศึกษา</u>	300	100
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	4.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	270	90.0
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	17	5.7
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
อื่น ๆ	1	0.3
3. <u>อายุราชการ</u>	300	100
1 - 6 ปี	47	15.7
มากกว่า 6 - 15 ปี	199	66.3
มากกว่า 15 - 25 ปี	31	10.3
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	22	7.3
ไม่ตอบ	1	0.3
4. <u>ระดับเงินเดือน</u>	300	100
3,500 - 5,600 บาท	50	16.7
5,601 - 6,600 บาท	79	26.3
6,601 - 7,800 บาท	82	27.3
มากกว่า 7,800 บาท	87	29
ไม่ตอบ	2	0.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

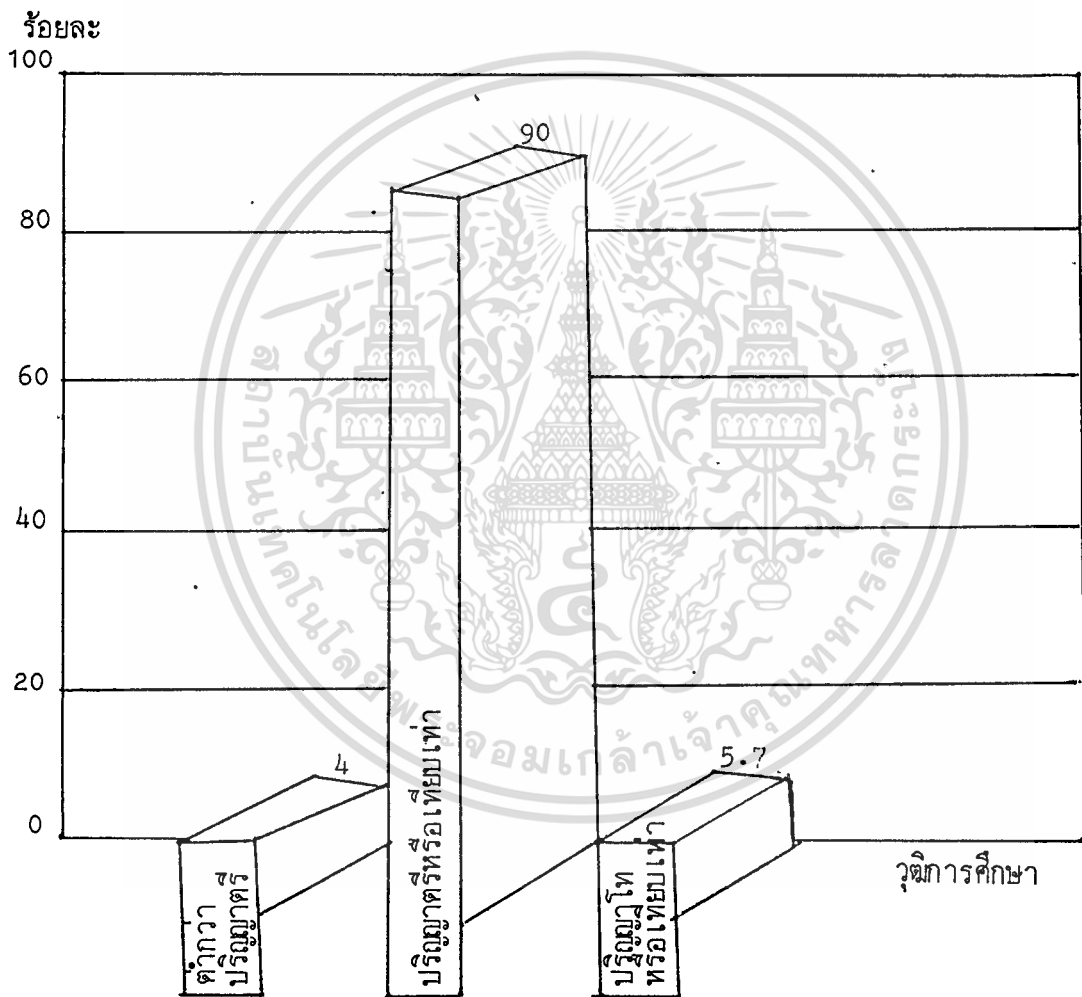
ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
5. <u>ประเภทวิชาที่สอน</u>	300	100
พื้นฐาน	73	24.3
บริหารธุรกิจ	90	30.0
คหกรรม	92	30.7
ศิลปหัตถกรรม	35	11.7
นอกเหนือจากที่กล่าวมา	10	3.3

แผนภาพที่ 5 แสดงร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้
จำแนกตามเพศ



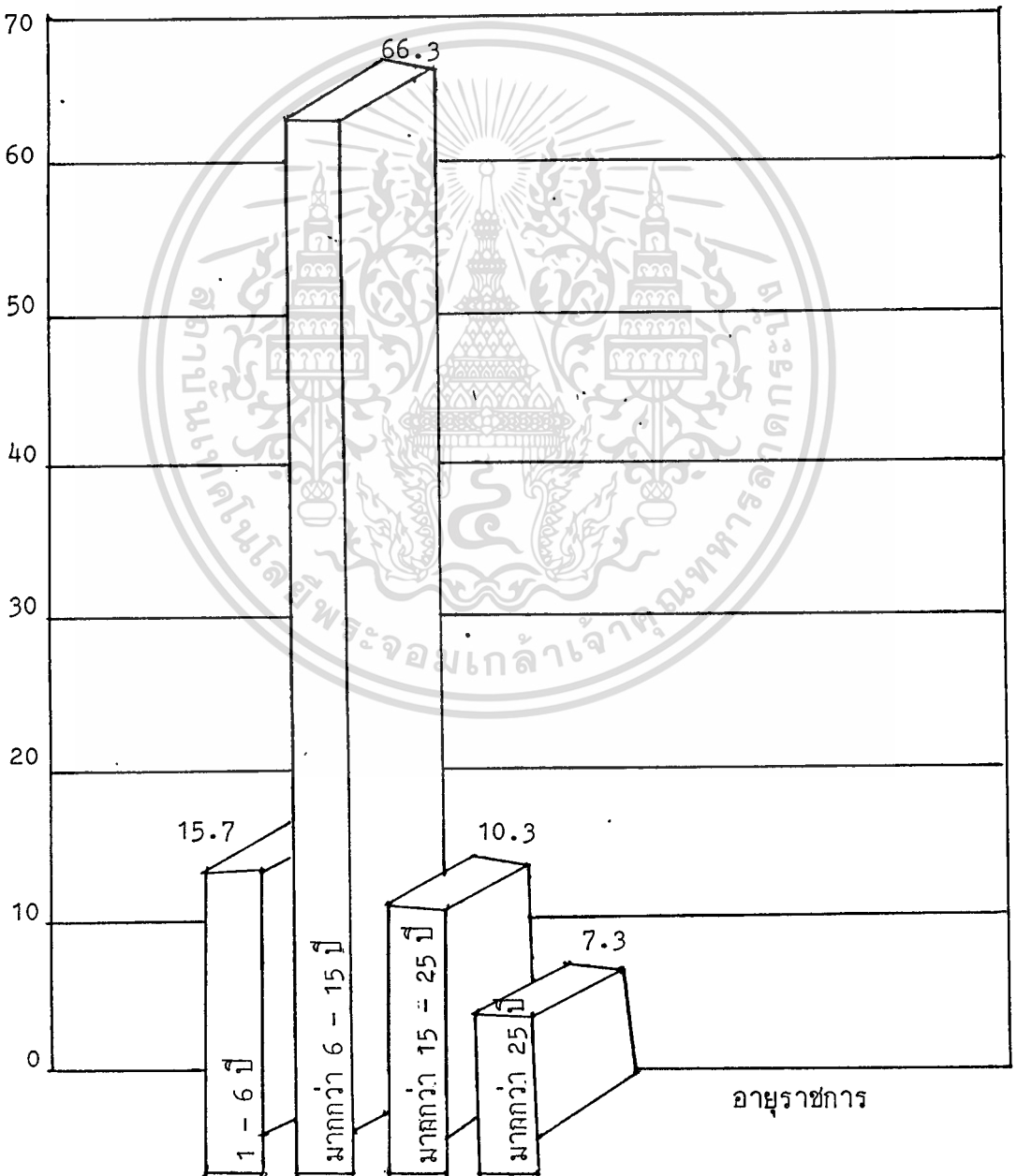
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภาพที่ 6 แสดงร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้
จำแนกตามวุฒิการศึกษา



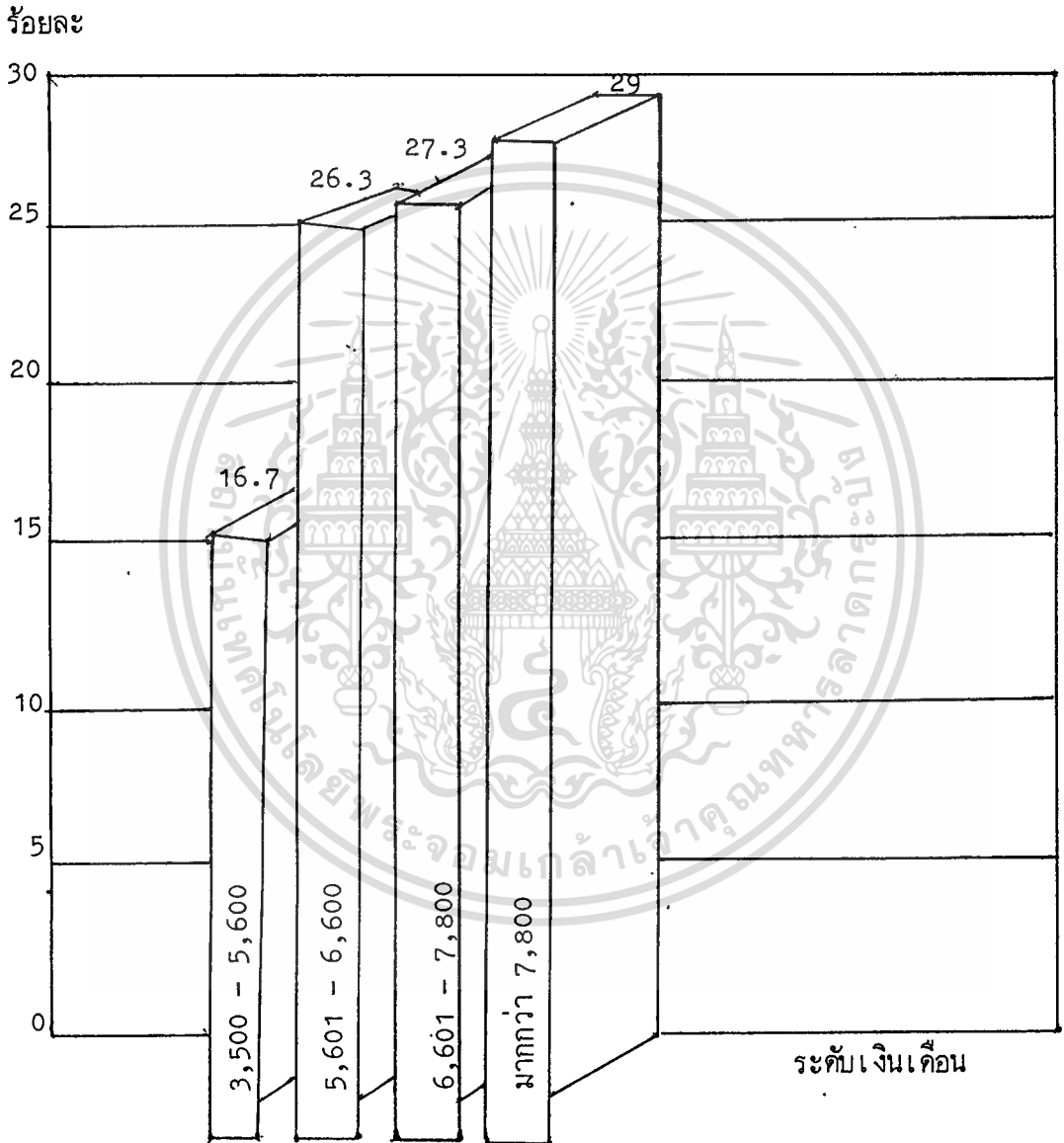
แผนภาพที่ 7 แสดงร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้
จำแนกตามอายุราชการ

ร้อยละ

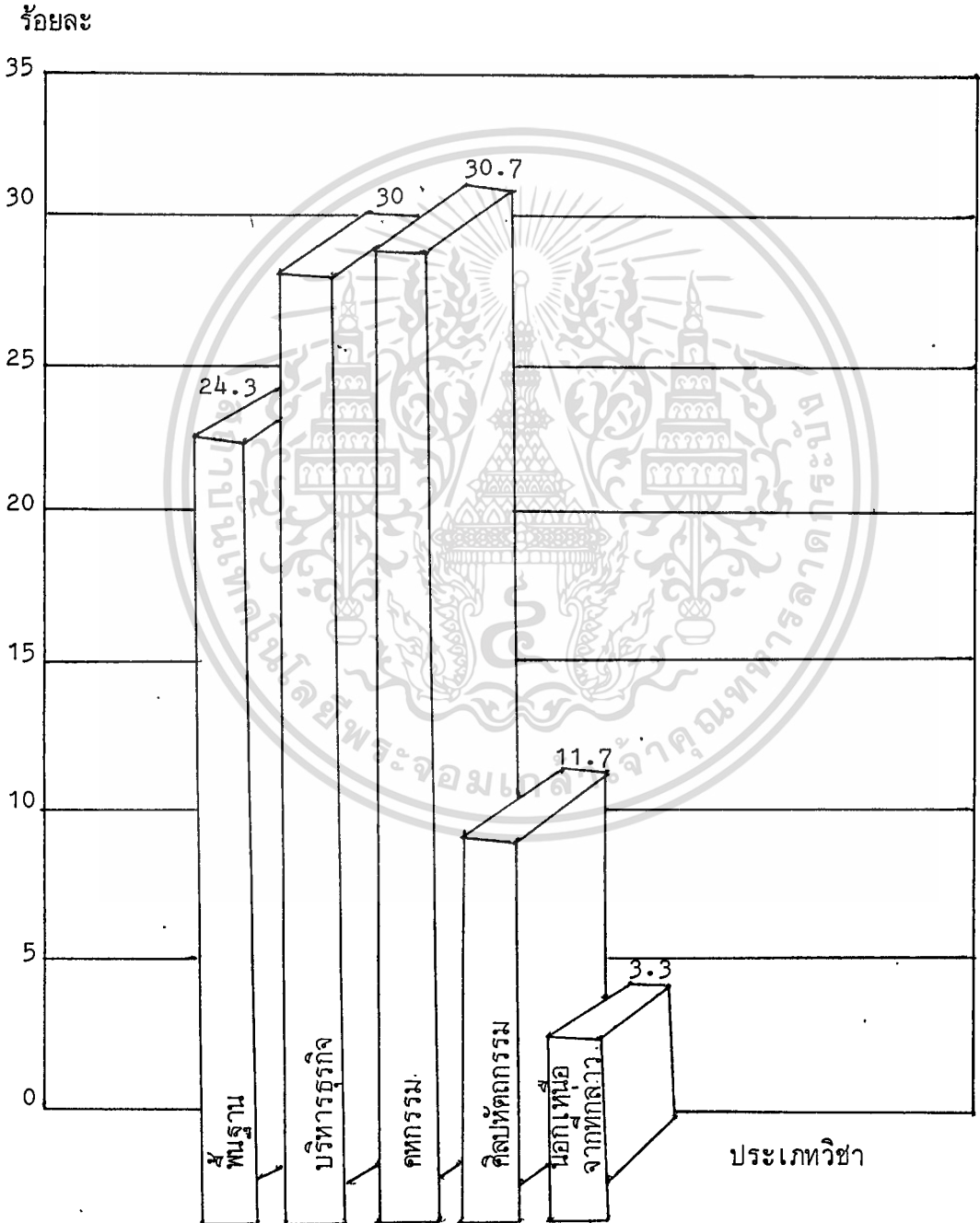


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภาพที่ 8 แสดงร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้
จำแนกตามระดับเงินเดือน



แผนภาพที่ 9 แสดงร้อยละของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้
จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ การนำเสนอในตอนนี้มีอยู่ 3 ประเด็น ได้แก่
ระดับขวัญในภาพรวม ในแต่ละองค์ประกอบพร้อมระดับขวัญรายชื่อและในแต่ละ
สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

ตารางที่ 7

แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและในภาพรวมของอาจารย์ในสถานศึกษา
สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
1. ความพึงพอใจ ในสถานภาพ การทำงาน	295	3.30	0.61	ปานกลาง	4
2. ความพึงพอใจ ในเงินเดือน และสวัสดิการ	297	3.05	0.69	ปานกลาง	7
3. ความพึงพอใจ ในความมั่นคง ปลอดภัย	298	3.32	0.68	ปานกลาง	5
4. ความพึงพอใจ ในตัวผู้บังคับ บัญชา	295	3.04	0.95	ปานกลาง	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

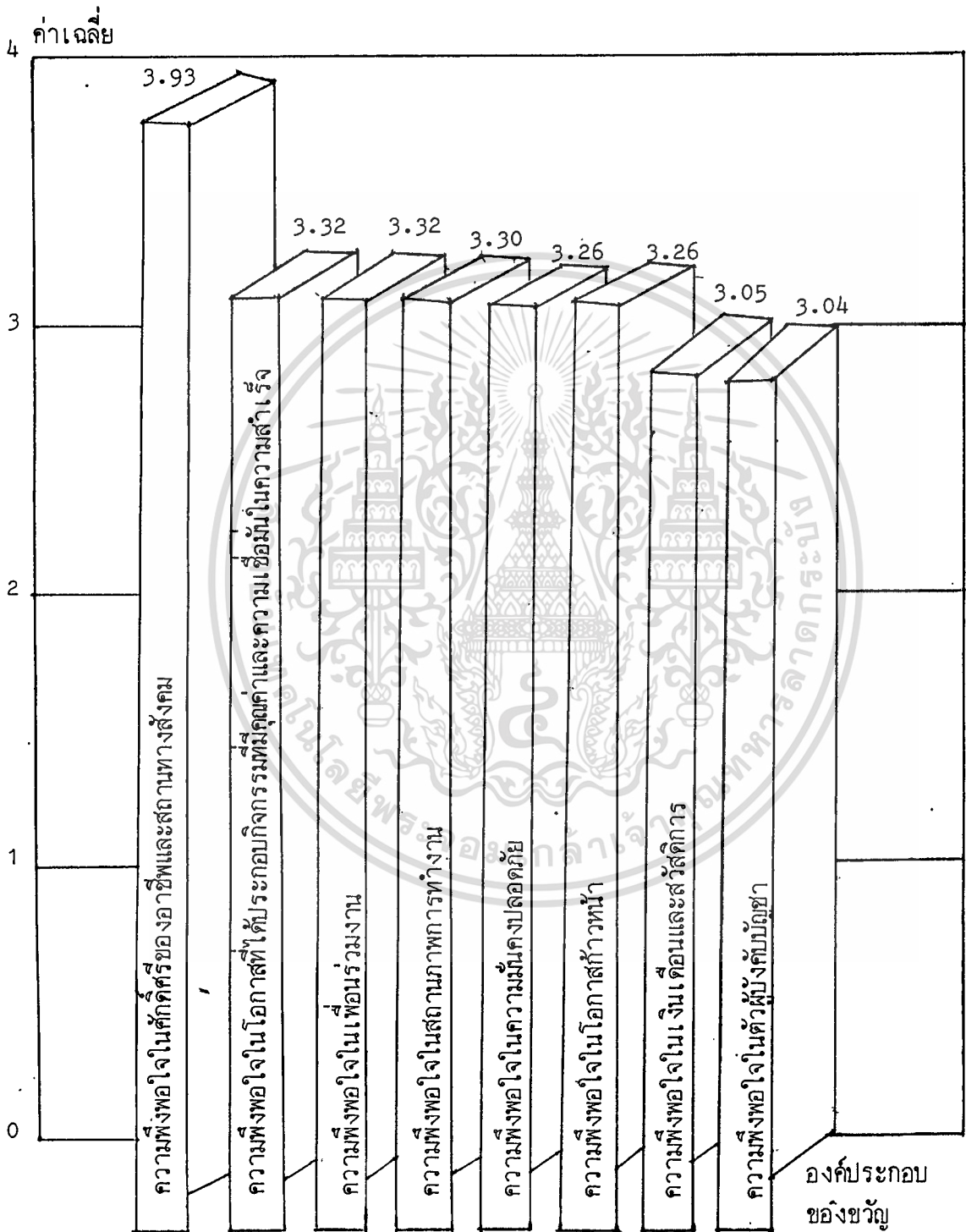
ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
5. ความพึงพอใจ ในเพื่อนร่วม งาน	298	3.32	0.68	ปานกลาง	3
6. ความพึงพอใจ ในโอกาส ก้าวหน้า	299	3.26	0.80	ปานกลาง	6
7. ความพึงพอใจ ในโอกาสที่ได้ ประกอบกิจ กรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อ มั่นในความ สำเร็จ	297	3.32	0.64	ปานกลาง	2
8. ความพึงพอใจ ในศักดิ์ศรีของ อาชีพ และ สถานะทาง สังคม	300	3.93	0.48	สูง	1
รวม	282	3.31	0.56	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าระดับขวัญในภาพรวมของอาจารย์
 ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง
 ($\bar{X}=3.31$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของขวัญ พบว่า มี
 เพียงองค์ประกอบเดียวที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอา
 ชีพและสถานะทางสังคม ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.48) ส่วนองค์ประกอบอื่นอยู่ใน
 ระดับปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและ
 ความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.64) ความพึงพอใจใน
 เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.68) ความพึงพอใจในสถานภาพการทํ
 งาน ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.61) ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}=$
 3.26 , S.D.=0.66) ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=3.26$, S.D.=
 0.80) ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิภาพ ($\bar{X}=3.05$, S.D.=0.69)
 และความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.04$, S.D.=0.95) ดังแผนภาพ
 ที่ 10

แผนภาพที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษา
สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้



ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ใน
แต่ละองค์ประกอบพร้อมระดับขวัญราชข้อ

ตารางที่ 8

แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในสภาพ</u> <u>การทำงาน</u>				
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำ งานของท่านเหมาะสมใน การทำงานดี	299	3.36	1.10	ปานกลาง
2. วิทยาลัยให้อิสระในเรื่อง เวลาที่จะมาทำงานของ อาจารย์	299	2.86	1.19	ปานกลาง
3. ในวิทยาลัยอาจารย์มีสิทธิ์ เลือกสอนวิชาที่ตนมีความถนัด แม้ว่าวิทยาลัยจะขาดอาจารย์ สอนวิชานั้น ๆ	298	3.17	1.14	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของตัว	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
4. จำนวนคาบที่สอนท่านในหนึ่ง สัปดาห์ที่มีจำนวนที่เหมาะสม	300	3.12	1.21	ปานกลาง
5. วิทยาลัยจัดอุปกรณ์ที่จำเป็นใน การสอนวิชาของท่านให้อย่าง เพียงพอ	300	2.99	1.11	ปานกลาง
6. ห้องสมุดของวิทยาลัยมีอุปกรณ์ หนังสือหรือตำราเพียงพอ สำหรับวิชาต่าง ๆ ที่ท่านสอน	300	2.99	1.04	ปานกลาง
7. ท่านได้รับความสะดวกในการ เบิกจ่ายและขอจัดซื้ออุปกรณ์ หรือใช้เครื่องมือประกอบใน การสอน	299	3.10	1.11	ปานกลาง
8. การดูแลทรัพย์สินของสถาน ศึกษาเป็นหน้าที่ของท่าน	300	3.76	0.85	สูง
9. ท่านพอใจในภาระหน้าที่ที่ได้ รับมอบหมาย	300	3.67	0.93	สูง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
10. งานที่ทํานําทํายู่ในขณะนํตรง กับความรู้ความสามารถ ของทําน	300	3.97	0.83	สูง
11. งานที่ทํานําทํายู่ขณะนํมี ลักษณะทําทายและจูงใจให้ อยากทํางาน	300	3.26	1.06	ปานกลาง
12. ทํานมีอิสระในการปฏิบัติงาน ที่ทํานรับผิชอบ	300	3.80	10.8	ปานกลาง
13. เมื่อมีปัญหาคัดนยังในเรื่อง งานทํานสามารถปรับความ เข้าใจกันได้	300	3.30	0.61	ปานกลาง
รวม	295	3.30	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในองค์ประกอบนี้มีเพียงสามข้อที่มีขวัญอยู่ในระดับสูงได้แก่ความพึงพอใจในงานที่อาจารย์ทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.83) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความพอใจในหน้าที่การดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.85) และความพอใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.93) ส่วน 10 ข้อที่เหลือจัดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.36$, S.D.=1.10) เมื่อมีปัญหาขัดแย้งในเรื่องงานอาจารย์สามารถปรับความเข้าใจกันได้ ($\bar{X}=3.33$, S.D.=0.99) อาจารย์มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.30$, S.D.=1.08) งานที่ทำอยู่ขณะนี้มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ ($\bar{X}=3.26$, S.D.=1.06) อาจารย์มีสิทธิ์เลือกสอนวิชาที่ตนถนัดถึงแม้ว่าวิทยาลัยจะขาดอาจารย์สอนวิชานั้น ๆ ($\bar{X}=3.17$, S.D.=1.14) จำนวนคาบที่อาจารย์สอนในหนึ่งสัปดาห์มีจำนวนที่เหมาะสม ($\bar{X}=3.12$, S.D.=1.21) อาจารย์ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายและขอจัดซื้ออุปกรณ์และใช้เครื่องมือประกอบในการสอน ($\bar{X}=3.10$, S.D.=1.11) ห้องสมุดของวิทยาลัยมีอุปกรณ์หนังสือหรือตำราเพียงพอสำหรับวิชาต่าง ๆ ที่อาจารย์สอน ($\bar{X}=2.99$, S.D.=1.04) วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการสอนวิชาของอาจารย์อย่างเพียงพอ ($\bar{X}=2.99$, S.D.=1.11) และวิทยาลัยให้อิสระในเรื่องเวลาที่จะมาทำงานของอาจารย์ ($\bar{X}=2.86$, S.D.=1.19)

ตารางที่ 9

แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในเงินเดือนและ</u> <u>สวัสดิการ</u>				
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ อยู่ในปัจจุบันเหมาะสมดีเมื่อ เปรียบเทียบกับปริมาณงาน ที่ท่านทำ	300	3.17	1.05	ปานกลาง
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ใน ขณะนี้เหมาะสมดีเมื่อเปรียบ เทียบกับหน่วยงานอื่น	300	2.74	1.13	ปานกลาง
3. การหยุดปฏิบัติงานในวันหยุด ที่ท่านได้อยู่เวลานี้เหมาะสม ดีแล้ว	300	3.32	1.07	ปานกลาง
4. ท่านได้รับความยุติธรรมใน การจ่ายค่าล่วงเวลาเมื่อ ทำงานนอกเวลา	300	2.74	1.21	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
5. ท่านได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงค่า พาหนะ และค่าเช่าที่พัก อย่างรวดเร็วเมื่อไปปฏิบัติ ราชการที่สามารถเบิกค่าใช้จ่าย ดังกล่าวได้	297	3.30	1.04	ปานกลาง
รวม	297	3.05	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในเงินเดือน
และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$, S.D.=0.69) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเหมาะสมใน
การหยุดปฏิบัติงานในวันหยุด ($\bar{X}=3.32$, S.D.=1.07) ความรวดเร็วในการ
ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะและค่าเช่าที่พักเมื่อไปปฏิบัติราชการที่สามารถเบิก
ค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้ ($\bar{X}=3.30$, S.D.=1.04) ความเหมาะสมของเงินเดือน
ที่อาจารย์ได้รับอยู่ในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X}=3.17$, S.D.
=1.05) ความเหมาะสมของสวัสดิการที่อาจารย์ได้รับอยู่ในขณะนี้เมื่อเปรียบ
เทียบกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X}=2.74$, S.D.=1.13) และความยุติธรรมที่อาจารย์
ได้รับในการจ่ายค่าล่วงเวลาเมื่อทำงานนอกเวลา ($\bar{X}=2.74$, S.D.=1.21)

ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10

แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในความมั่นคง</u> <u>ปลอดภัย</u>				
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาการในห้องประชุมได้อย่างเสรี	299	3.05	1.13	ปานกลาง
2. นักศึกษาที่ถูกว่ากล่าวหรือทำโทษจากท่านจะไม่อาฆาตและหาโอกาสทำร้ายท่านเสมอ	299	3.63	0.91	สูง
3. สถานที่ตั้งวิทยาลัยของท่านอยู่ในบริเวณปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย	299	3.48	0.96	ปานกลาง
4. ในวิทยาลัยของท่านอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในด้านความเป็นอยู่ และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	299	3.28	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
5. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหา เรื่องส่วนตัวเกิดขึ้น ท่านจะ ได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	299	3.22	0.94	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหา ในการทำงานเกิดขึ้นท่าน จะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	298	3.23	0.90	ปานกลาง
7. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหา ต่าง ๆ เกิดขึ้นท่านจะได้รับ ความคุ้มครองจากผู้บังคับ บัญชา	300	2.98	0.99	ปานกลาง
รวม	298	3.26	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในความมั่น
คงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, S.D.=0.66) และเมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่จัดอยู่ในระดับสูงคือ นักศึกษาที่ถูกกล่าวหาหรือทำโทษจากอาจารย์จะไม่อาฆาตและหาโอกาสทำร้ายอาจารย์เสมอ ($\bar{X}=3.63$, $S.D.=0.91$) ส่วน 6 ข้อที่เหลือจัดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สถานที่ตั้งวิทยาลัยอยู่ในบริเวณปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย ($\bar{X}=3.48$, $S.D.=0.96$) ในวิทยาลัยอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในด้านความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย ($\bar{X}=3.28$, $S.D.=0.98$) อาจารย์คิดว่าถ้าอาจารย์มีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น อาจารย์จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ($\bar{X}=3.23$, $S.D.=0.90$) อาจารย์คิดว่าถ้าอาจารย์มีปัญหาเรื่องส่วนตัวเกิดขึ้นอาจารย์จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.22$, $S.D.=0.94$) อาจารย์สามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาการในห้องประชุมได้อย่างเสรี ($\bar{X}=3.05$, $S.D.=1.13$) และอาจารย์คิดว่าถ้าอาจารย์มีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น อาจารย์จะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.89$, $S.D.=0.99$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในองค์ประกอบนี้

ตารางที่ 11

แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิชาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา</u>				
1. ผู้บังคับบัญชารู้จักใช้อาจารย์ ได้ตรงตามความสามารถ และสติปัญญาของแต่ละคน	300	3.06	1.10	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนถือหลัก ยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย	300	2.84	1.13	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่วาง ตัวได้เหมาะสมไม่วุ่นวายกับ อาจารย์เกินควร	300	3.04	1.21	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยมี แผนล่วงหน้า ไม่ใช่แก้ปัญหา เฉพาะหน้าไปวันหนึ่ง ๆ	300	3.12	1.08	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้น สนับสนุนอาจารย์ให้ก้าวหน้า อยู่เสมอ	300	3.12	1.11	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่อง ชมเชยเมื่ออาจารย์ทำงาน สำเร็จอย่างดี	299	3.14	1.07	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
7. ผู้บังคับบัญชาให้บำเหน็จ รางวัลเมื่ออาจารย์ทำงาน สำเร็จอย่างดี	299	2.84	1.04	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอารมณ์ แต่พิจารณาโดยใช้เหตุผล ที่สมควรเสมอ	300	2.97	1.15	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ทำงาน สามารถขอคำปรึกษาในการ ปฏิบัติงานได้อย่างดี	299	3.12	1.13	ปานกลาง
10 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความ คิดเห็น และข้อเสนอแนะ ของอาจารย์	300	2.93	1.13	ปานกลาง
11 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ ในความเป็นอยู่ของอาจารย์ เป็นอย่างดี	300	2.92	1.15	ปานกลาง
12 ท่านมีความเชื่อมั่นในความ สามารถของผู้บังคับบัญชา	298	3.28	1.09	ปานกลาง
รวม	295	3.04	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.04$, S.D.=0.95) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีขวัญอยู่ในระดับปานกลางได้แก่อาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.28$, S.D.=1.09) ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยเมื่ออาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี ($\bar{X}=3.14$, S.D.=1.07) ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยมีแผนล่วงหน้าไม่ไขว่คว้าแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันหนึ่ง ๆ ($\bar{X}=3.12$, S.D.=1.08) ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นสนับสนุนอาจารย์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.12$, S.D.=1.11) ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่อาจารย์สามารถขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.12$, S.D.=1.13) ผู้บังคับบัญชารู้จักใช้อาจารย์ให้ตรงตามความสามารถและสติปัญญาของแต่ละคน ($\bar{X}=3.06$, S.D.=1.10) ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่วางตัวได้เหมาะสมไม่วุ่นวายกับอาจารย์เกินควร ($\bar{X}=3.04$, S.D.=1.21) ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอารมณ์แต่พิจารณาโดยใช้เหตุผลที่สมควรเสมอ ($\bar{X}=2.97$, S.D.=1.15) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ ($\bar{X}=2.93$, S.D.=1.13) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความเป็นอยู่ของอาจารย์อย่างดี ($\bar{X}=2.92$, S.D.=1.15) และผู้บังคับบัญชาให้บำเหน็จรางวัลเมื่ออาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี ($\bar{X}=2.84$, S.D.=1.04) ผู้บังคับบัญชาเป็นคนถือหลักยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X}=2.84$, S.D.=1.13) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในองค์ประกอบนี้

ตารางที่ 12

**แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่ม
ภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน**

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน				
1. อาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัย พบปะกันจะยิ้มแย้มหรือทักทาย กันเสมอ	300	3.58	0.91	สูง
2. เมื่อท่านได้รับหน้าที่การงาน ดีขึ้นเพื่อนอาจารย์มักจะแสดง ความยินดียกย่องท่านด้วย ความจริงใจ	300	3.13	0.82	ปานกลาง
3. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัย มักจะมาเยี่ยมเยียนเมื่อ ท่านเจ็บป่วย	300	3.66	0.81	สูง
4. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัย มักจะแสดงความเห็นใจเมื่อ ท่านเดือดร้อน	300	3.35	0.86	ปานกลาง
5. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัย ส่วนมากมีความขยันกระตือรือร้น วันวันในการทำงานเสมอ	300	3.17	1.02	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัย ส่วนมากมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และกล้าแสดงออก	300	3.16	0.99	ปานกลาง
7. เพื่อนร่วมงานของท่านมักมา ปรึกษางานที่ต้องทำร่วมกับ ท่านเสมอ	300	3.43	0.86	ปานกลาง
8. เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีความ ยินดีที่ได้ทำงานร่วมกับท่าน	299	3.43	0.77	ปานกลาง
9. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมี กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ต่อไป	299	3.32	0.94	ปานกลาง
10. ท่านรู้สึกว่าคณาจารย์ใน วิทยาลัยมีความพอใจใน ผลงานของท่าน	300	3.33	0.86	ปานกลาง
11. ท่านมีความรู้สึกที่ท่าน ทำงานอยู่กับหมู่ญาติที่สนิท	299	2.99	1.04	ปานกลาง
รวม	298	3.32	0.68	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 12 พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบที่ 4 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียง 2 ข้อที่จัดอยู่ในระดับสูงคือ เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะมาเยี่ยมเยียนเมื่ออาจารย์เจ็บป่วย ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.81) และอาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยพบปะกันจะยิ้มแย้มหรือทักทายกันเสมอ ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.91) ส่วน 9 ข้อที่เหลือจัดอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานร่วมกับอาจารย์ ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.77) เพื่อนร่วมงานมักมาปรึกษางานที่จะต้องทำร่วมกับอาจารย์เสมอ ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.86) อาจารย์รู้สึกว่าคุณค่าอาจารย์ในวิทยาลัยมีความพอใจในผลงานของอาจารย์ ($\bar{X}=3.33$, S.D.=0.86) เพื่อนร่วมงานมักทำให้อาจารย์มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.94) เพื่อนของอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความขยันกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ ($\bar{X}=3.17$, S.D.=1.02) เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงออก ($\bar{X}=3.16$, S.D.=0.99) เมื่ออาจารย์ได้รับหน้าที่การงานดีขึ้นเพื่อนอาจารย์มักจะแสดงความยินดียกย่องอาจารย์ด้วยความจริงใจ ($\bar{X}=3.13$, S.D.=0.82) และอาจารย์มีความรู้สึกว่าคุณค่าอาจารย์ทำงานอยู่กับหมู่ญาติที่สนิท ($\bar{X}=2.99$, S.D.=1.04) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในองค์ประกอบนี้

ตารางที่ 13

แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

กลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า</u>				
1. ท่านเห็นด้วยกับการที่ข้าราชการ การทุกคนได้เลื่อนเงินเดือน ปีละขึ้นถ้าความชั่วไม่มีความ ดีไม่ปรากฏ	300	3.65	1.11	สูง
2. วิทยาลัยมีการประเมินการ ปฏิบัติงานของอาจารย์อย่าง เหมาะสม	300	2.86	1.02	ปานกลาง
3. วิทยาลัยใช้ผลจากการ ประเมินการปฏิบัติงานเป็น เกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบและเลื่อนตำแหน่ง บุคลากรอย่างยุติธรรม	299	2.79	1.09	ปานกลาง
4. วิทยาลัยจะสนับสนุนถ้าท่าน มีโอกาสดูศึกษาต่อเพิ่มเติม ความรู้และวิทยาฐานะ	300	3.43	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
5. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละ สาขาวิชาของตน เพื่อเพิ่ม เติมความรู้ใหม่ ๆ	300	3.44	1.01	ปานกลาง
6. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ ได้ไปศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา ตนเอง	300	3.41	1.00	ปานกลาง
รวม	299	3.26	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจในโอกาส
ก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, S.D.=0.80) และเมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่ขวัญจัดอยู่ในระดับสูง คือ อาจารย์เห็นด้วยกับ
การที่ข้าราชการทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนปีละขึ้นถ้าความชั่วไม่มีความดีไม่มีปรา
กฏ ($\bar{X}=3.65$, S.D.=1.11) ส่วน 5 ข้อที่เหลือจัดอยู่ในระดับปานกลางได้แก่
วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรมในแต่ละสาขาวิชาของตนเพื่อเพิ่ม
เติมความรู้ใหม่ ๆ ($\bar{X}=3.44$, S.D.=1.01) วิทยาลัยสนับสนุนถ้าอาจารย์มี

โอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมความรู้และวิทยฐานะ ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.99) วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.41$, S.D.=1.00) วิทยาลัยมีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=2.86$, S.D.=1.02) และวิทยาลัยใช้ผลจากการประเมินการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างยุติธรรม ($\bar{X}=2.79$, S.D.=1.09) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 14

แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ</u>				
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	299	3.20	1.03	ปานกลาง
2. หน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่	300	3.46	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 14 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาการ ทำงานของท่านด้วยตนเอง	298	3.77	0.86	สูง
4. ผลงานของท่านได้รับคำ ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาบ่อย ครั้ง	299	2.87	0.96	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าอาจารย์ใน วิทยาลัยมีความพอใจใน ผลงานของท่าน	300	3.25	0.69	ปานกลาง
6. ท่านสามารถประสบผล สำเร็จด้านการทำงาน ในตำแหน่งที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน	300	3.36	0.86	ปานกลาง
รวม	297	3.32	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบที่ 7 ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32, S.D.=0.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่จัดอยู่ในระดับสูงคืออาจารย์สามารถแก้ปัญหาการทำงานของท่านด้วยตนเอง ($\bar{X}=3.77, S.D.=0.86$) ส่วน 5 ข้อที่เหลือจัดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน้าที่การงานของอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ ($\bar{X}=3.46, S.D.=0.98$) อาจารย์สามารถประสบผลสำเร็จทางด้านการทำงานในตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ ($\bar{X}=3.36, S.D.=0.86$) อาจารย์รู้สึกว่าการงานของอาจารย์ได้รับความพอใจจากเพื่อนในวิทยาลัย ($\bar{X}=3.25, S.D.=0.69$) อาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.20, S.D.=1.03$) และผลงานของอาจารย์ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชามั้ยครั้ง ($\bar{X}=2.87, S.D.=0.96$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 15

แสดงระดับขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

กลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพ

และสถานะทางสังคม

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพ</u> <u>และสถานะทางสังคม</u>				
1. ท่านยินดีให้บริการด้านการ ศึกษาแก่ชุมชน	300	4.27	0.57	สูง
2. ท่านยินดีให้ความร่วมมือใน การวางแผนโครงการและแผน งานใหม่ ๆ แก่ชุมชน	300	4.13	0.65	สูง
3. เมื่อจัดงานต่าง ๆ ท่านได้ รับการยอมรับจากสังคมให้ เป็นหัวหน้าหรือกรรมการ หรือที่ปรึกษาเสมอ	300	3.44	0.81	ปานกลาง
4. การที่ท่านเป็นอาจารย์ในขณะนี้ ท่านได้รับการยกย่องจากสังคม	300	3.76	0.70	สูง
5. งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่าน มีเกียรติ และชื่อเสียง	300	3.70	0.73	สูง
6. ท่านเห็นว่าอาชีพที่ท่านทำอยู่ นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น	300	4.05	0.73	สูง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
7. ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมี ผู้กล่าวถึงวิทยาลัยที่ท่าน ทำงานอยู่ในด้านดี	300	4.18	0.81	สูง
รวม	300	3.93	0.48	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในองค์ประกอบสุดท้าย ความพึงพอใจในศักดิ์ศรี
ของอาชีพและสถานะทางสังคมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.48) และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 6 ข้อจัดอยู่ในระดับสูง ได้แก่ อาจารย์ยินดีให้
บริการด้านการศึกษแก่ชุมชน ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.57) อาจารย์รู้สึกดีใจและ
ภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยที่อาจารย์ทำงานอยู่ในด้านดี ($\bar{X}=4.18$, S.D.=
0.81) อาจารย์ยินดีให้ความร่วมมือในการวางโครงการและแผนงานใหม่ ๆ
แก่ชุมชน ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.65) อาจารย์เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่
น้อยหน้าอาชีพอื่น ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.73) และการเป็นอาจารย์ในขณะนี้ได้
รับการยกย่องจากสังคม ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.70) ที่เหลือเพียงข้อเดียวที่จัด
อยู่ในระดับปานกลางคือเมื่อจัดงานต่าง ๆ อาจารย์ได้รับการยอมรับจากสังคม
ให้เป็นหัวหน้าหรือกรรมการหรือที่ปรึกษาเสมอ ($\bar{X}=3.44$, S.D.=0.81)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขวัญของอาจารย์ในแต่ละสถานศึกษา

ตารางที่ 16

แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
1. ความพึงพอใจใน สภาพการทำงาน	48	3.02	0.69	ปานกลาง	3
2. ความพึงพอใจใน เงินเดือนและ สวัสดิการ	50	3.00	0.71	ปานกลาง	5
3. ความพึงพอใจใน ความมั่นคงปลอดภัย	50	2.97	0.72	ปานกลาง	6
4. ความพึงพอใจใน ตัวผู้บังคับบัญชา	49	2.48	0.97	ต่ำ	8
5. ความพึงพอใจใน เพื่อนร่วมงาน	50	3.02	0.78	ปานกลาง	4
6. ความพึงพอใจใน โอกาสก้าวหน้า	50	2.78	0.87	ปานกลาง	7

ตารางที่ 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
7. ความพึงพอใจใน โอกาสที่ได้ประ กอบกิจกรรมที่มี คุณค่า และความ เชื่อมั่นในความ สำเร็จ	48	3.06	0.78	ปานกลาง	2
8. ความพึงพอใจใน ศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะทาง สังคม	51	3.84	0.66	สูง	1
รวม	41	2.99	0.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ระดับขวัญของอาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.99$, S.D. =0.67) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของขวัญ พบว่า ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมเป็นองค์ประกอบเดียวที่มีระดับขวัญสูง ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.66) และความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาเป็นเพียงองค์ประกอบเดียวที่มีระดับขวัญต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางเพียงเล็กน้อย ($\bar{X}=2.48$, S.D.=0.97) นอกนั้นเป็นองค์ประกอบที่มีระดับขวัญปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ($\bar{X}=3.06$, S.D.=0.78) ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.02$, S.D.=0.69) ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.00$, S.D.=0.71) ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}=2.97$, S.D.=0.72) และความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=2.78$, S.D.=0.87)

ตารางที่ 17

แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา

นครศรีธรรมราช

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
1. ความพึงพอใจใน สภาพการทำงาน	60	3.39	0.53	ปานกลาง	5
2. ความพึงพอใจใน เงินเดือนและ สวัสดิการ	62	2.96	0.66	ปานกลาง	8
3. ความพึงพอใจใน ความมั่นคงปลอดภัย	61	3.35	0.59	ปานกลาง	7
4. ความพึงพอใจใน ตัวผู้บังคับบัญชา	60	3.43	0.68	ปานกลาง	4
5. ความพึงพอใจใน เพื่อนร่วมงาน	61	3.55	0.53	สูง	3
6. ความพึงพอใจใน โอกาสก้าวหน้า	62	3.56	0.57	สูง	2

ตารางที่ 17 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
7. ความพึงพอใจใน โอกาสที่ได้ประ กอบกิจกรรมที่มี คุณค่า และความ เชื่อมั่นในความ สำเร็จ	62	3.35	0.57	ปานกลาง	6
8. ความพึงพอใจใน ศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะทาง สังคม	62	3.97	0.39	สูง	1
รวม	57	3.47	0.46	ปานกลาง	

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ระดับขวัญของอาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษานครศรีธรรมราช โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$, $S.D.=0.46$) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของขวัญ พบว่า มีองค์ประกอบที่ ระดับขวัญสูงอยู่ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ($\bar{X}=3.97$, $S.D.=0.39$) ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=3.56$, $S.D.=0.57$) และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.55$, $S.D.=0.53$) นอกนั้นมีระดับขวัญปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.43$, $S.D.=0.68$) ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.39$, $S.D.=0.53$) ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ($\bar{X}=3.35$, $S.D.=0.57$) ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}=3.35$, $S.D.=0.59$) และความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}=2.96$, $S.D.=0.66$) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุด

ตารางที่ 18

แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบของอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม

นครสวรรค์

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
1. ความพึงพอใจใน สภาพการทำงาน	27	3.51	0.45	สูง	4
2. ความพึงพอใจใน เงินเดือนและ สวัสดิการ	26	3.28	0.69	ปานกลาง	7
3. ความพึงพอใจใน ความมั่นคงปลอดภัย	27	3.24	0.61	ปานกลาง	8
4. ความพึงพอใจใน ตัวผู้บังคับบัญชา	27	3.53	0.74	สูง	3
5. ความพึงพอใจใน เพื่อนร่วมงาน	27	3.39	0.70	ปานกลาง	6
6. ความพึงพอใจใน โอกาสก้าวหน้า	27	3.43	0.75	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
7. ความพึงพอใจใน โอกาสที่ได้ประ กอบกิจกรรมที่มี คุณค่า และความ เชื่อมั่นในความ สำเร็จ	27	3.62	0.56	สูง	2
8. ความพึงพอใจใน ศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะทาง สังคม	27	3.99	0.57	สูง	1
รวม	26	3.50	0.48	สูง	

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ระดับขวัญของอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของขวัญ พบว่า มีองค์ประกอบที่ระดับขวัญสูง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.57) ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและเชื่อมั่นในความสำเร็จ ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.56) ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.74) และความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.45) นอกนั้นมีระดับขวัญปานกลางได้แก่ ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.75) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.39$, S.D.=0.70) ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.28$, S.D.=0.69) และความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}=3.24$, S.D.=0.61) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 19

แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
1. ความพึงพอใจใน สภาพการทำงาน	60	3.17	0.65	ปานกลาง	2
2. ความพึงพอใจใน เงินเดือนและ สวัสดิการ	60	2.81	0.65	ปานกลาง	7
3. ความพึงพอใจใน ความมั่นคงปลอดภัย	60	3.02	0.72	ปานกลาง	4
4. ความพึงพอใจใน ตัวผู้บังคับบัญชา	60	2.38	0.98	ต่ำ	8
5. ความพึงพอใจใน เพื่อนร่วมงาน	60	3.07	0.76	ปานกลาง	3
6. ความพึงพอใจใน โอกาสก้าวหน้า	60	2.94	0.91	ปานกลาง	6

ตารางที่ 19 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
7. ความพึงพอใจใน โอกาสที่ได้ประ กอบกิจกรรมที่มี คุณค่า และความ เชื่อมั่นในความ สำเร็จ	60	3.00	0.66	ปานกลาง	5
8. ความพึงพอใจใน ศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะทาง สังคม	60	3.86	0.44	สูง	1
รวม	60	3.01	0.56	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ระดับขวัญของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.01$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของขวัญ พบว่า ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.44) เป็นเพียงองค์ประกอบเดียวที่มีระดับขวัญสูง และความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.38$, S.D.=0.98) ก็เป็นเพียงองค์ประกอบเดียวที่มีระดับขวัญต่ำ นอกนั้นมีระดับขวัญปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.17$, S.D.=0.65) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.07$, S.D.=0.76) ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}=3.02$, S.D.=0.72) ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ($\bar{X}=3.00$, S.D.=0.66) ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=2.94$, S.D.=0.91) ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}=2.91$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 20

แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
1. ความพึงพอใจใน สภาพการทำงาน	50	3.41	0.48	ปานกลาง	4
2. ความพึงพอใจใน เงินเดือนและ สวัสดิการ	50	3.07	0.67	ปานกลาง	7
3. ความพึงพอใจใน ความมั่นคงปลอดภัย	50	3.42	0.56	ปานกลาง	3
4. ความพึงพอใจใน ตัวผู้บังคับบัญชา	50	3.03	0.69	ปานกลาง	8
5. ความพึงพอใจใน เพื่อนร่วมงาน	50	3.39	0.56	ปานกลาง	5
6. ความพึงพอใจใน โอกาสก้าวหน้า	50	3.29	0.59	ปานกลาง	6

ตารางที่ 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
7. ความพึงพอใจใน โอกาสที่ได้ประ กอบกิจกรรมที่มี คุณค่า และความ เชื่อมั่นในความ สำเร็จ	50	3.48	0.42	ปานกลาง	2
8. ความพึงพอใจใน ศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะทาง สังคม	50	3.93	0.35	สูง	1
รวม	50	3.36	0.40	ปานกลาง	

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า ระดับขวัญของอาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษาปัตตานีโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของขวัญ พบว่า ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.35) เป็นองค์ประกอบเดียวที่มีระดับขวัญสูง นอกนั้นมีระดับขวัญปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.42) ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.56) ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.48) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.39$, S.D.=0.56) ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=3.29$, S.D.=0.59) ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.07$, S.D.=0.67) และองค์ประกอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.03$, S.D.=0.69)

ตารางที่ 21

แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
1. ความพึงพอใจใน สภาพการทำงาน	50	3.41	0.69	ปานกลาง	7
2. ความพึงพอใจใน เงินเดือนและ สวัสดิการ	49	3.37	0.69	ปานกลาง	8
3. ความพึงพอใจใน ความมั่นคงปลอดภัย	50	3.55	0.66	สูง	5
4. ความพึงพอใจใน ตัวผู้บังคับบัญชา	49	3.65	0.72	สูง	3
5. ความพึงพอใจใน เพื่อนร่วมงาน	50	3.55	0.55	สูง	6
6. ความพึงพอใจใน โอกาสก้าวหน้า	50	3.65	0.64	สูง	2

ตารางที่ 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของขวัญ	N	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
7. ความพึงพอใจใน โอกาสที่ได้ประ กอบกิจกรรมที่มี คุณค่า และความ เชื่อมั่นในความ สำเร็จ	50	3.57	0.53	สูง	4
8. ความพึงพอใจใน ศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะทาง สังคม	50	4.03	0.50	สูง	1
รวม	48	3.59	0.49	สูง	

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า ระดับขวัญของอาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษาภูเก็ตโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของขวัญ พบว่า ส่วนมากมีระดับขวัญสูงได้แก่ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.50) ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.64) ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.72) ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และเชื่อมั่นในความสำเร็จ ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.53) ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.55) และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.55) มีเพียงสององค์ประกอบที่มีระดับขวัญปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.69) และความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.69)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ศึกษากลุ่มภาคใต้

การนำเสนอในตอนนี้เป็น การเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบโดยจำแนกตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน ประเภทวิชาที่สอน และสถานศึกษาที่สังกัด

เปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 22

แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน
จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S. D.	t	p
ชาย	80	3.19	0.68	-1.88	0.061
หญิง	215	3.34	0.58		

$p > 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 22 พบว่า อาจารย์หญิงในองค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายในองค์ประกอบเดียวกันเล็กน้อยคือ อาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 3.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 และอาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 3.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิงพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับขวัญในองค์ประกอบความพึงพอใจในสภาพการทำงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 23

**แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิชาลัยอาชีว
ศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ
จำแนกตามเพศ**

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	79	3.01	0.72	-0.65	0.52
หญิง	218	3.07	0.69		

$p > 0.05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าเฉลี่ยของอาจารย์หญิงในองค์ประกอบ
ที่ 2 ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการสูงกว่าค่าเฉลี่ยของอาจารย์ชาย
ในองค์ประกอบเดียวกันเล็กน้อยคืออาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 3.07 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.69 อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 3.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72
แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์
หญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับขวัญใน
องค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ของอาจารย์ชายและอา
จารย์หญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 24

แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีว
ศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย
จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	81	3.22	0.69	-0.66	0.51
หญิง	218	3.27	0.65		

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 24 พบว่า อาจารย์หญิงในองค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายในองค์ประกอบเดียวกันเล็กน้อย คือ อาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 3.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับขวัญในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 25

แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีว
ศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา

จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	82	2.89	1.07	-1.60	0.11
หญิง	213	3.09	0.90		

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 25 พบว่า อาจารย์หญิงในองค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายในองค์ประกอบเดียวกันเล็กน้อย คือ อาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 3.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 2.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07 แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับขวัญในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 26

แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิชาลัยอาชีว
ศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน

จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	81	3.20	0.68	-1.91	0.06
หญิง	217	3.37	0.68		

$p > 0.05$

จากตารางที่ 26 พบว่า อาจารย์หญิงในองค์ประกอบที่ 4 ความ
พึงพอใจในเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายในองค์ประกอบเดียวกัน
เล็กน้อย คืออาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 อ
จารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 3.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 แต่เมื่อทดสอบความ
แตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง พบว่า แตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับขวัญในองค์ประกอบความพ
ึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 27

แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิชาลัยอาชีว
ศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า
จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	81	3.11	0.82	-2.1*	0.04
หญิง	218	3.32	0.78		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 27 พบว่า อาจารย์หญิงในองค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายในองค์ประกอบเดียวกัน คือ อาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 3.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับขวัญในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงแตกต่างกัน คือ ขวัญของอาจารย์หญิงสูงกว่าอาจารย์ชาย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 28

แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	82	3.32	0.70	0.07	0.95
หญิง	215	3.31	0.62		

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 28 พบว่า อาจารย์ชายในองค์ประกอบที่ 7 ความพึงพอใจในโอกาสที่ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์หญิงในองค์ประกอบเดียวกันเล็กน้อย คือ อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 อาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับขวัญในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 29

แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย
อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรี
ของอาชีพและสถานะทางสังคม จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	82	3.97	0.47	0.79	0.43
หญิง	218	3.92	0.49		

$P > 0.05$

จากตารางที่ 29 พบว่า อาจารย์ชายในองค์ประกอบที่ 8 ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์หญิงในองค์ประกอบเดียวกันเล็กน้อยคืออาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 อาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับขวัญในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 30

แสดงการเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีว
ศึกษากลุ่มภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 8 องค์กรประกอบ จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของขวัญ	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจใน						
-สถานภาพการทำงาน	3.19	0.68	3.34	0.58	-1.88	0.06
-เงินเดือนและ						
สวัสดิการ	3.01	0.72	3.07	0.69	-0.65	0.52
-ความมั่นคงปลอดภัย	3.22	0.69	3.27	0.65	-0.66	0.51
-ตัวผู้บังคับบัญชา	2.89	1.07	3.09	0.90	-1.60	0.11
-เพื่อนร่วมงาน	3.20	0.68	3.37	0.68	-1.91	0.06
-โอกาสก้าวหน้า	3.11	0.82	3.32	0.78	-2.10	0.04

ตารางที่ 30 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
-โอกาสที่ได้ประกอบ กิจกรรมที่มีคุณค่าและ ความเชื่อมั่นในความ สำเร็จ	3.32	0.70	3.31	0.62	0.07	0.95
-ศักดิ์ศรีของอาชีพและ สังคม	3.97	0.47	3.92	0.49	0.79	0.43
รวม	3.23	0.60	3.34	0.55	-1.44	0.15

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 30 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายเล็กน้อยคืออาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 3.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 3.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่าอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายอยู่ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย

ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้ามีเพียง 2 องค์ประกอบที่อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์หญิงเล็กน้อย คือความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ และความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะทางสังคม

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิงเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาย และอาจารย์หญิงในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง พบว่า มีเพียงองค์ประกอบเดียว คือความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาย และอาจารย์หญิงในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าแตกต่างกัน

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาย และอาจารย์หญิงในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานในแต่ละองค์ประกอบนั้นมีเพียงองค์ประกอบเดียว คือความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าที่ขวัญของอาจารย์หญิงสูงกว่าอาจารย์ชายซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนองค์ประกอบอื่น ได้แก่ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม ขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่ง

เอกไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ขาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้ จำนวนตามวุฒิทางการศึกษา

ตารางที่ 31

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
 ในสถานภาพการทำงาน จำนวนตามวุฒิทางการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S. D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.58	0.35	1.79
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	265	3.29	0.63	
3	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	17	3.44	0.48	
4	สูงกว่าปริญญาโท	—	—	—	
5	อื่น ๆ	—	—	—	
รวม		294	3.31	0.61	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		2	1.33	0.66	0.17
ภายในกลุ่ม		291	108.40	0.37	

$$p > 0.05$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 31 ในองค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน พบว่าขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทหรือเทียบเท่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 32

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.40	0.59	2.54
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	268	3.03	0.69	
3	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	17	3.28	0.63	
4	สูงกว่าปริญญาโท	—	—	—	
5	อื่น ๆ	—	—	—	
รวม		296	3.05	0.69	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม			2.41	1.21	0.08
ภายในกลุ่ม		29	139.31	0.48	

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 32 ในองค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในเงินเดือน
และสวัสดิการ พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีว
ศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีวุฒิทางการศึกษาด้านปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
และปริญญาโทหรือเทียบเท่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดง

ว่า อาจารย์มีที่วุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือน และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 33

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.36	0.47	1.65
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	268	3.24	0.68	
3	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	17	3.54	0.46	
4	สูงกว่าปริญญาโท	—	—	—	
5	อื่น ๆ	—	—	—	
รวม		297	3.26	0.66	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	
ระหว่างกลุ่ม		2	1.53	0.77	0.19
ภายในกลุ่ม		294	136.51	0.46	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 33 ในองค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทหรือเทียบเท่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัันมีขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 34

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง

วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ

ในตัวผู้บังคับบัญชา จำแนกตามวิถีทางการศึกษา

กลุ่มที่	วิถีทางการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.48	0.62	1.91
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	265	3.01	0.95	
3	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	17	3.26	0.95	
4	สูงกว่าปริญญาโท	—	—	—	
5	อื่น ๆ	—	—	—	
รวม		294	3.04	0.94	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		2	3.39	1.70	0.15
ภายในกลุ่ม		291	258.01	0.89	

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 34 ในองค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับ

บัญชา พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่ม

ภาคใต้ ซึ่งมีวิถีทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปริญาโทหรือเทียบเท่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 34

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	ต่ำกว่าปริญาตรี	12	3.58	0.40	1.65
2	ปริญาตรีหรือเทียบเท่า	268	3.30	0.69	
3	ปริญาโทหรือเทียบเท่า	17	3.51	0.64	
4	สูงกว่าปริญาโท	—	—	—	
5	อื่น ๆ	—	—	—	
รวม		297	3.33	0.68	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		2	.1.53	0.77	0.19
ภายในกลุ่ม		294	36.51	0.46	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
 $p > 0.05$

จากตารางที่ 34 ในองค์ประกอบที่ 4 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ซึ่งมีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทหรือเทียบเท่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 36

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.74	0.56	3.26*
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	269	3.23	0.79	
3	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	17	3.52	0.81	
4	สูงกว่าปริญญาโท	—	—	—	
5	อื่น ๆ	—	—	—	
รวม		298	3.27	0.97	
แหล่งความแปรปรวน			SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		2	4.04	2.02	0.04
ภายในกลุ่ม		295	182.70	0.62	

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 36 ในองค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจในโอกาส
ก้าวหน้า พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มภาคใต้ ซึ่งมีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทหรือเทียบเท่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's test พบว่าไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีคู่ใดแตกต่างกัน



ตารางที่ 37

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาส
 ที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ
 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S. D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.56	0.40	2.68
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	268	3.29	0.64	
3	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	17	3.60	0.63	
4	สูงกว่าปริญญาโท	—	—	—	
5	อื่น ๆ	—	—	—	
รวม		296	3.32	0.64	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		2	2.16	1.08	0.07
ภายในกลุ่ม		293	117.79	0.40	

$p > 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 37 ในองค์ประกอบที่ 7 ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ซึ่งมีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทหรือเทียบเท่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัันมีขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 38

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรี
ของอาชีพและสถานะทางสังคม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.82	0.39	0.36
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	270	3.93	0.49	
3	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	17	3.97	0.50	
4	สูงกว่าปริญญาโท	—	—	—	
5	อื่น ๆ	—	—	—	
รวม		299	3.93	0.49	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		2	0.17	0.84	0.70
ภายในกลุ่ม		296	69.93	0.24	

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 38 ในองค์ประกอบที่ 8 ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของ
อาชีพและสถานะทางสังคม พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิท
ยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ซึ่งมีวุฒิทางการศึกษากว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือเทียบเท่า และปริญาโทหรือเทียบเท่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 39

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.60	0.34	2.50
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	254	3.29	0.57	
3	ปริญาโทหรือเทียบเท่า	17	3.49	0.44	
4	สูงกว่าปริญาโท	—	—	—	
5	อื่น ๆ	—	—	—	
รวม		281	3.31	0.56	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		2	1.56	0.78	0.08
ภายในกลุ่ม		278	86.78	0.31	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 $p > 0.05$
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 39 ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ พบว่า วิทยุของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีวุฒิทางการศึกษามากกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทหรือเทียบเท่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ซึ่งมีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุป อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ซึ่งมีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จและความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ซึ่งมีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้ จำนวนตามอายุราชการ

ตารางที่ 40

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
 ในสถานภาพการทำงาน จำนวนตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	1 - 6 ปี	47	3.26	0.51	4.00*
2	มากกว่า 6 - 15 ปี	196	3.27	0.61	
3	มากกว่า 15 - 25 ปี	31	3.32	0.75	
4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	20	3.75	0.49	
รวม		294	3.31	0.61	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	4.40	1.47	0.01
ภายในกลุ่ม		290	106.28	0.37	

* $p < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\bar{X}$	กลุ่มที่	อายุราชการ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
3.26	1	1-6 ปี				
3.27	2	มากกว่า 6-15 ปี				
3.32	3	มากกว่า 15-25 ปี				
3.75	4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	*	*		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 40 ในองค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน พบว่าขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี มากกว่า 6-15 ปี มากกว่า 15-25 ปี และมากกว่า 25 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ซึ่งมีอายุราชการต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's test พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ 2 คู่ คู่แรก ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปกับอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.75 กับ 3.26 ตามลำดับ แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี คู่ที่สอง ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปกับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 6-15 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.75 กับ 3.27 ตามลำดับ แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการ

เอกสารนี้มากกว่า 25 ปีขึ้นไปสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 6-15 ปี เป็นการนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยไม่มีการนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยอื่นใด การนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูลถือว่าผิดกฎหมาย

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไป สูงกว่าขวัญของอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-6 ปีและมากกว่า 6-15 ปี

ตารางที่ 41

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	1 - 6 ปี	46	3.07	0.67	3.30*
2	มากกว่า 6 - 15 ปี	197	2.99	0.70	
3	มากกว่า 15 - 25 ปี	31	3.13	0.62	
4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	22	3.46	0.68	
รวม		296	3.05	0.70	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	4.68	1.56	0.02
ภายในกลุ่ม		292	38.14	0.47	

* $p < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\bar{X}$	กลุ่มที่	อายุราชการ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
2.99	2	มากกว่า 6-15 ปี				
3.07	1	1-6 ปี				
3.13	3	มากกว่า 15-25 ปี				
3.46	4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	*			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 41 ในองค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า วิทยุของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี มากกว่า 6-15 ปี มากกว่า 15-25 ปี และมากกว่า 25 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีวิทยุในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's test พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปกับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 6-15 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.46 และ 2.99 ตามลำดับ มีวิทยุในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เพียงคู่เดียวแสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไป มีวิทยุในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 6-15 ปี

สรุป วิทยุในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปสูงกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ส่วนหนึ่งการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 42

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	1 - 6 ปี	47	3.29	0.46	1.35
2	มากกว่า 6 - 15 ปี	197	3.22	0.90	
3	มากกว่า 15 - 25 ปี	31	3.26	0.59	
4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	22	3.51	0.73	
รวม		297	3.26	0.66	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	1.79	0.59	0.26
ภายในกลุ่ม		293	123.77	0.44	

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 42 ในองค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในความมั่นคง
ปลอดภัย พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี มากกว่า 6-15 ปี มากกว่า 15-25 ปี
และมากกว่า 25 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 43

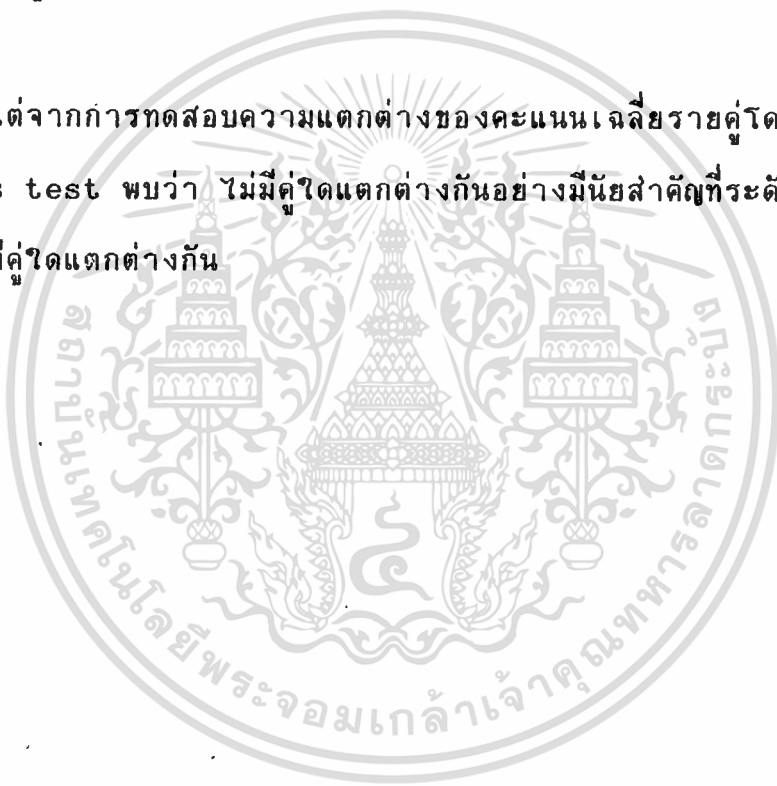
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในตัวผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	1 - 6 ปี	46	3.29	0.72	3.31*
2	มากกว่า 6 - 15 ปี	196	2.94	0.92	
3	มากกว่า 15 - 25 ปี	31	2.94	1.14	
4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	21	3.47	1.21	
รวม		294	3.04	0.95	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	8.80	2.93	0.02
ภายในกลุ่ม		290	256.75	0.89	

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 43 ในองค์ประกอบที่ 4 ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี มากกว่า 6-15 ปี มากกว่า 15-25 ปี และมากกว่า 25 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ซึ่งมีอายุราชการต่างกันมีขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's test พบว่า ไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีคู่ใดแตกต่างกัน



ตารางที่ 44

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
 ในเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	1 - 6 ปี	46	3.31	0.54	2.43
2	มากกว่า 6 - 15 ปี	199	3.29	0.70	
3	มากกว่า 15 - 25 ปี	31	3.31	0.70	
4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	21	3.71	0.74	
รวม		297	3.33	0.68	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	3.36	1.12	0.07
ภายในกลุ่ม		293	134.81	0.46	

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 44 ในองค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี มากกว่า 6-15 ปี มากกว่า 15-25 ปีและมากกว่า 25 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 45

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S. D.	F
1	1 - 6 ปี	47	3.39	0.55	3.15*
2	มากกว่า 6 - 15 ปี	31	3.19	0.84	
3	มากกว่า 15 - 25 ปี	198	3.23	0.85	
4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	22	3.70	0.65	
รวม		298	3.27	0.80	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	5.86	1.96	0.03
ภายในกลุ่ม		294	182.83	0.62	

* $p < 0.05$

$\bar{X}$	กลุ่มที่	อายุราชการ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
3.19	2	มากกว่า 6-15 ปี				
3.23	3	มากกว่า 15-25 ปี				
3.39	1	1-6 ปี				
3.70	4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	*			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 45 ในองค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี มากกว่า 6-15 ปี มากกว่า 15-25 ปี และมากกว่า 25 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ซึ่งมีอายุราชการต่างกันมีขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's test พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปกับอาจารย์ที่มีอายุราชการ 6-15 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.70 และ 2.19 ตามลำดับ มีขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เพียงคู่เดียว แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปมีขั้วในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 6-15 ปี

สรุป ขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาส

ก้าวหน้าของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 25 ปี ทั้งนี้การนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ไม่ควรยึดถือเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุราชการมากกว่า 6-15 ปี

ตารางที่ 46

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่น
ในความสำเร็จ จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	1 - 6 ปี	47	3.26	0.50	1.18
2	มากกว่า 6 - 15 ปี	197	3.31	0.66	
3	มากกว่า 15 - 25 ปี	30	3.27	0.68	
4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	22	3.55	0.67	
รวม		296	3.32	0.64	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	1.45	0.48	0.32
ภายในกลุ่ม		292	119.07	0.41	

$p > 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 46 ในองค์ประกอบที่ 7 ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและเชื่อมั่นในความสำเร็จ พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี มากกว่า 6-15 ปี มากกว่า 15-25 ปี และมากกว่า 25 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 47 .

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรี
ของอาชีพและสถานะทางสังคม จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	1 - 6 ปี	47	3.84	0.40	3.50*
2	มากกว่า 6 - 15 ปี	199	3.93	0.50	
3	มากกว่า 15 - 25 ปี	31	3.85	0.45	
4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	22	4.22	0.48	
รวม		299	3.93	0.49	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	2.41	0.80	0.02
ภายในกลุ่ม		95	67.68	0.23	

* $p < 0.05$

$\bar{X}$	กลุ่มที่	อายุราชการ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
3.84	1	1-6 ปี				
3.85	3	มากกว่า 15-25 ปี				
3.93	2	มากกว่า 6-15 ปี				
4.22	4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	*			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 47 ในองค์ประกอบที่ 8 ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมพบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี มากกว่า 6-15 ปี มากกว่า 15-25 ปี และมากกว่า 25 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ซึ่งมีอายุราชการต่างกันมีขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's test พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปกับอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.22 และ 3.84 ตามลำดับมีขั้วในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เพียงคู่เดียว แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปมีขั้วในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรี
ของอาชีพ และสถานะทางสังคมของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไป
สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี

ตารางที่ 48

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในภาพรวมความถี่ 8 องค์ประกอบ
จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	1 - 6 ปี	45	3.33	0.42	4.27*
2	มากกว่า 6 - 15 ปี	187	3.26	0.56	
3	มากกว่า 15 - 25 ปี	30	3.29	0.64	
4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	19	3.74	0.61	
รวม		281	3.31	0.56	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	3.94	1.31	0.01
ภายในกลุ่ม		277	85.36	0.31	

* $p < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\bar{X}$	กลุ่มที่	อายุราชการ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
3.26	2	มากกว่า 6-15 ปี				
3.28	3	มากกว่า 15-25 ปี				
3.33	1	1-6 ปี				
3.74	4	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	*			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 48 ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ พบว่า วิทยของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี มากกว่า 6-15 ปี มากกว่า 15-25 ปี และมากกว่า 25 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีวิทยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's test พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี ขึ้นไปกับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 6-15 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.74 และ 3.26 ตามลำดับ มีวิทยในการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เพียงคู่เดียว แสดงว่า อาจารย์ซึ่งมีอายุราชการมากกว่า 25 ปี ขึ้นไปมีวิทยในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 6-15 ปี

สรุป อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ซึ่งมีอายุราชการต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันคือ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 6-15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานในแต่ละองค์ประกอบนั้น อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-6 ปีในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงานและความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานะทางสังคม และอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 6-15 ปีในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ และความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า

เปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้ จำแนกตามระดับเงินเดือน

ตารางที่ 49

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในสถานภาพการทำงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน

กลุ่มที่	ระดับเงินเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	3,500-5,600 บาท	50	3.32	0.46	0.11
2	5,601-6,600 บาท	78	3.31	0.64	
3	6,601-7,800 บาท	80	3.27	0.64	
4	มากกว่า 7,800 บาท	85	3.31	0.63	
รวม		293	3.30	0.61	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	0.12	0.04	0.96
ภายในกลุ่ม		289	109.64	0.38	

$p > 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 49 ในองค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีระดับเงินเดือน 3,500-5,600 บาท 5,601-6,600 บาท 6,601-7,800 บาทและมากกว่า 7,800 บาท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 50

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับเงินเดือน

กลุ่มที่	ระดับเงินเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	3,500-5,600 บาท	48	3.18	0.69	0.95
2	5,601-6,600 บาท	79	3.00	0.65	
3	6,601-7,800 บาท	81	2.99	0.75	
4	มากกว่า 7,800 บาท	87	3.08	0.68	
รวม		295	3.05	0.69	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	1.37	0.46	0.42
ภายในกลุ่ม		291	139.41	0.48	

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 50 ในองค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในเงินเดือน
และสวัสดิการ พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีว
ศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีระดับเงินเดือน 3,500-5,600 บาท 5,601-6,600

บาท 6,601-7,800 บาท และมากกว่า 7,800 บาท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 51

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามระดับเงินเดือน

กลุ่มที่	ระดับเงินเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	3,500-5,600 บาท	50	3.34	0.49	0.67
2	5,601-6,600 บาท	79	3.28	0.56	
3	6,601-7,800 บาท	80	3.27	0.74	
4	มากกว่า 7,800 บาท	87	3.18	0.77	
รวม		296	3.26	0.67	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	0.89	0.30	0.57
ภายในกลุ่ม		292	129.58	0.44	

$p > 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 51 ในองค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย พบว่าขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีระดับเงินเดือน 3,500-5,600 บาท 5,601-6,600 บาท 6,601-7,800 บาทและมากกว่า 7,800 บาท แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 52

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในตัวผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับเงินเดือน

กลุ่มที่	ระดับเงินเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	3,500-5,600 บาท	49	3.37	0.74	2.67*
2	5,601-6,600 บาท	78	2.94	0.88	
3	6,601-7,800 บาท	80	3.03	0.96	
4	มากกว่า 7,800 บาท	86	2.92	1.07	
รวม		293	2.03	0.95	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	7.13	2.38	0.04
ภายในกลุ่ม		289	256.74	0.89	

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 52 ในองค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับ
บัญชา พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่ม
ภาคใต้ที่มีระดับเงินเดือน 3,500-5,600 บาท 5,601-6,600 บาท 6,601

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

-7,800 บาท และมากกว่า 7,800 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's test พบว่า ไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีคู่ใดแตกต่างกัน



ตารางที่ 53

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง

วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ

ในเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน

กลุ่มที่	ระดับเงินเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	3,500-5,600 บาท	49	3.33	0.57	0.48
2	5,601-6,600 บาท	79	3.38	0.62	
3	6,601-7,800 บาท	82	3.33	0.72	
4	มากกว่า 7,800 บาท	86	3.26	0.77	
รวม		296	3.33	0.68	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	0.63	0.21	0.72
ภายในกลุ่ม		292	137.37	0.47	

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 53 ในองค์ประกอบที่ 4 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีระดับเงินเดือน 3,500-5,600 บาท 5,601-6,600 บาท 6,601-7,800 บาทและมากกว่า 7,800 บาท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 54

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามระดับเงินเดือน

กลุ่มที่	ระดับเงินเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	3,500-5,600 บาท	50	3.34	0.63	1.12
2	5,601-6,600 บาท	78	3.19	0.78	
3	6,601-7,800 บาท	82	2.27	0.85	
4	มากกว่า 7,800 บาท	87	3.22	0.84	
รวม		297	3.26	0.80	
ภายในกลุ่ม		293	186.30	0.64	

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 54 ในองค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า

พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่ม

ภาคใต้ที่มีระดับเงินเดือน 3,500-5,600 บาท 5,601-6,600 บาท 6,601-7,800 บาท และมากกว่า 7,800 บาท ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p > 0.05) แสดงว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

-7,800 บาทและมากกว่า 7,800 บาท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 55

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่น
ในความสำเร็จ จำแนกตามระดับเงินเดือน

กลุ่มที่	ระดับเงินเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	3,500-5,600 บาท	50	3.37	0.48	0.44
2	5,601-6,600 บาท	77	3.34	0.64	
3	6,601-7,800 บาท	82	3.32	0.65	
4	มากกว่า 7,800 บาท	86	3.25	0.72	
รวม		295	3.32	0.64	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	0.55	0.18	0.72
ภายในกลุ่ม		291	119.91	0.41	

$p > 0.05$

จากตารางที่ 55 ในองค์ประกอบที่ 7 ความพึงพอใจในโอกาสที่
ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ พบว่า ขวัญของ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้แก้ไขใช้ประโยชน์ด้านการค้า
อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ซึ่งมีระดับเงิน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เดือน 3,500-5,600 บาท 5,601-6,600 บาท 6,601-7,800 บาท และมากกว่า 7,800 บาท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 58

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรี
ของอาชีพและสถานะทางสังคม จำแนกตามระดับเงินเดือน

กลุ่มที่	ระดับเงินเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	3,500-5,600 บาท	50	3.98	0.37	3.73*
2	5,601-6,600 บาท	79	3.79	0.58	
3	6,601-7,800 บาท	82	4.02	0.45	
4	มากกว่า 7,800 บาท	87	3.96	0.46	
รวม		298	3.94	0.48	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	2.56	0.85	0.01
ภายในกลุ่ม		294	67.19	0.23	

$\bar{X}$	กลุ่มที่	ระดับเงินเดือน	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 3
3.79	2	5,601-6,600 บาท				
3.96	4	มากกว่า 7,800 บาท				
3.98	1	3,500-5,600 บาท				
4.02	3	6,601-7,800	*			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 56 ในองค์ประกอบที่ 8 ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม พบว่า วิทยของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทย์ชาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีระดับเงินเดือน 3,500-5,600 บาท 5,601-6,600 บาท 6,601-7,800 บาท และมากกว่า 7,800 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีวิทยในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's test พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 6,601-7,800 บาท กับอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 5,601-6,600 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.02 และ 3.79 ตามลำดับ มีวิทยในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เพียงคู่เดียว แสดงว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 6,601 - 7,800 บาท มีวิทยในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 5,601-6,600 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรี
ของอาชีพและสถานะทางสังคมของอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 6,601-7,800
บาท สูงกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 5,601-6,600 บาท ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 57

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ
จำแนกตามระดับเงินเดือน

กลุ่มที่	ระดับเงินเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	3,500-5,600 บาท	47	3.40	0.43	0.75
2	5,601-6,600 บาท	74	3.27	0.54	
3	6,601-7,800 บาท	76	3.32	0.60	
4	มากกว่า 7,800 บาท	83	3.27	0.62	
รวม		280	3.31	0.56	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	0.77	0.24	0.52
ภายในกลุ่ม		276	88.27	0.32	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
 $p > 0.05$

จากตารางที่ 57 ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีระดับเงินเดือน 3,500-5,600 บาท 5,601-6,600 บาท 6,601-7,800 บาทและมากกว่า 7,800 บาท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ซึ่งมีระดับเงินเดือนต่างกันมีขั้วในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุป อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ซึ่งมีระดับเงินเดือนต่างกันมีขั้วในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนขั้วในแต่ละองค์ประกอบนั้นมีเพียงความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมเพียงองค์ประกอบเดียวที่อาจารย์ ซึ่งมีระดับเงินเดือนต่างกันมีขั้วในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคืออาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 6,601-7,800 บาท มีขั้วสูงกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 5,501-6,600 บาท ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนองค์ประกอบอื่นขั้วในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

กลุ่มภาคใต้จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

ในการแบ่งกลุ่มประเภทวิชาที่สอนตามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมีอยู่ 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1. ประเภทวิชาพื้นฐาน 2. ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ 3. ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ 4. ประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม 5. พื้นฐานและคหกรรม 6. พื้นฐานและบริหารธุรกิจ 7. พื้นฐานและศิลปหัตถกรรม และ 8. นอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น แต่กลุ่มที่ 5-8 มีจำนวนเล็กน้อยจึงไม่นำมาคำนวณ

ตารางที่ 58

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในสถานภาพการทำงาน จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	พื้นฐาน	71	3.14	0.68	6.81 [*]
2	คหกรรม	91	3.52	0.51	
3	บริหารธุรกิจ	88	3.19	0.58	
4	ศิลปหัตถกรรม	35	3.33	0.67	
รวม		285	3.30	0.62	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	7.28	2.43	0.00
ภายในกลุ่ม		281	100.18	0.36	

^{*} $p < 0.05$

$\bar{X}$	กลุ่มที่	ระดับเงินเดือน	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 2
3.14	1	พื้นฐาน				
3.19	3	บริหาร				
3.33	4	ศิลปหัตถกรรม				
3.52	2	คหกรรมศาสตร์	*	*		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 58 ในองค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในสัณภาพการทำงาน พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ ศิลปหัตถกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่สอนต่างประเภทวิชากันมีขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในสัณภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's test พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ 2 คู่ คู่ที่ 1 คืออาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมกับอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.14 ตามลำดับคู่ที่ 2 อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมมีค่าเฉลี่ย 3.52 กับอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาศิลปหัตถกรรมมีค่าเฉลี่ย 3.33 แสดงว่า อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมมีขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในสัณภาพการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐานและอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ของอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐานและสอนประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 59

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	พื้นฐาน	72	3.00	0.66	3.70*
2	คหกรรม	92	3.23	0.68	
3	บริหารธุรกิจ	90	2.90	0.69	
4	ศิลปหัตถกรรม	33	3.03	0.77	
รวม		287	3.04	0.70	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	5.27	1.76	0.01
ภายในกลุ่ม		283	134.27	0.47	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับ*ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\bar{X}$	กลุ่มที่	ระดับเงินเดือน	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 2
2.89	3	บริหารธุรกิจ				
2.99	1	พื้นฐาน				
3.03	4	ศิลปหัตถกรรม				
3.22	2	คหกรรมศาสตร์	*			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 59 ในองค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจและศิลปหัตถกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่สอนต่างประเภทวิชากันมีขั้วในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's tset พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 คู่คืออาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์มีค่าเฉลี่ย 3.22 กับอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจมีค่าเฉลี่ย 2.89 แสดงว่า อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์มีขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

สรุป ขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ของอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์สูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

ตารางที่ 80

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ

ในความมั่นคงปลอดภัย จำนวนตามประเภทวิชาที่สอน

กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	พื้นฐาน	73	3.09	0.81	2.20
2	คหกรรม	92	3.36	0.62	
3	บริหารธุรกิจ	89	3.28	0.61	
4	ศิลปหัตถกรรม	34	3.24	0.56	
รวม		288	3.28	0.67	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	2.93	0.98	0.09
ภายในกลุ่ม		284	126.02	0.44	

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 60 ในองค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจและศิลปหัตถกรรม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่สอนต่างประ
เภทวิชากันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคง
ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 61

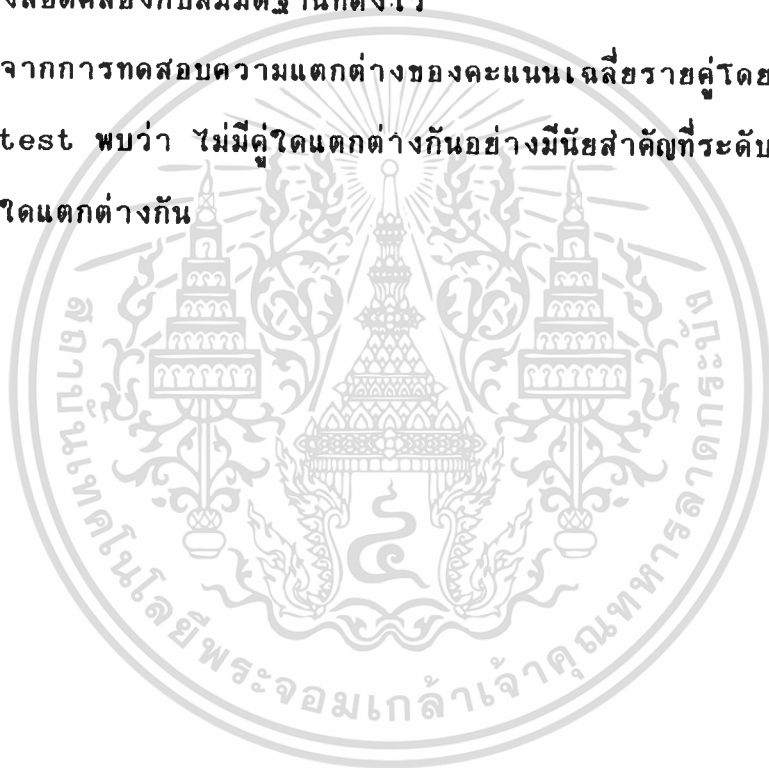
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในตัวผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	พื้นฐาน	71	2.77	1.14	2.72*
2	คหกรรม	91	3.17	0.92	
3	บริหารธุรกิจ	89	3.11	0.80	
4	ศิลปหัตถกรรม	34	2.94	0.95	
รวม		285	3.03	0.96	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	7.36	2.45	0.04
ภายในกลุ่ม		281	252.86	0.90	

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 61 ในองค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิชาลัยุอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่สอนต่างประเภทวิชากันมีขั้วในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's test พบว่า ไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีคู่ใดแตกต่างกัน



ตารางที่ 82

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	พื้นฐาน	72	3.13	0.86	4.41*
2	คหกรรม	92	3.50	0.60	
3	บริหารธุรกิจ	90	3.35	0.60	
4	ศิลปหัตถกรรม	34	3.22	0.60	
รวม		288	3.32	0.69	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	6.03	2.01	0.00
ภายในกลุ่ม		284	129.56	0.46	

* $p < 0.05$

$\bar{X}$	กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 2
3.13	1	พื้นฐาน				
3.22	4	ศิลปหัตถกรรม				
3.35	3	บริหารธุรกิจ				
3.50	2	คหกรรมศาสตร์	*			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 62 ในองค์ประกอบที่ 4 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน พบว่า วิทยุของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่สอนต่างประเภทวิชากันมีขวัญในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's test พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 1 คู่ คืออาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ค่าเฉลี่ย 3.50 กับอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐานค่าเฉลี่ย 3.13 แสดงว่า อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์มีขวัญในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานของอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์สูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน

ตารางที่ 63

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
 ในโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	พื้นฐาน	72	3.07	0.87	3.98*
2	คหกรรม	92	3.46	0.78	
3	บริหารธุรกิจ	90	2.25	0.70	
4	ศิลปหัตถกรรม	35	3.07	0.84	
รวม		289	3.25	0.80	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	7.39	2.46	0.01
ภายในกลุ่ม		285	176.23	0.62	

* $p < 0.05$

$\bar{X}$	กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	กลุ่มที่1	กลุ่มที่4	กลุ่มที่3	กลุ่มที่2
3.07	1	พื้นฐาน				
3.07	4	ศิลปหัตถกรรม				
3.25	3	บริหารธุรกิจ				
3.46	2	คหกรรมศาสตร์	*			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 63 ในองค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่สอนต่างประเภทวิชากันมีขวัญในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 คู่คืออาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์มีค่าเฉลี่ย 3.46 กับอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ย 3.07 แสดงว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์มีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า สูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าของอาจารย์ซึ่งสอนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์สูงกว่าอาจารย์ที่สอน

ประเภทวิชาพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 64

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาส
ที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ
จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	พื้นฐาน	72	3.19	0.74	1.37
2	คหกรรม	90	3.37	0.62	
3	บริหารธุรกิจ	90	3.34	0.59	
4	ศิลปหัตถกรรม	35	3.38	0.57	
รวม		296	3.32		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	1.65	0.55	0.25
ภายในกลุ่ม		283	114.25	0.40	

$$p > 0.05$$

จากตารางที่ 64 ในองค์ประกอบที่ 7 ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้
ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จพบว่าขวัญของอาจารย์

ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ซึ่งสอนประเภทวิชาพื้น
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจและศิลปหัตถกรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่สอนต่างประเภทวิชากันมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 65

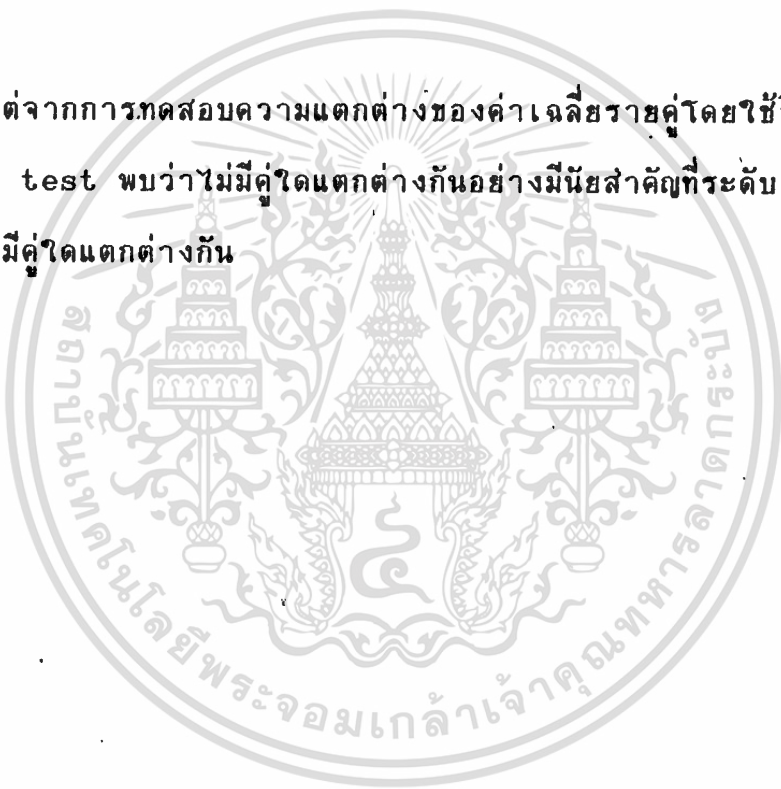
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรี
ของอาชีพและสถานะทางสังคม จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	พื้นฐาน	73	3.81	0.59	2.64*
2	คหกรรม	92	4.00	0.47	
3	บริหารธุรกิจ	90	3.91	0.38	
4	ศิลปหัตถกรรม	35	4.04	0.51	
รวม		290	3.93	0.49	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	1.87	0.62	0.04
ภายในกลุ่ม		286	67.45	0.24	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้* $p < 0.05$ เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 65 ในองค์ประกอบที่ 8 ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม พบว่า พฤติของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิชาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่สอนต่างประเภทวิชา กัน มีพฤติในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's test พบว่าไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ไม่มีคู่ใดแตกต่างกัน



ตารางที่ 66

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ
 จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	พื้นฐาน	66	3.13	0.69	4.38*
2	คหกรรม	88	3.46	0.49	
3	บริหารธุรกิจ	86	3.29	0.51	
4	ศิลปหัตถกรรม	32	3.28	0.52	
รวม		272	3.30	0.57	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		3	4.06	1.35	0.01
ภายในกลุ่ม		268	82.91	0.31	

* $p < 0.05$

$\bar{X}$	กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	กลุ่มที่1	กลุ่มที่3	กลุ่มที่4	กลุ่มที่2
3.13	1	พื้นฐาน				
3.28	3	บริหารธุรกิจ				
3.28	4	ศิลปหัตถกรรม				
3.46	2	คหกรรม	*			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 66 ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ พบว่า ชั่วของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่สอนต่างประเภทวิชากันมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เพียงคู่เดียว คืออาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์มีค่าเฉลี่ย 3.46 กับอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐานค่าเฉลี่ย 3.13 แสดงว่า อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน

สรุป อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้สอนต่างประเภทวิชากันมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคือ อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประ

เอกประเภทวิชาพื้นฐาน สำหรับขวัญในแต่ละองค์ประกอบ อาจารย์ที่สอนประเภทวิชา
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คหกรรมศาสตร์ มีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน และประเภทวิชาศิลปหัตถกรรมในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ อาจารย์ซึ่งสอนประเภทวิชาคหกรรม มีขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ส่วนในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานและองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าอาจารย์ซึ่งสอนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์มีขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน



เปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

กลุ่มภาคใต้จำนวนตามสถานที่สังกัด

ตารางที่ 67

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง

วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ

ในสถานภาพการทำงาน จำนวนตามสถานที่สังกัด

กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	วอศ. สุราษฎร์ธานี	48	3.02	0.69	4.28*
2	วอศ. นครศรีธรรมราช	60	3.39	0.53	
3	วศป. นครศรีธรรมราช	27	3.51	0.45	
4	วอศ. สงขลา	60	3.17	0.65	
5	วอศ. ปัตตานี	50	3.41	0.48	
6	วอศ. ภูเก็ต	50	3.41	0.69	
รวม		295	3.30	0.61	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		5	7.65	1.53	0.00
ภายในกลุ่ม		289	103.41	0.36	

* $p < 0.05$

$\bar{X}$	กลุ่มที่	สถานศึกษา	กลุ่มที่	กลุ่มที่	กลุ่มที่	กลุ่มที่	กลุ่มที่	กลุ่มที่
			1	4	2	6	5	3
3.02	1	วอศ.สุราษฎร์ธานี						
3.17	4	วอศ.สงขลา						
3.39	2	วอศ.นครศรีฯ						
3.41	6	วอศ.ภูเก็ต						
3.41	5	วอศ.ปัตตานี						
3.51	3	วศป.นครศรีฯ	*					

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 67 ในองค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน พบว่าขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้มีขวัญในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's test พบว่า อาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชกับอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีค่าเฉลี่ย 3.51 และ 3.02 ตามลำดับ มีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เพียงคู่เดียว แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชมีวิทยุในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

สรุป วิทยุในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในสภาพการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช สูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 68

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
 ในเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด

กลุ่มที่	ประเภทวิชาที่สอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	วอศ.สุราษฎร์ธานี	50	3.00	0.71	4.57*
2	วอศ.นครศรีธรรมราช	62	2.96	0.66	
3	วศป.นครศรีธรรมราช	26	3.28	0.69	
4	วอศ.สงขลา	60	2.81	0.65	
5	วอศ.ปัตตานี	50	3.07	0.67	
6	วอศ.ภูเก็ต	49	3.37	0.69	
รวม		297	3.05	0.69	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		5	10.38	2.08	0.00
ภายในกลุ่ม		291	132.43	0.46	

* $p < 0.05$

$\bar{X}$	กลุ่มที่	สถานศึกษา	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 6
2.81	4	วอศ.สงขลา						
2.96	2	วอศ.นครศรีฯ						
3.00	1	วอศ.สุราษฎร์ธานี						
3.07	5	วอศ.ปัตตานี						
3.28	3	วศป.นครศรีฯ						
3.37	6	วอศ.ภูเก็ต	*					

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 68 ในองค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้มีขั้วในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's test พบว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตกับอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา มีค่าเฉลี่ย 3.37 และ 2.81 ตามลำดับ มีขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05. เพียงคู่เดียว แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ศึกษาภูเก็ตมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 89

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง

วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ

ในความมั่นคงปลอดภัย จำนวนตามสถานศึกษาที่สังกัด

กลุ่มที่	สถานศึกษาที่สังกัด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	วอศ.สุราษฎร์ธานี	50	2.97	0.72	6.91*
2	วอศ.นครศรีธรรมราช	61	3.35	0.55	
3	วศป.นครศรีธรรมราช	27	3.24	0.61	
4	วอศ.สงขลา	60	3.02	0.72	
5	วอศ.ปัตตานี	50	3.42	0.56	
6	วอศ.ภูเก็ต	50	3.56	0.55	
รวม		298	3.26	0.63	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		5	13.82	2.76	0.00
ภายในกลุ่ม		292	116.75	0.40	

* $p < 0.05$

$\bar{X}$	กลุ่มที่	สถานศึกษา	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 6
2.97	1	วอศ.สุราษฎร์ธานี						
3.02	4	วอศ.สงขลา						
3.24	3	วศป.นครศรีฯ						
3.35	2	วอศ.นครศรีฯ						
3.42	5	วอศ.ปัตตานี	*					
3.56	6	วอศ.ภูเก็ต	*	*				

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 69 ในองค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ มีขั้วในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อยู่ 3 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีค่าเฉลี่ย 3.42 กับวิทยาลัย
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีค่าเฉลี่ย 2.97 แสดงว่า ขั้วในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่
2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตค่าเฉลี่ย 3.58 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์
ธานีค่าเฉลี่ย 2.97 แสดงว่าขั้วในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยอาชีว
ศึกษาภูเก็ตสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 3 วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ภูเก็ตค่าเฉลี่ย 3.58 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาค่าเฉลี่ย 3.02 แสดงว่า
ขั้วในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตสูงกว่าวิทยาลัยอา
ชีวศึกษาสงขลา

สรุป ขั้วในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในความ
มั่นคงปลอดภัยของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สงขลา และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ส่วนขั้วในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ซึ่ง
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 70

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
 ในตัวผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด

กลุ่มที่	สถานศึกษาที่สังกัด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	วอศ.สุราษฎร์ธานี	49	2.48	0.97	22.58*
2	วอศ.นครศรีธรรมราช	60	3.43	0.68	
3	วศป.นครศรีธรรมราช	27	3.53	0.74	
4	วอศ.สงขลา	60	2.38	0.98	
5	วอศ.ปัตตานี	50	3.03	0.69	
6	วอศ.ภูเก็ต	49	3.65	0.72	
รวม		295	3.04	0.95	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		5	74.59	14.92	0.00
ภายในกลุ่ม		289	190.97	0.66	

* $p < 0.05$

$\bar{X}$	กลุ่มที่	สถานศึกษา	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 6
2.38	4	วอศ.สงขลา						
2.48	1	วอศ.สุราษฎร์ธานี						
3.03	5	วอศ.ปัตตานี	*					
3.43	2	วอศ.นครศรีฯ	*	*				
3.53	3	วศป.นครศรีฯ	*	*				
3.65	6	วอศ.ภูเก็ต	*	*	*			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 70 ในองค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ มีขั้วในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's test พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ 8 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตค่าเฉลี่ย 3.65 กับวิทยาลัยอาชีว

ศึกษาสงขลา ค่าเฉลี่ย 2.38 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตมีขั้วการค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา คู่ที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตค่าเฉลี่ย 3.65 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีค่าเฉลี่ย 2.48 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตค่าเฉลี่ย 3.65 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีค่าเฉลี่ย 3.03 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี คู่ที่ 4 วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.53 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาค่าเฉลี่ย 2.38 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา คู่ที่ 5 วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.53 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีค่าเฉลี่ย 2.48 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 6 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.43 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาค่าเฉลี่ย 2.38 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา คู่ที่ 7 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.43 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีค่าเฉลี่ย 2.48 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 8 วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีค่าเฉลี่ย 3.03 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาค่าเฉลี่ย 2.38 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้

บังคับบัญชาของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี ขวัญใน

อาชีวศึกษานครศรีธรรมราชสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 71

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในเพื่อนร่วมงาน จำนวนตามสถานศึกษาที่สังกัด

กลุ่มที่	สถานศึกษาที่สังกัด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	วอศ.สุราษฎร์ธานี	50	3.02	0.78	6.94*
2	วอศ.นครศรีธรรมราช	61	3.55	0.52	
3	วศป.นครศรีธรรมราช	27	3.39	0.70	
4	วอศ.สงขลา	60	3.07	0.76	
5	วอศ.ปัตตานี	50	3.39	0.56	
6	วอศ.ภูเก็ต	50	3.55	0.55	
รวม		298	3.32	0.68	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		5	14.67	2.93	0.00
ภายในกลุ่ม		292	123.55	0.42	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน* $p < 0.05$ เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\bar{X}$	กลุ่มที่	สถานศึกษา	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 6	กลุ่มที่ 2
3.02	1	วอศ.สุราษฎร์ธานี						
3.07	4	วอศ.สงขลา						
3.39	3	วศป.นครศรีฯ						
3.39	5	วอศ.ปัตตานี						
3.55	6	วอศ.ภูเก็ต	*	*				
3.55	2	วอศ.นครศรีฯ	*	*				

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 71 ในองค์ประกอบที่ 4 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน พบว่า วิทยของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้มีวิทยในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's test พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ 4 คู่ได้แก่คู่ที่ 1 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.55 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีค่าเฉลี่ย 3.02 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีว

ศึกษานครศรีธรรมราชมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.55 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ค่าเฉลี่ย 3.07 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา คู่ที่ 3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตค่าเฉลี่ย 3.55 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีค่าเฉลี่ย 3.02 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตค่าเฉลี่ย 3.55 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ค่าเฉลี่ย 3.07 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 72

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง

วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ

ในโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด

กลุ่มที่	สถานศึกษาที่สังกัด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	วอศ.สุราษฎร์ธานี	50	2.78	0.87	11.76*
2	วอศ.นครศรีธรรมราช	62	3.59	0.57	
3	วศป.นครศรีธรรมราช	27	3.43	0.75	
4	วอศ.สงขลา	60	2.94	0.91	
5	วอศ.ปัตตานี	50	3.29	0.56	
6	วอศ.ภูเก็ต	50	3.65	0.64	
รวม		299	3.26	0.80	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		5	31.56	6.31	0.00
ภายในกลุ่ม		293	157.23	0.54	

* $p < 0.05$

มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตค่าเฉลี่ย 3.65 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ค่าเฉลี่ย 2.94 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา คู่ที่ 3 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.56 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีค่าเฉลี่ย 2.78 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีคู่ที่ 4 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.56 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ค่าเฉลี่ย 2.94 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา คู่ที่ 5 วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.43 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีค่าเฉลี่ย 2.78 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีค่าเฉลี่ย 3.29 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีค่าเฉลี่ย 2.78 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตและวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชและวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 73

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่น
ในความสำเร็จ จำนวนตามสถานศึกษาที่สังกัด

กลุ่มที่	สถานศึกษาที่สังกัด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	วอศ.สุราษฎร์ธานี	48	3.06	0.78	9.17*
2	วอศ.นครศรีธรรมราช	62	3.35	0.57	
3	วศป.นครศรีธรรมราช	27	3.62	0.56	
4	วอศ.สงขลา	60	3.00	0.66	
5	วอศ.ปัตตานี	50	3.48	0.42	
6	วอศ.ภูเก็ต	50	3.57	0.53	
รวม		297	3.18	0.64	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		5	16.42	3.28	0.00
ภายในกลุ่ม		291	104.19	0.36	

* $p < 0.05$

$\bar{X}$	กลุ่มที่	สถานศึกษา	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 6	กลุ่มที่ 3
2.99	4	วอศ.สงขลา						
3.06	1	วอศ.สุราษฎร์ธานี						
3.35	2	วอศ.นครศรีฯ						
3.48	5	วอศ.ปัตตานี	*	*				
3.57	6	วอศ.ภูเก็ต	*	*				
3.62	3	วศป.นครศรีฯ	*	*				

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 73 ในองค์ประกอบที่ 7 ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จพบว่าวิทยของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ได้แก่วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ มีวิทยในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's test พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่

6 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.62 กับ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ค่าเฉลี่ย 2.99 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา คู่ที่ 2 วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช ค่าเฉลี่ย 3.62 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ค่าเฉลี่ย 3.06 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต ค่าเฉลี่ย 3.57 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ค่าเฉลี่ย 2.99 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา คู่ที่ 4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต ค่าเฉลี่ย 3.57 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ค่าเฉลี่ย 3.06 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 5 วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี ค่าเฉลี่ย 3.48 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ค่าเฉลี่ย 2.99 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา คู่ที่ 6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี ค่าเฉลี่ย 3.48 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ค่าเฉลี่ย 3.06 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี มีขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและเชื่อมั่นในความสำเร็จของอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต และวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี สูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 74

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรี
 ของอาชีพและสถานะทางสังคม จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด

กลุ่มที่	สถานศึกษาที่สังกัด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	วอศ. สุราษฎร์ธานี	51	3.84	0.65	1.20
2	วอศ. นครศรีธรรมราช	62	3.97	0.39	
3	วศป. นครศรีธรรมราช	27	3.99	0.57	
4	วอศ. สงขลา	60	3.86	0.44	
5	วอศ. ปัตตานี	62	3.97	0.39	
6	วอศ. ภูเก็ต	50	4.03	0.50	
รวม		300	3.93	0.48	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		5	1.41	0.28	0.31
ภายในกลุ่ม		294	68.73	0.23	

$p > 0.05$

จากตารางที่ 74 ในองค์ประกอบที่ 8 ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้มีขั้วในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 75

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง
 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ
 จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด

กลุ่มที่	สถานศึกษาที่สังกัด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F
1	วอศ. สุราษฎร์ธานี	41	2.99	0.67	12.17*
2	วอศ. นครศรีธรรมราช	57	3.47	0.46	
3	วศป. นครศรีธรรมราช	26	3.50	0.48	
4	วอศ. สงขลา	60	3.01	0.56	
5	วอศ. ปัตตานี	50	3.36	0.40	
6	วอศ. ภูเก็ต	48	3.59	0.49	
รวม		282	3.31	0.56	
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	p
ระหว่างกลุ่ม		5	16.14	3.23	0.00
ภายในกลุ่ม		276	73.21	0.27	

* $p < 0.05$

$\bar{X}$	กลุ่มที่	สถานศึกษา	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 6
2.99	1	วอศ.สุราษฎร์ธานี						
3.01	4	วอศ.สงขลา						
3.36	5	วอศ.ปัตตานี	*	*				
3.47	2	วอศ.นครศรีฯ	*	*				
3.50	3	วศป.นครศรีฯ	*	*				
3.59	6	วอศ.ภูเก็ต	*	*				

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 75 ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ พบว่า ขั้วของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ มีขั้วในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé's test พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ 8 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตค่าเฉลี่ย 3.59 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีค่าเฉลี่ย 2.99 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตค่าเฉลี่ย 3.59 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ค่าเฉลี่ย 3.01 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตมีขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา คู่ที่ 3 วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.50 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีค่าเฉลี่ย 2.99 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชมีขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 4 วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.50 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ค่าเฉลี่ย 3.01 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชมีขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา คู่ที่ 5 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.47 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีค่าเฉลี่ย 2.99 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชมีขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 6 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ย 3.47 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ค่าเฉลี่ย 3.01 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชมีขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา คู่ที่ 7 วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีค่าเฉลี่ย 3.36 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีค่าเฉลี่ย 2.99 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีมีขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี คู่ที่ 8 วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีค่าเฉลี่ย 3.36 กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ค่าเฉลี่ย 3.01 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีมีขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชและวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปรายชื่อนี้ และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 ส่วนขวัญในแต่ละองค์ประกอบนั้นอาจารย์ วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรม
 ราชมีขวัญสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีในองค์ประกอบความ
 พึงพอใจในสภาพการทำงาน อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตขวัญสูงกว่า
 อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือน
 และสวัสดิการ อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีว
 ศึกษาสงขลา และอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ส่วนอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัต
 ตานีขวัญสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีในองค์ประกอบความ
 พึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชและวิทยา
 ลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตขวัญสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีและอา
 ชิวศึกษาสงขลาในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน อาจารย์วิทยา
 ลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตขวัญสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอา
 ชิวศึกษาสุราษฎร์ธานี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม
 นครศรีธรรมราชและวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชขวัญสูงกว่าอาจารย์
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ส่วนอาจารย์
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีมีขวัญสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาในองค์ประ
 กอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตและวิท
 ยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชขวัญสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
 และอาชีวศึกษาสงขลา ส่วนอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช
 และวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีมีขวัญสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีใน
 องค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า อาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม
 นครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตและวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีขวัญ
 สูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาและอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ในองค์ประกอบ
 ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความ
 สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนในด้านอาชีพซึ่งเป็นแรงงานระดับกลางซึ่งได้แก่ แรงงานฝีมือ (skilled labour) ช่างเทคนิค (technician) และแรงงานกึ่งฝีมือ (semi-skilled labour) เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ ในปัจจุบันเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคของประเทศตามเมืองใหญ่ ๆ ได้ขยายตัวรวดเร็วอย่างรวดเร็วมารวมทั้งทางภาคใต้ด้วย แต่การผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานระดับท้องถิ่นเท่าที่ควรทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและแรงงานเทคนิคในสาขาวิชาต่าง ๆ กรมอาชีวศึกษาจึงมีนโยบายที่จะพัฒนาแรงงานระดับท้องถิ่น ซึ่งจะต้องประสานระหว่างผู้ผลิตคือสถานศึกษากับผู้ใช้แรงงาน สำหรับสถานศึกษาครูอาจารย์นับเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามงานจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้บุคลากรต้องมีขวัญดี ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้โดยมุ่งศึกษาภูมิหลังและขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในแต่ละองค์ประกอบและภาพรวม จำแนกตาม เพศ วัยทางการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน ประเภทวิชาที่สอนและสถานศึกษาที่สังกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ 6 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีและวิทยาลัยอาชีวศึกษา

เอกสารเกิดปีจำนวนที่ 300 คน จากประชากรทั้งหมด 390 คน อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลที่ใช้ในการรายงานผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนแรก ได้แก่ ภูมิหลังของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ใช้เป็นแบบ check list ตอนที่สอง ได้แก่แบบสอบถามที่ใช้วัดระดับขวัญของอาจารย์ เป็นแบบ rating scale แยกเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน 13 ข้อ ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ 5 ข้อ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย 7 ข้อ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา 12 ข้อ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน 11 ข้อ ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า 6 ข้อ ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและเชื่อมั่นในความสำเร็จ 6 ข้อ และองค์ประกอบสุดท้าย ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม 7 ข้อ ส่วนการแปลความหมายข้อมูลใช้เกณฑ์ ดังต่อไปนี้ 1.) คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายถึง ระดับขวัญต่ำมาก 2.) คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายถึง ระดับขวัญต่ำ 3.) คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายถึง ระดับขวัญปานกลาง 4.) คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายถึง ระดับขวัญสูง 5.) คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายถึงระดับขวัญสูงมาก

สำหรับการทดลองเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองกับอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเป็น 0.96 ส่วนค่าความเชื่อมั่นแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน เท่ากับ 0.81 ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ เท่ากับ 0.68 ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย เท่ากับ 0.77 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.94 ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.93 ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า เท่ากับ 0.85 ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้

ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ เท่ากับ 0.84 และไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม เท่ากับ 0.84 เช่นกัน

สรุปผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่หนึ่ง ภูมิหลังของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ตอนที่สอง วิทยของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ และตอนที่สาม เปรียบเทียบวิทยของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ โดยจำแนกตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน ประเภทวิชาที่สอน และสถานศึกษาที่สังกัด

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รับราชการมาเป็นเวลามากกว่า 6-15 ปี ระดับเงินเดือน 3,500-5,600 บาทมีจำนวนน้อยที่สุด นอกนั้นใกล้เคียงกันโดยอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 7,800 บาทมีจำนวนสูงที่สุด ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมกับประเภทวิชาบริหารธุรกิจ รองลงมาคือสอนประเภทวิชาพื้นฐาน ส่วนการสังกัดสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชมีอาจารย์มากที่สุด รองลงมาคือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาและน้อยที่สุดคือวิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 2 ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

จากการศึกษา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีขวัญในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในเงินเดือน และสวัสดิการ และความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชายขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ซึ่งปรากฏว่าขวัญของอาจารย์หญิงสูงกว่าของอาจารย์ชาย ส่วนองค์ประกอบอื่นขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า อาจารย์มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่าอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ซึ่งมีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำแนกตามอายุราชการ พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีวิทย
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยปรากฏว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า
25 ปีขึ้นไปมีวิทยในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 6-
15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้ว่าอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้มีอายุราชการต่างกันมีวิทยในการปฏิบัติงาน
ในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน

จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่าง
กันมีวิทยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้แก่ อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 6,601
-7,800 บาท มีวิทยในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์
ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมสูงกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 5,601-
6,600 บาท ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้ว่าอาจารย์ในสถานศึกษา
สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีวิทยในการ
ปฏิบัติงานในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน

จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด พบว่า อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษา
สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีวิทยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันใน
ภาพรวม และแต่ละองค์ประกอบซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีวิทยใน
การปฏิบัติงานในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน วิทยในการป
ฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชสูงกว่าของอาจารย์
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

องค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ วิทยในการ
ปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีว
ศึกษาสงขลา

จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน พบว่า อาจารย์ที่สอนต่างประเภท
วิชากันมีวิทยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคืออาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรม

มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐาน เมื่อพิจารณาขวัญในแต่ละองค์ประกอบพบว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรม มีขวัญในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน และสอนประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมมีขวัญในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ และอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมมีขวัญในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้ว่า อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนต่างประเภทวิชากันมีขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน

องค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

องค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

องค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี ส่วนวิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช และวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีและคู่สุดท้ายวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

องค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ขวัญในการปฏิบัติงาน

ของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตและวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ส่วน
ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชและ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

องค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า
และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย
ศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต และวิทยาลัยอาชีว
ศึกษาปัตตานีสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์
ธานี

ส่วนองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทาง
สังคม พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละสถานศึกษาสังกัดกอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่
ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิ
ทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจกล่าวได้
ว่าสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนักเรียนนักศึกษาน่าจะอยู่ในระดับปานกลางด้วย
ทั้งนี้เพราะการศึกษาของ Anderson และ Van Dyke พบว่า ขวัญในการ
ปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัย
สำคัญ กล่าวคือ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนัก
เรียนจะสูงและการสอนของครูจะดีด้วย¹

การศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์

ปรากฏว่าส่วนมากมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความพึงพอใจในศักดิ์ศรี
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของอาชีพและสถานะทางสังคมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะอาจารย์มีโอกาสร่วมมือพัฒนาชุมชนตามนโยบายกรมอาชีวศึกษาในการพัฒนาและขยายการให้บริการด้านวิชาชีพและวิชาการแก่ชุมชนอย่างจริงจัง จึงเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม ได้มีโอกาสร่วมมือในการวางโครงการและแผนงานใหม่ ๆ แก่ชุมชน อาจารย์จะรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยที่อาจารย์ทำงานอยู่ในด้านดีและเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ดังที่ Sucker พบว่า ความรู้สึกของกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ได้ทำประโยชน์ต่อสังคมเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลให้ครูมีขวัญดี² ส่วนองค์ประกอบที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.04$, S.D.=0.95) ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลางคะแนนเฉลี่ยรายชื่อว่า ผู้บังคับบัญชามีหลักคุณธรรมเสมอต้นเสมอปลาย เห็นความสำคัญของการให้บำเหน็จรางวัลเมื่ออาจารย์ได้ทำงานสำเร็จเป็นอย่างดี ให้ความสนใจความเป็นอยู่ของอาจารย์และยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ เป็นรายชื่อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดตามลำดับ สมพงษ์ เกษมสิน สรุปไว้ว่า การบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็งมีความมั่นใจและมีกำลังใจ³ และองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินว่ามีความพึงพอใจรองจากองค์ประกอบสุดท้าย คือความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.05$, S.D.=0.69) ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเนื่องจากอาจารย์เห็นว่า สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ยังไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น เช่น บ้านพักอาศัยยังมีความเหมาะสมหรือเพียงพอหรือไม่ ได้รับความยุติธรรมในการจ่ายค่าล่วงเวลาเมื่อทำงานนอกเวลาไม่เพียงพอทั้งนี้ Avakian และ Jamann มีความเห็นสอดคล้องกันว่าสวัสดิการในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน⁴

2. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ระหว่างชายกับหญิง พบว่า คะแนนเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันจากความคิดเห็นในการตั้งสมมติฐาน ผู้วิจัยเห็นว่าอาจารย์หญิงอาจมีความพึงพอใจในอาชีพนี้มากกว่าอาจารย์ชาย ดังผลการวิจัยของ Brinkman ที่พบว่า ครูหญิงโดยทั่วไปจะมีขวัญดีกว่าครูชายและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lathrop ที่พบว่าครูหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์สูงกว่าครูชายเมื่อไม่พิจารณาเรื่องการขาดงาน แต่อาจเป็นเพราะในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้สภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน ขวัญในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน ดังผลการวิจัยของ Buranasing ที่พบว่าเพศและประสบการณ์สอนไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน⁵

เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง โดยพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า อาจารย์หญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์ชายอาจเนื่องจากในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ มีอาจารย์หญิงมากกว่าอาจารย์ชาย อาจารย์ที่มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้และวิทยฐานะหรือเข้ารับการอบรมหรือไปศึกษาดูงานจึงเป็นอาจารย์หญิงจำนวนมากกว่าอาจารย์ชาย ซึ่ง Napier พบว่า การได้รับการอบรมเพิ่มเติมเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับขวัญที่ดีของครู⁶

3. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้จำแนกตามอายุราชการ พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไป ขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมสูงกว่า

อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 6-15 ปี และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-6 ปี ในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงานกับความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 6-15 ปี ในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าและความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ทั้งนี้เนื่องจาก อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไปมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนมานานกว่า เข้าใจซาบซึ้งถึงระเบียบ ระบบและวิธีดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอน สิ่งอำนวยความสะดวกการขอรับสวัสดิการและขอเบิกค่าใช้จ่ายในการไปราชการมากกว่าจึงทำงานได้สะดวกและรวดเร็วกว่า ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน ได้สรุปไว้ว่า ถ้าสมาชิกองค์กรมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้วย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น นอกจากนี้อาจารย์ที่มีอายุราชการมากอาจมีโอกาสดูแลการศึกษาต่อเพิ่มเติมความรู้และวิทยฐานะ เข้ารับการอบรมและไปศึกษาดูงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า เพราะส่วนราชการมักจะให้โอกาสแก่ผู้ที่มีอาวุโสก่อนขวัญในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการจึงสูงกว่า ดังที่ Napier พบว่า ขวัญที่ดีของครูเกี่ยวข้องกับการได้รับการอบรมเพิ่มเติม^๑

4. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้จำแนกตามระดับเงินเดือนโดยรวมทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน แสดงว่า อาจารย์ซึ่งมีระดับเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน

6,601-7,800 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในการค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมสูงกว่าอาจารย์ที่ระดับเงินเดือน 5,601 -6,601 บาท อาจเนื่องจากปัจจุบันนี้ภาวะเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตมาก ถ้ารายได้ไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาทางครอบครัว ซึ่งมีผลถึงขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานดี คือ สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งสุขภาพกายและสุขภาพทางจิตใจซึ่งมีผลอย่างมากในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาทางสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้วจะไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้อย่างเต็มที่ และปัญหาทางครอบครัวก็เป็นปัญหาหนึ่งที่มีผลต่อสุขภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน⁹ การที่อาจารย์จะไปร่วมสังคมกับบุคคลอาชีพอื่นและร่วมงานกับชุมชนนั้น จำเป็นต้องร่วมกิจกรรมในสังคมเพื่อทำความรู้จักคุ้นเคยกับผู้นำชุมชนนั้น ๆ กิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวมักเป็นกิจกรรมการกุศลซึ่งต้องอุทิศกำลังกายหรือกำลังทรัพย์เพื่อช่วยเหลือส่วนรวม อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมากกว่าน่าจะมีโอกาสใช้กำลังทรัพย์ในการช่วยเหลือสังคมได้มากกว่าจึงมีความสัมพันธ์กับชุมชนมากกว่า โอกาสการได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคมจึงมีมากกว่า ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมจึงสูงกว่า ดังที่ Anderson และ Van Dyke พบว่า ความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน¹⁰

5. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน พบว่า อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรม มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน อาจเนื่องจากขณะที่กรมอาชีวศึกษามีนโยบายในการพัฒนาและขยายการผลิตกำลังคนในระดับต่าง ๆ ในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นอย่างต่อการพัฒนาและขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ นักเรียนนักศึกษาประเภทคหกรรมศาสตร์กลับลดลงอย่างมาก¹¹ ทำให้สถานศึกษาต้องรับหันมาศึกษาหา

สาเหตุและหาทางแก้ไขในทุกด้าน ทั้งการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพอาจารย์ประจำ การ เร่งพัฒนาและจัดหาครุภัณฑ์การศึกษา เครื่องจักร อาคารและสิ่งก่อสร้าง ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและเพียงพอแก่ความต้องการและความจำเป็น สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพ ความเป็นผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม แก่นักเรียนนักศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอนตลอดจน ส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัย การติดตามประเมินผล และจัดระบบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวางแผนและบริหารงาน จึงดูเหมือนว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญแก่ประเภทวิชาคหกรรมมากกว่าวิชาพื้นฐาน ซึ่งเป็นวิชาที่นักเรียนนักศึกษาต้องเรียนเพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนวิชาชีพ อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรม ได้ทำการสอนตรงตามสาขาวิชา ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่าย และจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการสอน อีกทั้งห้องสมุดวิทยาลัยมีอุปกรณ์หรือตำราอย่างเพียงพอสำหรับวิชาต่าง ๆ ด้วยเหตุผลดังกล่าว อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรมจึงมีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในสภาพการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน ดังที่ Avakian และ Jamann มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้แก่ การมีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่¹² และ Napier พบว่าการมีอุปกรณ์การสอนและเครื่องมืออำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอได้ทำหน้าที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษาอบรมมาเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับขวัญที่ดีของครู¹³

ส่วนอาจารย์ที่ทำการสอนประเภทวิชาพื้นฐาน อาจจะมีความรู้ลึกว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับประเภทวิชาพื้นฐานน้อยกว่าประเภทวิชาคหกรรม ดังที่ อติศักดิ์ แขตอน สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของครูพลศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีว

ศึกษาไว้ข้อหนึ่งว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษามักเน้นกิจกรรมด้านวิชาชีพมากกว่าด้านการค้า แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชาสามัญและครูพลศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องทำให้ได้ว่า พลศึกษาเป็นวิชารองวิชาชีพ¹⁴ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ส่งเสริมการเรียนการสอนในประเภทวิชาพื้นฐานและไม่มี ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน รู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงานไม่ดี ซึ่งเป็น ความคิดเห็นที่อาจจะแตกต่างจากกลุ่มบุคคลอื่น อันเป็นเรื่องธรรมดาของมนุษย์ ในเรื่องเดียวกันอาจมองปัญหาในแง่มุมที่ต่างกัน ดังที่ บุนเจือ ทองประหวั่น ได้กล่าวไว้ว่า

บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การแต่ละคนแต่ละกลุ่มอาจมีเจตคติต่อ งานและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน โดยเหตุผลทางจิต วิทยา กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกันหรือมีสำนึกเป็นพวกเดียวกันเช่น เพศเดียวกัน สูงอายุด้วยกันหรือปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน จะมีแนวโน้ม ทางเจตคติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจต่างกับเจตคติของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะตรงข้ามกัน¹⁵

ดังนั้น อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐานจึงอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างไปจากอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาคหกรรม

6. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด โดย ภาพรวมอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชและวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า

6.1 ในองค์ประกอบความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน

อาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี อาจเนื่องจากวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภูมิภาคมีเพียงสถานศึกษาเดียว สาขาวิชาที่เปิดสอน บางสาขาแตกต่างไปจากสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ โรงอื่น ๆ เช่น สาขาเครื่องถมและเครื่องประดับ จึงได้รับการส่งเสริมอย่างเต็มที่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตาม สาขาวิชา ได้สอนวิชาที่ตรงตามความถนัด ได้ทำงานที่ตรงกับบุคลิกภาพ และ ตรงกับความสามารถ ทำให้มีโอกาสดำเนินการคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ผลงานได้รับการยอมรับจากบุคคลโดยทั่วไปตลอดจนการมีสถานที่ทำงานช่วยส่งเสริมและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น และมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในสภาพการทำงานจึงสูงกว่าดังที่ อุทัย หิรัญโต กล่าวว่า การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมพึงพอใจและทำงานด้วยความ สุขขวัญในการปฏิบัติงานก็เกิดขึ้นมา¹⁶

6.2 ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา อาจเนื่องจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตจัดสวัสดิการให้ อาจารย์ได้มากกว่าเช่น สวัสดิการในเรื่องที่พักอาศัยวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต มีความเพียงพอมากกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ซึ่งขณะนี้กำลังก่อสร้างเพิ่มเติมอยู่ และสภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นในจังหวัดภูเก็ตก็เอื้ออำนวยให้อาจารย์ ใช้เวลาว่างเสริมรายได้ให้ครอบครัวได้มากกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา สงขลา ซึ่ง นพดล ลัมสุรัตน์ ได้ให้ความเห็นว่า ค่าจ้างแรงงาน และสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่ม หรือขวัญของสมาชิกในองค์กร¹⁷

อีกทั้ง Nelson และ Thompson พบว่า มีองค์ประกอบ 17 อย่าง ที่มีอิทธิพล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.3 ในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต มีขบวนการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ส่วนอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีนั้นมีขบวนการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จากคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของแต่ละสถานศึกษาตามตารางแสดงระดับขบวนการแต่ละองค์ประกอบ และโดยภาพรวมในภาคผนวกแสดงให้เห็นว่าสูงกว่าในเรื่องความปลอดภัยในด้านความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย ความปลอดภัยของอาจารย์จากนักศึกษาที่ถูกว่ากล่าวหรือทำโทษ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาถ้ามีปัญหาในเรื่องส่วนตัวหรือปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น อีกทั้งสามารถจะแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาการในห้องประชุมได้อย่างเสรี จึงทำให้ขบวนการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตและวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีสูงกว่า ดังที่ Sucher พบว่า ความรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการร่วมแสดงความคิดเห็นในงานเป็นองค์ประกอบจากสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อขวัญของครู¹⁰ และ Napier พบว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับขวัญที่ดีของครู²⁰

6.4 ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน พบว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตขบวนการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา จากตารางแสดงระดับขบวนการแต่ละองค์ประกอบ และโดยส่วนรวมของอาจารย์แต่ละสถานศึกษาในภาคผนวกที่ 7, 8, 10 และ 12 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตรู้สึกสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานมาก เมื่อพบปะกันจะยิ้มแย้มทักทายกันไปเยี่ยมเยียนกันเมื่อเพื่อนเจ็บป่วย หรือแสดงความเห็นใจเมื่อเพื่อนเดือดร้อน มีความรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานร่วมกัน มีความขยัน กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์และกล้าแสดงออก มีการปรึกษาหารือกันทำให้เพื่อนอาจารย์มีกำลัง
ใจในการปฏิบัติหน้าที่เสมือนทำงานอยู่กับญาติที่สนิทสนม ทำให้ขวัญในการปฏิบัติ
งานสูงกว่า ดังที่ ทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow ได้ระบุเอาไว้ว่า แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคคลที่สูงกว่าความต้องการทางร่างกาย(physiological
needs) และความต้องการความปลอดภัย (security needs) ก็คือ ความ
ต้องการความรักและการยอมรับในสังคม(belonginess and love needs)
เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเป็นสมาชิก ต้องการได้รับการยอมรับ
จากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน²¹ ซึ่งสอดคล้อง
กับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Sergiovanni ซึ่งได้จัดลำดับขั้น
ความต้องการที่จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการการยอมรับ
และความรักจากเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการลำดับที่สองเรียกว่าความ
ต้องการติดต่อและเกี่ยวเนื่องกัน (affiliation needs)²² การที่อาจารย์
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตมีความสนิท
สนมกับเพื่อนอาจารย์ในสถานศึกษาของตนมากนั้น อาจเนื่องจากสถานศึกษาทั้งสอง
ได้ดำเนินการตามนโยบายเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษาซึ่งมีกลยุทธ์ในการ
พัฒนางานโดยให้คณะอาจารย์รวมกลุ่มกันวางแผนหาวิธีการ และดำเนินงานใน
ด้านต่าง ๆ คือการจัดการอาชีวศึกษาให้สนองความต้องการของของตลาดแรงงาน
จัดการเทคโนโลยีใหม่ ส่งเสริมอาชีพอิสระ การสอนระยะสั้นสู่ประชาชน
พัฒนาหลักสูตรสื่อการสอน งานอาชีวะครบวงจรได้มาตรฐาน เร่งงานคุณภาพ
นักศึกษา พัฒนาครูอาจารย์ประสานสัมพันธ์มวลชนและเพิ่มประสิทธิภาพวิเคราะห์
วิจัย คณะอาจารย์จึงได้ทำงานร่วมกันอย่างจริงจังตลอดเวลา ดังผลที่ทำให้วิท
ชาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตได้คะแนนจาก
การประเมินผลเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่น ประจำปีการศึกษา 2534 ประ
เภทคหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบายของ

อันดังตารางแสดงผลการประเมินเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่นประจำปี 2534 ในภาคผนวกที่ 5

6.5 ในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา พบว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชและวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ส่วนวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ปรากฏจากคะแนนเฉลี่ยรายชื่อในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ตามตารางแสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโดยส่วนรวมของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชและวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีในภาคผนวกที่ 7, 8, 9, 10, 11, 12 และ 13 พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีระดับขวัญสูงได้แก่ อาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่อาจารย์สามารถจะขอคำปรึกษาในการทำงานได้ เป็นอย่างดีไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอารมณ์ แต่พิจารณาโดยใช้เหตุผลที่สมควรเสมอทำงานโดยมีแผนล่วงหน้าไม่ใช่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันหนึ่ง ๆ กระตือรือร้นสนับสนุนอาจารย์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ให้ความสนใจในความเป็นอยู่ของอาจารย์เป็นอย่างดี และให้การยกย่องชมเชยเมื่ออาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี จึงทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาสูง ดังที่ Anderson และ Van Dyke พบว่า ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์²³ ซึ่งสอดคล้องกับ Napier ที่พบว่า การที่นักบริหารเข้าใจในความเป็นเอกลักษณ์บุคคลของครู และความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารเป็นสิ่งเกี่ยวข้องกับขวัญที่ดีของครู²⁴ อีกทั้ง นพดล ลัมสุรัตน์

เอาไว้ให้ความเห็นว่าความก้าวหน้าและลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาก็เป็น
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญเช่นกัน²⁵ ส่วนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีระดับขวัญต่ำได้แก่ไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอารมณ์แต่พิจารณาโดยการชี้เหตุผลเสมอ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ วางตัวได้อย่างเหมาะสมไม่วุ่นวายกับอาจารย์จนเกินควรเป็นบุคคลที่ถือหลักความยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย กระตือรือร้น สนับสนุนอาจารย์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ให้บำเหน็จรางวัลอาจารย์เมื่อทำงานสำเร็จอย่างดี ทำงานโดยมีแผนล่วงหน้าไม่ใช่แก้ปัญหาไปวันหนึ่ง ๆ ให้การยกย่องชมเชยเมื่ออาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี รู้จักใช้อาจารย์ได้ตรงตามความสามารถและสติปัญญาของแต่ละคน สนใจในความเป็นอยู่ของอาจารย์เป็นอย่างดี และเป็นบุคคลที่สามารถขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จึงทำให้ขวัญในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีมีระดับต่ำ ดังที่ วิชัย ดิสสระและคณะ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบหนึ่งซึ่งทำให้ขวัญในการทำงานไม่ดี คือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา²⁶

6.6 ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า พบว่า อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต และวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราชมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ส่วนวิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชและวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีนั้นมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ปรากฏจากคะแนนเฉลี่ยรายข้อ ตามตารางแสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโดยส่วนรวมของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราชและวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี ว่าข้อที่มีระดับขวัญสูงได้แก่ อาจารย์เห็นด้วยกับการที่ข้าราชการ

เอกรายการทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนปีละขึ้นถ้ามีความดีไม่ปรากฏวิชาการค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลัษจะสนับสนุนถ้าอาจารย์มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมความรู้และวิทยฐานะ วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละสาขาวิชาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ใหม่และวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง จึงทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าสูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยรายข้อต่ำ สำหรับความคิดเห็นที่ว่า วิทยาลัยมีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างเหมาะสม และใช้ผลจากการประเมินการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างยุติธรรม ดังที่ชวน เตียวกุล พบว่า การได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้าเป็นปัจจัยประการที่หนึ่งที่จะทำให้ขวัญของบุคลากรดีขึ้น ดังนั้นหน่วยงานใดขาดความยุติธรรมก็จะทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นอยู่ในระดับต่ำ²⁷ และ กล้า ทองขาว พบว่าความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอันดับ 2 ใน 10 อันดับที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ²⁸

6.7 ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ พบว่าอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตและวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ปรากฏจากคะแนนเฉลี่ยรายข้อตามตารางแสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโดยส่วนรวมของอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตและวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานีว่าข้อที่มีระดับขวัญสูง ได้แก่ อาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ หน้าที่การงานของอาจารย์เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ อาจารย์สามารถแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง และอาจารย์สามารถประสบผลสำเร็จด้านการทำงานในตำแหน่งที่ทำในปัจจุบัน จึงทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประ

กอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและเชื่อมั่นในความสำเร็จ สูงกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ซึ่งอาจารย์ให้คะแนนประเมินต่ำสุดในข้อผลงานของอาจารย์ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง และคะแนนรองสุดท้ายคืออาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ Avakian และ Jamann มีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบสำคัญ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานอุดมศึกษาได้แก่ สภาพของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การมีโอกาสดำเนินความสามารถอย่างเต็มที่ ความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน²⁰ อีกทั้ง จูฬารัตน์ เตชะเพ็ชวลเลิศ พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมที่เปิดใหม่ ส่วนใหญ่ไม่มีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ รวมทั้งความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาทำให้กำลังขวัญไม่ดี³⁰

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้เป็นผู้วิจัยอาศัยผลจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นพื้นฐาน โดยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประเด็น คือ 1.) ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ 2.) ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

เนื่องจากผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าโดยส่วนรวมขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบของขวัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงมีเพียงองค์ประกอบเดียวคือ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมซึ่งควรรักษาไว้ให้อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สูงต่อไป ส่วนองค์ประกอบอื่นเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ได้แก่ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ซึ่งทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะปฏิบัติงานโดยถือหลักความยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลายรู้จักชมเชยหรือให้บำเหน็จรางวัลเมื่ออาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี ให้ความสนใจในความเป็นอยู่ของอาจารย์เป็นอย่างดี ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต้องใช้เหตุผลอันสมควรไม่ลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอารมณ์ ส่งเสริมด้านสวัสดิการให้แก่อาจารย์เพิ่มขึ้นให้อาจารย์แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาการในห้องประชุมอย่างเสรีและสร้างความเชื่อมั่นแก่อาจารย์ว่าถ้ามีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นเขาจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

1.2 สถานศึกษาควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการสอนอย่างเพียงพออีกทั้งให้ห้องสมุดจัดหาหนังสือหรือตำราสำหรับวิชาต่าง ๆ อย่างเพียงพอด้วยและพยายามสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ให้มากขึ้น

1.3 อาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ควรร่วมมือกันประชุมคณะกรรมการศึกษาปัญหาและหาทางเสริมสร้างขวัญของอาจารย์แต่ละสถานศึกษาให้ทัดเทียมกันเพื่อการทำงานของกลุ่มจะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ควรเสริมสร้างขวัญของอาจารย์ในองค์ประกอบความพึงพอใจในเงินเดือน และสวัสดิการแก่อาจารย์ให้เหมาะสมทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นให้ได้รับความยุติธรรมในการจ่ายค่าล่วงเวลา เมื่อทำงานนอกเวลาราชการ

1.5 กรมอาชีวศึกษา ควรส่งเสริมขวัญของอาจารย์ในองค์ประกอบความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า โดยทำมาตรฐานประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างเหมาะสม ใช้ผลจากการประเมินเป็นเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างยุติธรรม อีกทั้งส่งเสริมเรื่องโอกาสการศึกษาดูงานและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ หาทางเสนอความคิดเห็นผ่านกระทรวงศึกษาธิการไปยังคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและคณะกรรมการข้าราชการครูเพื่อให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาการขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูที่ลาศึกษาต่อในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเวลาปฏิบัติราชการเนื่องจากที่เป็นอยู่ยังไม่ส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาเพิ่มเติมอย่างแท้จริง เพราะจะต้องกังวลกับเวลาที่ต้องกลับมาปฏิบัติราชการให้ครบตามหลักเกณฑ์ไม่เช่นนั้นอาจทำให้ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัย

2.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพการสมรส และจำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์กับผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

2.3 ควรทำการสำรวจขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้เป็นระยะโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารไปได้ระยะเวลาพอสมควร

2.4 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มต่าง ๆ ทุกภาค

2.5 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ ในสถาน

ศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาจำแนกตามกองเจ้าสังกัดไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹Lester W. Anderson, and Laures A. Van Dyke, School Administration (Boston : Houghton Mifflin Co., 1963), p. 693.

²John N. Sucher, "A Study of Morale in Education Incomplete Sentences," The Journal of Educational research 56. 1962, p. 76.

³สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 241.

⁴Naney A. Avakian, "An Analysis of Factors Relation to the Job Satisfaction and Disatisfaction of Faculty Member in Institutions of Higher Education," Dissertation Abstracts International 32 (October, 1971) : 1765A - 1766A

⁵Wacharee Buranasing, "A Study of the Morale of Teacher in the Open Admissiion University and the Closed University of Thailand," Dissertation Abstracts International 38 (May, 1978) : 6425A.

⁹Thomas Gayle Napier, "Teacher Moral,"
(Unpublished Doctoral Dissertation, The University of
Nebraska Teacher College, 1966), p. 1228.

⁷สมพงษ์ เกษมสิน, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน

⁸Thomas Gayle Napier, loc. cit.

⁹สมพงษ์ เกษมสิน, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน

¹⁰Lester W. Anderson, and Luares A. Van Dyke,
op cit., p. 697.

¹¹กรมอาชีวศึกษา, รายงานประจำปี 2532 (กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2523), หน้า 18.

¹²Naney A. Avakian, loc. cit.

¹³Thomas Gayle Napier, loc. cit.

¹⁴อดิศักดิ์ แหตดอน, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในสถาน
ศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 95.

¹⁵บุญเจือ ทองประหวัน, "ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 98.

¹⁶อุทัย หิรัญโต, เทคนิคการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : กิพย์อักษรการพิมพ์, 2525), หน้า 220-222.

¹⁷นพดล ลีมสุรัตน์, "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ," บิสสิเนสวิด ฉบับที่ 17 (7 กันยายน 2526) : 19.

¹⁸Robert H. Nelson, and Michael L. Thompson, "Why Teacher Quiet," The Chearing House (April, 1963) : 37-46.

¹⁹John N. Sucher, op. cit., p. 75.

²⁰Thomas Gayle Napier, loc. cit.

²¹A.H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harper & Brothers, 1954), p. 40.

²² เมธี ปลัณชนานนท์, ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2528, หน้า 35. (อัดสำเนา)

²³ Lester W. Anderson; and Laures A. Van Dyke.
op. cit., p. 698.

²⁴ Thomas Gayle Napier, loc. cit.

²⁵ นพดล ลัมสุรัตน์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว หน้า 20.

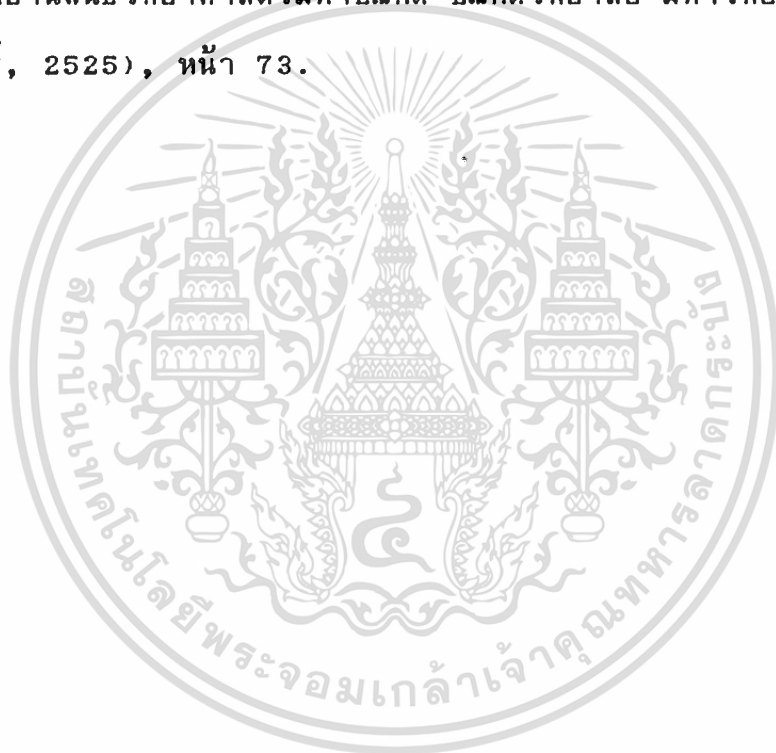
²⁶ วิชัย ดิสรุระ และคณะ, "ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," (ปริญยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2519), หน้า 48.

²⁷ ชวน เตียวกุล, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 98.

²⁸ กล้า ทองขาว, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," (ปริญยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523), หน้า 94.

²⁰Naney A. Avakian, loc. cit.

³⁰จุฬารัตน์ เตชะเพ็ญเลิศ, "การศึกษากำลังขวัญและการเสริมกำลังขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรกรรมมาเปิดใหม่ของกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2525), หน้า 73.



บรรณานุกรม

กล้า ทองขาว. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ." ปริญพานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2523.

จุฑารัตน์ เตชะเพ็ญเลิศ. "การศึกษากำลังขวัญและการเสริมกำลังขวัญ
ของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมที่เปิดใหม่ ของกรมอาชีวศึกษา."
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2525.

คณะกรรมการพัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน.
แผนงานพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคใต้. พฤษภาคม, 2533.

ฉัตรชัย อรณันท์. หลักการบริหารโรงเรียน. แผนกเอกสารการพิมพ์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก, 2524.

ชวน เตียวกุล. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีว
ศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

พงษ์ สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา
พานิช, 2523.

บุญ แสงศักดิ์. "การศึกษาพัฒนาการกับการพัฒนาการทางการเมือง."
ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร :
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2515.

นพดล ลัมสุรัตน์. "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ." บิสสิเนสวิด
 ฉบับที่ 17 : 7 กันยายน, 2526.

บุญเจือ ทองประหว้น. "ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัด." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการ
 บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

ประทีป เล้ารัตนอารีย์. "ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร." ปริญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

ประธาน จันทร์เจริญ. "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู."
ปริญานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

ประเสริฐ สุขมณีวัฒน์. "ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
 ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, 2524.

ผุสดี สัตยมานะ. การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
 มงคลการพิมพ์, 2520.

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร :
วัฒนาพาณิชย์, 2524.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
วัฒนาพาณิชย์, 2519.

มนูญ เอี่ยมวิไล. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูแนะแนวโรงเรียนประถมศึกษา
ศึกษาในเขตการศึกษา 6." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2519.

มัลลวีร์ ห่อสกุลกล. "ขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
โรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520.

เย็นใจ เลหาพาณิชย์. "ไหว้ครูและมอบครูสิทธิ์." ครู เอกสารทางวิชาการ
ในโอกาสครบรอบ 70 ปี วิทยาลัยครูนครราชสีมา. นครราชสีมา :
โคราชออฟเซตการพิมพ์, 2527.

รวีวรรณ ชินะตระกูล. คู่มือการทำวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2533.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ
มหานคร : บริษัทศึกษาพรจำกัด, 2528.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัฒนา สุตรสุวรรณ. ผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์พระนคร,
2519.

วิชัย ดิสสระ และคณะ. "ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ." ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2519.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2523.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สมาน รังสิโยภฤกษ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร :
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2523.

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม. "การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง." วารสารวิธี
วิทยาการวิจัย ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 : มกราคม - เมษายน, 2529.

อดิศักดิ์ แทดอน. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัด
กรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2530.

อาชีวศึกษา, กรม. ก้าวไปในแผน 7 กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533.

เอกสารนี้เป็นเอกสารทงสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษา, กรม. แนวนโยบายการผลิตแรงงานอาชีวศึกษาในจังหวัดภูเก็ต และใกล้เคียง. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา, ณ. โรงแรม ภูเก็ตเมอร์ลิน จ.ภูเก็ต, 18 - 21 มิถุนายน 2523.

อาชีวศึกษา, กรม. ยุทธศาสตร์เชิงรุกของกรมอาชีวศึกษาในแผน 7. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาผู้ช่วยผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2535, ณ โรงแรมเชียงใหม่ภูคำ จ.เชียงใหม่, 6-9 มกราคม 2535.

อาชีวศึกษา, กรม. "รายงานการหยุดราชการของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ 2532 2533 2534." (อัดสำเนา)

อาชีวศึกษา, กรม. "สรุปจำนวนข้าราชการกรมอาชีวศึกษาที่ขอโอนและ ลาออกปีงบประมาณ 2532 2533 2534." (อัดสำเนา)

อาชีวศึกษา, กรม. สรุปรายงานประจำปี 2532. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533.

อุทัย หิรัญโต. ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2520.

Ageel, Hamza Abdullah. "Job Satisfaction of Staff Members of Umm Al-Qura University in Makkah, Saudi Arabia." Dissertation Abstracts International 43 (9) : 2836A, March, 1893.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Anderson, Lester w. and lauren A. Van Dyke. School Administration. Boston : Houghton Mifflin Co., 1986.

Avakian, Nancy A. "An Analysis of Factors Relation to the Job Satisfaction and Disatisfaction of Faculty Members in Institutions of Higher Education."
Dissertation Abstracts International 32 : 1765
 A - 1766 A, October, 1971.

Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota." Dissertation Abstracts International
 31 (12) : 6293A, June, 1971.

Buranasing, Wacharee. "A Study of the Morale of Teacher in the Open Adminission University and the Closed University of Thailand."
Dissertation Abstracts International 38 (May 1978) : 6425A.

Brinkman, M.J. Factors Related to Teacher Morale in Three Junior High School. Unpublished Doctoral Dissertation, Wayne State University, 1966.

Burkett, Clifford A. The Relationship Between Teacher
Morale of Democratic School Administration.

Unpublished Ed.D. Dissertation, University of
Pittsburgh, 1965.

Clements, Evelyn. "A Study of the Relationship
between Intrinsic and Extrinsic Variables and
Job Satisfaction among Student Personal Workers
in Community College." Dissertation Abstracts
International 43 (8) : 2567A, February, 1983.

Coughlin, Robert J. "Dimension of Teacher Morale."
American Educational Research Journal 7 : 221,
March, 1970.

Findley, Benjamin F. "The Relationship Among Selected
personal Variables and Job Satisfaction of College
Business Teacher in Colorado." Dissertation
Abstracts International 36 : 4205 A, January, 1976.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Administration.
New York : McGraw-Hill Book Company Inc., 1967.

Frank, Thomas. A study of Teacher morale as Related to Selected Personal and Profesional Factors.

Unpublished Ed. Dissertation Indiana University, 1963.

Franch, John R.P., Jr. "The Disruption and Cohesion of Groups," Journal of Abnormal and Social Phychology. 63 : 376, July, 1941.

Gubser, M.M. "Authoritarianism among Teacher and School Principals and Its Possible Relationship to Faculty Morale." The Journal of Educational Research 63 : 36 - 39. September, 1969.

Jamann, Joann S. "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurs Faculty in B.B.N. Programs." Dissertation Abstracts International 35: 4919 A, February, 1975.

Jucius, Michael J. Personal management. Hamewood Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1971.

Keith, Davis. Human Relation at Work. New York : McGraw-Hill Book Company Inc., 1967.

Lathrop, Robert Frederick. "A Study of Relationship
between Teacher Absence Behavior and Morale."
Dissertation Abstracts International 40 (7) :
2391A, November, 1979.

Leiman, Harold I. A Study of Teacher Attitudes and
Morale Related to participation in Administration.
Unpublished Ph.D. Dissertation, New York University,
1961.

Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York :
Harper & Brothers, 1954.

Morris, John V. "Factors Influencing Job Satisfaction
Dissatisfaction Among Faculty in Selected Private
Liberal Arts College." Dissertation Abstracts
International 33 : 3211 A, January, 1972.

Napier, Thomas Gayle. Teacher Morale. Unpublished
Doctoral Dissertation, The University of Nebraska
Teacher College, 1966.

Nigro, Filise A. Public Personnel Administration. New

York : Holt Rinehart & Winston Inc., 1963. ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Rada, Alexander. "A Study of Factors Influencing Job Satisfaction of Community College Teacher."
Dissertation Abstracts International 36 : 3455A,
 December, 1975.

Sergiovanni, Thomas J. "New Evidence on Teacher Morale : Proposal for Staff Diferentation." The North Central Association Quarterly 42 : 259 - 266 Winter, 1968.

Watson, Hayt F. "Positive Teacher Morale : Principal's Responsibility." NASSP Bulletin 60 : 4-7, April, 1976.

Yoder, Dale. "Personal Principle and Ploicies." Modern Manpower Management 2nd.ed., Englewood Cliffs : Prentice Hall, Inc., 1956.



ตารางภาคผนวกที่ 1

แสดงจำนวนการขอโอนและลาออกจากราชการ ของอาจารย์ในแต่ละสถานศึกษา
สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

สถานศึกษา	ปีงบประมาณ			รวม (คน)
	2532	2533	2534	
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี	1	-	-	1
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช	2	1	-	3
วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช	1	1	1	3
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา	-	2	-	2
วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี	-	2	-	2
วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต	-	1	-	1
	4	7	1	12

ตารางภาคผนวกที่ 2
แสดงจำนวนวันและครึ่งปีของการเข้ารับการศึกษา
สังกัดกองวิเทศวิทยาลัทธิธรรมศึกษาภาคใต้

รายชื่อสถานศึกษา	ปีงบประมาณ												รวม										
	2532						2533						2534										
	ลาป่วย			ลาพัก			ลาป่วย			ลาพัก			ลาป่วย										
	วัน	ครึ่ง	วัน	วัน	ครึ่ง	วัน	วัน	ครึ่ง	วัน	วัน	ครึ่ง	วัน	วัน	ครึ่ง	วัน								
โรงเรียนสุราษฎร์ธานี โรงเรียนสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยเกษตรกรรมสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โรงเรียนสุราษฎร์ธานี	308	160	92	39	399	1/2	161	114	1/2	43	347	1/2	176	115	51	1055	497	321	1/2	133			
	346	166	201	71	275		151	127		63	234		142	105	1/2	43	855	459	433	1/2	177		
	197	65	168	1/2	78	180		88	155		67	161	1/2	73	150	59	558	1/2	226	473	1/2	202	
	249	114	173		57	330		104	103	1/2	83	288		131	189	1/2	83	847	400	530		183	
	208	129	175		62	209		115	169	1/2	85	269		137	113	1/2	52	886	381	458		179	
โรงเรียนสุราษฎร์ธานี	241	95	119		43	194		84	154		50	257		120	220	73	692	299	493		166		
	1549	729	928	1/2	348	1587	1/2	783	913	1/2	351	1557		779	873	1/2	341	4693	1/2	2271	2715	1/2	1040

ตารางภาคผนวกที่ 3

แสดงจำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยต่อของอาจารย์ในสถานศึกษา

สังกัดกองบริหารงานทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่

รายชื่อสถานศึกษา	ปีงบประมาณ 2532						ปีงบประมาณ 2533						ปีงบประมาณ 2534						รวม	
	จำนวน อาจารย์	ลาป่วย อาจารย์	รวม ลาป่วย อาจารย์	จำนวน ลาป่วย อาจารย์	รวม ลาป่วย อาจารย์	จำนวน ลาป่วย อาจารย์	จำนวน ลาป่วย อาจารย์	รวม ลาป่วย อาจารย์	จำนวน ลาป่วย อาจารย์	รวม ลาป่วย อาจารย์	จำนวน ลาป่วย อาจารย์	รวม ลาป่วย อาจารย์	จำนวน ลาป่วย อาจารย์	รวม ลาป่วย อาจารย์	จำนวน ลาป่วย อาจารย์	รวม ลาป่วย อาจารย์	จำนวน ลาป่วย อาจารย์	รวม ลาป่วย อาจารย์	รวม ลาป่วย อาจารย์	รวม ลาป่วย อาจารย์
อ.วิเศษราษฎร์	63	4.89	1.46	6.35	65	6.15	1.76	7.91	61	5.7	1.89	7.59	5.58	1.70	7.28					
อ.วิเศษราษฎร์	66	4.02	2.34	6.36	66	3.2	1.48	4.68	82	2.85	1.29	4.14	3.36	1.7	5.06					
อ.วิเศษราษฎร์	40	4.93	4.21	9.14	40	4.5	3.88	8.38	40	4.54	3.75	8.29	4.66	3.95	8.61					
อ.วิเศษราษฎร์	88	2.9	2.01	4.91	83	3.98	2.33	6.31	80	3.35	2.12	5.47	3.41	2.15	5.56					
อ.วิเศษราษฎร์	58	3.71	3.13	6.84	60	3.48	2.88	6.36	57	4.72	1.99	6.71	3.97	2.85	6.82					
อ.วิเศษราษฎร์	66	3.65	1.8	5.45	67	2.9	2.3	5.2	70	3.67	3.14	6.81	3.41	2.41	5.82					
				6.51				8.47				6.50			8.49					

ตารางภาคผนวกที่ 4
แสดงจำนวนครั้งที่การลาตัวจริงต่อคนของอาจารย์ในสถานศึกษา
สังกัดของวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้

รายชื่อสถานศึกษา	ปีงบประมาณ									
	2532					2533				
	จำนวน การลาตัวจริง	ลาป่วย	ลากิจ การ	รวม	จำนวน การลาตัวจริง	ลาป่วย	ลากิจ การ	รวม	ลาป่วย	ลากิจ การ
มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี	63	2.54	.62	3.16	65	2.48	.66	3.14	61	2.89
อาชีวศึกษามหาสารคาม	86	1.93	.83	2.76	86	1.76	.73	2.49	82	1.73
วิทยาลัยเกษตรกรรมนครศรีธรรมราช	40	1.63	1.9	3.53	40	2.2	1.68	3.88	40	1.83
อาชีวศึกษาสงขลา	86	1.33	.66	1.99	83	1.98	.76	2.74	80	1.84
อาชีวศึกษาปัตตานี	56	2.3	1.11	3.41	60	1.92	1.08	3	57	2.40
อาชีวศึกษาภูเก็ต	66	1.44	.65	2.09	67	1.25	.75	2	70	1.71
				2.82				2.87		
								2.96		
										2.88

ตารางภาคผนวกที่ 5

แสดงผลการประเมินเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่น ประจำปี...2534...

ประเภท ..ศทกรรม ..พาณิชยกรรม ..ศิลปหัตถกรรม ..

กลุ่มภาคใต้

ลำดับที่ (เรียงตามคะแนนสูงสุดก่อน)	องค์ประกอบ และ คะแนนเต็ม ข้อศกานศึกษา และ คะแนนที่ได้	ตอนที่ 1					รวมคะแนนข้อที่ 1 การดำเนินงานทั่วไปตามระเบียบ การศึกษารับราชการสถานศึกษา	รวมคะแนนข้อที่ 2 การดำเนินงานตามนโยบายกรม	รวมคะแนนข้อที่ 3 การปฏิบัติงาน/พัฒนาการ ห้องเรียน	รวมคะแนนข้อที่ 4 รวมคะแนนข้อที่ 5
		งานบริหาร	งานวางแผนและศึกษา	งานวิชาการ	งานส่งเสริมการศึกษา	งานกิจการนักศึกษา				
		60	90	165	110	245	670	550	850	2,070
1	วอศ. นครศรีธรรมราช	54.4	88.4	159.5	105.5	223.9	631.7	523.6	815.1	1,970.4
2	วอศ. ปัตตานี	57.6	82.5	151.4	105.7	222.2	619.4	506.4	751.0	1,876.8
3	วอศ. ภูเก็ต	58.1	80.3	145.6	99.9	229.9	613.8	501.4	688.1	1,803.3
4	วอศ. สงขลา	51.8	79.4	137.2	94.7	209.1	572.2	481.2	748.4	1,801.8
5	วอศ. นครศรีธรรมราช	39.0	49.5	75.6	69.7	138.9	372.7	327.5	595.0	1,295.2
6	วอศ. สุราษฎร์ธานี	40.9	51.3	74.2	85.0	134.8	386.2	255.4	627.7	1,269.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ ๘
แสดงการเปรียบเทียบระดับมหาวิทยาลัยแต่ละองค์ประกอบของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้จำนวนสถานศึกษา

องค์ประกอบของวุฒิ	สถานศึกษาที่สังกัด											
	วอศ. สุราษฎร์		วอศ. นครศรีฯ		วอศ. นครศรีฯ		วอศ. สงขลา		วอศ. ปัตตานี		วอศ. ภูเก็ต	
	X S.D.		X S.D.		X S.D.		X S.D.		X S.D.		X S.D.	
ความพึงพอใจใน												
-สถานภาพการทำงาน	3.02	0.89	3.39	0.53	3.51	0.45	3.17	0.85	3.41	0.40	3.41	0.49
-เงินเดือนและสวัสดิการ	3.00	0.71	2.98	0.68	3.28	0.69	2.81	0.65	3.07	0.87	3.37	0.89
-ความมั่นคงปลอดภัย	2.97	0.72	3.35	0.59	3.24	0.81	3.02	0.72	3.42	0.58	3.58	0.55
-ขวัญกำลังใจ	2.48	0.97	3.43	0.68	3.53	0.74	2.38	0.88	3.03	0.89	3.65	0.72
-เพื่อนร่วมงาน	3.02	0.78	3.55	0.53	3.39	0.70	3.07	0.76	3.39	0.58	3.55	0.55
-โอกาสก้าวหน้า	2.78	0.87	3.58	0.57	3.43	0.75	2.94	0.91	3.29	0.59	3.85	0.84
-โอกาสได้ประกอบ												
กิจกรรมที่คุ้มค่าและ												
ความเชื่อมั่นในความ	3.08	0.76	3.35	0.57	3.82	0.58	3.00	0.86	3.48	0.42	3.57	0.53
สำเร็จ												
-ศักดิ์ศรีของอาชีพและ	3.84	0.88	3.97	0.39	3.99	0.57	3.88	0.44	3.93	0.35	4.03	0.50
สถานะทางสังคม												
รวม	2.99	0.87	3.47	0.48	3.50	0.48	3.01	0.58	3.38	0.40	3.59	0.49

ตารางภาคผนวกที่ 7

แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโดยภาพรวมของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน</u>			
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน เหมาะสมในกการทำงานดี	2.62	1.09	ปานกลาง
2. วิทยาลัยให้อิสระในเรื่องเวลาที่จะมา ทำงานของอาจารย์	2.76	1.17	ปานกลาง
3. ในวิทยาลัยอาจารย์มีสิทธิ์เลือกสอนวิชา ที่ตนมีความถนัดแม้ว่าวิทยาลัยจะขาด อาจารย์สอนวิชานั้น ๆ	3.08	0.94	ปานกลาง
4. จำนวนคาบที่สอนของท่านในหนึ่งสัปดาห์ มีจำนวนที่เหมาะสม	3.04	1.22	ปานกลาง
5. วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ สอนวิชาของท่านให้อย่างเพียงพอ	2.55	1.17	ปานกลาง
6. ห้องสมุดของวิทยาลัยมีอุปกรณ์หนังสือหรือ ตำราเพียงพอสำหรับวิชาต่างๆที่ท่านสอน	2.51	1.14	ปานกลาง
7. ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกจ่าย และขอจัดซื้ออุปกรณ์ หรือใช้เครื่องมือ ประกอบในการสอน	2.84	1.12	ปานกลาง
8. การดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาเป็น หน้าที่ของท่าน	3.67	1.05	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของตัวชี้วัด	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
9. ท่านพอใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.45	1.05	ปานกลาง
10. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.82	1.01	สูง
11. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้มันมีลักษณะท้าทายและ จูงใจให้ฮือฮาทำงาน	2.84	1.16	ปานกลาง
12. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.12	1.14	ปานกลาง
13. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งในเรื่องงานท่าน สามารถปรับความเข้าใจกันได้	3.10	1.10	ปานกลาง
รวม	3.02	0.69	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ</u>			
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณ งานที่ท่านทำ	3.18	1.05	ปานกลาง
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	2.61	1.18	ปานกลาง
3. การหยุดปฏิบัติงานในวันหยุดที่ท่านได้อยู่ เวลานี้เหมาะสมดีแล้ว	3.51	0.97	สูง
4. ท่านได้รับความยุติธรรมในการจ่ายค่า ล่วงเวลาเมื่อทำงานนอกเวลา	2.43	1.15	ต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของข้อวัฏ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
5. ท่านได้รับค่าเบี่ยงเบนค่าหาหนะ และค่า เข้าที่หักอย่างรวดเร็วก่อนเมื่อไปปฏิบัติ ราชการที่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายดังกล่าว ได้	3.20	1.12	ปานกลาง
รวม	3.00	0.71	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย</u>			
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลัก วิชาการในห้องประชุมได้อย่างเสรี	2.62	1.12	ปานกลาง
2. นักศึกษาที่ถูกว่ากล่าวหรือทำโทษจากท่าน จะไม่อาฆาตและหาโอกาสทำร้ายท่าน เสมอ	3.50	0.79	สูง
3. สถานที่ตั้งวิทยาลัยของท่านอยู่ในบริเวณ ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย	3.08	0.97	ปานกลาง
4. ในวิทยาลัยของท่าน อาจารย์ได้รับความ ปลอดภัยในด้านความเป็นอยู่ และ ทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	2.94	1.04	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.14	0.83	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาในการทำงาน เกิดขึ้นท่านจะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	2.96	1.01	ปานกลาง
7. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับ บัญชา	2.53	1.01	ปานกลาง
รวม	2.97	0.72	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา</u>			
1. ผู้บังคับบัญชารู้จักใช้อาจารย์ได้ตรงตาม ความสามารถและสติปัญญาของแต่ละคน	2.39	1.04	ต่ำ
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนถือหลักยุติธรรม เสมอต้นเสมอปลาย	2.16	1.05	ต่ำ
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่วางตัวได้เหมาะสม ไม่วุ่นวายกับอาจารย์เกินควร	2.35	1.07	ต่ำ
4. ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยมีแผนล่วงหน้า ไม่ใช่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันหนึ่ง ๆ	2.33	1.07	ต่ำ
5. ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นสนับสนุน อาจารย์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	2.29	1.08	ต่ำ

ตารางภาคผนวกที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยเมื่อ อาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี	2.80	1.13	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาให้บำเหน็จรางวัลเมื่อ อาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี	2.53	1.03	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับ บัญชาด้วยอารมณ์แต่พิจารณาโดยใช้ เหตุผลที่สมควรเสมอ	2.57	0.98	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ทำงานสามารถขอ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างดี	2.51	1.14	ปานกลาง
10. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะของอาจารย์	2.57	1.14	ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความเป็น อยู่ของอาจารย์เป็นอย่างดี	2.49	1.10	ต่ำ
12. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา	2.63	1.05	ปานกลาง
รวม	2.48	0.97	ต่ำ
ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน			
1. อาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยพบปะกันจะ ยิ้มแย้มหรือทักทายกันเสมอ	3.06	1.10	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
2. เมื่อท่านได้รับหน้าที่การทำงานดีขึ้นเพื่อน อาจารย์มักจะแสดงความยินดีกับของท่าน ด้วยความจริงใจ	2.88	0.93	ปานกลาง
3. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะมาเยี่ยม เยือนเมื่อท่านเจ็บป่วย	3.53	0.92	สูง
4. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะแสดง ความเห็นใจเมื่อท่านเดือดร้อน	3.25	0.91	ปานกลาง
5. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความ ขยันกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ	2.41	1.15	ต่ำ
6. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงออก	2.80	1.11	ปานกลาง
7. เพื่อนร่วมงานของท่านมักมาปรึกษางานที่ ต้องทำร่วมกับท่านเสมอ	3.20	0.92	ปานกลาง
8. เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีความยินดีที่ได้ ทำงานร่วมกับท่าน	3.26	0.83	ปานกลาง
9. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	3.16	1.01	ปานกลาง
10. ท่านรู้สึกว่าคณาจารย์ในวิทยาลัยมีความ พอใจในผลงานของท่าน	3.02	1.01	ปานกลาง

ตารางภาคผนวกที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
11. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านทำงานอยู่กับหมู่ ญาติที่สนิท	2.70	1.07	ปานกลาง
รวม	3.02	0.78	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า</u>			
1. ท่านเห็นด้วยกับการที่ข้าราชการทุกคนได้ เลื่อนเงินเดือนปีละขึ้นถ้าความชั่วไม่มี ความดีไม่ปรากฏ	3.22	1.22	ปานกลาง
2. วิทยาลัยมีการประเมินการปฏิบัติงานของ อาจารย์อย่างเหมาะสม	2.49	1.08	ต่ำ
3. วิทยาลัยใช้ผลจากการประเมินการปฏิบัติ งานเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความ ชอบและเลื่อนตำแหน่งบุคลากร อย่างยุติธรรม	2.30	1.09	ต่ำ
4. วิทยาลัยจะสนับสนุนถ้าท่านมีโอกาสศึกษา ต่อเพิ่มเติมความรู้และวิชฐานะ	2.92	1.07	ปานกลาง
5. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการ ฝึกอบรมในแต่ละสาขาวิชาของคน เพื่อ เพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ	2.84	1.17	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ได้ไปศึกษา งานเพื่อพัฒนาตนเอง	2.88	1.07	ปานกลาง
รวม	2.78	0.87	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรม ที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ</u>			
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	2.86	1.11	ปานกลาง
2. หน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่	3.22	1.21	ปานกลาง
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงานของ ท่านด้วยตนเอง	3.49	1.06	ปานกลาง
4. ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้ บังคับบัญชาบ่อยครั้ง	2.58	0.99	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพในวิทยาลัยมี ความพอใจในผลงานของท่าน	3.04	0.87	ปานกลาง
6. ท่านสามารถประสบผลสำเร็จด้านการ ทำงานในตำแหน่งที่ท่านอยู่ปัจจุบันนี้	3.25	1.04	ปานกลาง
รวม	3.06	0.78	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะ</u>			
<u>ทางสังคม</u>			
1. ท่านยินดีให้บริการด้านการศึกษากับชุมชน	4.24	0.74	สูง
2. ท่านยินดีให้ความร่วมมือในการวางแผนโครงการและแผนงานใหม่ ๆ แก่ชุมชน	4.12	0.82	สูง
3. เมื่อจัดงานต่าง ๆ ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมให้เป็นหัวหน้าหรือกรรมการหรือที่ปรึกษาเสมอ	3.27	0.90	ปานกลาง
4. การที่ท่านเป็นอาจารย์ในขณะที่ท่านได้รับการยกย่องจากสังคม	3.76	0.86	สูง
5. งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียง	3.63	0.75	สูง
6. ท่านเห็นว่าอาชีพที่ท่านทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น	3.92	0.93	สูง
7. ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่ในด้านดี	3.94	1.03	สูง
รวม	3.84	0.66	สูง
รวมทั้ง 8 องค์ประกอบ	2.99	0.67	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 8

ระดับบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโทและเอกภาพรวมของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช

องค์ประกอบของวิทยุ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน			
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน เหมาะสมในการทำงานดี	3.29	0.96	ปานกลาง
2. วิทยาลัยให้อิสระในเรื่องเวลาที่จะมา ทำงานของอาจารย์	2.65	1.15	ปานกลาง
3. ในวิทยาลัยอาจารย์มีสิทธิ์เลือกสอนวิชา ที่ตนมีความถนัดนับว่าวิทยาลัยจะขาด อาจารย์สอนวิชานั้น ๆ	3.33	0.98	ปานกลาง
4. จำนวนคาบที่สอนของท่านในหนึ่งสัปดาห์ มีจำนวนที่เหมาะสม	3.16	1.07	ปานกลาง
5. วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ สอนวิชาของท่านให้อย่างเพียงพอ	3.27	1.01	ปานกลาง
6. ห้องสมุดของวิทยาลัยมีอุปกรณ์หนังสือหรือ ตำราเพียงพอสำหรับวิชาต่างๆที่ท่านสอน	3.08	1.00	ปานกลาง
7. ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกจ่าย และขอจัดซื้ออุปกรณ์ หรือใช้เครื่องมือ ประกอบในการสอน	3.15	1.21	ปานกลาง
8. การดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาเป็น หน้าที่ของท่าน	3.82	0.80	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
9. ท่านพอใจในการะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.89	0.83	สูง
10. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.15	0.62	สูง
11. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ลักษณะท้าทายและ จูงใจให้อยากทำงาน	3.40	0.90	ปานกลาง
12. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.23	0.98	ปานกลาง
13. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งในเรื่องงานท่าน สามารถปรับความเข้าใจกันได้	3.48	0.88	ปานกลาง
รวม	3.39	0.53	ปานกลาง
ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ			
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณ งานที่ท่านทำ	3.24	1.04	ปานกลาง
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	2.39	0.96	ต่ำ
3. การหยุดปฏิบัติงานในวันหยุดที่ท่านได้อยู่ เวลานี้เหมาะสมแล้ว	2.84	1.10	ปานกลาง
4. ท่านได้รับความยุติธรรมในการจ่ายค่า ล่วงเวลาเมื่อทำงานนอกเวลา	2.92	1.06	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของข้อวัฏ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
5. ท่านได้รับค่าเบี่ยงเบนของค่าหาหนะ และค่า เข้าที่หักอย่างรวดเร็วก่อนเมื่อไปปฏิบัติ ราชการที่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายดังกล่าว ได้	3.42	1.00	ปานกลาง
รวม	2.96	0.66	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย</u>			
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลัก วิชาการในห้องประชุมได้อย่างเสรี	3.23	1.03	ปานกลาง
2. นักศึกษาที่ถูกว่ากล่าวหรือทำโทษจากท่าน จะไม่อาฆาตและหาโอกาสทำร้ายท่าน เสมอ	3.90	0.86	สูง
3. สถานที่ตั้งวิทยาลัยของท่านอยู่ในบริเวณ ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย	3.61	0.84	สูง
4. ในวิทยาลัยของท่าน อาจารย์ได้รับความ ปลอดภัยในด้านความเป็นอยู่ และ ทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	3.00	1.01	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.21	1.03	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาในการทำงาน เกิดขึ้นท่านจะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.30	0.90	ปานกลาง
7. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับ บัญชา	3.13	0.80	ปานกลาง
รวม	3.35	0.59	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา</u>			
1. ผู้บังคับบัญชารู้จักใช้อาจารย์ได้ตรงตาม ความสามารถและสติปัญญาของแต่ละคน	3.37	0.85	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนถือหลักยุติธรรม เสมอต้นเสมอปลาย	3.34	0.79	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่วางตัวได้เหมาะสม ไม่ว่าจะวาทกับอาจารย์เกินควร	3.68	0.86	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยมีแผนล่วงหน้า ไม่ใช่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันหนึ่ง ๆ	3.45	0.84	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นสนับสนุน อาจารย์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.53	0.94	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยเมื่อ อาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี	3.44	0.81	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาให้บำเหน็จรางวัลเมื่อ อาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี	3.06	0.85	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับ บัญชาด้วยอารมณ์แต่พิจารณาโดยการใช้ เหตุผลที่สมควรเสมอ	3.40	0.86	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ท่านสามารถขอ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างดี	3.64	0.78	สูง
10. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะของอาจารย์	3.40	0.91	ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความเป็น อยู่ของอาจารย์เป็นอย่างดี	3.11	1.07	ปานกลาง
12. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา	3.65	0.85	สูง
รวม	3.43	0.68	ปานกลาง
ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน			
1. อาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยหบปะกันจะ ยิ้มแย้มหรือทักทายกันเสมอ	3.89	0.58	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
2. เมื่อท่านได้รับหน้าที่การทำงานชิ้นใหม่ อาจารย์มักจะแสดงความยินดีกับท่าน ด้วยความจริงใจ	3.40	0.71	ปานกลาง
3. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะมาเยี่ยม เยี่ยมเมื่อท่านเจ็บป่วย	3.89	0.68	สูง
4. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะแสดง ความเห็นใจเมื่อท่านเดือดร้อน	3.58	0.76	สูง
5. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความ ขยันกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ	3.71	0.76	สูง
6. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงออก	3.26	0.94	ปานกลาง
7. เพื่อนร่วมงานของท่านมักมาปรึกษางานที่ ต้องทำร่วมกับท่านเสมอ	3.58	0.74	สูง
8. เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีความยินดีที่ได้ ทำงานร่วมกับท่าน	3.56	0.59	สูง
9. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	3.51	0.72	สูง
10. ท่านรู้สึกว่าคณาจารย์ในวิทยาลัยมีความ พอใจในผลงานของท่าน	3.52	0.72	สูง

ตารางภาคผนวกที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
11. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านทำงานอยู่กับหมู่ ญาติที่สนิท	3.15	0.96	ปานกลาง
รวม	3.55	0.53	สูง
<u>ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า</u>			
1. ท่านเห็นด้วยกับการที่ข้าราชการทุกคนได้ เลื่อนเงินเดือนปีละขั้นถ้าความชั่วไม่มี ความดีไม่ปรากฏ	3.90	0.88	สูง
2. วิทยาลัยมีการประเมินการปฏิบัติงานของ อาจารย์อย่างเหมาะสม	3.15	0.83	ปานกลาง
3. วิทยาลัยใช้ผลจากการประเมินการปฏิบัติ งานเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความ ชอบและเลื่อนตำแหน่งบุคลากร อย่างยุติธรรม	3.18	0.82	ปานกลาง
4. วิทยาลัยจะสนับสนุนถ้าท่านมีโอกาสศึกษา ต่อเพิ่มเติมความรู้และวิชฐานะ	3.77	0.71	สูง
5. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการ ฝึกอบรมในแต่ละสาขาวิชาของตน เพื่อ เพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ	3.74	0.77	สูง

ตารางภาคผนวกที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของวัตถุ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ได้ไปศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง	3.61	0.88	สูง
รวม	3.61	0.57	สูง
<u>ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรม</u> <u>ที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ</u>			
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	3.34	0.89	ปานกลาง
2. หน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่	3.65	0.73	สูง
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงานของ ท่านด้วยตนเอง	3.82	0.67	สูง
4. ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้ บังคับบัญชาบ่อยครั้ง	2.89	0.87	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าคุณครูในวิทยาลัยมี ความพอใจในผลงานของท่าน	3.23	0.64	ปานกลาง
6. ท่านสามารถประสพผลสำเร็จด้านการ ทำงานในตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้	3.19	0.83	ปานกลาง
รวม	3.35	0.57	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของตัว	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม</u>			
1. ท่านยินดีให้บริการด้านการศึกษากับชุมชน	4.34	0.48	สูง
2. ท่านยินดีให้ความร่วมมือในการวางแผนโครงการและแผนงานใหม่ ๆ แก่ชุมชน	4.13	0.76	สูง
3. เมื่อจัดงานต่าง ๆ ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมให้เป็นหัวหน้าหรือกรรมการหรือที่ปรึกษาเสมอ	3.37	0.79	ปานกลาง
4. การที่ท่านเป็นอาจารย์ในขณะที่ท่านได้รับความยกย่องจากสังคม	3.81	0.57	สูง
5. งานที่ท่านทำอยู่นั้นช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียง	3.71	0.66	สูง
6. ท่านเห็นว่าอาชีพที่ท่านทำอยู่นั้นมีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น	4.08	0.66	สูง
7. ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่ในด้านดี	4.37	0.63	สูง
รวม	3.97	0.63	สูง
รวมทั้ง 8 องค์ประกอบ	3.47	0.46	ปานกลาง

ตารางภาคผนวกที่ 9

แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโดยภาพรวมของอาจารย์

วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน</u>			
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน เหมาะสมในการทำงานดี	3.41	0.89	ปานกลาง
2. วิทยาลัยให้อิสระในเรื่องเวลาที่จะมา ทำงานของอาจารย์	3.33	1.14	ปานกลาง
3. ในวิทยาลัยอาจารย์มีสิทธิ์เลือกสอนวิชา ที่ตนมีความถนัดแม้ว่าวิทยาลัยจะขาด อาจารย์สอนวิชานั้น ๆ	3.37	0.97	ปานกลาง
4. จำนวนคาบที่สอนของท่านในหนึ่งสัปดาห์ มีจำนวนที่เหมาะสม	3.59	0.97	สูง
5. วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ สอนวิชาของท่านให้อย่างเพียงพอ	2.93	1.00	ปานกลาง
6. ห้องสมุดของวิทยาลัยมีอุปกรณ์หนังสือหรือ ตำราเพียงพอสำหรับวิชาต่างๆที่ท่านสอน	3.19	0.92	ปานกลาง
7. ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกจ่าย และขอจัดซื้ออุปกรณ์ หรือใช้เครื่องมือ ประกอบในการสอน	3.04	1.02	ปานกลาง
8. การดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาเป็น หน้าที่ของท่าน	3.81	0.74	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
9. ท่านพอใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.96	0.65	สูง
10. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.07	0.78	สูง
11. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้มันมีลักษณะท้าทายและ จูงใจให้อยากทำงาน	3.63	1.04	สูง
12. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.70	0.91	สูง
13. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งในเรื่องงานท่าน สามารถปรับความเข้าใจกันได้	3.59	1.01	สูง
รวม	3.51	0.45	สูง
<u>ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ</u>			
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมดีเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณ งานที่ท่านทำ	3.30	1.10	ปานกลาง
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้เหมาะสมดีเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.00	1.07	ปานกลาง
3. การหยุดปฏิบัติงานในวันหยุดที่ท่านได้อุ้ เวลานั้นเหมาะสมดีแล้ว	3.89	0.80	สูง
4. ท่านได้รับความยุติธรรมในการจ่ายค่า ล่วงเวลาเมื่อทำงานนอกเวลา	2.93	1.00	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบของชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
5. ท่านได้รับค่าเบี่ยงเบนค่าหาหะ และค่า เข้าที่หักอย่างรวดเร็วมื่อไปปฏิบัติ ราชการที่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายดังกล่าว ได้	3.35	1.02	ปานกลาง
รวม	3.28	0.69	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย</u>			
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลัก วิชาการในห้องประชุมได้อย่างเสรี	3.52	1.19	สูง
2. นักศึกษาที่ถูกว่ากล่าวหรือทำโทษจากท่าน จะไม่อาฆาตและหาโอกาสทำร้ายท่าน เสมอ	3.30	0.91	ปานกลาง
3. สถานที่ตั้งวิทยาลัยของท่านอยู่ในบริเวณ ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย	2.74	0.86	ปานกลาง
4. ในวิทยาลัยของท่าน อาจารย์ได้รับความ ปลอดภัยในด้านความเป็นอยู่ และ ทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	2.96	0.85	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.33	0.88	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาในการทำงาน เกิดขึ้นท่านจะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.44	0.93	ปานกลาง
7. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับ บัญชา	3.41	1.05	ปานกลาง
รวม	3.24	0.61	ปานกลาง
ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา			
1. ผู้บังคับบัญชารู้จักใช้อาจารย์ได้ตรงตาม ความสามารถและสติปัญญาของแต่ละคน	3.44	0.97	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนถือหลักยุติธรรม เสมอต้นเสมอปลาย	3.44	0.97	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่วางตัวได้เหมาะสม ไม่วุ่นวายกับอาจารย์เกินควร	3.59	0.80	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยมีแผนล่วงหน้า ไม่ไร้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันหนึ่ง ๆ	3.56	0.85	สูง
5. ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นสนับสนุน อาจารย์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.59	0.89	สูง

ตารางภาคผนวกที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยเมื่อ อาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี	3.26	0.94	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาให้บำเหน็จรางวัลเมื่อ อาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี	3.11	1.01	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับ บัญชาด้วยอารมณ์แต่พิจารณาโดยการใช้ เหตุผลที่สมควรเสมอ	3.67	1.07	สูง
9. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ทำงานสามารถขอ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างดี	3.59	1.05	สูง
10. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะของอาจารย์	3.48	1.01	ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความเป็น อยู่ของอาจารย์เป็นอย่างดี	3.70	0.99	สูง
12. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา	3.89	1.15	สูง
รวม	3.53	0.74	สูง
ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน			
1. อาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยพบปะกันจะ ยิ้มแย้มหรือทักทายกันเสมอ	3.81	0.92	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบของวิชา	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
2. เมื่อท่านได้รับหน้าที่การงานชิ้นนี้เพื่อน อาจารย์มักจะแสดงความยินดีกับของท่าน ด้วยความจริงใจ	3.15	0.99	ปานกลาง
3. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะมาเยี่ยม เยือนเมื่อท่านเจ็บป่วย	3.56	0.89	สูง
4. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะแสดง ความเห็นใจเมื่อท่านเดือดร้อน	3.30	1.03	ปานกลาง
5. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความ ขยันกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ	3.11	1.01	ปานกลาง
6. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงออก	3.56	0.89	สูง
7. เพื่อนร่วมงานของท่านมักมาปรึกษางานที่ ต้องทำร่วมกับท่านเสมอ	3.41	1.01	ปานกลาง
8. เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีความยินดีที่ได้ ทำงานร่วมกับท่าน	3.59	0.93	สูง
9. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	3.44	1.01	ปานกลาง
10. ท่านรู้สึกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยมีความ พอใจในผลงานของท่าน	3.19	1.04	ปานกลาง

ตารางภาคผนวกที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบของข้อวัฏ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
11. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านทำงานอยู่กับหมู่ ญาติที่สนิท	3.15	1.13	ปานกลาง
รวม	3.39	0.70	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า</u>			
1. ท่านเห็นด้วยกับการที่ข้าราชการทุกคนได้ เลื่อนเงินเดือนปีละขั้นถ้าความชั่วไม่มี ความดีไม่ปรากฏ	3.44	1.25	ปานกลาง
2. วิทยาลัยมีการประเมินการปฏิบัติงานของ อาจารย์อย่างเหมาะสม	3.00	1.00	ปานกลาง
3. วิทยาลัยให้ผลจากการประเมินการปฏิบัติ งานเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความ ชอบและเลื่อนตำแหน่งบุคลากร อย่างยุติธรรม	3.15	1.06	ปานกลาง
4. วิทยาลัยจะสนับสนุนถ้าท่านมีโอกาสศึกษา ต่อเพิ่มเติมความรู้และวิถฐฐานะ	3.59	0.97	สูง
5. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ได้รับการ ฝึกอบรมในแต่ละสาขาวิชาของตน เพื่อ เพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ	3.67	1.04	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ได้ไปศึกษา คุณงานเพื่อพัฒนาตนเอง	3.74	0.94	สูง
รวม	3.43	0.75	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรม ที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ</u>			
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	3.78	1.05	สูง
2. หน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่	3.63	1.01	สูง
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงานของท่าน ได้ด้วยตนเอง	3.96	0.76	สูง
4. ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้ บังคับบัญชาบ่อยครั้ง	3.26	0.86	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกที่อาจารย์ในวิทยาลัยมี ความพอใจในผลงานของท่าน	3.44	0.75	ปานกลาง
6. ท่านสามารถประสบผลสำเร็จด้านการ ทำงานในตำแหน่งที่ท่านอยู่ปัจจุบันนี้	3.63	0.84	สูง
รวม	3.62	0.56	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม</u>			
1. ท่านยินดีให้บริการด้านการศึกษากับชุมชน	4.26	0.59	สูง
2. ท่านยินดีให้ความร่วมมือในการวางแผนโครงการและแผนงานใหม่ ๆ แก่ชุมชน	4.00	0.68	สูง
3. เมื่อจัดงานต่าง ๆ ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมให้เป็นหัวหน้าหรือกรรมการหรือที่ปรึกษาเสมอ	3.70	0.82	สูง
4. การที่ท่านเป็นอาจารย์ในขณะนี้ท่านได้รับการยกย่องจากสังคม	3.63	0.84	สูง
5. งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียง	3.78	0.93	สูง
6. ท่านเห็นว่าอาชีพที่ท่านทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น	4.26	0.71	สูง
7. ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่ในด้านดี	4.30	0.61	สูง
รวม	3.99	0.57	สูง
รวมทั้ง 8 องค์ประกอบ	3.50	0.48	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 10

แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโดยภาพรวมของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในสภาพภาพการทำงาน</u>			
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน เหมาะสมในการทำงานดี	3.33	1.20	ปานกลาง
2. วิทยาลัยฯ ให้อิสระในเรื่องเวลาที่จะมา ทำงานของอาจารย์	2.52	1.30	ปานกลาง
3. ในวิทยาลัยฯ อาจารย์มีสิทธิ์เลือกสอนวิชา ที่ตนมีความถนัดนับว่าวิทยาลัยฯ จะขาด อาจารย์สอนวิชานั้น ๆ	3.03	1.46	ปานกลาง
4. จำนวนคาบที่สอนของท่านในหนึ่งสัปดาห์ มีจำนวนที่เหมาะสม	2.90	1.39	ปานกลาง
5. วิทยาลัยฯ จัดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ สอนวิชาของท่านได้อย่างเพียงพอ	2.97	1.12	ปานกลาง
6. ห้องสมุดของวิทยาลัยฯ มีอุปกรณ์หนังสือหรือ ตำราเพียงพอสำหรับวิชาต่างๆ ที่ท่านสอน	3.17	0.96	ปานกลาง
7. ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกจ่าย และขอจัดซื้ออุปกรณ์ หรือใช้เครื่องมือ ประกอบในการสอน	3.10	1.08	ปานกลาง
8. การดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษา เป็น หน้าที่ของท่าน	3.75	0.79	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
9. ท่านพอใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.72	0.80	สูง
10. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.87	0.89	สูง
11. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ลักษณะซ้ำทวนและ จู้จี้หึงหยงทำงาน	3.05	1.16	ปานกลาง
12. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.98	1.23	ปานกลาง
13. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งในเรื่องงานท่าน สามารถปรับความเข้าใจกันได้	2.85	1.05	ปานกลาง
รวม	3.17	0.65	ปานกลาง
ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ			
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณ งานที่ท่านทำ	2.95	1.10	ปานกลาง
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	2.47	1.13	ต่ำ
3. การหยุดปฏิบัติงานในวันหยุดที่ท่านได้อยู่ เวลานี้เหมาะสมแล้ว	3.28	1.12	ปานกลาง
4. ท่านได้รับความยุติธรรมในการจ่ายค่า ล่วงเวลาเมื่อทำงานนอกเวลา	2.17	1.22	ต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของตัวชี้วัด	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
5. ท่านได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะ และค่า เช่าที่พักอย่างรวดเร็วเมื่อไปปฏิบัติ ราชการที่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายดังกล่าว ได้	3.20	0.97	ปานกลาง
รวม	2.81	0.65	ปานกลาง
ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย			
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลัก วิชาการในห้องประชุมได้อย่างเสรี	2.40	1.09	ต่ำ
2. นักศึกษาที่ถูกว่ากล่าวหรือทำโทษจากท่าน จะไม่อาฆาตและหาโอกาสทำร้ายท่าน เสมอ	3.47	1.10	ปานกลาง
3. สถานที่ตั้งวิทยาลัยของท่านอยู่ในบริเวณ ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย	3.62	0.96	สูง
4. ในวิทยาลัยของท่าน อาจารย์ได้รับความ ปลอดภัยในด้านความเป็นอยู่ และ ทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	3.30	0.98	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.00	0.92	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาในการทำงาน เกิดขึ้นท่านจะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.02	0.87	ปานกลาง
7. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับ บัญชา	2.37	1.09	ต่ำ
รวม	3.02	0.72	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา</u>			
1. ผู้บังคับบัญชารู้จักใช้อำนาจได้ตรงตาม ความสามารถและสติปัญญาของแต่ละคน	2.48	1.21	ต่ำ
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนถือหลักยุติธรรม เสมอต้นเสมอปลาย	2.08	1.15	ต่ำ
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่วางตัวได้เหมาะสม ไม่วุ่นวายกับอาจารย์เกินควร	2.00	1.19	ต่ำ
4. ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยมีแผนล่วงหน้า ไม่ใช่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันหนึ่ง ๆ	2.85	1.20	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นสนับสนุน อาจารย์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	2.80	1.26	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยเมื่อ อาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี	2.38	1.19	ต่ำ
7. ผู้บังคับบัญชาให้บำเหน็จรางวัลเมื่อ อาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี	2.30	1.17	ต่ำ
8. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับ บัญชาด้วยอารมณ์แต่พิจารณาโดยการให้ เหตุผลที่สมควรเสมอ	1.90	1.10	ต่ำ
9. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ทำงานสามารถขอ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างดี	2.45	1.25	ต่ำ
10. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะของอาจารย์	2.05	1.11	ต่ำ
11. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความเป็น อยู่ของอาจารย์เป็นอย่างดี	2.42	1.21	ต่ำ
12. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา	2.87	1.20	ปานกลาง
รวม	2.38	0.98	ต่ำ
<u>ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน</u>			
1. อาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยพบปะกันจะ ยิ้มแย้มหรือทักทายกันเสมอ	3.28	1.01	ปานกลาง

ตารางภาคผนวกที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของข้อวัฏ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
2. เมื่อท่านได้รับหน้าที่การงานดีขึ้นเพื่อน อาจารย์มักจะแสดงความยินดียกย่องท่าน ด้วยความจริงใจ	2.90	0.88	ปานกลาง
3. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะมาเยี่ยม เขียนเมื่อท่านเจ็บป่วย	2.38	0.96	ปานกลาง
4. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะแสดง ความสนใจเมื่อท่านเดือดร้อน	3.02	0.93	ปานกลาง
5. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความ ซื่อสัตย์ซื่อตรงในการทำงานเสมอ	2.97	1.02	ปานกลาง
6. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงออก	2.87	0.95	ปานกลาง
7. เพื่อนร่วมงานของท่านมักมาปรึกษางานที่ ต้องทำร่วมกับท่านเสมอ	3.20	0.92	ปานกลาง
8. เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีความยินดีที่ได้ ทำงานร่วมกับท่าน	3.23	0.85	ปานกลาง
9. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	3.07	1.01	ปานกลาง
10. ท่านรู้สึกว่าคณาจารย์ในวิทยาลัยมีความ พอใจในผลงานของท่าน	3.13	0.85	ปานกลาง

ตารางภาคผนวกที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
11. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านทำงานอยู่กับหมู่ ญาติที่สนิท	2.77	1.16	ปานกลาง
รวม	3.07	0.76	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า</u>			
1. ท่านเห็นด้วยกับการที่ข้าราชการทุกคนได้ เลื่อนเงินเดือนปีละขึ้นถ้าความชั่วไม่มี ความดีไม่ปรากฏ	3.43	1.31	ปานกลาง
2. วิทยาลัยมีการประเมินการปฏิบัติงานของ อาจารย์อย่างเหมาะสม	2.42	1.09	ต่ำ
3. วิทยาลัยใช้ผลจากการประเมินการปฏิบัติ งานเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความ ชอบและเลื่อนตำแหน่งบุคลากร อย่างยุติธรรม	2.27	1.15	ต่ำ
4. วิทยาลัยจะสนับสนุนถ้าท่านมีโอกาสศึกษา ต่อเพิ่มเติมความรู้และวิทยฐานะ	2.95	1.10	ปานกลาง
5. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการ ฝึกอบรมในแต่ละสาขาวิชาของคน เพื่อ เพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ	3.33	1.11	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของตัว	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ได้ไปศึกษา งานเพื่อพัฒนาตนเอง	3.25	1.13	ปานกลาง
รวม	2.94	0.91	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรม ที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ</u>			
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	2.60	1.14	ปานกลาง
2. หน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่	2.95	1.17	ปานกลาง
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงานของ ท่านด้วยตนเอง	3.63	1.01	สูง
4. ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้ บังคับบัญชาบ่อยครั้ง	2.38	1.08	ต่ำ
5. ท่านรู้สึกที่อาจารย์ในวิทยาลัยมี ความพอใจในผลงานของท่าน	3.20	0.68	ปานกลาง
6. ท่านสามารถประสบผลสำเร็จด้านการ ทำงานในตำแหน่งที่ท่านอยู่ปัจจุบันนี้	3.22	0.98	ปานกลาง
รวม	3.00	0.86	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของข้อวัฏ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม</u>			
1. ท่านยินดีให้บริการด้านการศึกษากับชุมชน	4.28	0.56	สูง
2. ท่านยินดีให้ความร่วมมือในการวางแผนโครงการและแผนงานใหม่ ๆ แก่ชุมชน	4.18	0.57	สูง
3. เมื่อจัดงานต่าง ๆ ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมให้เป็นหัวหน้าหรือกรรมการหรือที่ปรึกษาเสมอ	3.45	0.81	ปานกลาง
4. การที่ท่านเป็นอาจารย์ในขณะที่ท่านได้รับการยกย่องจากสังคม	3.62	0.74	สูง
5. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียง	3.55	0.79	สูง
6. ท่านเห็นว่าอาชีพที่ท่านทำอยู่นั้นมีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น	3.97	0.71	สูง
7. ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่ในด้านดี	3.98	0.83	สูง
รวม	3.86	0.44	สูง
รวมทั้ง 8 องค์ประกอบ	3.01	0.56	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 11

แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโดยภาพรวมของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน</u>			
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน เหมาะสมในการทำงานดี	3.72	0.99	สูง
2. วิทยาลัยให้อิสระในเรื่องเวลาที่จะมา ทำงานของอาจารย์	3.32	0.94	ปานกลาง
3. ในวิทยาลัยอาจารย์มีสิทธิ์เลือกสอนวิชา ที่ท่านมีความถนัดแม้ว่าวิทยาลัยจะขาด อาจารย์สอนวิชานั้น ๆ	3.24	1.12	ปานกลาง
4. จำนวนคาบที่สอนของท่านในหนึ่งสัปดาห์ มีจำนวนที่เหมาะสม	3.22	1.15	ปานกลาง
5. วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ สอนวิชาของท่านให้อย่างเพียงพอ	3.04	1.01	ปานกลาง
6. ห้องสมุดของวิทยาลัยมีอุปกรณ์หนังสือหรือ ตำราเพียงพอสำหรับวิชาต่างๆที่ท่านสอน	2.96	0.95	ปานกลาง
7. ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกจ่าย และขอจัดซื้ออุปกรณ์ หรือใช้เครื่องมือ ประกอบในการสอน	3.10	0.93	ปานกลาง
8. การดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาเป็น หน้าที่ของท่าน	3.70	0.79	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
9. ท่านพอใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.46	1.03	ปานกลาง
10. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.06	0.71	สูง
11. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้มันมีลักษณะท้าทายและ จูงใจให้ออกทำงาน	3.40	0.95	ปานกลาง
12. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.58	0.88	สูง
13. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งในเรื่องงานท่าน สามารถปรับความเข้าใจกันได้	3.56	0.58	สูง
รวม	3.41	0.48	ปานกลาง
ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ			
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมดีเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณ งานที่ท่านทำ	2.92	1.03	ปานกลาง
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้เหมาะสมดีเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	2.78	1.02	ปานกลาง
3. การหยุดปฏิบัติงานในวันหยุดที่ท่านได้อุ้ เวลานี้เหมาะสมดีแล้ว	3.64	0.83	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
4. ท่านได้รับความยุติธรรมในการจ่ายค่า ล่วงเวลาเมื่อทำงานนอกเวลา	2.98	1.19	ปานกลาง
5. ท่านได้รับค่าเบี่ยงเบนค่าพาหนะ และค่า เช่าที่หักอย่างรวดเร็วมื้อไปปฏิบัติ ราชการที่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายดังกล่าว ได้	3.02	1.06	ปานกลาง
รวม	3.07	0.67	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย</u>			
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลัก วิชาการในห้องประชุมได้อย่างเสรี	3.36	0.88	ปานกลาง
2. นักศึกษาที่ถูกว่ากล่าวหรือทำโทษจากท่าน จะไม่อาฆาตและหาโอกาสทำร้ายท่าน เสมอ	3.68	0.84	สูง
3. สถานที่ตั้งวิทยาลัยของท่านอยู่ในบริเวณ ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย	3.75	0.94	สูง
4. ในวิทยาลัยของท่าน อาจารย์ได้รับความ ปลอดภัยในด้านความเป็นอยู่ และ ทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	3.70	0.95	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
5. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.24	0.96	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาในการทำงาน เกิดขึ้นท่านจะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.28	0.86	ปานกลาง
7. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับ บัญชา	2.90	0.74	ปานกลาง
รวม	3.42	0.56	ปานกลาง
ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา			
1. ผู้บังคับบัญชารู้จักใช้อำนาจได้ตรงตาม ความสามารถและสติปัญญาของแต่ละคน	3.22	0.97	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนถือหลักยุติธรรม เสมอต้นเสมอปลาย	2.82	0.92	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่วางตัวได้เหมาะสม ไม่ว่าจะวาทกับอาจารย์เกินควร	3.06	1.04	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยมีแผนล่วงหน้า ไม่ไขว่คว้าปัญหาเฉพาะหน้าไปวันหนึ่ง ๆ	2.98	0.87	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
5. ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นสนับสนุน อาจารย์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.14	0.88	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยเมื่อ อาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี	3.48	0.81	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาให้บำเหน็จรางวัลเมื่อ อาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี	2.88	0.80	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับ บัญชาด้วยอารมณ์แต่พิจารณาโดยการใช้ เหตุผลที่สมควรเสมอ	2.96	0.81	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ทำงานสามารถขอ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างดี	3.02	0.89	ปานกลาง
10. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะของอาจารย์	2.92	0.90	ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความเป็น อยู่ของอาจารย์เป็นอย่างดี	2.66	0.94	ปานกลาง
12. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา	3.16	0.87	ปานกลาง
รวม	3.03	0.69	ปานกลาง

ตารางภาคผนวกที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของข้อวัฏ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน</u>			
1. อาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยชนบทจะ ยิ้มแย้มหรือทักทายกันเสมอ	3.72	0.73	สูง
2. เมื่อท่านได้รับหน้าที่การงานดีขึ้นเพื่อน อาจารย์มักจะแสดงความยินดียกย่องท่าน ด้วยความจริงใจ	3.18	0.69	ปานกลาง
3. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะมาเยี่ยม เยือนเมื่อท่านเจ็บป่วย	3.62	0.67	สูง
4. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะแสดง ความเห็นใจเมื่อท่านเดือดร้อน	3.38	0.73	ปานกลาง
5. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความ ซื่อสัตย์จริงใจในการทำงานเสมอ	3.44	0.88	ปานกลาง
6. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงออก	3.40	0.90	ปานกลาง
7. เพื่อนร่วมงานของท่านมักมาปรึกษางานที่ ต้องทำร่วมกับท่านเสมอ	3.58	0.76	สูง
8. เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีความยินดีที่ได้ ทำงานร่วมกับท่าน	3.38	0.64	ปานกลาง
9. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	3.22	0.89	ปานกลาง

ตารางภาคผนวกที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
10. ท่านรู้สึกว่าคุณอาจารย์ในวิทยาลัยมีความ พอใจในผลงานของท่าน	3.42	0.73	ปานกลาง
11. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านทำงานอยู่กับหมู่ ญาติที่สนิท	2.98	0.98	ปานกลาง
รวม	3.39	0.56	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า</u>			
1. ท่านเห็นด้วยกับการที่ข้าราชการทุกคนได้ เลื่อนเงินเดือนปีละขึ้นถ้าความชั่วไม่มี ความดีไม่ปรากฏ	3.84	0.84	สูง
2. วิทยาลัยมีการประเมินการปฏิบัติงานของ อาจารย์อย่างเหมาะสม	3.00	0.86	ปานกลาง
3. วิทยาลัยใช้ผลจากการประเมินการปฏิบัติ งานเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความ ชอบและเลื่อนตำแหน่งบุคลากร อย่างยุติธรรม	2.82	0.92	ต่ำ
4. วิทยาลัยจะสนับสนุนถ้าท่านมีโอกาสศึกษา ต่อเพิ่มเติมความรู้และวิชฐานะ	3.54	0.79	สูง

ตารางภาคผนวกที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของตัว	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
5. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละสาขาวิชาของตน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ	3.26	0.85	ปานกลาง
6. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ได้ไปศึกษาคูงานเพื่อพัฒนาตนเอง	3.28	0.81	ปานกลาง
รวม	3.29	0.59	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ</u>			
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	3.42	0.73	ปานกลาง
2. หน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่	3.744	0.56	สูง
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงานของท่านด้วยตนเอง	3.96	0.57	สูง
4. ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง	3.10	0.74	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าอาจารย์ในวิทยาลัยมีความพอใจในผลงานของท่าน	3.24	0.59	ปานกลาง

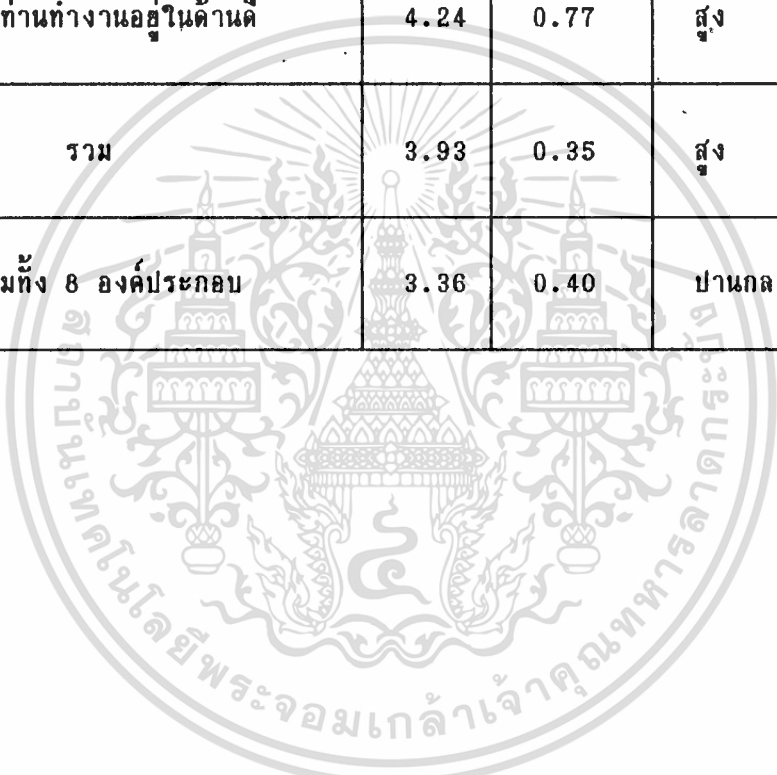
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของตัวชี้วัด	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. ท่านสามารถประสบผลสำเร็จด้านการ ทำงานในตำแหน่งที่ท่านอยู่ปัจจุบันนี้	3.44	0.67	ปานกลาง
รวม	3.48	0.42	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะ ทางสังคม</u>			
1. ท่านยินดีให้บริการด้านการศึกษากับชุมชน	4.22	0.51	สูง
2. ท่านยินดีให้ความร่วมมือในการวางโครงการ และแผนงานใหม่ ๆ แก่ชุมชน	4.16	0.42	สูง
3. เมื่อจัดงานต่าง ๆ ท่านได้รับการยอมรับ จากสังคมให้เป็นหัวหน้าหรือกรรมการ หรือที่ปรึกษาเสมอ	3.54	0.68	สูง
4. การที่ท่านเป็นอาจารย์ในขณะนี้ท่านได้รับ การยกย่องจากสังคม	3.76	0.52	สูง
5. งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติ และชื่อเสียง	3.64	0.60	สูง
6. ท่านเห็นว่าอาชีพที่ท่านทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่ น้อยกว่าอาชีพอื่น	3.96	0.64	สูง

ตารางภาคผนวกที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
7. ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึง วิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่ในด้านดี	4.24	0.77	สูง
รวม	3.93	0.35	สูง
รวมทั้ง 8 องค์ประกอบ	3.36	0.40	ปานกลาง



ตารางภาคผนวกที่ 12

แสดงระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบและโคชส่วนรวมของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
<u>ความพึงพอใจในสถานการณ์การทำงาน</u>			
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน เหมาะสมในการทำงานดี	3.82	0.98	สูง
2. วิทยาลัยให้อิสระในเรื่องเวลาที่จะมา ทำงานของอาจารย์	2.94	1.19	ปานกลาง
3. ในวิทยาลัยอาจารย์มีสิทธิ์เลือกสอนวิชา ที่ตนมีความถนัดแม้ว่าวิทยาลัยจะขาด อาจารย์สอนวิชานั้น ๆ	3.08	1.18	ปานกลาง
4. จำนวนคาบที่สอนของท่านในหนึ่งสัปดาห์ มีจำนวนที่เหมาะสม	3.06	1.27	ปานกลาง
5. วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ สอนวิชาของท่านให้อย่างเพียงพอ	3.12	1.22	ปานกลาง
6. ห้องสมุดของวิทยาลัยมีอุปกรณ์หนังสือหรือ ตำราเพียงพอสำหรับวิชาต่างๆที่ท่านสอน	3.10	1.11	ปานกลาง
7. ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกจ่าย และขอจัดซื้ออุปกรณ์ หรือใช้เครื่องมือ ประกอบในการสอน	3.36	1.19	ปานกลาง
8. การดูแลรักษาสินของสถานศึกษาเป็น หน้าที่ของท่าน	3.82	0.87	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
9. ท่านพอใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.64	1.03	สูง
10. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.90	0.89	สูง
11. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้มันมีลักษณะท้าทายและ จูงใจให้อยากทำงาน	3.40	1.03	ปานกลาง
12. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.46	1.11	ปานกลาง
13. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งในเรื่องงานท่าน สามารถปรับความเข้าใจกันได้	3.60	0.99	สูง
รวม	3.41	0.69	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ</u>			
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมดีเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณ งานที่ท่านทำ	3.54	0.93	สูง
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้เหมาะสม ดีเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.44	1.11	ปานกลาง
3. การหยุดปฏิบัติงานในวันหยุดที่ท่านได้อยู่ เวลานี้เหมาะสมดีแล้ว	3.12	1.17	ปานกลาง
4. ท่านได้รับความยุติธรรมในการจ่ายค่า ล่วงเวลาเมื่อทำงานนอกเวลา	3.16	1.25	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบของหัวข้อ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
5. ท่านได้รับค่าเบี่ยงเบนค่าหาหนะ และค่า เข้าที่หักอย่างรวดเร็วมื่อไปปฏิบัติ ราชการที่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายดังกล่าว ได้	3.61	1.02	สูง
รวม	3.37	0.69	ปานกลาง
ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย			
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหลัก วิชาการในห้องประชุมได้อย่างเสรี	3.48	1.03	ปานกลาง
2. นักศึกษาที่ถูกว่ากล่าวหรือทำโทษจากท่าน จะไม่อาฆาตและหาโอกาสทำร้ายท่าน เสมอ	3.72	0.81	สูง
3. สถานที่ตั้งวิทยาลัยของท่านอยู่ในบริเวณ ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย	3.70	0.91	สูง
4. ในวิทยาลัยของท่าน อาจารย์ได้รับความ ปลอดภัยในด้านความเป็นอยู่ และ ทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	3.72	0.64	สูง
5. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.48	0.91	ปานกลาง

ตารางภาคผนวกที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาในการทำงาน เกิดขึ้นท่านจะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.50	0.76	สูง
7. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับ บัญชา	3.32	0.82	ปานกลาง
รวม	3.56	0.55	สูง
<u>ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา</u>			
1. ผู้บังคับบัญชารู้จักใช้อำนาจได้ตรงตาม ความสามารถและสติปัญญาของแต่ละคน	3.68	0.84	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนถือหลักยุติธรรม เสมอต้นเสมอปลาย	3.52	0.89	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่วางตัวได้เหมาะสม ไม่ว่าจะวุ่นวายกับอาจารย์เกินควร	3.86	0.70	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยมีแผนล่วงหน้า ไม่ใช่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันหนึ่ง ๆ	3.72	0.93	สูง
5. ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นสนับสนุน อาจารย์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.56	0.91	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยเมื่อ อาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี	3.64	0.83	สูง
7. ผู้บังคับบัญชาให้บำเหน็จรางวัลเมื่อ อาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี	3.37	0.95	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับ บัญชาด้วยอารมณ์แต่พิจารณาโดยใช้ เหตุผลที่สมควรเสมอ	3.74	0.85	สูง
9. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ท่านสามารถขอ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างดี	3.76	0.80	สูง
10. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะของอาจารย์	3.46	0.89	ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความเป็น อยู่ของอาจารย์เป็นอย่างดี	3.56	0.95	สูง
12. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา	3.76	0.89	สูง
รวม	3.65	0.72	สูง
ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน			
1. อาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยพบปะกันจะ ยิ้มแย้มหรือทักทายกันเสมอ	3.84	0.77	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบของชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	สรุปความหมาย ของระดับคะแนน
2. เมื่อท่านได้รับหน้าที่การทำงานชิ้นเพื่อน อาจารย์มักจะแสดงความยินดียกย่องท่าน ด้วยความจริงใจ	3.28	0.67	ปานกลาง
3. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะมาเยี่ยม เยือนเมื่อท่านเจ็บป่วย	3.94	0.55	สูง
4. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะแสดง ความเห็นใจเมื่อท่านเดือดร้อน	3.58	0.73	สูง
5. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความ ซื่อสัตย์จริงใจในการทำงานเสมอ	3.30	0.79	ปานกลาง
6. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงออก	3.32	0.94	ปานกลาง
7. เพื่อนร่วมงานของท่านมักมาปรึกษางานที่ ต้องทำร่วมกับท่านเสมอ	3.64	0.78	สูง
8. เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีความยินดีที่ได้ ทำงานร่วมกับท่าน	3.66	0.75	สูง
9. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	3.58	0.93	สูง
10. ท่านรู้สึกว่าคณาจารย์ในวิทยาลัยมีความ พอใจในผลงานของท่าน	3.64	0.75	สูง

ตารางภาคผนวกที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบของขั้วดู	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
11. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านทำงานอยู่กับหมู่ ญาติที่สนิท	3.30	0.89	ปานกลาง
รวม	3.55	0.55	สูง
<u>ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า</u>			
1. ท่านเห็นด้วยกับการที่ข้าราชการทุกคนได้ เลื่อนเงินเดือนปีละขึ้นถ้าความชั่วไม่มี ความดีไม่ปรากฏ	3.96	0.99	สูง
2. วิทยาลัยมีการประเมินการปฏิบัติงานของ อาจารย์อย่างเหมาะสม	3.18	1.00	ปานกลาง
3. วิทยาลัยใช้ผลจากการประเมินการปฏิบัติ งานเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความ ชอบและเลื่อนตำแหน่งบุคลากร อย่างยุติธรรม	3.18	1.08	ปานกลาง
4. วิทยาลัยจะสนับสนุนถ้าท่านมีโอกาสศึกษา ต่อเพิ่มเติมความรู้และวิถึฐานะ	3.90	0.81	สูง
5. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการ ฝึกอบรมในแต่ละสาขาวิชาของตน เพื่อ เพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ	3.88	0.77	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
6. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ได้ไปศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง	3.82	0.80	สูง
รวม	3.65	0.64	สูง
<u>ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรม ที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ</u>			
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	3.54	0.76	สูง
2. หน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่	3.74	0.80	สูง
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงานของ ท่านด้วยตนเอง	3.82	0.87	สูง
4. ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้ บังคับบัญชาบ่อยครั้ง	3.26	0.80	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยมี ความพอใจในผลงานของท่าน	3.46	0.58	ปานกลาง
6. ท่านสามารถประสบผลสำเร็จด้านการ ทำงานในตำแหน่งที่ท่านอยู่ปัจจุบันนี้	3.62	0.60	สูง
รวม	3.57	0.53	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบของตัวชี้วัด	$\bar{X}$	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน
ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม			
1. ท่านยินดีให้บริการด้านการศึกษากับชุมชน	4.24	0.56	สูง
2. ท่านยินดีให้ความร่วมมือในการวางแผนโครงการและแผนงานใหม่ ๆ แก่ชุมชน	4.10	0.61	สูง
3. เมื่อจัดงานต่าง ๆ ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมให้เป็นหัวหน้าหรือกรรมการหรือที่ปรึกษาเสมอ	3.44	0.81	ปานกลาง
4. การที่ท่านเป็นอาจารย์ในขณะนี้ท่านได้รับการยกย่องจากสังคม	3.96	0.70	สูง
5. งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียง	3.96	0.70	สูง
6. ท่านเห็นว่าอาชีพที่ท่านทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น	4.22	0.68	สูง
7. ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่ในด้านดี	4.30	0.79	สูง
รวม	4.03	0.50	สูง
รวมทั้ง 8 องค์ประกอบ	3.59	0.49	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



โครงการวิจัย

เรื่อง ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้

แบบสอบถามอาจารย์ในสถานศึกษากลุ่มภาคใต้

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย เรื่องขวัญของอาจารย์
ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ข้อมูลที่ได้จากท่านจะ
เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกวรวิเคราะห์วิจัย เพื่อทราบภูมิหลังและขวัญของอา
จารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ทั้งนี้ เพื่อเป็น
แนวทางให้สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้และหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องนำผลงานวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานด้านบริหารบุคลากร

อนึ่ง ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ จะไม่เสนอเป็นรายบุคคล ดังนั้นจึง
ขอความกรุณาจากท่าน โปรดให้ข้อมูลที่ครบถ้วนและตรงความเป็นจริงมากที่สุด
เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของงานวิจัย

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คำแนะนำสำหรับผู้กรอกแบบสอบถาม

ก. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 2 ตอน

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสภาพภูมิหลัง จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานจำนวน 67 ข้อ

ข. ขวัญ หมายถึง ความรู้สึก หรือ เจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร หน่วยงาน สภาพการทำงาน กลุ่มทำงาน และผู้ทำงานทุกระดับในหน่วยงาน ซึ่งแสดงให้เห็นความกระตือรือร้นหรือความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน ปฏิริยานี้อาจจะสูงหรือต่ำก็ได้

ค. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหาร คือผู้อำนวยการของสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 1 สภาพหุมติของผู้ตอบ

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาโท

() อื่น ๆ (โปรดระบุ)

3. อายุราชการนับตั้งแต่ท่านได้มาปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการอยู่ในปัจจุบัน

() 1- 6 ปี

() มากกว่า 6 - 15 ปี

() มากกว่า 15 - 25 ปี

() มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

4. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน

() 3,500 - 5,600 บาท

() 5,601 - 6,600 บาท

() 6,601 - 7,800 บาท

() มากกว่า 7,800 บาท

5. หน้าที่การงานของท่านในภาคเรียนนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() งานสอน

() งานพิเศษฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

() งานพิเศษฝ่ายวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ให้กับงานพิเศษฝ่ายกิจการนักศึกษา อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

() งานพิเศษฝ่ายวางแผนและพัฒนา

6. ประเภทวิชาที่ท่านสอน

() พื้นฐาน

() บริหารธุรกิจ

() คหกรรม

() ศิลปหัตถกรรม

() นอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น (โปรดระบุ)

7. สถานศึกษาที่ท่านสังกัด

() อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

() อาชีวศึกษานครศรีนครินทร์ศรีธรรมราช

() ศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช

() อาชีวศึกษาสงขลา

() อาชีวศึกษาปัตตานี

() อาชีวศึกษาภูเก็ต



ตอนที่ 2 การศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริง หรือ
ตามความคิดเห็นของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ ใจ 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 1
2.1 <u>ความพึงพอใจในสถานภาพการทำงาน</u>					
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ของท่านเหมาะสมในการทำงาน หรือไม่					
2. วิทยาลัยให้อิสระในเรื่องเวลาที่ จะมาทำงานของอาจารย์					
3. ในวิทยาลัยอาจารย์มีสิทธิ์เลือก สอนวิชาที่ตนมีความถนัดแม้ว่าวิท ยาลัยจะขาดอาจารย์สอน วิชานั้น ๆ					
4. จำนวนคาบที่สอนของท่านในหนึ่ง สัปดาห์มีจำนวนที่เหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับภายในของกองการศึกษาเพื่อใช้ในการดำเนินงานและไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ ใจ 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 1
5. วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ในการสอนวิชาของท่านให้เพียงพอ					
6. ห้องสมุดของวิทยาลัยมีอุปกรณ์หนังสือ หรือตำราเพียงพอสำหรับวิชา ต่าง ๆ ที่ท่านสอน					
7. ท่านได้รับความสะดวกในการเบิก จ่ายและขอจัดซื้ออุปกรณ์ หรือใช้ เครื่องมือประกอบในการสอน					
8. การดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษา เป็นหน้าที่ของท่าน					
9. ท่านพอใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย					
10. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
11. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้มีลักษณะท้อ ถายและจูงใจให้อยากทำงาน					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ ใจ 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 1
12. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่าน รับผิดชอบ					
13. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งในโรงงาน ท่านสามารถรับความเข้าใจกัน ได้					
2.2 ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิ การ					
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ใน ปัจจุบันเหมาะสมดีเมื่อเปรียบ เทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ					
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมดีเมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น					
3. การหยุดปฏิบัติงานในวันหยุดที่ท่าน ได้อยู่เวลานี้เหมาะสมดีแล้ว					
4. ท่านได้รับความยุติธรรมในการ					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ ใจ 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 1
จ่ายค่าล่วงเวลาเมื่อทำงานนอก เวลา					
5. ท่านได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักอย่างรวดเร็วเมื่อ ไปปฏิบัติราชการที่สามารถเบิกค่า ใช้จ่ายดังกล่าวได้					
2.3 ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย					
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ตามหลักวิชาการในห้องประชุม ได้อย่างเสรี					
2. นักศึกษาที่ถูกว่ากล่าวหรือทำโทษ จากท่านจะอาฆาตและหาโอกาส ทำร้ายท่านเสมอ					
3. สถานที่ตั้งวิทยาลัยของท่านอยู่ใน บริเวณปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย					
4. ในวิทยาลัยของท่าน อาจารย์ได้					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่เห็นด้วย 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย 1
รับความปลอดภัยในด้านความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย					
5. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัวเกิดขึ้น ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
6. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
7. ท่านคิดว่า ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ ใจ 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 1
2.4 <u>ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา</u> 1. ผู้บังคับบัญชารู้จักใช้อาจารย์ได้ ตรงตามความสามารถและสติปัญญา ของแต่ละคน 2. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนถือหลักยุติ ธรรมเสมอต้นเสมอปลาย 3. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่วางตัว ได้เหมาะสมไม่วุ่นวายกับอาจารย์ เกินควร 4. ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยมีแผนล่วงหน้า ไม่ใช่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าไป วันหนึ่ง ๆ 5. ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นสนับสนุน อาจารย์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 6. ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชย ทำงานสำเร็จอย่างดี					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ ใจ 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 1
7. ผู้บังคับบัญชาให้บำเหน็จรางวัล เมื่ออาจารย์ทำงานสำเร็จอย่างดี					
8. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับ บัญชาด้วยอารมณ์แต่พิจารณา โดยการใช้เหตุผลที่สมควรเสมอ					
9. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ทำงาน สามารถขอค่าปรึกษาในการปฏิบัติ งานได้อย่างดี					
10. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิด เห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์					
11. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจใน ความเป็นอยู่ของอาจารย์เป็น อย่างดี					
12. ท่านมีความเชื่อมั่นในความ สามารถของผู้บังคับบัญชา					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ ใจ 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 1
2.5 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน 1. อาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยพบปะกันจะยิ้มแย้มหรือทักทายกันเสมอ 2. เมื่อท่านได้รับหน้าที่การงานดีขึ้น เพื่อนอาจารย์มักจะแสดงความยินดียกย่องท่านด้วยความจริงใจ 3. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะมาเยี่ยมเยียนเมื่อท่านเจ็บป่วย 4. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะแสดงความเห็นใจเมื่อท่านเดือดร้อน 5. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความขยันกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ 6. เพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนมากมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงออก					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ ใจ 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 1
7. เพื่อนร่วมงานของท่านมักมาปรึกษา งานที่ต้องทำร่วมกับท่านเสมอ					
8. เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีความยินดีที่ได้ ทำงานร่วมกับท่าน					
9. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป					
10. เพื่อนร่วมงานของท่านวางตัว เหมาะสมตามโอกาสเสมอ					
11. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านทำงานอยู่ กับหมู่ญาติที่สนิท					
2.6 ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า					
1. ท่านเห็นด้วยกับการที่ข้าราชการ ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนปีละขั้นถ้า ความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏ					
2. วิทยาลัยมีการประเมินการปฏิบัติ งานของอาจารย์อย่างเหมาะสม					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ ใจ 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 1
3. วิทยาลัยใช้ผลจากการประเมิน การปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์การพิจารณา ความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่ง บุคลากรอย่างยุติธรรม					
4. วิทยาลัยจะสนับสนุนถ้าท่านมีโอกา สศึกษาต่อเพิ่มเติมความรู้และ วิทยฐานะ					
5. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์เข้า รับการฝึกอบรมในแต่ละสาขาวิชา ของตนเพื่อเพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ					
6. วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ได้ไป ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง					
2.7 <u>ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบ กิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นใน ความสำเร็จ</u>					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ ใจ 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 1
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ ได้ อย่างเต็มที่					
2. หน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ได้เต็มที่					
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงาน ของท่านด้วยตนเอง					
4. ผลงานของท่านได้รับคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง					
5. ท่านรู้สึกว่าคุณครูในวิทยาลัยมี ความพอใจใน ผลงานของท่าน					
6. ท่านสามารถประสบผลสำเร็จด้าน การทำงานในตำแหน่งที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันนี้					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ ใจ 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 1
2.8 <u>ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม</u> 1. ท่านยินดีให้บริการด้านการศึกษาแก่ชุมชน 2. ท่านยินดีให้ความร่วมมือในการวางแผนงานใหม่ ๆ แก่ชุมชน 3. เมื่อจัดงานต่าง ๆ ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมให้เป็นหัวหน้าหรือกรรมการหรือที่ปรึกษาเสมอ 4. การที่ท่านเป็นอาจารย์ในขณะนี้ ท่านได้รับการยกย่องจากสังคม 5. งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศและชื่อเสียง 6. ท่านเห็นว่าอาชีพที่ท่านทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ ใจ 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 1
7. ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้ กล่าวถึงวิทยาลัยที่ท่านทำงาน อยู่ในด้านดี					





คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 114/2534

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล
เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อ
ควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	
รศ. ดร. สุพัฒน์ สุกมลสันต์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	
ดร. วราพรรณ น้อยสุวรรณ	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล	ประธานกรรมการ	
รศ. ดร. สุพัฒน์ สุกมลสันต์	กรรมการ	
ดร. วราพรรณ น้อยสุวรรณ	กรรมการ	
อาจารย์ไพรัตน์ พิภน้อย	กรรมการ	
ดร. อุษณีย์ ชนะบริพัฒน์	กรรมการ	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2534

(นายประเชษฐ์ ไทระจ่มจันทร์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
รักษาราชการแทนฉบับที่แท้จริงที่มีการนำไปใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/2663

คณะกรรมการผู้ค้ำจุน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอเชิญประชุมพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท

เรียน ผู้อำนวยการ สถาบันการศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตามคำสั่ง คณะกรรมการผู้ค้ำจุนที่ 114/2534 แต่งตั้ง ดร.สุวัฒน์ สุขมณีนันต์ เป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมและเป็นการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของ นักศึกษาชั้นนางรณิณีใจ เพชรกุล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ชีวิตของครู-อาจารย์ในสถาน ศึกษาสังกัดของวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้" ความทราบแล้วนั้น

ประธานคณะกรรมการเห็นควรให้มีการประชุมคณะกรรมการใน วันพฤหัสบดี ที่ 19 ธันวาคม 2534 เวลา 10.00 น. ณ ห้องปริญญาโท 2 คณะครูผู้ค้ำจุน สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ดร.สุวัฒน์ สุขมณีนันต์ เข้าร่วมประชุมตามวันเวลา ดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเชษฐ์ ไทรน่วมจันทร์)

รักษาราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-1 ต่อ 20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1507.3/ว.88

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์สงศรี ชมภูวงษ์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชั้นนางรอสพิมพ์ใจ เพชรกุล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมชัย ปิลันธนานท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20



ที่ ทม 1507.3/ว.88

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.สายสวาท เกตุชาติ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชั้นนางรอสพิมพ์ใจ เพชรกุล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑนันทน์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20



ที่ ทม 1507.3/ว.88

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน ดร.รักเกียรติ แก้วจำนงค์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจสอบแบบสอบถามให้กับ นักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาชั้นนางรอสพิมพ์ใจ เพชรกุล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑนันทน์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20



ที่ ทม 1507.3/ว.88

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นายศักดิ์ ภิมรณ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจสอบแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาชั้นนางรอสพิมพ์ใจ เพชรกุล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิชาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปลั่งชนานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20



ที่ ทม 1507.3/ว.88

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบถาม

เรียน นางจริยา ทัพพะกุล ณ อรุณยา

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิลันธนาพันธ์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อ หัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมห้าปีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2535

1. นางรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้" โดยมี ดร.รวีวรรณ ชินะระกุล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.วราพรพร น้อยสุวรรณ และ รศ.สุพันธ์ สุกมดสันต์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 17 มกราคม 2535

(นายสุภกิจ รตโนภาส)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/09

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนลาดกระบัง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

17 มกราคม 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ

ด้วย นางรอนพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิตสาขา
การบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของ
ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้"

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ
เพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑนันทน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทร. 3267320-9 ต่อ 393

รายชื่อสถานศึกษา

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรีธานี
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
3. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต





ที่ ทม 1504.7/21

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 มกราคม 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. รายชื่อสถานศึกษา

ด้วย นางรอนันต์ใจ เพชรกุล เป็นนักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้" ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2535

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามรายชื่อสถานศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑนันทน์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20



ที่ ศษ 0908/1420

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

3 กุมภาพันธ์ 2535

เรื่อง สนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะคณาจารย์คณาจารย์คณาจารย์

อ้างถึง หนังสือสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะคณาจารย์คณาจารย์คณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคณะทหารลาดกระบัง ที่ ทม. 1504.7/21 ลงวันที่ 23 มกราคม 2535

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะคณาจารย์คณาจารย์คณาจารย์ แจ้งว่า นางรณนิพัทธ์ใจ เพชรกุล นักศึกษาหลักสูตรคณาจารย์คณาจารย์คณาจารย์มหาวิทยาลัยอาชีวศึกษา ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณาจารย์ในสถานศึกษาจำนวน 6 แห่ง ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อการวิจัยเรื่องเรื่องวิทยานิพนธ์เรื่อง "วิทยุของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้" ความละเอียดดังแจ้งแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วอนุญาตให้ดำเนินการได้

อนึ่ง แบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาพิจารณาอนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูล จะมีตราประทับและลายมือชื่อกำกับทางมุมขวาของแบบสอบถามทุกแผ่น เพื่อเป็นต้นแบบในการเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศรีนวล โกมลวนิช)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

โทรศัพท์ 2829357, 2822549

ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน นางรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล
วันเดือนปีเกิด วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2490
สถานที่เกิด จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2514 จบการศึกษา บัณฑิตบัณฑิต สาขาบัณฑิตทุน จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2529 จบการศึกษา ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

พ.ศ. 2533 เข้าศึกษาต่อ ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมทำบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช