

การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร  
A STUDY OF THE STUDENT GOVERNING TEACHERS' MORALE  
IN THEIR JOB PERFORMANCE OF BANGKOK  
PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS



นายจิรุตม์ ฟังนุสนธิ  
MR. JIRAT PHUNGNOOSONTE

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2540

ISBN 974-621-940-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหน้.....  
เลขทะเบียน..... 28890  
วัน, เดือน, ปี..... 10 พ.ย. 2540

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตาม หากมีเหตุเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**A STUDY OF THE STUDENT GOVERNING TEACHERS' MORALE  
IN THEIR JOB PERFORMANCE OF BANGKOK  
PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**1997**

**ISBN 974-621-940-5**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
นักศึกษา	เขตกรุงเทพมหานคร นายจิรรัฐดี พึ่งนุสนธิ์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ดร. นพคุณ ศิริวรรณ
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. สวัสดิ์ อุดมโกชนัน ผศ. ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์
ระดับการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2540

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรคือ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร รวม 252 คน จากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 73 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยยึดหลักทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC\* คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับต่ำ เฉพาะปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ
2. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรคือ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิทางการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทั้ง 2 เพศ คือ 2.53 สำหรับเพศชาย และ 2.64 สำหรับเพศหญิง

จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทั้ง 4 กลุ่มอายุ คือ 2.52 สำหรับกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี 2.58 สำหรับกลุ่มอายุ 31-40 ปี 2.54 สำหรับกลุ่มอายุ 41-50 ปี และ 2.52 สำหรับกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป

จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทั้ง 3 กลุ่ม ระยะเวลาการทำงานคือ 2.59 สำหรับกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 4 ปี 2.50 สำหรับกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 4-8 ปี และ 2.58 สำหรับกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 9 ปีขึ้นไป

จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา แตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำ คือ 2.39 สำหรับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีค่าเฉลี่ยปานกลางคือ 2.58 สำหรับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

จำแนกตามรายได้ แตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำคือ 2.32 สำหรับกลุ่มรายได้ 5,000 บาท ลงมา และ 2.47 สำหรับกลุ่มรายได้ 10,001 บาท ขึ้นไป แต่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง 2.59 สำหรับกลุ่มรายได้ 5,001-8,000 บาท และ 2.60 สำหรับกลุ่มรายได้ 8,001-10,000 บาท

จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันและมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ 2.58 สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก 2.59 สำหรับโรงเรียนขนาดกลาง และ 2.54 สำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่

Thesis Title	A Study of the Student Governing Teachers' Morale in Their Job Performance of Bangkok Private Vocational Schools.
Student	Mr. Jirat Phungnoosonte
Thesis Advisor	Dr. Nopakoon Siriwan
Thesis Co-Advisor	Dr. Sawat Udomphoch Asst. Prof. Prachern Saichamchan
Level of Study	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Department	Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year	1997

### Abstract

The purposes of this study were : 1) to study the student governing teachers' morale in their job performance of Bangkok private vocational schools. 2) to compare the student governing teachers' morale in their job performance of Bangkok private vocational schools who were differences in sex, age, work experience, educational level, income, and school size.

The population group for this study was 252 student governing teachers from 73 school in Bangkok private vocational schools. Questionnaires which based on Herzberg's theory of two factors were developed to collect data.

The data was analyzed by the SPSS/PC+ micro-computer program. Descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation were used to describe the level of morale in job performance.

The results of the study were as follows :

1. The student governing teachers' morale in their job performance of Bangkok private vocational schools according to the motivation factors and hygiene factors was almost all of areas in the moderate level, but was low in the recognition and the responsibility.

### III

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. According to the motivation factors and the hygiene factors, the comparison of the student governing teachers' morale in their job performance of Bangkok private vocational schools which was classified by sex, age, work experience, educational level, income, and school size was as follows :

**For the sex,** there was no difference and there was the moderate mean in both sex namely, 2.53 for male and 2.64 for female.

**For the age,** there was no difference and there was the moderate mean in all age groups, they are 2.52 for the lower 30 age group, 2.58 for 31-40 age group, 2.54 for 41-50 age group and 2.52 for the higher 51 age group.

**For the work experience,** there was no difference and there was the moderate mean in all three groups, they are 2.59 for the less than 4 years of work experience group, 2.50 for the 4-8 years of work experience group, 2.58 for the more than 9 years of work experience group.

**For the educational level,** there was difference and there was the moderate mean namely, 2.39 for the lower bachelor's degree group and 2.58 for the bachelor's degree and higher group.

**For the income,** there was difference and low mean on the lower 5,000 baht income group, but there was no difference and there was the moderate mean on the others, they are 2.59 for 5,001-8,000 baht income group, 2.60 for 8,001-10,000 baht income group and 2.47 for the higher 10,001 baht income group.

**For the school size,** there was no difference and there was the moderate mean namely, 2.58 for the small school size, 2.59 for the medium school size and 2.54 for the big school size.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง ของท่านอาจารย์ ดร. นพคุณ ศิริวรรณ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร. สวัสดิ์ อุดมโกษณ์ รองเลขาธิการสำนักงานสถาบันราชภัฏ ผศ. ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ. ดร. เมธี ปลัณธนานนท์ ผศ. ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์ อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย ที่ได้กรุณาให้แนวคิดต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ดร. จำรัส นองมาก ดร. วีระ บำรุงรักษ์ รศ. นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ รศ. ดร. ประชุม รอดประเสริฐ ดร. วราพรรณ น้อยสุวรรณ ผศ. ดร. วีรวรรณ ศิริวรรณ ผศ. ดร. สิงห์ทอง สุดมี ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหาร และครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งสี่กลุ่ม ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผศ. ดร. สมชัย ชินะตระกูล ที่ช่วยอนุเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ อาจารย์อุมาพร ไชยจำเริญ คุณกาญจน์พงศ์ พึ่งนุสนธิ์ อาจารย์กรองทิพย์ จันแยม ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการพิมพ์ การอัดสำเนา และแก้ไขตรวจทาน

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการโรงเรียนกุลสิริเทคโนโลยี ดร.พิชัย บุรณะสมบัติ ที่ได้กรุณาให้ทุนสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ และผู้บริหาร พี่ น้อง เพื่อนครูโรงเรียนกุลสิริเทคโนโลยีทุกท่าน ที่ได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณครูเพ็ญศรี พึ่งนุสนธิ์ คุณอาวีวรรณ พึ่งนุสนธิ์ คุณวนิภา พึ่งนุสนธิ์ ที่ได้มีส่วนร่วมช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ตลอดจนสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลงด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณแต่คุณพ่อคุณแม่ และคุณครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยทุกท่าน ๆ ท่าน

จิรัฐิติ พึ่งนุสนธิ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ .....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญแผนภูมิ .....	XII
<b>บทที่</b>	
<b>1</b> <b>บทนำ</b> .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	7
กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	9
สมมติฐานการวิจัย .....	10
คำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย .....	11
เชิงอรรถ .....	13
<b>2</b> <b>วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง</b> .....	15
ระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา .....	15
บทบาทและหน้าที่ของครูฝ่ายปกครอง.....	28
ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน .....	32
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “ขวัญกำลังใจ” .....	37
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow .....	37
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mcgregor.....	41
ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg .....	42
ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson.....	47
ทฤษฎีความพึงพอใจ.....	47
องค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน .....	50
เชิงอรรถ .....	63
<b>3</b> <b>วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล .....	74

## VI

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	77
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
	เชิงอรรถ .....	79
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม .....	80
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น .....	84
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิทางการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น .....	97
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	113
	สรุปผลการวิจัย .....	114
	การอภิปรายผลการวิจัย .....	116
	ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	116
	ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็น เบื้องต้น.....	118
	ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็น เบื้องต้น จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิทาง การศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน .....	128

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยใช้ประโยชน์ .....	134
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	136
เชิงอรรถ.....	138
บรรณานุกรม.....	144
ภาคผนวก.....	155
ประวัติผู้เขียน.....	195



## VIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงลักษณะของ Hygiene และ Motivation Seeker.....	44
2	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีของ Herzberg, Mcgregor และ Maslow.....	46
3	แสดงจำนวนนักเรียน ครูทั้งโรงเรียนและครูฝ่ายปกครองระบบโรงเรียน ประเภทอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2537 .....	71
4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	81
5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ .....	81
6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน .....	82
7	แสดง เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	82
8	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้.....	83
9	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน .....	83
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน.....	85
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ .....	86
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ .....	87
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ .....	88

## IX

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง.....	90
15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร.....	91
16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงาน .....	92
17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้และสวัสดิการ .....	93
18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล .....	94
19	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน .....	95
20	สรุปขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็น เบื้องต้น จำนวน 10 องค์ประกอบ .....	96
21	แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและ ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามเพศ .....	98
22	แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและ ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามอายุ .....	100
23	แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและ ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	103

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและ ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	105
25	แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและ ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามรายได้ .....	107
26	แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและ ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	110



## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	แผนภูมิแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.....	17
2	แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow .....	40
3	แสดงตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ.....	50



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการศึกษาคือการพัฒนาคนและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาชาติบ้านเมือง ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมืองก็ตาม ในการจัดการศึกษาของไทยนั้น รัฐได้ส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย ตามความที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 หมวด 5 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 66 “...และพึงส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมทุกระดับตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย”<sup>1</sup> ดังนั้น เอกชนจึงได้เข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญและได้ช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาของรัฐทุกระดับได้เป็นจำนวนมากทั้งในด้าน งบประมาณและจำนวนนักเรียนนักศึกษา

อย่างไรก็ตาม การดำเนินกิจการของโรงเรียนเอกชนนั้น จะต้องอยู่ในความควบคุมของรัฐ หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาเอกชน คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนทุกระดับ ทุกประเภท ที่เอกชนจัดตั้งขึ้น ตลอดจนให้บริการแก่สถานศึกษาเอกชน ครู นักเรียน ได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนดไว้<sup>2</sup>

การที่เอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ นับตั้งแต่ระดับก่อนอนุบาลศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันนี้นั้น ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นเป็นประจำและต่อเนื่องก็คือ ปัญหาเรื่องบุคลากรทางการศึกษา อันได้แก่ ครู สมพงษ์ เกษมสิน ได้เน้นให้เห็นความสำคัญของบุคลากรเพื่อการพัฒนาทางการศึกษาว่า

ในบรรดาปัจจัยการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเหตุว่า ถ้ามีคนจำนวนพอควร มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การทำงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้น

เป็นอันมาก คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว<sup>3</sup>

และ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ก็ได้เน้นไว้เช่นกันในเรื่องการบริหารบุคลากรทางการศึกษาว่า

ในการจัดการศึกษาเราต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานที่เรียกว่า 4 M'S มาก กล่าวคือ

1. Management ระบบบริหารที่มีความซับซ้อนมากกว่าระบบบริหารใด ๆ
2. Man power ใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น จัดเป็นทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา
3. Money ในด้านงบประมาณ เมื่อเรางบประมาณการศึกษาของทุกระดับมารวมกันเข้าแล้วก็จะเป็นหน่วยงานที่ใช้งบประมาณสูงสุด
4. Materials วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินการศึกษา<sup>4</sup>

ในบรรดาปัจจัยการบริหารที่เรียกว่า 4 M'S นี้ การจัดการเกี่ยวกับบุคคลเป็นเรื่องที่ยุ้งยากและซับซ้อนที่สุด เพราะเป็นส่วนประกอบที่เป็นมนุษย์ ไม่มีงานใดที่จะยากลำบาก และมีความไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการต่าง ๆ กัน ดังที่ Maslow ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ที่เรียกว่า MASLOW'S NEED HIERARCHY THEORY ซึ่งมีหลักเบื้องต้น 3 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไป ไม่มีที่สิ้นสุด
2. อิทธิพลใด ๆ จะมีผลต่อมนุษย์ก็ต่อเมื่อมนุษย์กำลังอยู่ในความต้องการลำดับนั้น ๆ และเมื่อได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็หมดความหมายไป
3. ความต้องการของมนุษย์ จะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นก็จะตามมา<sup>5</sup>

การบริหารงานนั้นจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ด้วยวิธีที่ประหยัด มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีการพัฒนาอยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารงานคือ คน ดังนั้น คน จึงเป็น ตัวจักรสำคัญที่จะทำให้องค์การพัฒนาขึ้น แต่ที่สำคัญที่สุด ที่หัวหน้างานทุกระดับชั้นต้องตระหนัก คือ การโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้เกิดกำลังใจและพลังสามัคคีในการทำงาน เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ วิธีการที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งนั้นคือการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน<sup>6</sup> โดยอาศัยวิธีการเสริมแรง สำหรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่ใช้มันสมองทำงาน การเสริมแรงที่เหมาะสมที่สุดคือการเสริมแรงบวก อันได้แก่ คำชมเชย คำยกย่องสรรเสริญ การให้เกียรติ การให้ความรู้สึกว่าเป็นพวกพ้องเดียวกัน การมอบหมายงานให้รับผิดชอบ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะ แนวความคิด ยอมรับในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมแรงทางบวก ที่สนองความต้องการขั้นหัตถิยภูมิโดยทั่วไปที่เรามักจะเรียกว่า “การให้ขวัญกำลังใจ”<sup>7</sup>

ภิญโญ สาร ได้ให้หมโนภาพเกี่ยวกับขวัญว่า “คำว่า ขวัญ หมายถึง นำใจที่อยากจะทำงานให้ดีโดยสมัครใจและมีความสุขกับงาน”<sup>8</sup>

จากการศึกษาของ Koura ในปี พ.ศ.2506 พบว่า

ขวัญกำลังใจของครู-อาจารย์ มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนที่ดี และความสำเร็จของนักเรียน ครู-อาจารย์ จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานตามที่ตนถนัด และตามความต้องการของตนเอง<sup>9</sup>

ซึ่งสอดคล้องกับ Redefer ที่กล่าวว่า “หากครูอาจารย์ไม่พอใจในวิธีการมอบหมายงานหรือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย จะก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ”<sup>10</sup>

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานบุคคลเพื่อบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลในองค์การ โดยองค์การจะพยายามสร้างสิ่งจูงใจให้แก่บุคคล เพื่อให้เขาอยู่ร่วมปฏิบัติงานในองค์การให้นานที่สุดและปฏิบัติงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมั่นตรวจตราขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่เสมอ และหาวิธีสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) นโยบายและ มาตรการด้านการบริหารการศึกษา ข้อที่ 5 ว่า

สนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และให้มากขึ้น โดยเฉพาะ การศึกษาที่นอกเหนือจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาที่เป็นความต้องการ เฉพาะของกลุ่มคน

#### มาตรการ

1. ส่งเสริมการลงทุนการศึกษาของเอกชน โดยรัฐจะไม่ขยายการศึกษาใน พื้นที่และสาขาวิชาที่เอกชนสามารถจัดได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพดีอยู่แล้ว พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยการให้ความ ช่วยเหลือทางด้านวิชาการ ตลอดจนทรัพยากรอื่น ๆ ตามความเหมาะสม
2. ปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้ เอกชนทั้งในและต่างประเทศมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัว มากขึ้น โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการดังกล่าว
3. ส่งเสริมให้เอกชนแบ่งรับภาระในการจัดการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลน ภายใต้อำนาจ/โครงการ ที่รัฐกำหนด
4. ให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดบริการการศึกษาและ ฝึกอบรมเพื่อปรับกำลังคนให้เหมาะสม ตลอดจนเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น<sup>11</sup>

จากแผนดังกล่าวนี้ รัฐได้รับความร่วมมือจากเอกชนเข้าร่วมรับภาระจัดการศึกษา และจัดตั้งโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมากมาย โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนถึง 99 โรงเรียน มีนักเรียน 118,457 คน และมีครูประจำจำนวน 4,212 คน<sup>12</sup> โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเหล่านี้ จะต้องปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ

โดยภาพรวมแล้ว การจัดการศึกษาโดยเอกชนยังมีประสิทธิภาพค่อนข้างต่ำ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ไม่อยู่ในฐานะผู้นำทางวิชาการเนื่องจากขาดแรง

จงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนบางแห่งมุ่งดำเนินงานแบบธุรกิจ มีนโยบายให้ครูที่อยู่มานานและมีวุฒิส่งขึ้นลาออก เพื่อรับครูใหม่ที่มีวุฒิต่ำ เป็นการประหยัดรายจ่าย ดังนั้น ครูที่มีวุฒิส่ง ๆ จึงขาดความมั่นคงในการทำงาน ปฏิบัติงานเพียงให้ผ่านไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูที่มีวุฒิส่งมีระดับขวัญต่ำกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ<sup>13</sup>

นอกจากนี้แล้ว โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ยังประสบปัญหาทางการเงินอื่น ๆ อันมีผลกระทบไปถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พอสรุปสาเหตุได้ดังนี้คือ

1. โรงเรียนต้องจ่ายเงินเดือนให้แก่ครูตามวุฒิ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 และยังต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชน อีกร้อยละ 3 ของเงินเดือนของครูแต่ละคนทุกเดือน
2. โรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐบาลขยายตัวเปิดรับนักเรียนนักศึกษาเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้จำนวนนักเรียนนักศึกษาในโรงเรียนเอกชนลดลง อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้รายรับของโรงเรียนเอกชนลดลงด้วย
3. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาขยายตัวเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันกันเอง และเป็นเหตุให้รายได้ลดลงอีกประการหนึ่ง
4. การเพิ่มเงินเดือนข้าราชการทุกปีของภาครัฐ เป็นเหตุให้โรงเรียนเอกชนต้องเพิ่มเงินเดือนให้ครูด้วยในขณะที่มีรายได้คงเดิม
5. ปัญหาการควบคุมค่าธรรมเนียมนการเรียนโดยการกำหนดเพดานให้ไม่ปล่อยให้ค่าเล่าเรียนลอยตัว ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน<sup>14</sup>

จากสาเหตุที่ได้กล่าวมานี้ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาบางแห่งจำเป็นต้องหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อความอยู่รอดโดยการลดค่าใช้จ่ายลงด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. จ้างครูที่มีวุฒิต่ำ
2. จ้างครูในอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่าวุฒิ
3. ลดจำนวนครูผู้สอนลง โดยเพิ่มชั่วโมงการสอนให้ครูรับผิดชอบมากขึ้น
4. พยายามให้ครูเก่าซึ่งมีเงินเดือนสูงลาออก

5. ลดวัสดุฝึก อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ลง  
สาเหตุดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ต้องหาทางแก้ปัญหา โดยการลดค่าใช้จ่ายลง โดยการจ้างครูที่มีวุฒิค่า จ่ายเงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิ ลดจำนวนครูลง แต่ต้องรับผิดชอบการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ทำให้คุณภาพการศึกษาต่ำลง ครูที่มีวุฒิจะมองเห็นโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นเพียงศาลาพักร้อน เมื่อได้งานที่ดีกว่าก็ลาออกไป ก่อให้เกิดปัญหาครูลาออกกลางคันบ่อย ๆ ทั้งนี้เพราะครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักขาดความมั่นใจในการทำงาน ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า ขาดความรับผิดชอบ ขาดความตั้งใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาครูลาออกอย่างไม่มีที่สิ้นสุด<sup>15</sup>

ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ เป็นปัญหาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาโดยภาพรวม แต่ถ้าหากจะมองลึกลงไปถึงครูฝ่ายปกครองของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาแล้วจะเห็นได้ชัดว่า ครูฝ่ายปกครองนั้น น่าจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาก ทั้งนี้เพราะสาเหตุต่อไปนี้

1. เส้นทางไปสู่อานาคตไม่ชัดเจน ก้าวหน้ายาก
2. ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานต่ำเพราะไม่ได้ศึกษามาโดยตรงเหมือนครูสายอื่น
3. มีความเสี่ยงภัยสูง อาจได้รับอันตรายถึงชีวิตได้
4. ได้รับค่าตอบแทนตามปกติ ไม่มีรายได้พิเศษ
5. เวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าครูสายอื่น (มาก่อน กลับทีหลัง)
6. มีภาระหน้าที่ที่หนัก และต้องมีความรับผิดชอบสูง
7. ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเสมอ แต่ไม่มีอำนาจการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ
8. ในการปฏิบัติงานภายนอกโรงเรียน ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย

เพราะไม่ได้เป็นเจ้าของที่

ในฐานะที่ผู้วิจัยได้คลุกคลีอยู่กับครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามานานนับสิบปี ได้พบเห็นปัญหาต่าง ๆ มากมาย รวมทั้งความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองเกี่ยวกับอำนาจการตัดสินใจในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งเกิดขึ้นเป็นประจำทุกวัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีแนวความคิดว่า น่าที่จะได้มีการวิจัยเพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเสริม

สร้างขวัญกำลังใจและหาแนวทางแก้ไข รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และเพื่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้พัฒนาไปในทิศทางที่พึงประสงค์ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน

### กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวทฤษฎี TWO-FACTOR THEORY ของ Fréderick K. Herzberg ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้นำมาปรับปรุงตามความเหมาะสม มี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (MOTIVATION FACTORS) หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถมี 5 องค์ประกอบ คือ
  - 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ
  - 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่น และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่ยอมรับในความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับความรู้ และท้าทายความสามารถจนตนเองรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความรู้ความสามารถและสำนึกในหน้าที่จนเกิดผลดีแก่งานที่ปฏิบัติ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้น และมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาให้ศึกษาต่ออบรมและดูงาน

2. ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) หมายถึง ความต้องการจำเป็นเบื้องต้นในการทำงานที่มนุษย์พึงมี จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา มี 5 องค์ประกอบ คือ

2.1 นโยบายและการบริหาร (Company policy and Administration) หมายถึง การเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์การและนโยบายในการบริหารงานขององค์การ

2.2 การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ แนะนำ จากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิค และกลวิธีที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

2.3 รายได้และสวัสดิการ (Salary and Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับครูด้วยกัน หรือกับบุคคลอื่นในบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน<sup>16</sup>

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2537 เท่านั้น ตัวแปรที่จะศึกษา ประกอบด้วย

### 1. ตัวแปรต้น ได้แก่

#### 1.1 เพศ แบ่งออกเป็น

- เพศชาย
- เพศหญิง

#### 1.2 อายุ แบ่งออกเป็น

- ต่ำกว่า 31 ปี
- 31-40 ปี
- 41-50 ปี
- 51 ปีขึ้นไป

#### 1.3 ระยะเวลาการทำงาน (ในฝ่ายปกครอง)

- น้อยกว่า 4 ปี
- 4-8 ปี
- 9 ปี ขึ้นไป

#### 1.4 วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

#### 1.5 รายได้

- 5,000 บาท ลงมา
- 5,001 - 8,000 บาท
- 8,001 - 10,000 บาท
- 10,001 บาทขึ้นไป

### 1.6 ขนาดของโรงเรียน

- ขนาดเล็ก มีนักเรียน 500 คนลงมา
- ขนาดกลาง มีนักเรียน 501-1,500 คน
- ขนาดใหญ่ มีนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวทฤษฎี Two-Factor Theory ของ Frederick K.Herzberg คือ

#### 2.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 2.1.3 ลักษณะของงาน (Working Itself)
- 2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

#### 2.2 ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบได้แก่

- 2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Company policy and Administration)
- 2.2.2 การนิเทศงาน (Supervision)
- 2.2.3 รายได้และสวัสดิการ (Salary and Compensations)
- 2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
- 2.2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions)

### สมมติฐานการวิจัย

1. ครูฝ่ายปกครองที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน
2. ครูฝ่ายปกครองที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน
3. ครูฝ่ายปกครองที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน

4. ครูฝ่ายปกครองที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน

5. ครูฝ่ายปกครองที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน

6. ครูฝ่ายปกครองที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน

### ค่านิยมศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจอันถูกต้องและตรงจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดค่านิยมศัพท์ของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจ หรือเจตคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ “ขวัญกำลังใจ” เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นคือความตั้งใจของคนทำงานที่อุทิศเวลาและแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ครูฝ่ายปกครองและหรือหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บริหารมอบหมาย ทั้งงานประจำและงานเฉพาะกิจ

3. ครูฝ่ายปกครอง หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่อบรมดูแลนักเรียนนักศึกษา ให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาวินัย จริยธรรม ศีลธรรม ของนักเรียนนักศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

4. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนตามมาตรา 15 (1) แห่ง พ.ร.บ. การศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525 ที่เอกชนเป็นผู้ลงทุนจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

5. ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรผู้ทำหน้าที่บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตามตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด คือ

5.1 ผู้รับใบอนุญาต

5.2 ผู้จัดการ

5.3 ครูใหญ่

6. **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง ความสามารถในการทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ
7. **การยอมรับนับถือ** หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่น และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ที่ยอมรับในความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ
8. **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ และท้าทายความสามารถจนตนเองมีความรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น
9. **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ความสามารถและสำนึกในหน้าที่จนเกิดผลดีแก่งานที่ปฏิบัติ
10. **ความก้าวหน้าในตำแหน่ง** หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ศึกษาต่ออบรมและดูงาน
11. **นโยบายและการบริหาร** หมายถึง การเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์การและนโยบายในการบริหารงานขององค์การ
12. **การนิเทศงาน** หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิค และกลวิธีที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร
13. **รายได้และสวัสดิการ** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
14. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับครูด้วยกัน หรือกับบุคคลอื่น ในบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน
15. **สภาพการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน
16. **ขนาดของโรงเรียน** หมายถึง จำนวนนักเรียนที่มีอยู่ในโรงเรียนแต่ละแห่งดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียน 500 คน ลงมา โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนอยู่ระหว่าง 501 คน ถึง 1,500 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

## เชิงอรรถ

- <sup>1</sup>ธีระพล อรุณะกลสิกร, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 แก้ไขเพิ่มเติม 2535 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2535), หน้า 23.
- <sup>2</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, คำชี้แจงประกอบ การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 2515 (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน, 2515), หน้า 1.
- <sup>3</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2513), หน้า 495.
- <sup>4</sup>นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : บริษัทบพิธ การพิมพ์จำกัด, 2534), หน้า 40.
- <sup>5</sup>เมธี ปิลันธนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ (กรุงเทพฯ : โอเดียน สโตร์, 2529), หน้า 1.
- <sup>6</sup>นิพนธ์ จิตรภักดี, “ขวัญปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน,” สารพัฒนาหลักสูตร อันดับที่ 34 (มกราคม, 2528), หน้า 11-13.
- <sup>7</sup>ภัทรกานต์ เผ่าบุญเกิด, “ขวัญและกำลังใจเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา องค์การ,” หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, (เอกสารอัด สำเนา), หน้า 7.
- <sup>8</sup>ภิญโญ สาธร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2506), หน้า 192.

<sup>9</sup> H. S. Koura, “An Experimental Study of Students Achievement in Relation to the Morale of Selected Secondary Teachers,” (Unpublished Doctoral Dissertation, University of Michigan, 1963), p. 40.

<sup>10</sup> Redefer, “The Morale of Teacher,” Research Memo (National Education Association, 1963), p.35.

<sup>11</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, 2535), หน้า 81-82.

<sup>12</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2535 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535), หน้า 40-42.

<sup>13</sup> วิรุฬ รัชตวาสน์, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), หน้า 4.

<sup>14</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 5.

<sup>15</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.

<sup>16</sup> กรมอาชีวศึกษา, ความต้องการพัฒนาตนเองของครูอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา (นครราชสีมา : วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา กรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 2.

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในบรรดาทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการนั้น องค์ประกอบที่นักบริหารให้ความสนใจเสมอมาไม่ว่ายุคใดสมัยใดคือ “คน” หรือ “ทรัพยากรบุคคล”<sup>1</sup>

Mayo และคณะ แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการศึกษาทดลองเกี่ยวกับความสำคัญของ “คน” ณ บริษัทเวสต์เธอร์นอีเล็กทริก เมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกา การศึกษาครั้งนี้ เรียกว่า “การศึกษาฮอธอร์น” (Horthome Study) ในระหว่างปี พ.ศ.2463-2483 ผลการทดลองได้พบว่า “องค์การเป็นระบบสังคม และผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์การ”<sup>2</sup> และผลสืบเนื่องจากการทดลองนี้ ก่อให้เกิดวิธีการจัดงานแผนใหม่ ที่เรียกว่า “การจัดงานตามแนวมนุษยสัมพันธ์ Human Relations Approach)” ซึ่งได้ให้ความสำคัญแก่คนในฐานะที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร<sup>3</sup> จากการศึกษาที่ “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญนั้นเองนักบริหารงานบุคคลจึงได้ให้ความสำคัญของการเสริมสร้าง และบำรุงขวัญของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เพราะขวัญมีความเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานของคนอย่างใกล้ชิด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรได้ตระหนักถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน พยายามเสริมสร้างขวัญและหลีกเลี่ยงสาเหตุแห่งการทำลายขวัญให้พ้นไป<sup>4</sup>

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้จัดเรียงลำดับการเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
2. บทบาทและหน้าที่ของครูฝ่ายปกครอง
3. ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “ขวัญกำลังใจ”
5. องค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

#### 1. ระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยทั่วไปไม่มีรูปแบบแน่นอน แต่เพราะในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่า “การศึกษา” เป็นปัจจัยในการส่งเสริมการพัฒนาสังคม

และเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นทั้งรัฐบาลและเอกชนต่างเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้ร่วมมือกันจัดการศึกษาในทุก ๆ ด้าน ดังพอจะกล่าวถึงระบบการบริหารได้ดังนี้

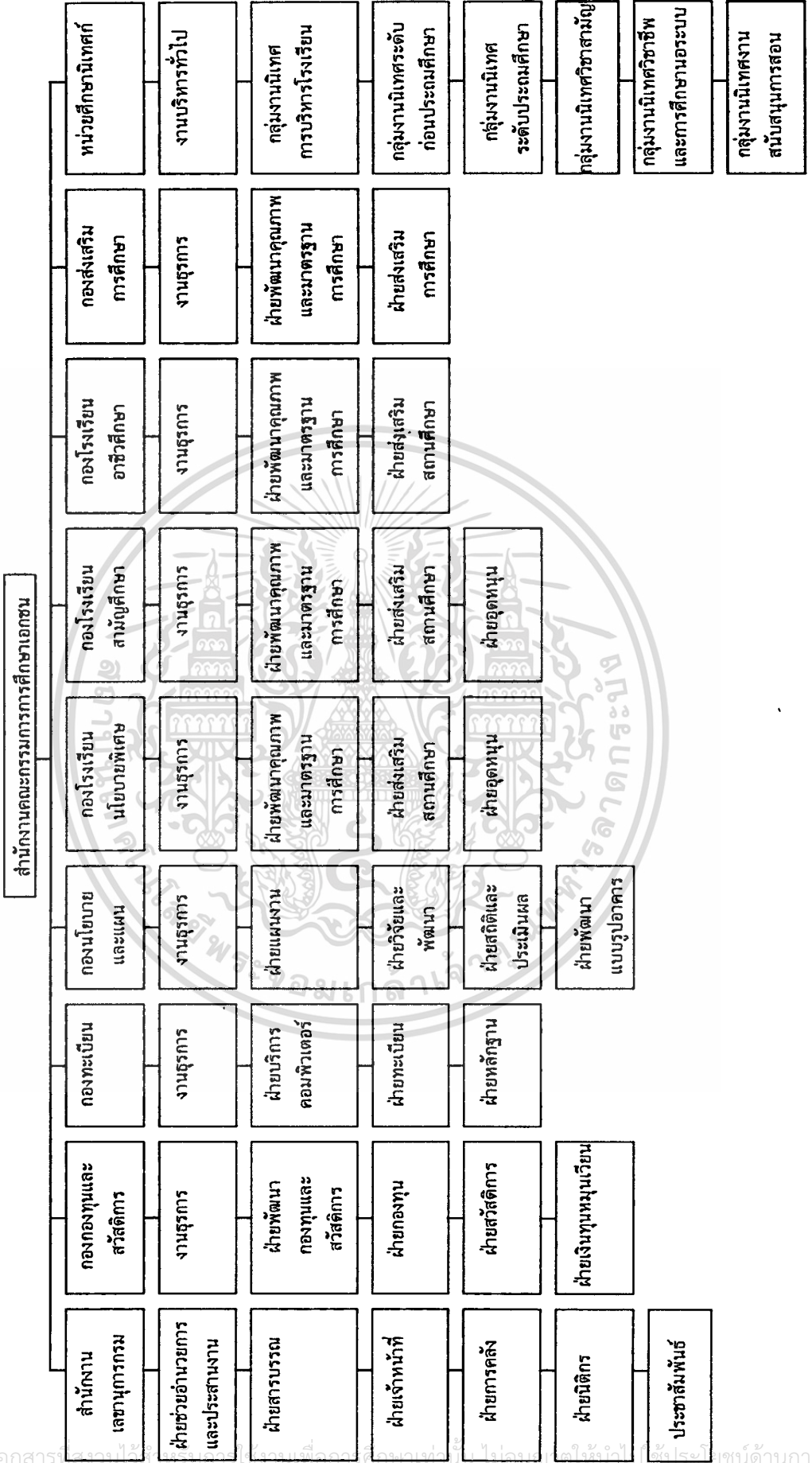
ตามแผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2520 ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบันได้กล่าวไว้ว่า รัฐเปิดโอกาสให้เอกชนร่วมรับภาระจัดการศึกษาได้ภายในขอบเขตที่รัฐกำหนด แต่รัฐจะต้องดูแลให้สถานศึกษาของเอกชนทุกระดับ ทุกประเภท ดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และโครงการของการศึกษาของชาติ<sup>5</sup> โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนคอยกำกับดูแลและควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกประเภท ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 ได้แบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน ซึ่งหมายถึงรวมถึงโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษา ที่จัดสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ
2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งหมายถึงโรงเรียนเอกชนที่จัดสอนตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ
3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีความผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลยากไร้ หรือผู้ที่เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดเป็นรูปแบบ<sup>6</sup>

เนื่องจากสถานศึกษาที่อยู่ในความควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีความแตกต่างกันอยู่มาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจึงได้แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นกองต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 1

แสดงแบ่งส่วนราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน  
(ประเภทคในราชกิจจานุเบกษา เมื่อ 24 กันยายน 2538 และใช้จนถึงปัจจุบัน)



### สำนักงานเลขาธิการกรม

หน่วยงานนี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานดังต่อไปนี้คือ งานสารบรรณ งานธุรการทั่วไป งานบริหารบุคคล งานการคลังและพัสดุ งานประชาสัมพันธ์ งานกฎหมาย งานสวัสดิการของข้าราชการ (สช.) และงานอื่นที่มีได้เป็นหน้าที่ของกองใดกองหนึ่งโดยเฉพาะ ตลอดจนปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด แนะนำ สั่งการให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้บริการและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับงานราชการของกอง และฝ่ายในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน รวมถึงการประสานงานราชการกับกอง และฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานราชการอื่นที่ได้รับมอบหมายจากกรมเจ้าสังกัด

### กองกองทุนและสวัสดิการ

มีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนากองทุนและสวัสดิการของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

### กองทะเบียน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาและจัดทำทะเบียนต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้บริหาร ครู นักเรียน และกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชน รวมทั้งจัดเก็บรักษาหลักฐานและเอกสารสำคัญทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในระบบคอมพิวเตอร์และไมโครฟิล์ม ดำเนินการจัดทำบัตรประจำตัวครูโรงเรียนเอกชน ออกใบแทนใบอนุญาตต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน ผู้บริหาร และครู ดำเนินการออกใบประกาศนียบัตรให้แก่นักเรียนโรงเรียนเอกชนในส่วนกลางที่เลิกกิจการแล้ว ดำเนินการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และนำไมโครฟิล์มมาใช้ในการจัดทำหลักฐานทะเบียนโรงเรียน ทะเบียนครู ทะเบียนการสงเคราะห์ครู หลักฐานการศึกษาของโรงเรียนเอกชน และข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา วิเคราะห์ออกแบบระบบงาน พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์แก่หน่วยงานอื่น ๆ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ตลอดจนเป็นศูนย์บริการข้อมูลสารสนเทศของสำนักงาน และให้คำแนะนำปรึกษาด้านการใช้คอมพิวเตอร์และไมโครฟิล์ม และปฏิบัติการอื่น ๆ ที่สนับสนุนแผนงาน และโครงการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

### กองนโยบายและแผน

มีหน้าที่ในการศึกษาและวิเคราะห์วิจัยปัญหาการศึกษา เพื่อกำหนดและพัฒนานโยบายการศึกษาเอกชน จัดทำแผนและพัฒนาโครงการการศึกษาเอกชนในระดับต่าง ๆ พร้อมทั้งกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ประเมินผลการดำเนินงาน ติดตามข้อมูลและสถิติทางการ

ศึกษาเอกชน ให้บริการด้านข้อมูล สารสนเทศ ติดต่อประสานงาน การขอความร่วมมือจากแหล่ง ความช่วยเหลือต่างประเทศ และพิจารณาตรวจสอบรูปแบบอาคารสถานที่ของสถานศึกษาเอกชน

#### กองโรงเรียนนโยบายพิเศษ

มีหน้าที่ส่งเสริม พัฒนา ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ดูแล โรงเรียนสอนภาษาจีน โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม โรงเรียนนานาชาติ และโรงเรียนสอนศาสนาอื่น ๆ เพื่อให้การจัดการ ศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และอนุญาตให้ชาวต่าง ประเทศเป็นครูหรือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทุกระดับทุกประเภท

#### กองโรงเรียนสามัญศึกษา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ดูแล โรงเรียนเอกชนสามัญ ศึกษาทุกระดับให้จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนเกี่ยวกับอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และ บุคลากร ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาแนวการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น พัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ วินิจฉัยข้อปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ครู นักเรียน และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง พิจารณา ดำเนินการทางวินัยกับผู้บริหารโรงเรียน ครู ในกรณีที่ปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน และกฎหมาย บริหารโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาโรงเรียน ครู นักเรียน ประสานงานการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ครู และนักเรียน และพิจารณา ดำเนินการเกี่ยวกับการให้เงินอุดหนุนแก่โรงเรียนเอกชน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### กองโรงเรียนอาชีวศึกษา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ดูแลการบริหารงาน การดำเนินกิจการของทางโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายการจัดการศึกษา ของรัฐ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และบุคลากร ส่งเสริมให้โรงเรียน พัฒนาการจัดการเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น พัฒนาผู้บริหารและ ครู ส่งเสริมความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ สนับสนุนให้โรงเรียนจัดสวัสดิ การต่าง ๆ ให้แก่ผู้บริหาร ครู และนักเรียน วินิจฉัยข้อปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และ นักเรียน พิจารณาดำเนินการประสานงาน การดำเนินงานของโรงเรียน ครู และนักเรียน กับหน่วย งานที่เกี่ยวข้อง สำหรับโรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบ การศึกษาในระบบโรงเรียนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

#### 1. ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

2. ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และโรงเรียนที่จัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษหรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่ผู้ยากไร้ หรือเสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดในรูปการศึกษาสงเคราะห์

### หน่วยศึกษานิเทศก์

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คำปรึกษา แนะนำด้านการเรียนการสอน และการบริหารแก่ โรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ การดำเนินการศึกษา ทดลอง วิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดรูปแบบในเรื่องหลักสูตร สื่อ วิธี การจัดการเรียนการสอนและการบริหาร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนช่วยเหลือ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร แบบเรียน หรือแนวการสอน ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ให้การสนับสนุนหน่วยปฏิบัติ ในเรื่องการประชุม อบรม สัมมนาครู และผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมงานด้านวิชาการในโรงเรียน จัดดำเนินการพัฒนารูปแบบการให้บริการโรงเรียนในเรื่องการวัดประเมินผล การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และส่งเสริมด้านกิจกรรมนักเรียนในโรงเรียน และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

### กองส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ดูแล การบริหารงาน การดำเนินกิจการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ และบุคลากร ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนา แนวการจัดการเรียนให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐาน พัฒนาผู้บริหารและครู ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน แบ่งเป็น

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ โรงเรียนการศึกษานอกโรงเรียน เช่น โรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่
2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ เช่น โรงเรียนเฉพาะกาล โรงเรียนส่งคำสอน โรงเรียนกวดวิชา โรงเรียนศิลปศึกษา และโรงเรียนอาชีวศึกษา

### สำนักงานตรวจราชการกรม

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดทำแผน ติดตาม วิเคราะห์ สรุป และรายงานผลการตรวจราชการ ทั้งในกรณีปกติหรือกรณีพิเศษแต่ละคราว ในระดับกรม เพื่อเสนอเลขาธิการ

กำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการระดับกรม กระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาสั่งการและทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ<sup>7</sup>

### การบริหารงานของกองโรงเรียนอาชีวศึกษา

กองโรงเรียนอาชีวศึกษา เป็นกองหนึ่งที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามโครงสร้าง ก.พ. กำหนดกองโรงเรียนอาชีวศึกษา มี 4 ฝ่าย กับ 1 งาน ต่อมา มี คำสั่ง สช. ที่ 8112532 ลงวันที่ 27 มกราคม 2532 ตั้งหน่วยงานภายใน โดยกำหนดให้มี กอง ส่งเสริมการศึกษาในระบบ และให้ออนงานของฝ่ายโรงเรียนนอกระบบ 1 และฝ่ายโรงเรียนนอกระบบ 2 ของกองโรงเรียนอาชีวศึกษา ไปขึ้นกับกองที่ตั้งขึ้นใหม่ แบ่งงานเป็น 2 ฝ่าย กับ 1 งาน คือ ฝ่ายโรงเรียนในระบบ 1 ผ่านโรงเรียนในระบบ 2 และ งานธุรการ

หน้าที่และความรับผิดชอบของกองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

1. ส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเอกชนที่จัดการอาชีวศึกษา ในระบบโรงเรียนดังนี้ คือ โรงเรียนที่จัดการอาชีวศึกษาตามมาตรา 15 (1) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ได้แก่ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 2 ระดับดังนี้

ก. ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข. ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค และหลักสูตร

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนเกี่ยวกับอาคารสถานที่ อุปกรณ์ บุคลากร

3. ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาแนวการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมาตรฐานสูงขึ้น

4. ศึกษาและพัฒนาหลักสูตรในสาขาวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

5. พัฒนาผู้บริหารและครู เพื่อเสริมความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่

6. บริหารโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน ครูและนักเรียน

7. ส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนจัดบริการชุมชน หรือมีบทบาทเป็นโรงเรียนเพื่อชุมชน

8. ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับดูแล และพิจารณาเกี่ยวกับการจัดตั้ง ขยาย เปลี่ยนแปลงกิจการ การบริหารงาน และการดำเนินกิจการของโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

9. วินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ครู นักเรียน และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

10. สนับสนุนให้โรงเรียนจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ผู้บริหาร ครูและนักเรียน

11. ประสานการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ครูและนักเรียน กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

12. ร่วมพิจารณาดำเนินการทางวินัยกับผู้บริหารโรงเรียน ครู ในกรณีปฏิบัติฝ่าฝืน

13. ดำเนินการเรื่องการอุดหนุนโรงเรียน

14. ดำเนินการเรื่องยกเว้น และผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารประจำการให้แก่ครูและนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

15. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย<sup>8</sup>

ตั้งได้กล่าวแล้วข้างต้นว่าการบริหารงานภายในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา โดยทั่วไปจะไม่มีรูปแบบของการจัดองค์การที่แน่นอน ส่วนใหญ่จะจัดตามความเหมาะสมของขนาดขององค์การนั้น ซึ่งสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษานั้นจะมีความแตกต่างในด้านขนาด และความรู้ความสามารถของผู้บริหารอยู่มาก สถานศึกษาขนาดเล็กมักจะจัดการบริหารงานภายในเป็นลักษณะออรุณนัย (Informal) เมื่อสถานศึกษาได้พัฒนาไปถึงระดับหนึ่งก็จะจัดเป็นรูปแบบที่เป็นลักษณะรูปรณนัย (Formal) แต่อย่างไรก็ตามการจัดรูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่ก็ยึดแนวโครงสร้างการจัดองค์การโรงเรียนแบบงานหลัก (Line organization) ซึ่งมีตำแหน่งงานในการบริหารงานภายในสำคัญ ๆ อย่างน้อยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พ.ศ. 2525 คือ

คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบไปด้วย ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้แทนของนิติบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เป็นประธานกรรมการ ผู้จัดการ ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ 1 คน และบุคคลอื่น ซึ่งผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 8 คน ในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้แทนของครูในโรงเรียนนั้น 1 คน และผู้แทนของผู้ปกครองในโรงเรียนนั้น 1 คน เป็นกรรมการ ให้ครูใหญ่เป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการอำนวยการที่ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งต้องมีความประพฤติเรียบร้อย ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี

คณะกรรมการอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ควบคุมดูแลให้ผู้รับใบอนุญาตปฏิบัติตามกฎหมาย

2. พิจารณา วินิจฉัยคำร้องทุกข์ของครู นักเรียน หรือผู้ปกครอง
3. เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่ผู้รับใบอนุญาต เกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงานของโรงเรียน
4. สนับสนุนและเผยแพร่ข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ ที่ครูใหญ่ หรือครูพึงได้รับ
5. ต้องไม่กระทำการใดอันก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น ในการดำเนินการของโรงเรียน

**ผู้จัดการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้**

1. ควบคุมดูแลความรับผิดชอบในการดำเนินการของโรงเรียน ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ
2. เสนอแนะผู้รับใบอนุญาต ให้จัดหาอุปกรณ์การสอน หนังสือคู่มือการสอน การประเมินผล หลักสูตร เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์กีฬาให้เหมาะสมกับความจำเป็นของโรงเรียนและจำนวนนักเรียน
3. เสนอแนะให้ผู้รับใบอนุญาตทำการบำรุงรักษา ซ่อมแซมทรัพย์สินที่ต้องใช้เกี่ยวกับกิจการของโรงเรียน รวมทั้งบริเวณสถานที่ อาคารและอื่น ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้มีสภาพที่จะใช้การได้ดีและปลอดภัย
4. สนับสนุน และส่งเสริมโดยความเห็นชอบของผู้รับใบอนุญาตให้ครูใหญ่ หรือครูได้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการในโอกาสอันควร
5. ควบคุม ดูแล ระมัดระวังมิให้นักเรียนก่อการวิวาท หรือความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น
6. สร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อให้การสอนนักเรียนได้ผลดีด้วยความร่วมมือกันทั้งโรงเรียนและที่บ้าน
7. ให้ความร่วมมือการบริหารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน เมื่อทางราชการร้องขอ
8. สนับสนุนและเผยแพร่ข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ที่ครูใหญ่ หรือครูพึงได้รับ

**ครูใหญ่ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้**

1. ควบคุมดูแล รับผิดชอบ การปฏิบัติกิจการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ

2. ส่งเสริมและเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็น  
ประมุข

3. อบรมสั่งสอนและเผยแพร่ความรู้ ปุถุคฝังวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ไทย
4. ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ครู และนักเรียน
5. เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือทิ้งหน้าที่การงาน
6. ช่วยเหลือกิจการของโรงเรียนและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
7. ศึกษาหาความรู้ วิธีสอน วิธีประเมินผล การใช้หนังสือเรียน และคู่มือการเรียนการสอนตามหลักสูตร

สอนตามหลักสูตร

8. แนะนำให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ ในหน้าที่ที่เพิ่มเติมอยู่เสมอ
9. เอาใจใส่ดูแลอาคารสถานที่ ในด้านความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อย
10. ให้ความร่วมมือการบริหารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน เมื่อทางราชการร้องขอ
11. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้าศึกษาต่อ ตามโอกาส

อันควร

12. ต้องไม่กระทำการใด อันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่นในการดำเนิน  
กิจการของโรงเรียน

การบริหารงานโรงเรียนเอกชน จะมีขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 6 งาน คือ งาน  
วิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานความ  
สัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งในแต่ละงานจะต้องมีบุคคลบริหารงานซึ่งเรียกว่า “หัวหน้า  
ฝ่าย” ของแต่ละงาน เพื่อให้งานดำเนินการไปตามจุดมุ่งหมายดังนี้

งานวิชาการ งานวิชาการมีขอบข่ายดังนี้

1. งานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดแผนการเรียนการสอน
2. งานเกี่ยวกับการจัดทำโครงการสอน การจัดทำตารางสอน การทำบันทึกการสอน
3. งานเกี่ยวกับตัวครู และระบบการนิเทศการเรียนการสอน
4. งานเกี่ยวกับตัวนักเรียน
5. งานจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การเลือกแบบเรียนและการส่งเสริมการผลิตเอกสาร
7. งานด้านการวัดผลและการประเมินผล
8. งานส่งเสริมการสอน
9. งานห้องสมุด

10. งานประชุมอบรมทางวิชาการ

11. งานด้านการวางแผน และกำหนดวิธีการดำเนินการเกี่ยวข้องกับงานวิชาการ

### ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา

นโยบายการจัดการศึกษาของรัฐนั้นระบุไว้ว่า เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาร่วมจัดการศึกษาของชาติภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด จึงให้โรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการประเภทอาชีวศึกษา ซึ่งเอกชนสามารถเปิดสอนหลักสูตรต่อไปนี้ได้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

สำหรับภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาจจัดเป็นภารกิจหลักได้ 2 ประการ กล่าวคือ

1. ภารกิจที่จะต้องบริหารกิจการโรงเรียนตามหลักการบริหารการศึกษา กล่าวคือ บริหารงานโรงเรียนทั้ง 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน
2. ภารกิจที่จะต้องบริหารกิจการโรงเรียนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งเมื่อพิจารณาจากภารกิจหลัก 2 ประการดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ทักษะทางด้านมนิทัศน์ในงาน คือความเข้าใจโครงสร้างของหน่วยงานโรงเรียน เอกชนว่ามีรูปแบบอย่างไร ต้องประสานงานหรือเกี่ยวข้องกับหน่วยราชการใดบ้าง เข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงานโรงเรียนแต่ละงาน สามารถจัดลำดับความสำคัญงานเหล่านั้น และจัดแบ่งเวลาการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม เข้าใจ การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานแต่ละจุดที่จะต้องกระทบกับหน่วยงานแต่ละจุดได้

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของคนในด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี สามารถสังเกตความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้ รู้จักการให้บริการที่ดีต่อบุคคลที่มาติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เป็นผู้ประสานงานระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน สามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะได้

3. ทักษะในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน คือมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดสอนเป็นอย่างดี เข้าใจเทคนิคการใช้อุปกรณ์หรือมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการศึกษา สามารถวิเคราะห์งานการบริหารโรงเรียนแต่ละงาน โดยใช้เทคนิคและเทคโนโลยีใหม่เข้ามาช่วย สามารถแสดงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทางการศึกษาได้ดีพอสมควร สามารถสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคลากรในโรงเรียนได้

#### หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

การบริหารงานอาชีวศึกษามีภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ ซึ่งแต่ละภารกิจถือว่ามีมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอย่างมาก หน้าที่ดังกล่าวได้แก่

1. การสร้างความยอมรับนับถือกันระหว่างครูอาจารย์ด้านอาชีพกับครูสามัญ ซึ่งผู้บริหารอาจใช้แนวทางดังนี้

1.1 ผู้บริหารเองต้องมีเจตคติต่อวิชาชีพและวิชาสามัญว่าต่างก็มีความสำคัญและจำเป็นและมีคุณค่าด้วยกันทั้งนั้น ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความจริงจังด้วย

1.2 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ด้านวิชาชีพเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และโดยเฉพาะกิจกรรมที่ครูอาจารย์ด้านวิชาสามัญมีส่วนจัดขึ้นหรือเป็นผู้กระทำ

1.3 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ด้านวิชาสามัญได้เยี่ยมชมชั้นเรียนของครู อาจารย์สายวิชาชีพ เพื่อเรียนรู้ทักษะเบื้องต้นในสิ่งที่มีการเรียนการสอนในชั้นดังกล่าว

1.4 หาหนทางที่จะทำให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มได้ร่วมมือ และประสานงานกันในเรื่องการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ดีขึ้น

1.5 ให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มร่วมกันจัดแสดงผลงานที่ผู้เรียนผลิตขึ้น

1.6 ให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มได้คุ้นเคย และรู้จักกับรายวิชาต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาชีพและวิชาสามัญ ที่มีอยู่ในหลักสูตรของการศึกษา

2. การรายงานให้ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาทราบ สิ่งที่ควรรายงานก็คือผลงานและความก้าวหน้าของสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการเรียน และหารือปัญหาของนักเรียนให้กับผู้ปกครองได้ทราบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปกครองให้การสนับสนุนและส่งเสริมสถานศึกษา เพราะจะทำให้ผู้ปกครองเกิดความเข้าใจอันดี เกี่ยวกับความพยายามของสถานศึกษา

3. การร่วมมือกับนักธุรกิจและนักอุตสาหกรรม ซึ่งผู้บริหารอาจใช้แนวทางดังนี้

3.1 สร้างความคุ้นเคยกับบุคคลดังกล่าว

3.2 เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมและองค์การต่าง ๆ ที่มีพ่อค่านักธุรกิจเป็นสมาชิกอยู่

3.3 ทหาเวลาว่างและไม่ยอมให้เสียโอกาสที่จะพูด หรือแจ้จ้ตอกลุ่มดั่งกล่าวเกี่ยวกับโปรแกรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา

3.4 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การ และหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคมภายนอกสถานศึกษา

3.5 บริษัทและห้างร้านต่าง ๆ มักจะมีการเปลี่ยนเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และบางแห่งสามารถทุคเครื่องมือเครื่องใช้เก่าให้กับสถานศึกษา ซึ่งถ้าสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดกับสถานที่เหล่านั้น ก็อาจได้ประโยชน์จากเครื่องมือนั้น

3.6 ช่วยเหลือด้านธุรกิจในท้องถิ่นด้วยการซื้อวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในราคาใกล้เคียงหรือเท่ากับที่อื่น

3.7 เชื้อเชิญหรือคัดเลือกบุคคลในอาชีพต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดสอนอยู่ให้มาเป็นกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา

4. การแจ้จ้จ่าวแก่นักเรียนนักศึกษา โดยใช้วิธีการแจ้จ้จ้ผ่านทางครูผู้สอน ซึ่งจะททำให้ส่งจ่าวสารถึงนักเรียน นักศึกษาทุกคนได้ดี รวมทั้งสามารถทราบ Feedback ได้ด้วย

5. การจัดโปรแกรมงานนิทรรศการผลงานของนักเรียนนักศึกษา การแสดงผลงานของนักเรียน นักศึกษา เป็นเครื่องมือที่ใช้ส่งเสริมการอาชีพศึกษาได้ดีมากวิธีหนึ่ง ซึ่งการจัดแสดงนิทรรศการอาจทำได้ 2 แบบคือ จัดแสดงภายในสถานศึกษา และจัดภายนอกสถานศึกษาเพื่อแสดงต่อสาธารณชน

6. การเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณชนอื่น ๆ ซึ่งมีแนวทางที่จะกระทำได้ เช่น

6.1 จัดงานสังสรรค์ งานบอลล์

6.2 พิมพ์เอกสารเผยแพร่ผลงาน

6.3 ผลิตรายการวิทยุ โทรทัศน์ เพื่อเผยแพร่การศึกษา

6.4 เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมครูผู้ปกครอง

6.5 เขียนบทความลงหนังสือพิมพ์หรือวารสารประจำสถานศึกษา

6.6 ออกเยี่ยมนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาแล้ว และปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรม

กรรม

7. ในการรักษาโปรแกรมด้านการเรียนการสอนอาชีพศึกษาให้ทันสมัยอยู่เสมอ

8. การอ่านวารสารด้านอาชีพศึกษา

9. การเยี่ยมชมสถาบันอาชีพศึกษาอื่น ๆ <sup>9</sup>

## 2. บทบาทและหน้าที่ของครูฝ่ายปกครอง

ครูฝ่ายปกครอง หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่อบรมดูแลนักเรียนนักศึกษาให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาวินัย จริยธรรม ศีลธรรม ของนักเรียน นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบหมายให้งานปกครองอยู่ในฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา รับผิดชอบดูแลให้นักเรียน นักศึกษาประพฤติตนตามระเบียบข้อบังคับของวิทยาลัย โดยระบุน้ำที่และความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. ปกครองดูแลนักเรียนนักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา และของกระทรวงศึกษาธิการ
2. ประสานงานกับครู-อาจารย์ที่ปรึกษา ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา
3. ประสานงานกับสรวัดรณักเรียนและนักศึกษา เจ้าหน้าที่บ้านเมือง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาความประพฤติของนักเรียน นักศึกษา
4. ลงโทษหรือเสนอการลงโทษนักเรียนนักศึกษาผู้กระทำความผิด
5. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
6. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย <sup>10</sup>

กองวิจัยและพัฒนาวิชาชีพ แผนกมาตรฐานตำแหน่ง สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายปกครองไว้ดังนี้

1. อบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม
2. ปกครองดูแลให้ความอบอุ่นและความปลอดภัยแก่นักเรียนในขณะอยู่ในโรงเรียน
3. ให้คำแนะนำในด้านความประพฤติของนักเรียนและครูให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและระเบียบประเพณีที่ตนสังกัดอยู่

4. วางแผนควบคุมและแก้ปัญหาการมาโรงเรียนของนักเรียนและการมาทำงานของครู
5. วิเคราะห์และวิจัยปัญหาของนักเรียนที่มีปัญหารายบุคคล เพื่อประสานงานกับฝ่ายแนะแนวให้นักเรียนประสบความสำเร็จตามอัตภาพ
6. วางแผนและจัดให้มีการรวบรวมข้อมูล สถิติเกี่ยวกับการปกครองให้เป็นปัจจุบัน เพื่อป้องกัน แก้ปัญหา และนำไปใช้ในในการแนะแนว
7. วางแผนติดตามผลนักเรียนที่ออกจากโรงเรียนไปแล้ว เพื่อปรับปรุงด้านการปกครองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
8. ประสานงานกับผู้ปกครองและร่วมมือกันแก้ปัญหาของนักเรียน<sup>11</sup>

โรงเรียนกุลสตรีเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูฝ่ายปกครองไว้ดังนี้

1. สอดส่องดูแลความประพฤติ ตลอดจนการมาเรียนของนักเรียนทุกระดับ และบันทึกประวัติของนักเรียนที่ป่วย สาย ลา ขาดมาก หรือประพฤติตนฝ่าฝืนระเบียบ กฎ หรือข้อบังคับของโรงเรียนไว้เป็นหลักฐาน แล้วให้คำแนะนำ ตักเตือน อบรม สั่งสอน และหรือวินิจิจฉัยลงโทษแก่นักเรียนที่ประพฤติตนฝ่าฝืนระเบียบ กฎ ข้อบังคับของโรงเรียน และป่วย สาย ลา ขาด นั้นตามควรแก่กรณี
2. แจ้งเรื่องความประพฤติของนักเรียนที่ประพฤติตนฝ่าฝืนระเบียบ กฎ ข้อบังคับของโรงเรียนให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบทุกครั้ง เพื่อขอความร่วมมือหาทางแก้ไขต่อไป
3. ติดตามนักเรียนที่ขาดเรียน หรือมาสายบ่อยครั้ง โดยไปติดต่อผู้ปกครอง หรือไปดูแลให้ถึงที่พักอาศัย โดยส่งนักเรียนภาคเช้า 1 คน ภาคบ่าย 1 คน ทุกวัน ทั้งนี้ให้ผู้ปกครองหรือผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน ลงนามเป็นหลักฐานในสมุดเยี่ยม
4. ประสานงานกับอาจารย์ประจำชั้น และหรืออาจารย์ประจำวิชา ในการแก้ไขความประพฤติของนักเรียนหากจำเป็น
5. เสนอรายชื่อแก่นักเรียนที่ไม่มีสิทธิ์สอบปลายภาคเรียน และนักเรียนที่มีความประพฤติเป็นที่เสื่อมเสียแก่โรงเรียน ซึ่งสมควรให้พ้นจากสภาพการเป็นนักเรียนต่ออาจารย์ใหญ่



2. การครองคน ได้แก่องค์ประกอบต่อไปนี้
  - 2.1 ความสามารถในการติดต่อสร้างความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา  
เช่น ปฏิบัติได้เหมาะสมกับบุคคล และกาลเทศะ ควบคุมอารมณ์ได้ดี รู้จักประนีประนอม
  - 2.2 การร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างราบรื่น  
เช่น เคารพและปฏิบัติตามกติกาและการตัดสินใจของกลุ่ม ไกล่เกลี่ยหรือช่วยระงับข้อขัดแย้งในกลุ่มเป็นผลสำเร็จ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม
  - 2.3 การปฏิบัติต่อผู้มาติดต่องานด้วยอัธยาศัยอันดี จนได้รับคำยกย่องอยู่เสมอ เช่น ชี้แจง ให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้มาติดต่องานด้วยอัธยาศัยอันดี เลือกใช้ถ้อยคำที่สุภาพ เหมาะสมกับกาลเทศะ มีท่าทีเป็นมิตรกับผู้มาติดต่อทุกคน
  - 2.4 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อผู้อื่น  
เช่น รู้จักใช้สิทธิ์และหน้าที่ ละเว้นการใช้อภิสิทธิ์กับบริการและใช้บริการตามลำดับก่อนหลัง ปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยชอบด้วยเหตุผลอย่างสม่ำเสมอ
  - 2.5 การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ  
เช่น ยกย่องให้เกียรติผู้ที่กระทำความดีให้แก่หมู่คณะ ยินดีเสียสละเพื่อกิจกรรมของหมู่คณะ เข้าร่วมกิจกรรมของหมู่คณะเท่าที่จะทำได้
3. การครองงาน ได้แก่องค์ประกอบต่อไปนี้
  - 3.1 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่  
เช่น ทำงานเสร็จก่อนกำหนดเวลา ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายจนลุล่วง ยอมรับเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น
  - 3.2 ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น  
เช่น ถ่ายทอดความคิดเห็นให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย ชี้แจงเหตุผลและมีความชัดเจนในการแสดงความคิดเห็น ให้ความคิดเห็นที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์และเป็นที่ยอมรับ
  - 3.3 ความพากเพียรในการทำงานและมีผลงานเป็นที่พอใจ  
เช่น ทุ่มหาความรู้ความสามารถและเวลา เพื่อปฏิบัติงานให้ลุล่วงไป

ด้วยดี ไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติงานที่ต้องลำบากตรากตรำ หรือขาด  
อัตรากำลัง หรือวัสดุหรือวัสดุอุปกรณ์ ผลงานไม่ผิดพลาด มีประสิทธิ  
ภาพ ตรงตามเป้าหมายของงาน

### 3.4 การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน

เช่น เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ใช้วัสดุ  
อุปกรณ์ของราชการโดยประหยัด ตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติงานโดย  
มุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมและประชาชน

### 3.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เช่น ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เสนอแนะแนวทางที่ดีต่อการปฏิบัติ  
งาน เลือกใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องและทันท่วงที<sup>13</sup>

จากการศึกษาเรื่องบทบาทและหน้าที่ของครูฝ่ายปกครองของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยว  
ข้องพอจะสรุปได้ดังนี้

1. ครูฝ่ายปกครองจะต้องตระหนักในระเบียบ กฎ ข้อบังคับของสถาบันและหน่วยงาน  
และต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อความสอดคล้องและเหมาะสมต่อบทบาทและหน้าที่  
ที่ต้องอบรม ปกครอง ดูแล และให้คำแนะนำแก่นักเรียนนักศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถาน  
ศึกษา
2. ครูฝ่ายปกครองจะต้องยึดมั่นในระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจะต้อง  
ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนนักศึกษา
3. ครูฝ่ายปกครองต้องวางแผนในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การเก็บรวบรวม  
ข้อมูล การจัดทำสถิติ การแก้ปัญหาการมาโรงเรียน การติดตามพฤติกรรมนักเรียนนักศึกษา  
เป็นต้น ด้วยความรัดกุม รอบคอบทุกขั้นตอน
4. ครูฝ่ายปกครองจะต้องมีบทบาทและหน้าที่ในการประสานงานกับผู้ปกครองและ  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความสะดวกและประสิทธิภาพของงานปกครอง

### 3. ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Morale” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.  
2525 ให้ความหมายของขวัญ ไว้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“ขวัญ : เป็นสิ่งที่ไม่ดีตัวตน นิยามกันว่ามีประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวจะเกิดศิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถัดกใจ หรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างไป ที่เรียกว่าขวัญหนี ขวัญหาย เป็นต้น”<sup>14</sup>

ในเรื่องของขวัญนี้ นับว่าเป็นเรื่องที่ยุ่ยากสลับซับซ้อนพอสมควร เป็นการยากที่จะให้คำจำกัดความ และความหมายที่ชัดเจนได้ ประมาณปี ค.ศ.1930 Elton Mayo ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคนในองค์การ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า

“คนเราทำงานมิได้มุ่งหวังเพียงเงินอย่างเดียว แต่สิ่งที่คนปรารถนาจะได้ในขณะเดียวกัน คือความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนทำงาน และตนเองสามารถทำงานให้ได้ตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ จากการค้นพบเกี่ยวกับความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคนในขณะทำงานนี้เอง ทำให้คำว่า “ขวัญ” เริ่มมีการใช้ตั้งแต่นั้นมา”<sup>15</sup>

Calhoun ได้ให้คำจำกัดความคำว่าขวัญว่า “ขวัญ หมายถึง คติทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกต่องาน ต่อสิ่งแวดล้อมของงานต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหัวหน้างาน และต่อองค์การ”<sup>16</sup> และศาสตราจารย์ Kieth Davis ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าขวัญว่า “ขวัญ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่น ๆ”<sup>17</sup>

Lieberman ได้กล่าวถึงขวัญว่า หมายถึง “ระดับการกระทำความสนใจ ความพึงพอใจของกลุ่ม”<sup>18</sup> เช่นเดียวกับ Flippo เห็นว่า “กำลังขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจความรู้สึกของแต่ละคนหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งแสดงออกในลักษณะที่มีความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน”<sup>19</sup>

Negro กล่าวว่า ขวัญ คือ “ความรู้สึกที่ทำหรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อผลงานร่วมกัน”<sup>20</sup> และ Sherman ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า ขวัญ หมายถึง “ทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่กระทำ ความพอใจในงานที่ทำ และการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน”<sup>21</sup>

Jucius ได้ให้คำนิยามของคำว่า “ขวัญในการปฏิบัติงาน” พอสรุปได้ดังนี้

ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติของจิตใจ ความรักหมั่นคณะ ภาวะความ ผาสุก (หรือไม่ผาสุก) และภาวะของอารมณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจส่งผล กระทบโดยตรงต่อลูกจ้างและผู้บริหารที่ปฏิสัมพันธ์กัน และในที่สุดก็ อาจ กระทบกระเทือนต่อลูกจ้างและชุมชน และขวัญในการปฏิบัติงานอาจกระทบ กระเทือนโดยตรงต่อความตั้งใจทำงาน ความร่วมมือ ความสนใจอย่างมากที่สุด ต่อกิจการงาน และท้ายที่สุดอาจมีผลกระทบต่อผลผลิต คุณภาพของผลผลิต และค่าของการปฏิบัติงาน<sup>22</sup>

Good ได้ให้ความหมายของ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า หมายถึง

1. เจตคติและความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
2. สถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องานซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การลาป่วย การให้ บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาส ก้าวหน้าและสติปัญญา การสร้างสรรค์ ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน<sup>23</sup>

ในส่วนของนักการศึกษาไทยนั้น ได้ให้ความหมายของคำว่า “ขวัญ” ไว้หลากหลาย ดังนี้

ภิญโญ สาธร ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า

ขวัญ หมายถึง น้ำใจที่อยากจะทำงานให้ดี โดยสมัครใจและมีความสุขกับ งาน เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารละเลยไม่ได้ ผู้บริหารที่ดีก็เหมือนแม่ทัพที่ดี คือ เวลาออกรบ ขวัญของทหารเป็นเรื่องใหญ่ แม่ทัพทุกคนต้องใช้เทคนิคนานา ประการให้ทหารมีน้ำใจและมีขวัญดีเสียก่อน จึงจะออกรบได้<sup>24</sup>

สุรางค์ โค้วตระกูล ให้ความเห็นว่า

ขวัญ คือ ทศนคติของแต่ละบุคคลในกลุ่มที่มีต่อกลุ่ม ขวัญของแต่ละบุคคล และขวัญของกลุ่มเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก ถ้าหากที่ไหนมีขวัญของกลุ่มสูง ที่นั่น ก็จะมีขวัญของสมาชิก แต่ละบุคคลสูงด้วย<sup>25</sup>

สมพงษ์ เกษมลีน ให้คำนิยามไว้ว่า

ขวัญ เป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่าง ขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ<sup>26</sup>

อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า

กำลังขวัญ หมายถึงสภาวะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่มาทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางเอาไว้<sup>27</sup>

วัฒนา สุตรสุวรรณ ได้ให้ความหมายว่า

ขวัญ หมายถึง ทศนคติและความสามารถของกลุ่มคนในหมู่คณะ หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม ในอันที่จะทำงานร่วมกันอย่างเหนียวแน่น และอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน<sup>28</sup>

สุเมธ เตียวอิศเรศ ได้ให้ความหมายไว้ว่า

“ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ, หรือความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึก

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้”<sup>29</sup>

ฉัตรชัย อรรถนันท์ ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง “ปฏิกริยาที่คนมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และเห็นได้ชัดและมักจะมองกันเป็นหมู่คณะซึ่งมีทั้งสูงและต่ำ ทั้งนี้อยู่ที่ความสามารถของผู้บริหาร”<sup>30</sup>

พนัส หันนาคินทร์ ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ ว่า

ขวัญ หมายถึง ปฏิกริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์การมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัด ซึ่งนำใจในการทำงานนี้เป็นของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ แต่จะเป็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ก็ต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ แต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะหรือส่วนรวมและคณะหรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกันอย่างที่กล่าวว่า One for all, and all for one<sup>31</sup>

กิตติ วัฒนกุล ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานในอีกทัศนะหนึ่งว่า

ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะหรือสมาชิกทุกคนของกลุ่มร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามที่จะดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในระหว่างหมู่สมาชิก ทั้งนี้โดยมุ่งหวังที่จะให้ภาระหน้าที่การงานของหมู่คณะบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้<sup>32</sup>

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า ขวัญ หมายถึง

1. ทศนคติอย่างหนึ่งของความพึงพอใจ
2. ความปรารถนาที่จะดำเนินงานต่อไป
3. ความเต็มใจที่จะต่อสู้ดิ้นรน เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ<sup>33</sup>

จากความหมาย และคำจำกัดความของขวัญที่น่าเสนอมานั้น พอสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจที่เน้นทางนามธรรม แสดงความรู้สึก เจตคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้า ความร่วมมือ ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ แนวคิดของผู้บริหารในการบังคับบัญชา สภาพเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นมาแล้วย่อมสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการปฏิบัติงานว่ามีความกระตือรือร้น อุทิศเวลาและแรงกายแรงใจของตน เพื่อสนองความต้องการขององค์การได้มากน้อยเพียงใด หากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง ประสิทธิภาพของงานที่แสดงออกมาย่อมสูงตามไปด้วย ในทำนองเดียวกันหากประสิทธิภาพของงานต่ำย่อมแสดงให้เห็นชัดว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำลง เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อความก้าวหน้าขององค์การต่อไปในอนาคต

#### 4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “ขวัญกำลังใจ”

ในการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีผู้ทำการศึกษาและกำหนดเป็นทฤษฎีขึ้นไว้มากมายหลายทฤษฎี แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะขอนำทฤษฎีที่น่าสนใจศึกษามากกว่าไว้ดังนี้

##### I. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy)

เนื่องจากบุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใช้ความต้องการของบุคคล เป็นเครื่องมือในการจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจ ให้แต่ละบุคคลมีความพอใจในเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตตนประสบความสำเร็จและมีความหมาย Maslow ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย โดยได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ มีหลักเบื้องต้น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับชั้นความสำคัญ โดยเริ่มจากระดับความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการชั้นสูง

2. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่

3. เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่พอใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นอีกต่อไป แต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทนที่ และเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในสิ่งนั้น<sup>34</sup>

ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังกล่าวนี้ Maslow ได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ว่าถ้ามนุษย์มีความต้องการและหากได้รับการตอบสนองก็จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองก็อาจจะเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่ง Maslow ได้จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Need) ไว้ 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการเบื้องต้น เพื่อการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของตนยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย และความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ รวมถึงความมั่นคงในอาชีพและชีวิต

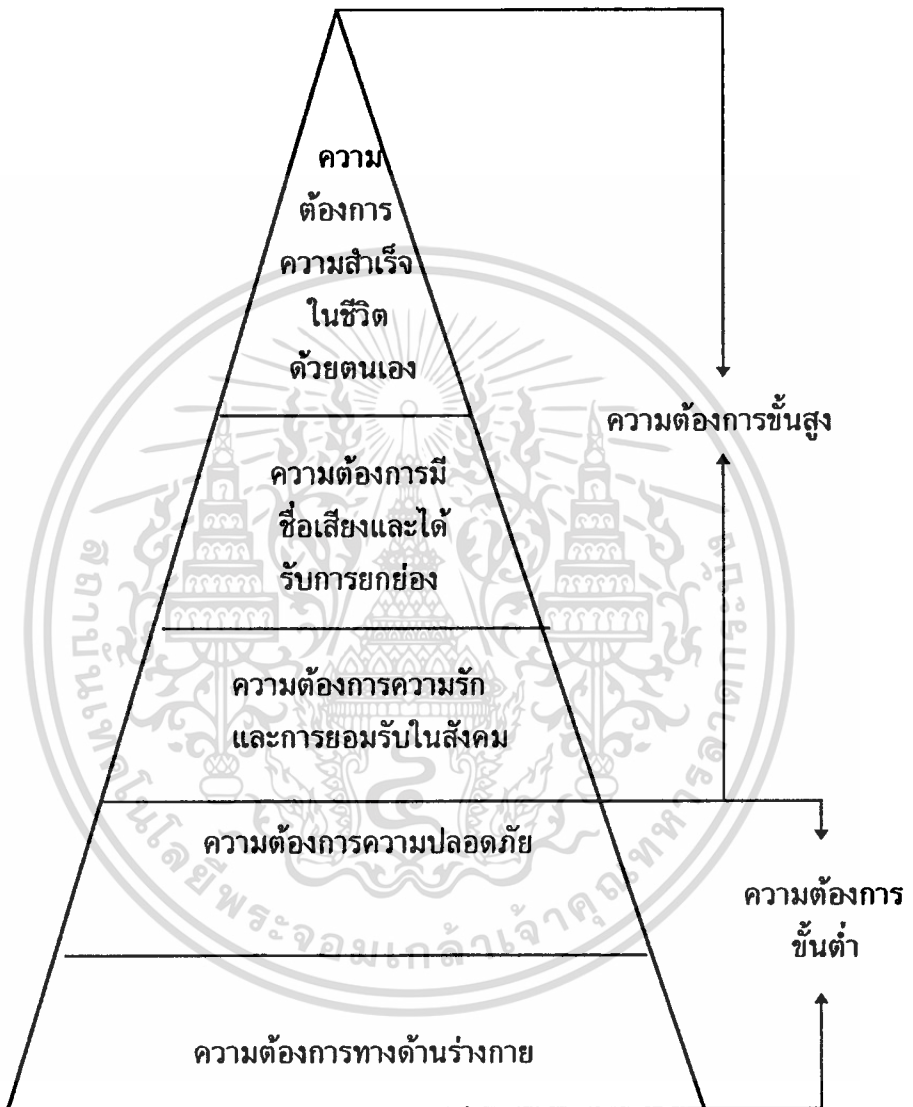
3. ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม (Belonging Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองและต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพและการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตด้วยตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตนและบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ เป็นความต้องการชั้นสูงสุดที่มนุษย์ต้องการจะได้ แต่ยังไม่สามารถแสวงหาได้<sup>35</sup>

ในการนำทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ หรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ เพราะความต้องการระดับต่ำ อาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วน และในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของบุคคลอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควร และสภาพแวดล้อมทางการปฏิบัติงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลย เนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้วจึงมีความต้องการในระดับสูงเพิ่มขึ้นต่อไป จะเห็นว่าความต้องการของมนุษย์มีอยู่มาก เพราะแต่ละคนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน การกำหนดความต้องการในปัจจุบันพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป ถ้าหากว่าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความพอใจในระดับหนึ่งและจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย

แผนภูมิที่ 2  
แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ของ Maslow



ที่มา : Abraham H.Maslow, Motivation and Personality, New York : Harper and Brothers, 1954. p.81.

## II. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

ในองค์การทั่วไป จะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความต้องการ และพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากบางคนอาจมีความต้องการอย่างสูง บางคนอาจมีความต้องการอย่างต่ำ ดังนั้น McGregor จึงได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. ปกติบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหลีกเลี่ยงงาน
2. เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบการทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และมีบทลงโทษไว้ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. การใช้พลังงานและสมองในการทำงาน เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นกีฬาและการพักผ่อน
2. การควบคุมและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่บุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย
3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การ เป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์
4. สภาพของบุคคลทั่ว ๆ ไป เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายใต้อาการกระตุ้นที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบ
5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนเป็นส่วนใหญ่
6. ภายใต้อาการชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น<sup>36</sup>

จากแนวความคิดของ McGregor ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น สมยศ นาวิการ ได้นำทฤษฎี X และทฤษฎี Y มาอธิบายพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารไว้ดังนี้

ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี X นั้นจะพยายามควบคุมการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง เน้นการจูงใจ ด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลัก ใหญ่ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือ ความปลอดภัย จะปฏิบัติตามคำสั่งเท่าที่ต้องการ มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก และ ต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ส่วนผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมและ การใช้แนวทางที่เหมาะสม บุคคลจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จ ในเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เข้มงวดแต่จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการ สนองตอบความต้องการของบุคคลในระดับสูง คือ ความรับผิดชอบและพยายาม ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นต้องการบรรลุเป้าหมาย สูงสุดของชีวิต<sup>37</sup>

ดังนั้น สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y นี้จะแสดงทัศนะของผู้บริหารที่พยายามจะ ขจัดสิ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้หมดไป และพยายามที่จะเสริมสร้างแรง จูงใจหรือการสนองตอบความต้องการของบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยข้อ สมมติฐานตามทฤษฎี X จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ ส่วนข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y จะให้ความสำคัญกับ สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเน้นความต้องการในระดับสูง

### III. ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในบรรดานักบริหารคือ ทฤษฎีที่มีชื่อว่า Motivation-Hygiene Theory (ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัย) ของ Frederick K. Herzberg ซึ่งมีรายละเอียดของปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจและไม่พอใจในงานมากที่สุด และใน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เป็นหลักในการวิจัย ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบไปด้วยปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) ซึ่งสร้างขึ้นจากผลการวิจัยของ Herzberg และคณะ เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการแรก คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ของร่างกาย เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพและความทรมานของดินฟ้าอากาศ เป็นต้น ประการที่สองคือ ความปรารถนาความสุขทางใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ ชีวิตที่เจริญก้าวหน้าขึ้น เป็นต้น ความต้องการประการแรกคือ ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น และ ความต้องการประการที่สองคือ ปัจจัยกระตุ้น ดังนั้น จึงได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในภาวะของการทำงานขึ้นในปี ค.ศ. 1959 ซึ่งได้ทำการสอบถาม และสัมภาษณ์ความคิดเห็นในเรื่องความต้องการของวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน Herzberg ได้สอบถามบุคคลเหล่านี้ เพื่อที่จะหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพการณ์ในการทำงานของพวกเขาที่เป็นเหตุให้เขาเกิดความพึงพอใจในงาน รวมทั้งสภาพการณ์อันเป็นเหตุให้เขาไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้อสอบถามที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นคำถามเพื่อที่จะเจาะจงในขณะที่เขาทำงานว่า เขามีความรู้สึกต่องานอย่างไร มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างไร<sup>38</sup>

จากการค้นพบของ Herzberg และคณะ Herzberg ได้เสนอว่า ในการทำงานนั้น บุคคลจะเกิดความต้องการขึ้น 2 ประการ Hygiene needs และ Motivation needs. Hygiene needs คือ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงภาวะการทำงานที่ไม่เหมาะสมที่ไม่พึงพอใจ พวกที่ปรารถนา Hygiene โดยเฉพาะเรียกว่า Hygiene seeker ส่วน Motivation needs นั้น มุ่งไปที่สัมฤทธิ์ผลของงาน หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับ Need for self realization ของ Maslow เป็นพลังจูงใจในการทำงานอย่างสูง พวกที่มุ่งประสงค์จะตอบสนองความต้องการนี้เรียกว่า Motivation seeker

คนที่เป็นพวก Hygiene seeker จะแสวงหา Hygiene factor ที่ดีอยู่เสมอโดยการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา (เงินเดือน โอเวอร์ไทม์ โบนัส สวัสดิการ) แต่เมื่อปรับปรุงแล้ว ไม่ช้าไม่นานพวกนี้ก็จะเรียกร้องใหม่อีก จะรักษาระดับความพอใจไว้ได้เพียงชั่วคราว ถ้ารู้สึกว่า Hygiene Factor บกพร่องหรือขาดหายไป จะรู้สึกเดือดร้อนเป็นอย่างยิ่ง และจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบขึ้นมาทันที พวกนี้จะพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่นำไปสู่ความลำบากอย่างที่สุด จัดได้ว่าเป็นพวก Avoidance-oriented organism เห็นได้ว่าความพึงพอใจของพวกนี้คล้ายความพึงพอใจของสัตว์ สนใจแต่เพียงมีชีวิตอยู่รอดไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น ถ้า Hygiene seeker เป็นขั้นผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้เกิดความเสียหายอย่างมาก และจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการบริหารเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาที่มุ่งเน้นให้เกิด Self-realization

Herzberg เห็นว่าพวก Motivation seeker เป็นพวกที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรและสังคม ควรสนับสนุนอย่างยิ่ง ตารางข้างล่างนี้จะได้สรุปลักษณะของ Hygiene seeker และ Motivation seeker ให้เห็นดังต่อไปนี้<sup>39</sup>

### ตารางที่ 1

#### ลักษณะของ Hygiene seeker และ Motivation seeker

Hygiene seeker	Motivation seeker
1. ถูกใจโดยธรรมชาติของสภาพแวดล้อม	1. ถูกใจโดยธรรมชาติของภารกิจ
2. ไม่พอใจอย่างรุนแรงกับด้านต่าง ๆ ของปัจจัยแวดล้อมของงาน เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ฯลฯ	2. มีความทนกว่าเมื่อ Hygiene Factor ได้ดี
3. แสดงอาการพอใจอย่างกระตือรือร้นเมื่อมีการปรับปรุง Hygiene Factor	3. มีปฏิริยาน้อยต่อการปรับปรุง Hygiene Factor
4. ความพึงพอใจดำรงอยู่ไม่นานนัก เมื่อ Hygiene Factor ได้รับการปรับปรุง	4. เช่นเดียวกัน
5. มีปฏิริยาด้วยความไม่พึงพอใจ เมื่อ Hygiene Factor ไม่ได้มีการปรับปรุง	5. ไม่แสดงความไม่พึงพอใจออกมามากนักเมื่อ Hygiene Factor ต้องการปรับปรุง
6. ตระหนักในความพึงพอใจจากสัมฤทธิ์ผลเพียงเล็กน้อย	6. ตระหนักในความพึงพอใจในสัมฤทธิ์ผลอย่างมาก
7. สนใจเพียงเล็กน้อยในชนิด คุณภาพของงานที่ทำ	7. แสดงความพึงพอใจต่องานที่ทำ
8. เย้ยหยันต่อคุณค่าของงานและชีวิต	8. มีความรู้สึกในทางบวกต่องานและชีวิตโดยส่วนรวม
9. ไม่ได้รับประโยชน์ทางวิชาชีพจากประสบการณ์	9. ได้รับประโยชน์ทางวิชาชีพจากประสบการณ์
10. กระตือรือร้นไปทาง <ul style="list-style-type: none"> <li>ก. เสรีนิยมเกินไป อนุรักษ์นิยมเกินไป</li> <li>ข. ถือปรัชญาการบริหารงานแบบนกแก้ว</li> <li>ค. แสดงท่าทีดุจเดียวกับผู้บริหารสูงสุดแต่ยิ่งกว่า</li> </ul>	10. ระบบความเชื่อมั่น มั่นคง จริงใจ และไตร่ตรองอยู่เสมอ
11. อาจประสบผลสำเร็จในงานก็ได้ เพราะความเฉลียวฉลาด	11. อาจประสบผลสำเร็จยอดเยี่ยมเกินความคาดหมาย

ผลการวิเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ Herzberg ได้พบว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 กลุ่ม ที่ทำให้บุคคลพึงพอใจหรือมีขวัญกำลังใจในการทำงานคือ ปัจจัยกลุ่มที่ 1 ซึ่งถือเป็นปัจจัยระดับสูงที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เพราะจะมีผลในการกระตุ้นให้แต่ละบุคคลปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ปัจจัยอีกกลุ่มหนึ่ง เรียกว่า ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมเบื้องต้นที่มนุษย์พึงจะมีในการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน มีทัศนคติต่องานทางด้านบวกเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน เป็นสิ่งที่ควรพึงจะมีเป็นเบื้องต้นเพื่อให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)
2. การนิเทศงาน (Supervision)
3. เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
5. สภาพการทำงาน (Working Conditions)<sup>40</sup>

ดังนั้นจะเห็นว่าปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการในระดับสูง มีผลต่อการทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น จึงจัดว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการในระดับพื้นฐานหรือระดับต่ำ ไม่มีผลต่อการจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เพียงแต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg, McGregor และ Maslow ที่กล่าวมาแล้ว พอจะสรุปเปรียบเทียบได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้

## ตารางที่ 2

แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีของ Herzberg, McGregor และ Maslow <sup>41</sup>

Herzberg	Mc Gregor	Maslow
<p><b>ปัจจัยกระตุ้น:</b></p> <p>ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า</p>	<p><b>ทฤษฎี Y:</b></p> <p>การตอบสนองความต้องการ เกียรติยศชื่อเสียงและ ความสมหวังของชีวิต ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ การควบคุมและการสั่งการ ด้วยตนเอง</p>	<p><b>ความต้องการระดับสูง:</b></p> <p>ความสมหวังของชีวิต ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการทางสังคม</p>
<p><b>ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น:</b></p> <p>นโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สภาพแวดล้อมของ การทำงาน</p>	<p><b>ทฤษฎี X :</b></p> <p>ความต้องการความมั่นคง เหนือสิ่งอื่นใด ต้องการการ สั่งการ จะต้องข่มขู่ด้วยการ ลงโทษ</p>	<p><b>ความต้องการระดับต่ำ :</b></p> <p>ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการด้านร่างกาย</p>

ตารางการเปรียบเทียบข้างต้น พบว่า ความต้องการระดับต่ำทั้งสองประเภทในทฤษฎีของ Maslow คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านความปลอดภัย อาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นของ Herzberg ในทางตรงกันข้ามความต้องการระดับสูงคือ ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม ความต้องการมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิตนั้น เปรียบเทียบได้กับปัจจัยกระตุ้นของ Herzberg และเป็นความต้องการที่ไม่ค่อยได้รับการตอบสนองในปัจจุบัน ส่วนทฤษฎี Y ของ McGregor อาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยกระตุ้นของ Herzberg ในลักษณะที่ทฤษฎี Y ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของเขาจากความต้องการระดับสูงมีความต้องการในเรื่องรับผิดชอบ

การควบคุมและการสั่งการด้วยตนเอง และคนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ดังนั้น ความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของ Maslow และปัจจัยกระตุ้นของ Herzberg จึงใช้สมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y<sup>42</sup>

#### IV. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson

ในปี พ.ศ.2507 Atkinson ได้กำหนดหลักการของทฤษฎี Atkinson's Achievement Motive Success Theory ไว้ว่าความต้องการผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จในชีวิตของบุคคลขึ้นอยู่กับตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ ความคาดหวังว่าจะสำเร็จ แรงจูงใจที่มุ่งไปสู่ ความสำเร็จและสิ่งล่อใจ และโดยทั่วไปบุคคลมีแนวโน้มที่ตรงกันข้าม 2 ประการ คือ

1. แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จ
  2. แนวโน้มในการหลบหลีกความล้มเหลว
- และอาจสรุปเป็นสูตรได้ดังนี้

$$T_s = M_s \times P_s \times I_s$$

เมื่อ  $T_s$  คือ แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จ  
 $M_s$  คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
 $P_s$  คือ โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ  
 $I_s$  คือ สิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ  
 (Incentive Success)

จากสูตรแนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จของการกระทำอะไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหนังสือ หรือการทำงานอย่างอื่น บุคคลจะพบกับความสำเร็จหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

- (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- (2) โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ
- (3) เป้าหมายของความสำเเร็จ

และสามารถสรุปเป็นตารางแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแห่งความสำเเร็จในงานได้ดังนี้

ลักษณะงาน	Ms	Ps	Is	Ts
งานง่าย	ภูมิใจน้อย	สำเเร็จง่าย	มีค่าน้อย	มากที่สุด
งานปานกลาง	ภูมิใจปานกลาง	สำเเร็จง่าย	มีค่ากลาง ๆ	มาก
งานยาก	ภูมิใจมาก	สำเเร็จยาก	มีค่ามาก	น้อย

ตารางแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแห่งความสำเเร็จในงาน

นอกจากทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson แล้วยังมีทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Mc Clelland (Mc Clelland's Achievement Motive Success Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Mayo (Mayo's Affiliative Motive Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานอีกด้วย<sup>43</sup>

## V. ทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งของขวัญ ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจในสภาพของงานที่ตนกระทำอยู่ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของตน Michael S.Olmsted กล่าวว่า จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญของครูแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครู ในบางครั้งสามารถใช้แทนกันได้ โดยไม่มีความหมายแตกต่างกัน แต่โดยทั่วไปแล้ว คำทั้งสองดังกล่าวมีความหมายใกล้เคียงกัน กล่าวคือความพึงพอใจในการทำงาน ปกติจะหมายถึงปฏิกริยาตอบสนองของครู-อาจารย์ แต่ละคนที่มีต่อสภาพการทำงาน ในขณะที่ขวัญมักจะหมายถึงระดับความพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงานของครู-อาจารย์แต่ละคนหรือครู-อาจารย์โดยส่วนรวม<sup>44</sup> ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานกับการทำงาน (job performance) นั้น ทำให้นักจิตวิทยานักวิจัย และนักบริหารให้ความสนใจมาก ดังนั้น จึงพยายามที่จะสร้างทฤษฎีขึ้นมาอธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานกับการทำงาน ซึ่งสรุปได้ 2 ทฤษฎี คือ

## 5.1 ความพอใจนำไปสู่การทำงาน

Satisfaction → Performance

การศึกษาที่ฮอว์ธอร์น ของ Elton Mayo และคณะ ตลอดจนการศึกษาของนักจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ พยายามสรุปให้เห็นว่าความพึงพอใจนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเขาจะสามารถทำงานนั้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจอาจเกิดขึ้นจากกำลังขวัญในการทำงาน คนที่มีกำลังขวัญดี กำลังขวัญสูง บุคคลนั้นจะมีความสุข และเมื่อมีความสุขก็จะทำงานมีประสิทธิภาพ Herzberg และคณะ ได้นำเอาความพึงพอใจมาอธิบายในรูปตัวแปรในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) หรือเรียกว่า Hygiene กับกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfiers) หรือ Motivators

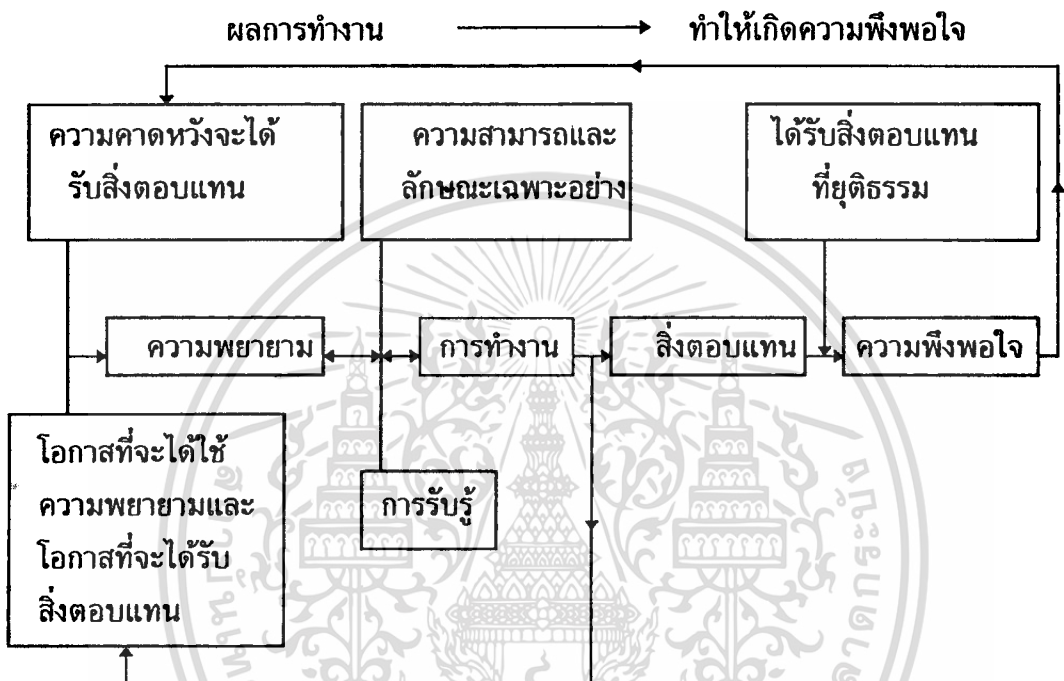
ทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจจะสัมพันธ์กับการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ เขาจะทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นผลที่จะติดตามมา

## 5.2 ผลการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ

Performance → Satisfaction

การที่นักมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจมาก เน้นหนักลงไปว่าความพึงพอใจ จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีผู้ไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีแรกของนักมนุษยสัมพันธ์ จึงคิดทฤษฎีใหม่ขึ้นมา ซึ่งตรงข้ามกับทฤษฎีแรก คือ ผลการทำงานหรือผลงาน จะนำไปสู่ความพึงพอใจ บุคคลที่มีแนวคิดนี้คือ Porter กับ Lawler บุคคลทั้งสองเน้นให้เห็นว่ายังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกมากมาย ตลอดจนผลงานที่ปรากฏจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น Porter กับ Lawler จึงเสนอรูปแบบความคิดของเขาเป็นแผนภูมิดังนี้

**แผนภูมิที่ 3**  
**แสดงตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ**  
**(แผนภูมิ Porter กับ Lawler)**



ที่มา : อารี เพชรมุด, มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. เนติ กุลการพิมพ์, 2530 หน้า

58-59.

แผนภูมิ Porter กับ Lawler นี้ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นมีอยู่หลายอย่าง รวมทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ตลอดจนความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ตามแนวคิดทฤษฎีที่ 2 นี้ สรุปได้ว่าความพึงพอใจจะไม่เกิดขึ้นถ้าบุคคลที่ทำงานไม่ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม<sup>45</sup>

### 5. องค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการบริหารได้พยายามศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีขวัญในการปฏิบัติงานดีแล้ว จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความต้องการเสียสละ อุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ ร่วมมือกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จากการที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานนั้นมีความหมายอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมภาวะจิตใจ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของบุคลากรแต่ละคน และการที่บุคคลจะมีขวัญดี ย่อมจะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ Wiles ได้กล่าวอ้างถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ที่ช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน คือ

1. ความมั่นคงและการดำเนินชีวิตอย่างผาสุก
2. ความพึงพอใจในสภาพงาน
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
5. ความรู้สึกในความสำเร็จ
6. ความรู้สึกสำคัญในตนเอง
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และ
8. การนับถือตนเอง<sup>46</sup>

Edwin B. Flippo ก็ได้อ้างถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานรวม 10 ประการ คือ

1. เงินเดือน
2. ความมั่นคง
3. สภาพของงาน
4. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา
6. โอกาสก้าวหน้า
7. ความเข้าใจกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน
8. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
9. สถานภาพทางสังคม
10. การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีค่า<sup>47</sup>

Keith Davis ได้กล่าวถึงความพอใจและขวัญว่า ความพึงพอใจของกำรปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นทำให้มีขวัญสูง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา
2. ความพึงพอใจในงานที่ได้กระทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผู้ร่วมงานร่วมปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
5. ความพึงพอใจในเศรษฐกิจเป็นบำเหน็จรางวัล
6. สุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ<sup>48</sup>

เมื่อลองเปรียบเทียบองค์ประกอบของ Wiles, Flippo และ Davis ดูจะเห็นว่า มีหลายข้อที่คล้ายคลึงกัน แต่ก็ยังมีบางข้อที่แตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะข้อสุดท้ายของ Davis คือสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจนั้น ได้แตกต่างไปจากทั้งของ Flippo และ Wiles อย่างเห็นได้ชัด

Anderson และ Van Dyke ได้พูดถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ รวม 10 ประการ ดังนี้

1. ความเห็นพ้องกับวัตถุประสงค์
2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความพยายามและความรู้สึกในความสำเริง
4. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
5. การมีความสัมพันธ์อันดีภายในคณะครู-อาจารย์
6. ความสัมพันธ์กับชุมชน
7. สุขภาพทางกายและจิต
8. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน
10. ปัญหาส่วนตัวของครู-อาจารย์<sup>49</sup>

องค์ประกอบ 10 ประการของ Anderson และ Van Dyke นี้ จะมีส่วนแตกต่างจากของ Wiles, Flippo และ Davis ข้างต้น ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู-อาจารย์ ซึ่งมีอยู่หลายข้อที่ต่างไปจากองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในวงการอาชีพอื่น เช่น ในข้อ 5 ข้อ 9 และข้อ 10

Thomas Gayle Napier ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ใน Nabaska โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร 789 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะสูงขึ้นได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย 13 ประการ คือ

1. ผู้บริหารมีความเข้าใจและเล็งเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน
2. ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหาร
3. ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย
4. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
5. การมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ
6. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนอย่างเพียงพอ
7. การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ
8. ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ
9. การได้รับการอบรมเพิ่มเติม
10. ความมั่นคงในการทำงาน
11. การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ
12. การจัดชั่วโมงสอนอย่างยุติธรรม
13. การได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับอาชีพที่มีขอบรมมาเท่ากัน<sup>50</sup>

Gore Suzanne ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐ Tennessy โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐดังกล่าว โดยมีองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร
2. ความพึงพอใจกับงานด้านการสอน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครู
4. เงินเดือนที่ได้รับ
5. จำนวนชั่วโมงที่สอน
6. เนื้อหาของหลักสูตร
7. สถานภาพครู
8. ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา
9. เครื่องอำนวยความสะดวกกับการบริหารโรงเรียน
10. ความกดดันของชุมชน<sup>51</sup>

ถึงแม้ Anderson และ Van Dyke, Napier กับ Suzanne จะได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เหมือนกัน แต่ผลการวิจัยมีเพียงบางข้อเท่านั้นที่คล้ายคลึงกัน เช่น ข้อ 3 ของ Anderson และ Van Dyke เหมือนกับข้อ 7 ของ Napier และใกล้เคียงกับ ข้อ 2 ของ Suzanne ข้อ 4 ของ Anderson และ Van Dyke เหมือนกับข้อ 2 ของ Napier และ ข้อ 1 ของ Suzanne ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง

Brech ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงในงาน
2. ค่าจ้างที่ดีเพียงพอสำหรับครอบครัวในระดับที่มีเหตุผล
3. การมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
4. การได้รับความยุติธรรม
5. สถานภาพในการทำงาน
6. ผู้ร่วมงานมีโอกาสรับรู้เรื่องราวขององค์การ มีการสื่อความหมายเพื่อความเข้าใจ และความร่วมมืออันดี
7. การมีภาวะผู้นำที่ดี
8. การหาทางให้งานเดิน
9. ความภาคภูมิใจในการทำงาน
10. การมีโครงการให้คำแนะนำที่ดี
11. การปรึกษาหารือร่วมกัน<sup>52</sup>

Carvell ได้กล่าวอ้างถึงองค์ประกอบ 10 ประการ ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. คุณค่าของงาน
2. การนิเทศงาน
3. สภาพการทำงาน
4. เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน
5. โอกาสที่จะก้าวหน้า
6. ความปลอดภัย
7. องค์การและการจัดการ
8. สภาพแวดล้อมทางสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. การติดต่อสื่อสาร
10. ผลตอบแทนที่พึงได้รับ <sup>53</sup>

สำหรับนักการศึกษาไทยนั้น ได้มีผู้พูดถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวอ้างถึงองค์ประกอบที่สำคัญของ Keith Davis โดยได้ดัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันในประเทศ ได้แก่

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์และนโยบาย
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
5. สภาพการปฏิบัติงาน
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติ <sup>54</sup>

ณัฐพล ชันธชัย ได้จำแนกองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียดพอสมควร ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตัวตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานรวมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
17. สภาพความพอใจงาน
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการของหน่วยงาน<sup>55</sup>

ประธาน จันท์เจริญ ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยแบ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานออกเป็น 11 หมวด ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
5. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร
10. ความเพียงพอของรายได้
11. การขาดงานและการโยกย้ายงาน<sup>56</sup>

ผลการวิจัยของประธาน จันท์เจริญ พบว่า

1. อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง
3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง<sup>57</sup>

จากการพิจารณาองค์ประกอบของประธาน จันท์เจริญ เปรียบเทียบกับของ ด้วงพล ขันธชัย แล้วจะเห็นว่าองค์ประกอบที่ ประธาน จันท์เจริญ นำมาใช้ในการวิจัยแตกต่างจาก เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบของ ฌรัฐพล ชั้นธชัช อยู่ 1 ข้อ คือ เรื่องการขาดงานและการโยกย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อนี้เหมาะสมกับการนำไปใช้กับการวิจัยในครั้งนั้นก็ได้

ชวน เตียวกุล ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ อาชีวศึกษา จำนวน 31 แห่ง โดยใช้กลุ่มประชากร 759 คน และสรุปปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 8 ประการ คือ

1. รายได้และสวัสดิการ
2. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า
3. ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร
4. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
5. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม
6. ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน
7. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ
8. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย<sup>58</sup>

และสรุปผลการวิจัยได้ว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สอนวิชาชีพและวิชาสามัญไม่แตกต่างกัน
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาอยู่ในระดับ

ปานกลาง<sup>59</sup>

พิจารณาองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ ชวน เตียวกุล ซึ่งนำมาเป็นเครื่องมือในการวิจัยแล้วพบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีอยู่ในองค์ประกอบที่ ฌรัฐพล ชั้นธชัช นำเสนอมาแล้วทั้งสิ้น ฉะนั้นการที่ ชวน เตียวกุล นำมาส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนั้น ส่วนองค์ประกอบอื่นยังไม่มีความสำคัญเพียงพอก็ได้

ไพบูลย์ วิสัยจร ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในแต่ละระดับอยู่ในระดับสูง
2. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ตามมาตรฐานปานกลางมีระดับสูง
3. ครูโรงเรียนราษฎร์มาตรฐานดีและมาตรฐานต่ำ มีขวัญอยู่ในระดับปานกลางและพบว่าระดับขวัญของครูที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน<sup>60</sup>

ประเสริฐ สุขวัฒณ์ ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาระดับขวัญในการทำงานของครูพลศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูพลศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังครูพลศึกษา ทั้ง 2 กลุ่ม ดังกล่าว รวม 200 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี
2. ขวัญของครูพลศึกษาโรงเรียนรัฐบาล และครูพลศึกษาโรงเรียนราษฎร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05<sup>61</sup>

พิศเพลิน สงวนพงษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลางในปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ ปัจจัย
  - ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
  - ด้านความสำเร็จในหน่วยงาน
  - ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำได้แก่ ปัจจัย

- ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- ด้านรายได้และสวัสดิการ

2. ความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลางในปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานระดับสูง ได้แก่ ปัจจัย

- ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
- ด้านความสำเร็จในหน่วยงาน
- ด้านความเจริญก้าวหน้า

ในปัจจุบันที่มีผลต่อขวัญในการทำงานระดับต่ำได้แก่ ปัจจัย

- ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- ด้านรายได้และสวัสดิการ<sup>62</sup>

ไพฑูรย์ มหิพันธุ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง และครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่นอกเขตอำเภอเมือง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ขวัญของครูพลศึกษาชายกับครูพลศึกษาหญิง ที่สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>63</sup>

อรุณ ศรีวรรณชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญสูง ได้แก่

- ด้านสภาพของบุคคล
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญระดับปานกลางได้แก่

- ปัจจัยด้านลักษณะของงานและหน่วยงาน
- นโยบายและการบริหาร
- ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

และพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุมากมีระดับขวัญสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย ส่วนวุฒิ เงินเดือน ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานไม่ทำให้มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>64</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำรณ แพงไพรี ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง ได้นำเสนอองค์ประกอบ 10 ประการของ Carvell โดยได้ดัดแปลงให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนั้น ดังนี้

1. คุณค่าของงาน (Intrinsic Value of Job)
2. การนิเทศงาน (Supervision)
3. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
4. เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน (Wage)
5. โอกาสที่จะก้าวหน้า (Opportunity for Advancement)
6. ความปลอดภัย (Security)
7. องค์การและการจัดการ (Company and Management)
8. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment of Job)
9. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
10. ผลตอบแทนที่พึงได้รับ (Employee Benefit)<sup>65</sup>

ผลการวิจัยของคำรณ แพงไพรี พบว่า

1. ครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลางโดยส่วนรวมมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ
2. ครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลางได้จัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณค่าของงาน สภาพการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า เงินเดือนหรือค่าจ้าง แรงงาน ความปลอดภัย การนิเทศงาน องค์การและการจัดการ สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร และผลตอบแทนที่พึงได้รับ
3. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครู-อาจารย์ที่สอนวิชาช่างกลเกษตร กับครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพเกษตรกรรม และครู-อาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นองค์ประกอบด้านการนิเทศงานที่ครูอาจารย์ที่สอนวิชาชีพเกษตรกรรมแตกต่างจากครู-อาจารย์ ที่สอนวิชาพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05<sup>66</sup>

วิรุฬ รัชตวาสน์ ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาดัดแปลงให้เหมาะสมและใช้เป็นองค์ประกอบในการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 8 ลักษณะดังนี้<sup>67</sup> อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. สภาพการทำงาน
3. รายได้และสวัสดิการ
4. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า
5. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
6. การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ
7. นโยบายและการบริหาร
8. ผู้บังคับบัญชา<sup>67</sup>

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาอยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร และผู้บังคับบัญชา
2. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีเพศต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร นอกนั้นไม่แตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า นอกนั้นไม่แตกต่างกัน
4. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน
5. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านเกี่ยวกับ รายได้และสวัสดิการ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน<sup>68</sup>

จากการศึกษาขององค์ประกอบ ปัจจัย และทฤษฎี ที่เอื้ออำนวยต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาทั้งหมด พอจะสรุปแยกประเด็นได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สภาพของขวัญกำลังใจโดยทั่วไป บุคลากรมักจะมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง และปานกลางในด้าน

- ความภูมิใจที่เห็นความสำคัญของงาน
- ความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน
- ความรับผิดชอบในการทำงาน

และจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำในด้าน

- ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน
- รายได้และสวัสดิการ
- ความมั่นคงและปลอดภัย

2. ระดับขวัญของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูรัฐบาลและครูเอกชนไม่แตกต่างกัน

4. ระดับขวัญกำลังใจของครูที่ต่างเพศกันและมีหน้าที่ต่างกัน มีระดับขวัญที่แตกต่างกัน

5. ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้บริหารที่มีอายุมาก มีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้บริหารที่มีอายุน้อย

6. ขวัญกำลังใจของครู-อาจารย์ จะอยู่ระดับสูง หากผู้บังคับบัญชาดำเนินการบริหารโดยใช้วิธีการประชาธิปไตย และมีความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพที่ดี

7. ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จของงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานคือ นโยบายท้องถิ่นและการบริหาร

8. เงินเดือนมีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู-อาจารย์อย่างมาก

9. ครู-อาจารย์ที่มีอายุมาก จะมีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุน้อย

10. ระดับขวัญของครู-อาจารย์ มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงาน

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup> สมพงษ์ เกษมลิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 336.

<sup>2</sup> Keith Davis, *Human Relation at Work* (Tokyo : McGraw Hill Kogakusha, 1967), p.9.

<sup>3</sup> สมพงษ์ เกษมลิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 220-221.

<sup>4</sup> คำรณ แพงไพร, “ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคกลาง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), หน้า 14.

<sup>5</sup> สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, การศึกษาหาประสบการณ์ หน่วยงานต้นสังกัด (กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534) หน้า 1.

<sup>6</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์, 2531) หน้า 100-101.

<sup>7</sup> ศลีนาวงศ์วิริยะ, “พัฒนาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน,” วารสารกองทุนสงเคราะห์ (ฉบับพิเศษ มิถุนายน-กันยายน 2535), หน้า 9-11.

<sup>8</sup> วิจิตร ศรีสะอาด, การเป็นผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 24 ธันวาคม 2517), (บรรยาย).

<sup>9</sup> เมธี ปลั่งธนานนท์, การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2530), หน้า 146-152.

<sup>10</sup> กรมอาชีวศึกษา, ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 (กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2529) หน้า 15-16.

<sup>11</sup> หวน พันธุ์พันธ์, การบริหารโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2528), หน้า 95-96.

<sup>12</sup> โรงเรียนกุลสตรีเทคโนโลยี, “คู่มือครู,” (กรุงเทพฯ : กุลสตรีเทคโนโลยี, 2535), หน้า 11. (อัดสำเนา)

<sup>13</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, เอกสารสรุปรายงานผลการประชุมผู้บริหารและครูฝ่ายพัฒนาและปกครองนักเรียน ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537), หน้า 88-90.

<sup>14</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2525), หน้า 130.

<sup>15</sup> สุเมธ เตียววิศเรศ, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2527), หน้า 157.

<sup>16</sup> Richard P. Calhoun, *Managing Personnel* (New York : Harper and Row Publisher, 1963), p.263.

<sup>17</sup> Keith Devis, *Human Relation of Work* (New York : McGraw-Hill Book Co., 1962), p.59.

<sup>18</sup> Ann Lieberman, “The Power of the Principle : Research Finding,”  
**The Power to Change** (New York : McGraw-Hill, 1977), p. 36.

<sup>19</sup> Edwin B. Flippo, **Principles of Personnel Management** (New York : McGraw-Hill, 1971), p. 556.

<sup>20</sup> Felix A. Negro, **Public Personnel Administration** (New York : Holt Rhine hart & Winston Inc., 1963), p. 38.

<sup>21</sup> Sherman W. Arther, and Harbert J. Chruden, **Personnel Management** (Chicago : South Western Publisng Co., 1968), p. 75.

<sup>22</sup> Michael J. Jucius, **Personnel Management** (Illinoise : Richard D. Irwin, Inc.), pp. 285-286.

<sup>23</sup> Carter V. Good, **Dictionary of Education** (New York : McGraw-Hill, 1973), pp. 373-374.

<sup>24</sup> ภิญโญ สาร, **หลักบริหารการศึกษา** (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516), หน้า 192.

<sup>25</sup> สุรงค์ โค้วตระกูล, **การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย** (กรุงเทพฯ : สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2514), หน้า 346.

<sup>26</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหารบุคคลแผนใหม่** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนา พานิชจำกัด, 2516), หน้า 453.

<sup>27</sup> อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล, **การบริหารงานบุคคล** (กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2505), หน้า 471.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>28</sup> วัฒนา สุตรสุวรรณ, การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร (กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2521), หน้า 56.

<sup>29</sup> สุเมธ เตียววิศเรศ, “ขวัญของครู,” วารสารทางวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, (พฤศจิกายน 2523 - มีนาคม 2524), หน้า 42.

<sup>30</sup> ฉัตรชัย อรณันท์, หลักการบริหารโรงเรียน (พิษณุโลก : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ มศว.พิษณุโลก, 2524), หน้า 337.

<sup>31</sup> พันัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524), หน้า 144.

<sup>32</sup> กิตติ วัฒนกุล, เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร (กรุงเทพฯ : บริษัทสารมวลชนจำกัด, 2527), หน้า 364.

<sup>33</sup> เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529), หน้า 98.

<sup>34</sup> Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York : Harper and Brothers, 1954), p.80.

<sup>35</sup> Ibid., p.81.

<sup>36</sup> Douglas Mc Gregor, *The Human Side of Enterprise* (New York : McGraw- Hill Book, 1960), pp.33-34.

<sup>37</sup> สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521), หน้า 107.

<sup>38</sup> Frederick K. Herzberg, Bernard Mausner, และ Barbara B. Synderman, **The Motivation to Work** (New York : John Wiley, 1959), pp. 60-63.

<sup>39</sup> Ibid., p.45.

<sup>40</sup> Dale S. Beach, **The Management of People at Work** (London : The Macmillan Company, 1970), pp. 455-456.

<sup>41</sup> สมยศ นาวิการ, องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม (กรุงเทพฯ : ดวงกลม, 2520), หน้า 386.

<sup>42</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 110.

<sup>43</sup> สงวน สุทธิเลิศอรุณ, ชุดการสอนจิตวิทยาสังคม (กรุงเทพฯ : เกรียงศักดิ์การพิมพ์, 2525), หน้า 133-136.

<sup>44</sup> Micael S. Olmsted, **The Small Group** (New York : Random House, 1959), p. 21.

<sup>45</sup> อารี เพชรมุต, **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน** (กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530), หน้า 58-59.

<sup>46</sup> Kim Ball Wiles, **Supervision for Better Schools** (New York : Prentice-Hall, Inc., 1953), pp.35-37.

<sup>47</sup> Flippo, loc. cit.

<sup>48</sup> Keith Devis, **Human Relation of Work** (New York : McGraw-Hill Book Co., 1962), p. 60.

<sup>49</sup> Laster W. Anderson and Lauren A. Van Dyke, *School Administration* (Boston : Houghton Mifflin Company, 1963), pp. 33-346.

<sup>50</sup> Thomas Gayle Napier, "Teacher Morale," *Dissertation Abstracts Vol, 27, No.5, (November, 1966), p.1288-A.*

<sup>51</sup> Gore Suzanne, "A Study of Teacher Morale in Tennessee," *Dissertation Abstracts International 42 : (August, 1986), pp.361A-362A.*

<sup>52</sup> E. F. L. Brech, *Principle and Practice of Management* (London : Longman, Green and Co., Ltd., 1966), pp. 508-516.

<sup>53</sup> อารี เพชรผุด, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 41-43.*

<sup>54</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 454-455.*

<sup>55</sup> ณัฐพล ชันธชัย, "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน," *วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ 14 (ตุลาคม 2517), หน้า 460-461.*

<sup>56</sup> ประธาน จันทร์เจริญ, "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู," (*วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518*), หน้า 35.

<sup>57</sup> *เรื่องเดียวกัน, หน้า 81.*

<sup>58</sup> ขวน เตียวกุล, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา," (*วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521*), หน้า 41-42.

<sup>59</sup> *เรื่องเดียวกัน, หน้า จ.*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>60</sup> ไพบูลย์ วิสัยจร, “ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ กรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523), บทคัดย่อ.

<sup>61</sup> ประเสริฐ สุขณีวัฒน์, “ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน กรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า ค.

<sup>62</sup> พิศเพลิน สงวนพงษ์, “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 131-132.

<sup>63</sup> ไพฑูรย์ มหิพันธ์, “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า จ.

<sup>64</sup> อรุณ ศรีวรรณชาติ, “ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช,” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529), บทคัดย่อ.

<sup>65</sup> คำรณ แพงโพรี, “ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), หน้า 35-43.

<sup>66</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ข.

<sup>67</sup> วิรุฬ รัชตวาสน์, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), หน้า 11.

<sup>68</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ก-ข.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการสำรวจสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างถูกต้อง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรที่เป็นครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 252 คน ใน 73 โรงเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 3  
แสดงจำนวนนักเรียน ครูทั้งโรงเรียนและครูฝ่ายปกครอง  
ระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร  
ปีการศึกษา 2537

ที่	โรงเรียน	เขต	จำนวน		
			นักเรียน	ครูทั้งโรงเรียน	ครูฝ่ายปกครอง
1	กองทัพกอบกู้บัลลังก์ชาंगล ชส.ทบ.	บางซื่อ	2,097	37	4
2	พัฒนชยการสามเสน	บางซื่อ	1,112	23	2
3	อาชีวศิลปศึกษา	บางซื่อ	790	26	2
4	วิมลพัฒนชยการศรียาน	บางซื่อ	2,208	44	2
5	โยนออฟอาร์คพัฒนชยการ	ดุสิต	1,163	56	3
6	พัฒนชยการสุโขทัย	ดุสิต	1,847	47	3
7	เทคนิคกรุงเทพพัฒนชยการ	ดุสิต	149	21	1
8	พัฒนชยการสันติราษฎร์	ดุสิต	2,996	119	6
9	ผดุงศิษย์พิทยากรกิจและพัฒนชยการ	ดุสิต	384	26	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	เขต	จำนวน		
			นักเรียน	ครูทั้งโรงเรียน	ครูฝ่ายปกครอง
10	พัฒนชัยการบางโพ	ดุสิต	160	27	2
11	พนมเทคนิคช่างกลและพัฒนชัยการ	ดุสิต	350	20'	2
12	เทคโนโลยีบางกะปิ	บางกะปิ	1,270	62	4
13	ช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ	บางกะปิ	2,396	43	4
14	รัตนพัฒนชัยการ	บางกะปิ	3,519	72	6
15	กรุงเทพโพลิเทคนิค	บางกะปิ	359	27	2
16	เทคโนโลยีไทยสุริยะ	บางเขน	1,375	61	3
17	ไทยวิจิตรศิลป์อาชีวะ	บางเขน	3,569	134	7
18	เซนต์จอห์นโพลิเทคนิค	บางเขน	4,464	185	8
19	เซนต์จอห์นเทคโนโลยี	บางเขน	2,440	69	4
20	ช่างฝีมือปัญญาวิทยา	บางเขน	1,615	71	3
21	มหานครพัฒนชัยการ	บางเขน	375	12	1
22	เทคโนโลยีประชาชน	บางเขน	224	8	1
23	ไทยโพลิเทคนิค	บางเขน	1,376	65	3
24	พัฒนชัยการธัชรินทร์	บางเขน	668	23	2
25	พัฒนชัยการรัตนโกสินทร์	บางเขน	650	30	2
26	เทคโนโลยีดุสิต	บางเขน	682	35	2
27	พัฒนชัยการสีลม	บางรัก	2,201	55	4
28	ปัญญาพัฒนชัยการ	บางรัก	552	16	1
29	กรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย	พญาไท	4,257	180	8
30	ดอนบอสโก	พญาไท	681	34	2
31	ดุสิตพัฒนชัยการ	พญาไท	5,563	100	10
32	พัฒนชัยการเจ้าพระยา	พญาไท	850	39	2
33	ศิลปะพระนคร	พญาไท	1,058	26	2
34	สยามธุรกิจพัฒนชัยการ	พญาไท	1,958	50	4
35	เทคนิคบูรณพนธ์	พระโขนง	1,780	37	4
36	เกษมโพลิเทคนิค	พระโขนง	4,518	151	8
37	เทคโนโลยีกรุงเทพ	พระโขนง	5,239	123	10
38	เทคนิคศรีวัฒนา	พระโขนง	1,900	79	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	เขต	จำนวน		
			นักเรียน	ครูทั้งโรงเรียน	ครูฝ่ายปกครอง
39	สหพาณิชย์แผนกพาณิชย์การ	พระโขนง	2,925	40	5
40	อรรณวิทย์พาณิชย์การ	พระโขนง	1,776	26	3
41	ตั้งตรงจิตรพาณิชย์การ	พระนคร	2,200	50	4
42	พระนครพาณิชย์การ	พระนคร	815	26	2
43	พาณิชย์การมีนบุรี	มีนบุรี	884	25	2
44	กนกเทคโนโลยี	ยานนาวา	341	18	2
45	กิตติพาณิชย์แผนกพาณิชย์การและธุรกิจ	ยานนาวา	825	20	2
46	สาธิตประดิษฐ์พาณิชย์การ	ยานนาวา	1,150	45	3
47	อัสสัมชัญพาณิชย์การ	ยานนาวา	1,830	91	3
48	พาณิชย์การสยาม	บางกอกน้อย	3,351	77	6
49	พาณิชย์การจรัสสินทวงศ์	บางกอกน้อย	692	59	4
50	อินทราชาชีวศึกษา	บางกอกน้อย	377	20	2
51	เทคโนโลยีพระรามหก	บางพลัด	2,916	93	5
52	พาณิชย์การบางอ้อ	บางพลัด	350	15	1
53	เทคโนโลยีเลิศบุญ	บางพลัด	425	16	2
54	ศิลปะ	บางกอกน้อย	943	30	2
55	มิตรพลพาณิชย์การ	คลองสาน	3,247	73	6
56	กุลสิริเทคโนโลยี	คลองสาน	2,104	72	4
57	เทคนิคสังจวัฒน์	คลองสาน	477	27	2
58	ราชเศรษฐีศิลปกรรม	คลองสาน	388	27	2
59	เทคโนโลยีสยาม	บางกอกใหญ่	3,783	120	7
60	พาณิชย์การราชดำเนิน	บางกอกใหญ่	3,443	89	7
61	สายประสิทธิ์พาณิชย์การ	บางกอกใหญ่	641	28	2
62	วิบูลย์บริหารธุรกิจ	บางกอกใหญ่	443	33	2
63	พาณิชย์การกรุงเทพ	บางกอกใหญ่	335	17	2
64	กรุงเทพวิจิตรศิลป์และพาณิชย์การ	ภาษีเจริญ	342	16	2
65	เทคโนโลยีกรุงธน	ภาษีเจริญ	1,424	58	3
66	พาณิชย์การภาษาอนุสรณ์บางแค	ภาษีเจริญ	674	26	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	เขต	จำนวน		
			นักเรียน	ครูทั้งโรงเรียน	ครูฝ่ายปกครอง
67	เทคโนโลยีหมู่บ้านครู	หนองแขม	2,990	97	6
68	เทคนิควิทยา	ห้วยขวาง	1,526	46	3
69	ดุสิตพิทยาลงกรณ์	ห้วยขวาง	1,701	44	3
70	พัฒนศึกษา	ห้วยขวาง	1,131	61	3
71	อาชีวเฉลิมสาสน์	ห้วยขวาง	329	16	1
72	เทคโนโลยีปิ่นมณฑล	ตลิ่งชัน	393	19	2
73	กรุงเทพธุรกิจพัฒนศึกษา	พระโขนง	1,565	77	3
	รวม	-	117,531	3,830	252

ที่มา : ฝ่ายสารสนเทศ กองนโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน<sup>1</sup>

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้น 1 ชุด โดยอาศัยแนวคิดตามแนวทฤษฎี Two-factor theory ของ Frederick K.Herzberg เป็นหลัก แล้วได้นำแบบสอบถามของวัชรินทร์ ปรีดากรณ์ ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง “กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีครูโรงเรียนราษฎร์ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.2519” เมื่อ พ.ศ.2520 รวมทั้งของ ชวน เตียวกุล ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา” เมื่อ พ.ศ.2521 และของ ไพบุลย์ วิสัยจร ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร” เมื่อ พ.ศ.2523 และของ วิรัตน์ บุญชิต ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” เมื่อ พ.ศ.2527 และของ ไพฑูรย์ มหิพันธ์ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เมื่อ พ.ศ.2528 และของวิรุฬ รัชตวาสน์ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร” เมื่อ พ.ศ.2534 และของคำณ พวงโพธิ์ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัย เกษตรกรรมภาคกลาง” เมื่อ พ.ศ.2534 และของ ชมพูนุช บัวบังศรี ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เมื่อ พ.ศ. 2536 มาเป็นแนวทางประกอบในการสร้างเครื่องมือของผู้วิจัย โดยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อย่างสม่ำเสมอ

2. การจัดรูปแบบของแบบสอบถาม ได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒិทางการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ความรู้สึกหรือเจตคติของครูฝ่ายปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของ Herzberg คือปัจจัยกระตุ้นมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. นโยบายและการบริหาร
2. การนิเทศงาน
3. รายได้และสวัสดิการ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. สภาพการทำงาน<sup>2</sup>

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 70 ข้อ ซึ่งแต่ละระดับกำหนดคะแนนเป็น 5,4,3,2 และ 1 โดยมีความหมายของคะแนน ดังนี้

- 5 หมายความว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็น, ความรู้สึกหรือเจตคติเช่นนั้น มากที่สุด
- 4 หมายความว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็น, ความรู้สึกหรือเจตคติเช่นนั้น มาก
- 3 หมายความว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็น, ความรู้สึกหรือเจตคติเช่นนั้น ปานกลาง
- 2 หมายความว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็น, ความรู้สึกหรือเจตคติเช่นนั้น น้อย
- 1 หมายความว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็น, ความรู้สึกหรือเจตคติเช่นนั้น น้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงให้ดีขึ้น

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขเพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)<sup>3</sup> จำนวน 7 ท่าน เพื่อพิจารณาข้อคำถามให้มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่านมีดังนี้

1. ดร.จรัส นองมาก รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

2. ดร.วีระ บำรุงรักษ์ รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

3. รศ.นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. รศ.ดร.ประชุม รอดประเสริฐ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. ดร.วราพรรณ น้อยสุวรรณ ศึกษานิเทศก์ หน่วยงานนิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

6. ผศ.ดร.วีรวรรณ ศิริวรรณ รองหัวหน้าสำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏพระนคร

7. ผศ.ดร.สิงห์ทอง สุดมี ฝ่ายกิจการนักศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

เมื่อได้รับแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญครบทั้ง 7 ท่านแล้ว ได้นำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้กับครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งตั้งอยู่บริเวณใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานคร คือ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในจังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และราชบุรี รวม 9 โรงเรียน จำนวนครูฝ่ายปกครอง รวม 25 คน เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha Coefficient)<sup>4</sup> ดังนี้

$$\text{จากสูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{os_i^2}{s_i^2} \right]$$

$\alpha$  = สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

$n$  = จำนวนข้อแบบสอบถาม

$os_i^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$s_i^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยภาพรวมเท่ากับ 0.96 แสดงว่า แบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ให้ออกหนังสือไปยังโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. การส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และหนังสือของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนไปยังผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้แก่ครูฝ่ายปกครอง จำนวน 73 โรงเรียน โดยวิธีดังต่อไปนี้
  - 2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเอง
  - 2.2 ผู้วิจัยได้ไปเก็บคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง จากทุกสถานศึกษา
  - 2.3 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่รวบรวมได้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

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

1. หาคความถี่และค่าร้อยละในการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิทางการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน

2. หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับการแปลความหมายข้อมูลจากค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการตีความหมายข้อมูล ดังนี้

1.00 - 1.49 ถือว่าระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

1.50 - 2.49 ถือว่าระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 - 3.49 ถือว่าระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

3.50 - 4.49 ถือว่าระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 - 5.00 ถือว่าระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

3. หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน

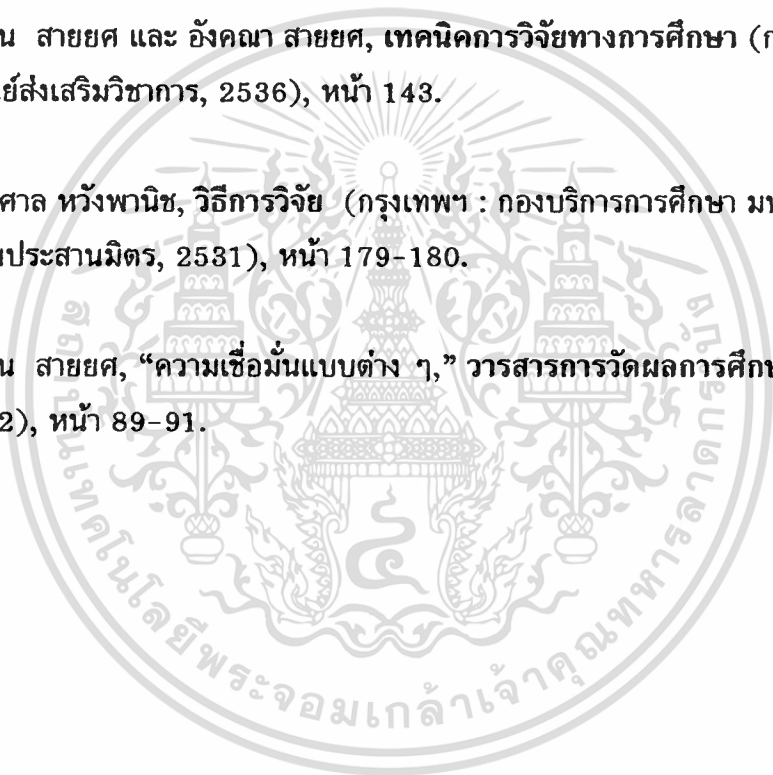
### เชิงอรรถ

<sup>1</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความประพฤตินักเรียน ตามโครงการส่งเสริมให้โรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศีลธรรม จริยธรรม และพละนามัย (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536), หน้า 25-43.

<sup>2</sup> ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2536), หน้า 143.

<sup>3</sup> ไพศาล หวังพานิช, วิจัยการวิจัย (กรุงเทพฯ : กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2531), หน้า 179-180.

<sup>4</sup> ล้วน สายยศ, “ความเชื่อมั่นแบบต่าง ๆ,” วารสารการวัดผลการศึกษา (กันยายน-ธันวาคม 2522), หน้า 89-91.



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและความเรียงเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิต่างการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้สึกหรือเจตคติ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิต่างการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิต่างการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน ดังนี้

#### ตารางที่ 4

##### แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูฝ่ายปกครอง

##### โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	184	73.00
หญิง	68	27.00
รวม	252	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ เป็นเพศชายจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 เป็นเพศหญิงจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00

#### ตารางที่ 5

##### แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูฝ่ายปกครอง

##### โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 31 ปี	48	19.00
31-40 ปี	144	57.20
41-50 ปี	32	12.70
51 ปี ขึ้นไป	28	11.10
รวม	252	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด 144 คน คิดเป็นร้อยละ 57.20 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 และมีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10

### ตารางที่ 6

#### แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูฝ่ายปกครอง

##### โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 4 ปี	57	22.60
4-8 ปี	88	34.90
9 ปี ขึ้นไป	107	42.50
รวม	252	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 4-8 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีน้อยที่สุด 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60

### ตารางที่ 7

#### แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูฝ่ายปกครอง

##### โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	35	13.90
ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	217	86.10
รวม	252	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 86.10 นอกนั้นเป็นผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90

**ตารางที่ 8**  
**แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูฝ่ายปกครอง**  
**โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้**

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	6	2.40
5,001-8,000 บาท	126	50.00
8,001-10,000 บาท	56	22.20
10,001 บาท ขึ้นไป	64	25.40
รวม	252	100

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ ระหว่าง 5,000-8,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีรายได้ 10,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 มีรายได้ 8,001-10,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 และมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

**ตารางที่ 9**  
**แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูฝ่ายปกครอง**  
**โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน**

ขนาดของโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	11	4.40
ขนาดกลาง	82	32.50
ขนาดใหญ่	159	63.10
รวม	252	100

จากตารางที่ 9 พบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนมากที่สุด 159 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 รองลงมาคือ ครูฝ่ายปกครองที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนน้อยที่สุด 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้สึกหรือเจตคติ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบตารางแสดงจำนวน (N) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
6. นโยบายและการบริหาร
7. การนิเทศงาน
8. รายได้และสวัสดิการ
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
10. สภาพการทำงาน



### ตารางที่ 10

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อความ	N=252		ระดับขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารงานของท่าน	2.55	0.84	ปานกลาง	2
2. ในการปฏิบัติงานในฝ่ายปกครองท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.25	0.85	ต่ำ	7
3. งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้ผลสำเร็จตามที่ท่านต้องการ	2.42	0.64	ต่ำ	5
4. ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	2.88	0.77	ปานกลาง	1
5. ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ ประสบความสำเร็จ	2.56	0.68	ปานกลาง	2
6. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน	2.50	0.65	ปานกลาง	4
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนั้น ตรงกับความสามารถและความพึงพอใจของท่าน	2.38	0.79	ต่ำ	6
รวม	2.50	0.46	ปานกลาง	

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

จากตารางที่ 10 แสดงว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในข้อ 1,4,5 และ 6 รวม 4 ข้อ และอยู่ในระดับต่ำ ในข้อ 2,3 และ 7 รวม 3 ข้อ ตามลำดับ ดังนี้

- ในการปฏิบัติงานในฝ่ายปกครอง ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
- งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้ผลสำเร็จตามที่ท่านต้องการ
- งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนั้น ตรงกับความสามารถและความพึงพอใจของท่าน

เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมแล้ว พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.50)

### ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อความ	N=252		ระดับขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เพื่อนร่วมงานในฝ่ายปกครองของท่านขอคำปรึกษาหรือในการทำงานจากท่าน	2.62	0.80	ปานกลาง	1
2. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำ	2.42	0.73	ต่ำ	5
3. ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีเกียรติเป็นที่ยอมรับของนักเรียนและผู้ปกครอง	2.45	0.88	ต่ำ	3
4. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	2.55	0.69	ปานกลาง	2
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	2.38	0.83	ต่ำ	6
6. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	2.43	0.70	ต่ำ	4
7. นักเรียนนักศึกษาให้ความเคารพนับถือในความรู้ คุณธรรม และความสามารถของท่าน	2.17	0.62	ต่ำ	7
รวม	2.43	0.50	ต่ำ	

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก      1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ  
 2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง      3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง  
 4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

จากตารางที่ 11 แสดงว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง รวม 2 ข้อ คือ ข้อ 1 และ ข้อ 4 นอกนั้นจำนวน 5 ข้อ อยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ ดังนี้

- ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของนักเรียนและผู้ปกครอง
- ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน
- ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
- นักเรียนนักศึกษาให้ความเคารพนับถือ ในความรู้ คุณธรรม และความสามารถของท่าน

เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมแล้ว พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.43)

### ตารางที่ 12

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อความ	N=252		ระดับขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานได้	2.21	0.62	ต่ำ	7
2. ท่านมีอิสระในการวางแผนจัดระบบและพัฒนา งานในฝ่ายปกครองที่ท่านรับผิดชอบ	2.70	0.88	ปานกลาง	1
3. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าเรียนรู้สิ่งใหม่	2.58	0.90	ปานกลาง	4
4. งานที่ท่านทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.53	0.88	ปานกลาง	5
5. งานที่ท่านได้ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะท้าทาย และจูงใจให้ต้องทำงานนั้น	2.37	0.86	ต่ำ	6
6. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานในฝ่ายปกครองที่ท่านรับผิดชอบ	2.62	0.89	ปานกลาง	3
7. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีลักษณะรัดกุมชัดเจนและปริมาณที่เหมาะสม	2.63	0.82	ปานกลาง	2
รวม	2.52	0.60	ปานกลาง	

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

เอกสารฉบับนี้เป็นสิ่งที่ตีพิมพ์ขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 12 แสดงว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 1 และข้อ 5 อยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับดังนี้

- ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานได้
- งานที่ท่านได้ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะท้าทายและสนใจให้ต้องทำงานนั้น

เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.52)

### ตารางที่ 13

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ

ข้อความ	N=252		ระดับ ขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการทำงาน	2.27	0.75	ต่ำ	4
2. โรงเรียนได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในฝ่ายปกครองของท่านได้อย่างชัดเจน	2.40	0.91	ต่ำ	3
3. วิธีการมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	2.51	0.88	ปานกลาง	1
4. ท่านกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในโรงเรียน	2.12	0.78	ต่ำ	6
5. ท่านพอใจเข้าไปช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนทันทีที่ท่านมีโอกาส	1.95	0.74	ต่ำ	7
6. ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงานกิจกรรมกับฝ่ายอื่น	2.40	0.87	ต่ำ	2
7. ผู้ร่วมงานในฝ่ายปกครองของท่าน มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะดำเนินงานที่รับผิดชอบร่วมกันให้สำเร็จ	2.23	0.79	ต่ำ	5
รวม	2.27	0.56	ต่ำ	

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

จากตารางที่ 13 แสดงว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียง 1 ข้อ คือข้อที่ 3 วิธีการมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน นอกนั้น จำนวนรวม 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 1,2,4,5,6 และ 7 มีขวัญกำลังใจในระดับต่ำ ตามลำดับดังนี้

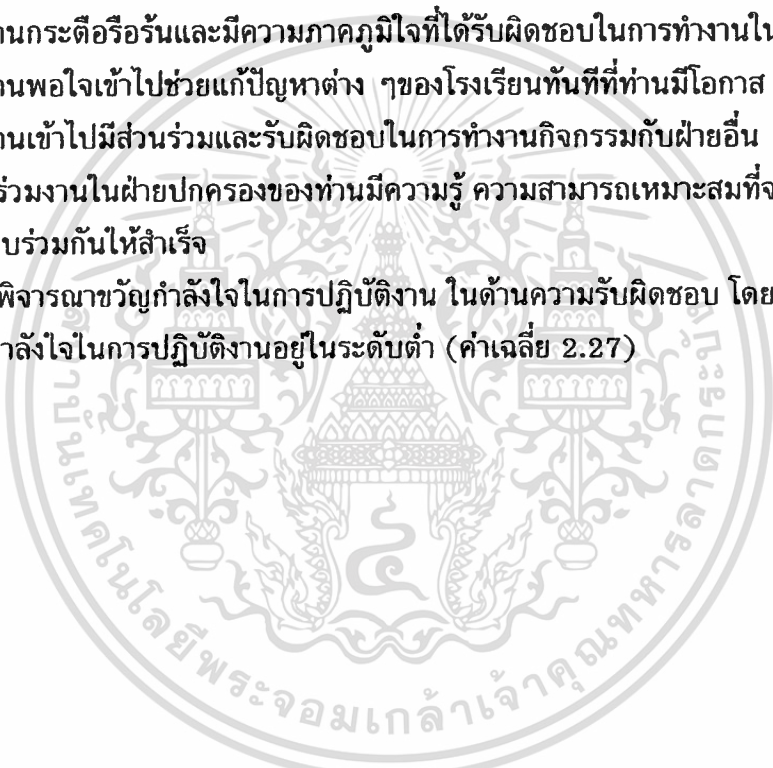
- ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการทำงาน
- โรงเรียนได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในฝ่ายปกครอง

ของท่านไว้อย่างชัดเจน

- ท่านกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในโรงเรียน
- ท่านพอใจเข้าไปช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนทันทีที่ท่านมีโอกาส
- ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงานกิจกรรมกับฝ่ายอื่น
- ผู้ร่วมงานในฝ่ายปกครองของท่านมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะดำเนินงานที่รับผิดชอบร่วมกันให้สำเร็จ

งานที่รับผิดชอบร่วมกันให้สำเร็จ

เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 2.27)



## ตารางที่ 14

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ข้อความ	N=252		ระดับขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	2.50	0.99	ปานกลาง	6
2. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมที่จัดขึ้นตามโอกาสอันควร	2.57	1.02	ปานกลาง	5
3. ท่านพอใจกับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานในฝ่ายปกครองที่ท่านปฏิบัติอยู่	2.60	0.90	ปานกลาง	4
4. ท่านมีความมั่นใจ ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ว่ามีความมั่นคง	2.61	0.91	ปานกลาง	2
5. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกับครูฝ่ายอื่น	2.67	0.91	ปานกลาง	1
6. งานที่ปฏิบัติช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	2.28	0.79	ต่ำ	7
7. ผู้บังคับบัญชามีแนวโน้มในการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.61	0.87	ปานกลาง	2
รวม	2.55	0.67	ปานกลาง	

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก      1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ  
 2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง      3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง  
 4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

จากตารางที่ 14 แสดงว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 6 เพียงข้อเดียว คือ

- งานที่ปฏิบัติช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.55)

## ตารางที่ 15

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อความ	N=252		ระดับ ขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. นโยบายและรูปแบบของการบริหารงานภายในโรงเรียนช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.71	0.87	ปานกลาง	1
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการบริหาร	2.65	0.93	ปานกลาง	3
3. การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบในฝ่ายปกครองให้แก่ท่านนั้นสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.43	0.81	ต่ำ	6
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	2.69	0.89	ปานกลาง	2
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดได้	2.16	0.76	ต่ำ	7
6. ท่านพอใจกับการกระจายปริมาณงานให้กับท่านและบุคลากรอื่น ๆ ร่วมกันรับผิดชอบ	2.63	0.84	ปานกลาง	4
7. ท่านพอใจในการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ในกรณีมีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้น	2.61	0.88	ปานกลาง	5
รวม	2.55	0.64	ปานกลาง	

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก      1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง      3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

จากตารางที่ 15 แสดงว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 3 และข้อที่ 5 อยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับดังนี้

- การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบในฝ่ายปกครองให้แก่ท่านนั้น สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน

- ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดได้

เมื่อพิจารณา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวม พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.55)

### ตารางที่ 16

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยจำแนกเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศงาน

ข้อความ	N=252		ระดับ ขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน	2.40	0.89	ต่ำ	7
2. ในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจะมีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติ	2.60	0.91	ปานกลาง	3
3. มีการปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับครูฝ่ายปกครอง	2.72	0.95	ปานกลาง	2
4. ผู้บังคับบัญชาจะติดตามให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน	2.77	0.97	ปานกลาง	1
5. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบและมีความจริงใจต่อท่าน	2.53	0.92	ปานกลาง	4
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	2.47	0.94	ต่ำ	5
7: ผู้บังคับบัญชามีทักษะและมนุษยสัมพันธ์ในการให้คำปรึกษาหารือและให้คำแนะนำ	2.47	0.92	ต่ำ	5
รวม	2.57	0.77	ปานกลาง	

1.00 – 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

1.50 – 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 – 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

3.50 – 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 – 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการนิเทศงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 2,3,4 และ 5 ยกเว้นในรายข้อที่ 1,6 และ 7 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึงได้เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
- ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ผู้บังคับบัญชามีทักษะและมนุษยสัมพันธ์ในการให้คำปรึกษาหารือและให้

คำแนะนำ

เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านกรณีเทศบาล โดยภาพรวมพบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.57)

### ตารางที่ 17

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ

ข้อความ	N=252		ระดับ ขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ท่านมีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับจากทางโรงเรียน	2.86	0.92	ปานกลาง	6
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.11	0.89	ปานกลาง	3
3. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.09	0.91	ปานกลาง	4
4. เงินสวัสดิการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทำให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.15	1.00	ปานกลาง	1
5. มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางโรงเรียนจัดให้แก่ท่าน	3.12	0.96	ปานกลาง	2
6. รายได้ที่ท่านได้รับทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในการวางตัวในสังคมได้	3.05	0.88	ปานกลาง	5
7. ท่านได้รับความสะดวกจากบริการสวัสดิการของโรงเรียน เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิที่ท่านมี	2.70	0.98	ปานกลาง	7
รวม	3.01	0.71	ปานกลาง	

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เมื่อพิจารณา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านรายได้และสวัสดิการ โดยภาพรวม พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01)

### ตารางที่ 18

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อความ	N=252		ระดับ ขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเอื้ออาทรและ สมัครสมานสามัคคีกัน	2.50	0.89	ปานกลาง	5
2. ในการทำงานร่วมกัน เมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น ทุกคนในหน่วยงานของท่านร่วมกันรับผิดชอบ	2.67	0.97	ปานกลาง	1
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองและมีความ เอื้ออาทรกับครูทุกคน	2.42	0.94	ต่ำ	7
4. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่เป็นธุระให้ความช่วย เหลือเมื่อท่านมีปัญหาเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว และหน้าที่การงาน	2.63	1.02	ปานกลาง	2
5. มีสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับครูในบรรยากาศที่ เป็นมิตรที่ดีต่อกัน	2.48	0.86	ต่ำ	6
6. มีสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับครูใน บรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน	2.55	0.88	ปานกลาง	4
7. ท่านมีโอกาสดำเนินการร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	2.59	0.94	ปานกลาง	3
รวม	2.55	0.72	ปานกลาง	

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

จากตารางที่ 18 แสดงว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกข้อ เว้นแต่ข้อที่ 3 และข้อที่ 5 เท่านั้น ที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับดังนี้

- ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองและมีความเอื้ออาทรกับครูทุกคน
  - มีสัมพันธภาพระหว่างครูกับครูในบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน
- เมื่อพิจารณา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวม พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.55)

### ตารางที่ 19

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน

ข้อความ	N=252		ระดับขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน	2.75	1.00	ปานกลาง	3
2. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.60	0.83	ปานกลาง	6
3. ท่านมีความสะดวกและคล่องตัวในการเดินทางไปทำงานที่โรงเรียน	2.43	1.00	ต่ำ	7
4. สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน ในฝ่ายปกครองของท่านมีความเหมาะสม	2.64	0.88	ปานกลาง	5
5. เครื่องสื่อสารภายในโรงเรียนมีมากพอที่จะสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้	2.75	1.05	ปานกลาง	3
6. โรงเรียนของท่านมีระบบป้องกันความปลอดภัยซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจได้	2.82	0.92	ปานกลาง	1
7. ท่านมั่นใจในการป้องกันภัยของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ต่ออิทธิพลภายนอกที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน	2.78	0.91	ปานกลาง	2
รวม	2.68	0.70	ปานกลาง	

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

จากตารางที่ 19 แสดงว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกข้อ เว้นแต่ข้อที่ 3 เพียงข้อเดียว ที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ คือ

- ท่านมีความสะดวกและคล่องตัว ในการเดินทางไปทำงานที่โรงเรียน

เมื่อพิจารณา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.68)

ตารางที่ 20

สรุปขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำนวน 10 องค์ประกอบ

ข้อความ	N=252		ระดับ ขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
<b>ปัจจัยกระตุ้น</b>				
1. ความสำเร็จของงาน	2.50	0.46	ปานกลาง	8
2. การยอมรับนับถือ	2.43	0.50	ต่ำ	9
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.52	0.60	ปานกลาง	7
4. ความรับผิดชอบ	2.27	0.56	ต่ำ	10
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.55	0.67	ปานกลาง	4
<b>รวมปัจจัยกระตุ้น</b>	<b>2.45</b>	<b>0.55</b>	<b>ต่ำ</b>	
<b>ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น</b>				
6. นโยบายและการบริหาร	2.55	0.64	ปานกลาง	4
7. การนิเทศงาน	2.57	0.77	ปานกลาง	3
8. รายได้และสวัสดิการ	3.01	0.71	ปานกลาง	1
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.55	0.72	ปานกลาง	4
10. สภาพการทำงาน	2.68	0.70	ปานกลาง	2
<b>รวมปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น</b>	<b>2.67</b>	<b>0.70</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>รวม</b>	<b>2.56</b>	<b>0.51</b>	<b>ปานกลาง</b>	

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

ตารางที่ 20 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้สึก หรือ เจตคติของครูฝ่ายปกครองต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ปัจจัย คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน พบว่า ครูฝ่ายปกครองมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.56)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านปัจจัยกระตุ้น (5 ปัจจัย) มีค่าเฉลี่ยต่ำ (2.45) โดยเฉพาะด้านการยอมรับนับถือ (2.43) และด้านความรับผิดชอบ (2.27) ส่วน ด้านปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (5 ปัจจัย) มีค่าเฉลี่ยปานกลาง (2.67) ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้าน นโยบายและการบริหาร (2.55) ด้านการนิเทศงาน (2.57) ด้านรายได้และสวัสดิการ (3.01) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2.55) และด้านสภาพการทำงาน (2.68)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของ ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิต่างการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัย จำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ปัจจัย ในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
6. นโยบายและการบริหาร
7. การนิเทศงาน
8. รายได้และสวัสดิการ
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
10. สภาพการทำงาน

## ตารางที่ 21

แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน  
จำแนกตามเพศ

รายการ	เพศชาย N=184		ระดับขวัญ กำลังใจ	เพศหญิง N=68		ระดับขวัญ กำลังใจ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ความสำเร็จของงาน	2.47	0.47	ต่ำ	2.58	0.48	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	2.40	0.52	ต่ำ	2.50	0.48	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.51	0.62	ปานกลาง	2.53	0.52	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	2.22	0.56	ต่ำ	2.38	0.53	ต่ำ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.55	0.69	ปานกลาง	2.53	0.60	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหาร	2.52	0.65	ปานกลาง	2.63	0.58	ปานกลาง
7. การนิเทศงาน	2.53	0.77	ปานกลาง	2.66	0.74	ปานกลาง
8. รายได้และสวัสดิการ	2.98	0.71	ปานกลาง	3.07	0.70	ปานกลาง
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.48	0.74	ต่ำ	2.72	0.61	ปานกลาง
10. สภาพการทำงาน	2.60	0.68	ปานกลาง	2.89	0.71	ปานกลาง
รวม	2.53	0.52	ปานกลาง	2.64	0.45	ปานกลาง

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

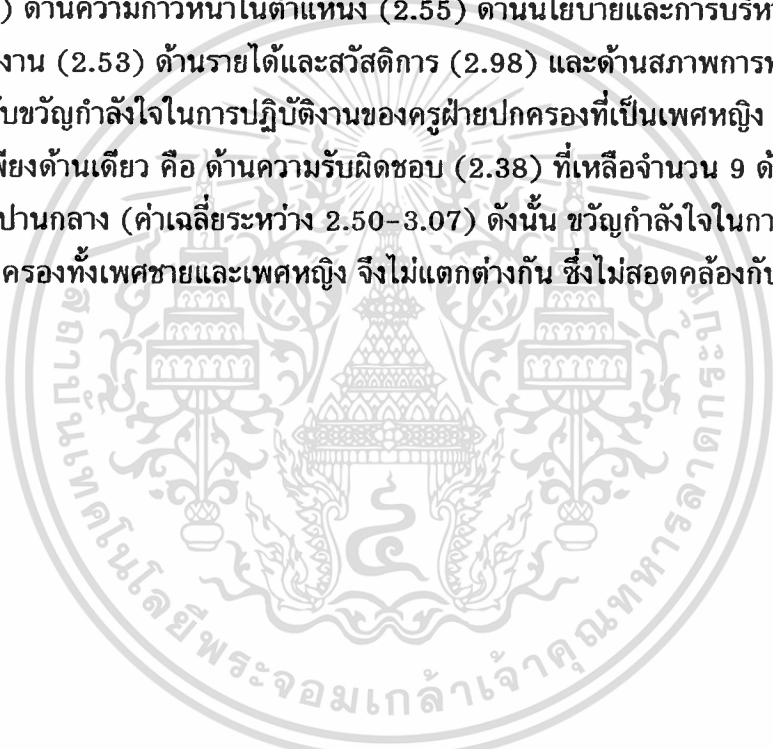
1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 10 ปัจจัย จำแนกตามเพศ โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลางทั้งสองเพศ คือ เพศชาย 2.53 และเพศหญิง 2.64 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูฝ่ายปกครองที่เป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน (2.47) ด้านการยอมรับนับถือ (2.40) ด้านความรับผิดชอบ (2.22) ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล (2.48) ส่วนอีก 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ (2.51) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (2.55) ด้านนโยบายและการบริหาร (2.52) ด้านการนิเทศงาน (2.53) ด้านรายได้และสวัสดิการ (2.98) และด้านสภาพการทำงาน (2.60) สำหรับชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองที่เป็นเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย ในระดับต่ำ เพียงด้านเดียว คือ ด้านความรับผิดชอบ (2.38) ที่เหลือจำนวน 9 ด้าน มีค่า เฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.07) ดังนั้น ชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองทั้งเพศชายและเพศหญิง จึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัย



แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 30 ปี N=48		31-40 ปี N=144		ระดับ ขวัญ กำลังใจ		41-50 ปี N=32		ระดับ ขวัญ กำลังใจ		51 ปีขึ้นไป N=28		ระดับ ขวัญ กำลังใจ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความสำเร็จของงาน	2.55	0.47	ปานกลาง	2.50	0.45	ปานกลาง	2.45	0.49	ต่ำ	2.46	0.47	ต่ำ	
2. การยอมรับนับถือ	2.52	0.56	ปานกลาง	2.46	0.46	ต่ำ	2.32	0.60	ต่ำ	2.21	0.40	ต่ำ	
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.44	0.60	ต่ำ	2.55	0.60	ปานกลาง	2.50	0.60	ปานกลาง	2.47	0.52	ต่ำ	
4. ความรับผิดชอบ	2.15	0.45	ต่ำ	2.30	0.60	ต่ำ	2.29	0.59	ต่ำ	2.26	0.45	ต่ำ	
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.55	0.60	ปานกลาง	2.55	0.67	ปานกลาง	2.45	0.71	ต่ำ	2.60	0.69	ปานกลาง	
6. นโยบายและการบริหาร	2.51	0.62	ปานกลาง	2.60	0.65	ปานกลาง	2.48	0.63	ต่ำ	2.45	0.60	ต่ำ	
7. การนิเทศงาน	2.44	0.69	ต่ำ	2.58	0.80	ปานกลาง	2.62	0.78	ปานกลาง	2.58	0.68	ปานกลาง	
8. รายได้และสวัสดิการ	3.00	0.66	ปานกลาง	3.02	0.71	ปานกลาง	2.99	0.80	ปานกลาง	2.94	0.69	ปานกลาง	
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.39	0.67	ต่ำ	2.60	0.72	ปานกลาง	2.57	0.73	ปานกลาง	2.52	0.73	ปานกลาง	
10. สภาพการทำงาน	2.61	0.67	ปานกลาง	2.69	0.70	ปานกลาง	2.72	0.77	ปานกลาง	2.69	0.69	ปานกลาง	
รวม	2.52	0.47	ปานกลาง	2.58	0.50	ปานกลาง	2.54	0.59	ปานกลาง	2.52	0.51	ปานกลาง	

$1.00 - 1.49 =$  ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก  $1.50 - 2.49 =$  ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

$2.50 - 3.49 =$  ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง  $3.50 - 4.49 =$  ระดับขวัญกำลังใจสูง

$4.50 - 5.00 =$  ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละกลุ่มอายุดังนี้

- ต่ำกว่า 31 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.52
- 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.58
- 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.54
- 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม 2.52

และมีค่าเฉลี่ยรายด้านของทั้ง 4 กลุ่มอายุ ระหว่าง 2.15-3.02 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี มีอยู่ 4 ด้าน ที่ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง มีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.44)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.15)
- ด้านการนิเทศงาน (2.44)
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2.39)

ที่เหลืออีก 6 ด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.00

กลุ่มอายุ 31-40 ปี มี 2 ด้าน ที่ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านการยอมรับนับถือ (2.46)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.30)

ที่เหลืออีก 8 ด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.02

กลุ่มอายุ 41-50 ปี มี 5 ด้าน มีขวัญกำลังใจในระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านความสำเร็จของงาน (2.45)
- ด้านการยอมรับนับถือ (2.46)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.30)
- ด้านนโยบายและการบริหาร (2.48)
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (2.45)

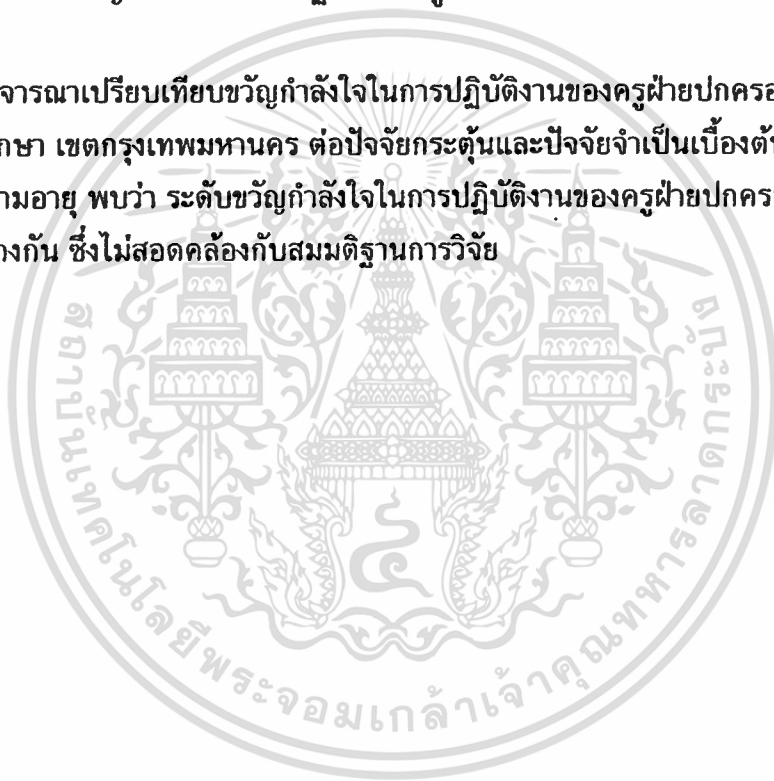
ที่เหลืออีก 5 ด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-2.99

กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มี 5 ด้าน ที่ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านความสำเร็จของงาน (2.45)
- ด้านการยอมรับนับถือ (2.46)
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.47)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.30)
- ด้านนโยบายและการบริหาร (2.48)

ที่เหลืออีก 5 ด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.52-2.94

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองทุกกลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย



แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร  
 ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

รายการ	น้อยกว่า 4 ปี N=57		ระดับขวัญ กำลังใจ	4-8 ปี N=88		9 ปีขึ้นไป N=107		ระดับขวัญ กำลังใจ
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ความสำเร็จของงาน	2.66	0.43	ปานกลาง	2.45	0.47	2.46	0.45	ต่ำ
2. การยอมรับนับถือ	2.62	0.49	ปานกลาง	2.35	0.50	2.39	0.47	ต่ำ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.51	0.62	ปานกลาง	2.42	0.60	2.59	0.56	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	2.30	0.58	ต่ำ	2.20	0.57	2.30	0.53	ต่ำ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.72	0.60	ปานกลาง	2.45	0.73	2.53	0.63	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหาร	2.59	0.65	ปานกลาง	2.55	0.64	2.53	0.63	ปานกลาง
7. การนิเทศงาน	2.50	0.71	ปานกลาง	2.56	0.82	2.60	0.75	ปานกลาง
8. รายได้และสวัสดิการ	2.99	0.68	ปานกลาง	2.95	0.75	3.06	0.69	ปานกลาง
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.46	0.73	ต่ำ	2.49	0.68	2.63	0.74	ปานกลาง
10. สภาพการทำงาน	2.66	0.63	ปานกลาง	2.59	0.69	2.76	0.73	ปานกลาง
รวม	2.59	0.46	ปานกลาง	2.50	0.50	2.54	0.81	ปานกลาง

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก      1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง      3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 23 พบว่า ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละกลุ่มระยะเวลาการทำงานดังนี้

- น้อยกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.59
- 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.50
- 9 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม 2.58

และมีค่าเฉลี่ยรายด้านของทั้ง 3 กลุ่มระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 2.20-3.06 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีอยู่ 2 ด้าน ที่ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านความรับผิดชอบ (2.30)
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2.46)

ที่เหลืออีก 8 ด้าน มีข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-2.99

กลุ่มระยะเวลาการทำงาน 4-8 ปีมีอยู่ 6 ด้าน ที่ข้าราชการกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านความสำเร็จของงาน (2.45)
- ด้านการยอมรับนับถือ (2.35)
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.42)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.20)
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (2.45)
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2.49)

ที่เหลืออีก 4 ด้าน มีข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.55-2.95

กลุ่มระยะเวลาการทำงาน 9 ปี ขึ้นไป มีอยู่ 3 ด้าน ที่ข้าราชการกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านความสำเร็จของงาน (2.46)
- ด้านการยอมรับนับถือ (2.39)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.30)

ที่เหลืออีก 7 ด้าน มีข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.53-3.06

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองทุกกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

#### ตารางที่ 24

แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี N = 35		ระดับ ขวัญ กำลังใจ	ปริญญาตรี ขึ้นไป N = 217		ระดับ ขวัญ กำลังใจ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ความสำเร็จของงาน	2.40	0.48	ต่ำ	2.51	0.45	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	2.38	0.50	ต่ำ	2.43	0.50	ต่ำ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.36	0.56	ต่ำ	2.54	0.59	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	2.22	0.52	ต่ำ	2.27	0.56	ต่ำ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.40	0.61	ต่ำ	2.57	0.67	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหาร	2.40	0.68	ต่ำ	2.57	0.62	ปานกลาง
7. การนิเทศงาน	2.33	0.81	ต่ำ	2.60	0.75	ปานกลาง
8. รายได้และสวัสดิการ	2.96	0.67	ปานกลาง	3.01	0.72	ปานกลาง
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.22	0.71	ต่ำ	2.60	0.71	ปานกลาง
10. สภาพการทำงาน	2.48	0.72	ต่ำ	2.71	0.69	ปานกลาง
รวม	2.39	0.49	ต่ำ	2.58	0.50	ปานกลาง

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.39 สำหรับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และ 2.58 สำหรับ กลุ่มที่มี วุฒิการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีค่าเฉลี่ยรายด้านของทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ระหว่าง 2.22-3.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวนถึง 9 ด้าน ที่ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำได้แก่

- ด้านความสำเร็จของงาน (2.40)
- ด้านการยอมรับนับถือ (2.38)
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.36)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.22)
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (2.40)
- ด้านนโยบายและการบริหาร (2.40)
- ด้านการนิเทศงาน (2.33)
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2.22)
- ด้านสภาพการทำงาน (2.48)

มีเพียงด้านรายได้และสวัสดิการด้านเดียวเท่านั้นที่ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (2.96)

แต่กลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำ คือ ด้านการยอมรับนับถือ (2.43) และด้านความรับผิดชอบ (2.27) ที่เหลืออีก 8 ด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.01

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

## ตารางที่ 25

แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร  
ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำนวนตามรายได้

รายการ	5,000 บาท		ระดับขวัญกำลังใจ		5,001-8,000 บาท		ระดับขวัญกำลังใจ		8,001-10,000 บาท		ระดับขวัญกำลังใจ		10,001 บาท		ระดับขวัญกำลังใจ
	ลจมา N=6	S.D.	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	
1. ความสำเร็จของงาน	2.28	0.37	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ
2. การยอมรับนับถือ	2.50	0.48	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.28	0.51	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ
4. ความรับผิดชอบ	2.19	0.45	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.23	0.45	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ
6. นโยบายและการบริหาร	2.26	0.56	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ
7. การนิเทศงาน	2.07	0.68	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ
8. รายได้และสวัสดิการ	2.90	0.87	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.16	0.53	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ
10. สภาพการทำงาน	2.38	0.70	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ
รวม	2.52	0.43	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

จากตารางที่ 25 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละกลุ่มรายได้ดังนี้

- 5,000 บาท ลงมา มีค่าเฉลี่ยรวม 2.32
- 5,001- 8,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 2.59
- 8,001- 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 2.60
- 10,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม 2.47

และมีค่าเฉลี่ยรายด้านของทั้ง 4 กลุ่ม ระหว่าง 2.07 - 3.07 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ 5,000 บาท ลงมา มีจำนวนถึง 8 ด้าน ที่ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านความสำเร็จของงาน (2.28)
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.28)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.19)
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (2.23)
- ด้านนโยบายและการบริหาร (2..26)
- ด้านการนิเทศงาน (2.07)
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2.16)
- ด้านสภาพการทำงาน (2.38)

ที่เหลืออีก 2 ด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง

2.50-2.90

กลุ่มที่มีรายได้ 5,001- 8,000 บาท มี 2 ด้าน ที่ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านการยอมรับนับถือ (2.49)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.31)

ที่เหลืออีก 8 ด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง

2.50-3.07

กลุ่มที่มีรายได้ 8,001-10,000 บาท มี 3 ด้าน ที่ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านความสำเร็จของงาน (2.47)
- ด้านการยอมรับนับถือ (2.47)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.29)

ที่เหลืออีก 7 ด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง

2.57-3.07

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่มีรายได้ 10,001 บาท ขึ้นไป มี 6 ด้าน ที่ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านความสำเร็จของงาน (2.40)
- ด้านการยอมรับนับถือ (2.27)
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.47)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.17)
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (2.42)
- ด้านนโยบายและการบริหาร (2.48)

ที่เหลืออีก 4 ด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง

2.56-2.84

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามรายได้ พบว่า ครูฝ่ายปกครองกลุ่มที่มีรายได้ 5,000 บาท ลงมา และกลุ่มที่มีรายได้ 10,001 บาท ขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ 5,001-8,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 8,001-10,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัย

ตารางที่ 26

แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร  
 ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

รายการ	ขนาดเล็ก N=11		ระดับขวัญ กำลังใจ		ขนาดกลาง N=82		ระดับขวัญ กำลังใจ		ขนาดใหญ่ N=159		ระดับขวัญ กำลังใจ
	$\bar{x}$	S.D.	ต่ำ	ปานกลาง	$\bar{x}$	S.D.	ต่ำ	ปานกลาง	$\bar{x}$	S.D.	
1. ความสำเร็จของงาน	2.45	0.47	ต่ำ	ปานกลาง	2.53	0.41	ปานกลาง	ปานกลาง	2.49	0.48	ต่ำ
2. การยอมรับนับถือ	2.49	0.47	ต่ำ	ปานกลาง	2.45	0.39	ต่ำ	ต่ำ	2.41	0.55	ต่ำ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.49	0.41	ต่ำ	ปานกลาง	2.57	0.53	ปานกลาง	ปานกลาง	2.49	0.63	ต่ำ
4. ความรับผิดชอบ	2.32	0.46	ต่ำ	ปานกลาง	2.32	0.48	ต่ำ	ต่ำ	2.23	0.60	ต่ำ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.61	0.55	ปานกลาง	ปานกลาง	2.56	0.62	ปานกลาง	ปานกลาง	2.53	0.70	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหาร	2.54	0.56	ปานกลาง	ปานกลาง	2.57	0.53	ปานกลาง	ปานกลาง	2.54	0.69	ปานกลาง
7. การนิเทศงาน	2.67	0.50	ปานกลาง	ปานกลาง	2.59	0.64	ปานกลาง	ปานกลาง	2.54	0.84	ปานกลาง
8. รายได้และสวัสดิการ	3.10	0.70	ปานกลาง	ปานกลาง	3.03	0.68	ปานกลาง	ปานกลาง	2.99	0.72	ปานกลาง
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.36	0.52	ต่ำ	ปานกลาง	2.56	0.67	ปานกลาง	ปานกลาง	2.55	0.75	ปานกลาง
10. สภาพการทำงาน	2.83	0.53	ปานกลาง	ปานกลาง	2.73	0.64	ปานกลาง	ปานกลาง	2.64	0.74	ปานกลาง
รวม	2.58	0.40	ปานกลาง	ปานกลาง	2.59	0.43	ปานกลาง	ปานกลาง	2.54	0.55	ปานกลาง

1.00 - 1.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก      1.50 - 2.49 = ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

2.50 - 3.49 = ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง      3.50 - 4.49 = ระดับขวัญกำลังใจสูง

4.50 - 5.00 = ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 26 พบว่า ชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ซึ่งมี ค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละกลุ่มขนาดของโรงเรียนดังนี้

- โรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยรวม 2.58
- โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.59
- โรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยรวม 2.54

และมีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ระหว่าง 2.23-3.10 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในโรงเรียน ทั้ง 3 ขนาด ชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำ ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก มี 5 ด้าน

- ด้านความสำเร็จของงาน (2.45)
- ด้านการยอมรับนับถือ (2.49)
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.49)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.32)
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2.36)

ที่เหลืออีก 5 ด้าน มีชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง

2.54-3.10

โรงเรียนขนาดกลาง มี 2 ด้าน ที่ชวัญกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านการยอมรับนับถือ (2.45)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.32)

ที่เหลืออีก 8 ด้าน มีชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง

2.53-3.03

โรงเรียนขนาดใหญ่ มี 4 ด้าน ที่ชวัญกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่

- ด้านความสำเร็จของงาน (2.49)
- ด้านการยอมรับนับถือ (2.41)
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.49)
- ด้านความรับผิดชอบ (2.23)

ที่เหลืออีก 6 ด้าน มีชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง

2.53-2.99

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียน  
เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 10  
ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูฝ่ายปกครองในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
ทุกขนาด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 10  
ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิต่างการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นอย่างเบื้องต้น

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2537 จำนวน 73 โรงเรียน รวมจำนวนครูฝ่ายปกครองทั้งสิ้น 252 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองเป็นหลัก จึงศึกษาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มี 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ความรู้สึกหรือเจตคติของครูฝ่ายปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของ Herzberg คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นอย่างเบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 70 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำส่งแบบสอบถามไปยังครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง เป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้จำนวน 252 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้สึกหรือเจตคติ ของครูฝ่ายปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิต่างการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อไปนี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึง สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ

## สรุปผลการวิจัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

อายุ ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 9 ปี ขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 4-8 ปี และน้อยกว่า 4 ปี ตามลำดับ

วุฒิทางการศึกษา ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีมากกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

รายได้ ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มที่มีรายได้ 5,001-8,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีรายได้ 10,001 บาท ขึ้นไป 8,001- 10,000 บาท และ 5,000 บาท ลงมาตามลำดับ

ขนาดของโรงเรียน ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้สึก หรือเจตคติ ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 10 องค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านรายได้ และสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความสำเร็จของงาน รวม 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบรวม 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

**ตอนที่ 3 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิทางการศึกษา รายได้ และขนาดของโรงเรียน รวม 10 องค์ประกอบ**

3.1 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองทั้งเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองในทุกกลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองไม่แตกต่างกัน

3.4 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และที่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป แตกต่างกัน

3.5 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามรายได้ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองกลุ่มที่มีรายได้ 5,000 บาท ลงมา และกลุ่มที่มีรายได้ 10,001 บาท ขึ้นไป แตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ 5,001-8,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 8001-10000 บาท

3.6 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองในโรงเรียนทุกขนาดไม่แตกต่างกัน

## การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและน่าสนใจจากการค้นพบดังต่อไปนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชายร้อยละ 73.00 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 27.00 อาจจะเป็นเนื่องจากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้น นักเรียนส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่น มีอายุระหว่าง 15-20 ปี ปัญหาของวัยรุ่นนั้นมีมากมาย ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดังนั้น ครูฝ่ายปกครองจึงจำเป็นต้องมีความกระฉับกระเฉง ว่องไว รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ และมีความเสียสละสูง ฉะนั้นเพื่อให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ครูฝ่ายปกครองจึงควรเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง<sup>1</sup> อีกประการหนึ่ง ครูฝ่ายปกครองส่วนใหญ่จะมาจากครูสายพลานามัย ซึ่งครูสายนี้ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาแล้ว มักจะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชรินทร์ ปรีดากรณ์ ที่พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างครูพลศึกษา จำนวน 160 คน เป็นครูพลศึกษาชาย ร้อยละ 68.12 และเป็นครูพลศึกษาหญิง ร้อยละ 31.88 ทั้งนี้เพราะโรงเรียนต่าง ๆ นิยมให้เพศชายทำหน้าที่สอนวิชาพลศึกษามากกว่าให้เพศหญิงสอน เนื่องจากเพศชายมีความคล่องตัวมากกว่า เช่น สามารถอยู่ซ้อมกีฬาจนมืดค่ำได้ หรือมาซ้อมในวันหยุดได้ อีกประการหนึ่ง เพศหญิงเมื่อแต่งงานแล้ว พอตั้งครรรค์ขึ้นมา ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการสอนวิชาพลศึกษาเป็นอย่างมาก<sup>2</sup>

จากประชากรที่เป็นครูฝ่ายปกครอง พบว่า ครูฝ่ายปกครองที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่กลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ โดยกลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวนร้อยละ 57.10 กลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวนร้อยละ 19.00 กลุ่มอายุ 41-50 ปี จำนวนร้อยละ 12.70 และกลุ่มอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวนร้อยละ 11.10 ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มอายุ 31-40 ปี นั้น เป็นช่วงที่อยู่ในวัยกำลังทำงาน มีความกระตือรือร้นสูง มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี เป็นวัยที่มีความเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว มีเหตุมีผล และมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬ รัชตวาสน์ ที่พบว่า “กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำนวน 333 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุ 21-30 ปี 41-50 ปี และ 51 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ โดยกลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวนร้อยละ 46.20 กลุ่มอายุ 21-30 ปี มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนร้อยละ 35.10 กลุ่มอายุ 41-50 ปี มีจำนวนร้อยละ 11.70 และกลุ่มอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีจำนวนร้อยละ 6.60”<sup>3</sup>

จากประชากรที่เป็นครูฝ่ายปกครองพบว่า กลุ่มครูฝ่ายปกครองที่มีระยะเวลาการทำงาน 9 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กลุ่มครูฝ่ายปกครองที่มีระยะเวลาการทำงาน 4-8 ปี และน้อยกว่า 4 ปี ตามลำดับ โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 9 ปีขึ้นไป มีจำนวนร้อยละ 42.50 กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 4-8 ปี มีจำนวนร้อยละ 34.90 และกลุ่มน้อยกว่า 4 ปี มีจำนวนร้อยละ 22.60 อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันสวัสดิการต่าง ๆ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั้งที่ได้จากรัฐและโรงเรียนมีสภาพดีขึ้นกว่าแต่ก่อน จึงทำให้ครูฝ่ายปกครองที่ทำงานต่อเนื่องตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจดีขึ้น<sup>4</sup> ประกอบกับได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าภาครัฐ จึงทำให้ไม่คิดเปลี่ยนแปลงไปทำงานอื่น ดังนั้น ครูฝ่ายปกครองที่มีระยะเวลาการทำงาน 9 ปี ขึ้นไป จึงมีจำนวนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุฬ รัชตवासน์ ที่พบว่า กลุ่มครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.90 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 4-6 ปี 7-9 ปี และ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.70, 22.50 และ 16.90 ตามลำดับ<sup>5</sup>

จากประชากรที่เป็นครูฝ่ายปกครองพบว่า กลุ่มครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวนมากกว่า ครูฝ่ายปกครองที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยเป็นผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวนร้อยละ 86.10 และเป็นผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 13.90 อาจจะเนื่องมาจากว่าพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 กำหนดให้ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในสายวิชาสามัญ จะต้องมีความรู้ทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จึงได้รับอนุญาตให้บรรจุครูได้ ยกเว้นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่สอนในสายวิชาชีพ โดยอนุญาตให้ผู้มีวุฒิมัธยมศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) บรรจุเป็นครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมศรี มัชฌมเศรษฐ์ ที่พบว่า “บุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน มีวุฒิปริญญาตรีมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 85.00 และต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยกว่า คิดเป็นร้อยละ 9.30”<sup>6</sup>

จากประชากรที่เป็นครูฝ่ายปกครองพบว่า กลุ่มครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีรายได้ 5,001-8,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป 8,001-10,000 บาท และต่ำกว่า 5,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 25.40, 22.20 และ 2.40 ตามลำดับ แสดงว่า การที่ครูฝ่ายปกครองมีรายได้ที่ระดับ 5,001-8,000 บาท มีจำนวนมากที่สุดนั้น คงเป็นเพราะปัญหาด้านการเงิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย โรงเรียนจึงต้องใช้วิธีลดค่าใช้จ่ายลง โดยการจ้างครูที่มีวุฒิต่ำบ้าง จ่ายเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิบ้าง ลดจำนวนครูลงแต่ให้เพิ่มปริมาณการสอนให้มากขึ้นบ้าง หรือใช้วิธีการชลอการขึ้นเงินเดือน จนเกิดการสะสมในระดับหนึ่งตามผลการวิจัยข้างต้น ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นสาเหตุทำให้คุณภาพการศึกษาเอกชนต่ำกว่ามาตรฐาน<sup>7</sup> อีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากข้อบกพร่องในการบริหารด้านงบประมาณหรือการเงินของผู้รับอนุญาต เพราะการบริหารด้านงบประมาณหรือการเงินนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ เป็นอย่างมาก ดังที่ เมธี ปิรันธนานนท์กล่าวว่า

การงบประมาณหรือการเงิน เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานจัดการศึกษาในการลงทุนเพื่อพัฒนางาน หากผู้บริหารหย่อนในเรื่องดังกล่าว ก็จะทำให้การดำเนินการไม่บรรลุเป้าหมาย และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา ได้แก่ ที่ดิน อาคาร ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน นักวางแผนต้องให้ความสนใจเพื่อสะดวกในการบริหารให้เป็นไปตามเป้าหมาย<sup>8</sup>

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้สึก หรือเจตคติ ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยขอนำประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจซึ่งได้พบในการวิจัยมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่น่าสนใจเกิดคือ ข้อ 4 ผลงานได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ (2.88) อาจจะเนื่องจากครูฝ่ายปกครองนั้นจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ จึงอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญา ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ เมื่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้เกิดขวัญกำลังใจ และภาคภูมิใจในผลงานของตน ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ Strauss และ Sayless ที่ว่า “ความต้องการที่รุนแรงของคนคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญ มีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภาคภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้”<sup>9</sup>

นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้”<sup>9</sup>  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนข้อที่ทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับต่ำ คือ ข้อที่ 2,3 และ 7 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 2 ในการปฏิบัติงานในฝ่ายปกครองได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาบางโรงเรียนนั้น มีปัญหาด้านงบประมาณ ผู้บริหารอาจจะมองเห็นความจำเป็นของวัสดุฝึก อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องจักร ที่จำเป็นต้องใช้ในการเรียนการสอนมากกว่า อุปกรณ์สื่อสาร หรือยานพาหนะต่าง ๆ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองได้รับความสะดวกขึ้น จึงดูเป็นว่าไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร ส่วนในข้อที่ 7 งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น ตรงกับความรู้ความสามารถและความพึงพอใจ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะงานของฝ่ายปกครองนั้น เป็นงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ ความจริงใจ ความพอใจ และความเสียสละ เป็นสำคัญ ที่ค่าเฉลี่ยในข้อนี้ต่ำ ก็เป็นเพราะครูฝ่ายปกครองนั้นต้องปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่ไม่ได้เคยศึกษาเล่าเรียนมาก่อนเลย ไม่มีพื้นฐาน และไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ดังที่ พนัส หันนาคินทร์ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการสร้างน้ำใจในการทำงานว่า

- การช่วยให้ครูได้บรรลุถึงความสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถแต่ละคน อันรวมถึงความสำเร็จความก้าวหน้าในชีวิตและอาชีพ
- การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องแสดงว่าได้รับรู้และมองเห็นผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โดยที่ผู้บังคับบัญชาขอมรับนับถือ ความยุติธรรม ให้เข้าร่วมประชุมพบปะสังสรรค์ ในระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ได้มีโอกาสได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน <sup>10</sup>

2. ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย (2.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่น่าสังเกตคือ ข้อ 1 เพื่อนร่วมงานในฝ่ายปกครองขอคำปรึกษาหรือในการทำงานจากท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ (2.62) และข้อ 4 ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (2.55) และอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองข้อ ส่วนข้อ อื่น ๆ รวม 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.45 ลงไป อยู่ในระดับต่ำทุกข้อ โดยเฉพาะข้อ 7 นักเรียนนักศึกษาให้ความเคารพนับถือในความรู้ คุณธรรม และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.17) ทั้งนี้คงเนื่องมาจากว่า ภาพลักษณ์ของครูในอดีตนั้นอยู่ในฐานะเป็นปูชนียบุคคล สังคมทุกระดับให้การยอมรับและให้ความเคารพนับถือครูเป็นอย่างมาก แต่ในยุคสมัยปัจจุบันนี้ ภาพลักษณ์ของครูลดถอยลงไม่มีศักดิ์ศรี เหมือนเช่นครูแต่ก่อน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูได้รับสมญานามว่าเป็นเรือจ้าง อาชีพครูโรงเรียนเอกชนก็เป็นอาชีพรับจ้าง เป็นผู้ขายความรู้ ไม่ใช่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาเหมือนเมื่อก่อน และประกอบกับในยุคสมัยโลกแห่งข่าวสารอันเป็นโลกาภิวัตน์นี้ เมื่อเกิดเรื่องเสียหายขึ้นในวงการครู ก็จะเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไป และข่าวสารได้กระจายไปอย่างรวดเร็ว และก็ดูเหมือนว่าสังคมก็ยอมรับภาพลักษณ์ของครู ในปัจจุบันว่าชั่วร้ายตามข่าวสารที่ปรากฏนั้น ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องธรรมดาของคนหมู่มากย่อมจะต้องมีคนชั่ว คนเลว ปะปนอยู่บ้างก็ตาม ผลการวิจัยนี้ตรงกันข้ามกับผลการวิจัยของชมพูนุช บัวบังศรี ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า “ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจปานกลาง”<sup>11</sup> และผลงานวิจัยของ วิรุฬ รัชตवासัน ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า “ระดับขวัญกำลังใจของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง”<sup>12</sup> ทั้งนี้จะเป็นเพราะครูฝ่ายปกครองนั้นมีภาพลักษณ์ที่เป็นลบกับนักเรียนนักศึกษา เพราะภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของครูฝ่ายปกครอง เป็นเหตุผลสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากครูผู้สอนโดยทั่วไป

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย (2.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่หน้าสังเกตคือ ข้อที่ 2 การที่ได้มีอิสระในการวางแผนจัดระบบและพัฒนางานในฝ่ายปกครองที่ ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ (2.70) ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า “การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความสนใจ มีความรู้ความสามารถ ย่อมเป็นการจงใจให้มีกำลังใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และจะอุทิศกำลังกายใจแก่งานนั้นอย่างเต็มที่”<sup>13</sup> ผลงานวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของอัจฉรา รักเลี้ยง ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตภาคเหนือ พบว่า “ความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก”<sup>14</sup> ส่วนข้อที่ 1 และ 5 คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานได้ และงานที่ท่านได้ปฏิบัติในปัจจุบันนั้นมีลักษณะท้าทายและจงใจให้ต้องทำงานนั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ทุกข้อ (2.21 และ 2.37) ทั้งนี้คงเป็นเพราะงานของฝ่ายปกครองนั้น เป็นงานที่ครูไม่สามารถจะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนได้ศึกษามาตามสาขาต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ เป็นงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์เป็นส่วนใหญ่ จึงไม่มีลักษณะท้าทายและจงใจให้ต้องทำงานนั้นมากนัก ตามที่สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ข้างต้น และตามงานวิจัยที่ปรากฏ ซึ่งมีขวัญกำลังใจในเกณฑ์ต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย (2.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อน่าสังเกตคือ ข้อ 3 วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนเพียงข้อเดียว ที่มีระดับขวัญกำลังใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.51 นอกนั้น อีกจำนวนรวม 6 ข้อ มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ยระหว่าง (1.95-2.40) โดยเฉพาะข้อ 5 ที่ว่าท่านกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในโรงเรียน มีระดับขวัญกำลังใจและค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 1.95 ที่เป็นเช่นนี้ก็น่าจะเนื่องมาจากภาระหน้าที่ของครูปกครองนั้น ต้องเผชิญหน้ากับนักเรียนนักศึกษาอยู่ตลอดเวลา ต้องคอยห้ามปราม ชัดขวาง การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องต่อระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านั้น เป็นสิ่งที่วัยรุ่นประพฤติปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เพราะวัยรุ่นนั้นเป็นวัยที่ชอบแสดงออก อยากรวย อยากรู้ ชอบโชว์ และชอบทดลองของใหม่ ๆ โดยเฉพาะของที่ทางโรงเรียนห้ามมิให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติ ดังนั้น ครูส่วนใหญ่ จึงไม่ชอบที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้ นอกจากนี้งานฝ่ายปกครองยังเป็นงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์สูง เป็นงานที่ไม่ตรงกับพื้นฐานการศึกษาที่ครูได้เล่าเรียนมา และมีการเสี่ยงภัยสูง จึงเป็นงานที่ทำให้ได้ใฝ่ใฝ่ ครูที่ได้รับมอบหมายให้เป็นครูปกครอง จึงไม่เต็มใจรับหน้าที่ และต้องทำไปโดยเสียมิได้ หรือเพราะไม่มีทางเลือกเสีย ประกอบกับทางสายนี้ เป็นทางที่แคบมีอนาคตก้าวหน้ายากและเสี่ยงภัยสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Gilmer ที่ได้กล่าวไว้ว่า “วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความตอบสนองความต้องการ หรืออย่างน้อยก็ลดระดับความต้องการลงก็คือ การให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่ดีต่องาน”<sup>15</sup> อีกประการหนึ่ง ครูฝ่ายปกครองมักจะได้รับแต่ภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่กลับมีอำนาจในการตัดสินใจต่ำ โดยเฉพาะในเรื่องที่สำคัญ ๆ แล้ว จะเป็นอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหารเท่านั้น เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงเป็นการยากที่จะดำเนินการให้งานที่รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า “เมื่อได้มอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ใดไป ก็ควรจะมอบหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้นั้น ให้ได้สัดส่วนหรือเพียงพอ จึงทำให้งานที่รับผิดชอบอยู่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี”<sup>16</sup> ผลงานวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะ และหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง พบว่า “ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก”<sup>17</sup> และผลงานวิจัยของ อัจฉรา รักเสียง ที่ได้ศึกษาเรื่อง

ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตภาคเหนือ พบว่า “ความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง”<sup>18</sup>

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่หน้าสังเกตคือ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกับครูฝ่ายอื่น มีค่าระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าข้ออื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.67) ส่วนข้อที่ 6 งานที่ปฏิบัติช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.28 และมีค่าระดับขวัญกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูฝ่ายปกครองนั้น ไม่ใช่ครูสายหลัก เช่น สายการสอน ซึ่งมีการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตลอดเวลา ส่วนครูปกครองนั้น โอกาสเช่นนั้นหาได้ยากมาก หากจะมีการประชุมสัมมนาบ้างโรงเรียนก็จะพิจารณาส่งหัวหน้าฝ่าย หรือ หัวหน้าแผนกเท่านั้น เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ซึ่งผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังสร ที่พบว่าครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในด้านนี้มากที่สุด คือ “งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น”<sup>19</sup> และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ ที่พบว่า “องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง”<sup>20</sup>

6. ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่หน้าสังเกต คือ ข้อที่ 1 นโยบายและรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียน ช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อ (2.71) ทั้งนี้คงเป็นเพราะ ในปัจจุบันนี้การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนได้รับการพัฒนาขึ้นมามากโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดรูปแบบในการบริหารงานที่ชัดเจนเป็นระบบมากขึ้น ไม่เหมือนในอดีต ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มักจะบริหารงานตามอารมณ์ ตามความรู้สึก และประสบการณ์ของตน เป็นการบริหารแบบระบบครอบครัว ในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเป็นจำนวนมากได้สนใจเข้ารับการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทการบริหารงานจึงมีหลักวิชา และถูกต้องตามหลักการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารการศึกษา มากยิ่งขึ้น เมื่อได้มีการกำหนดนโยบาย และรูปแบบการบริหารที่ชัดเจนขึ้นแล้ว ก็เป็นเรื่องง่ายสำหรับครูผู้ปฏิบัติ ที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น ครูฝ่ายปกครองจึงมีขวัญกำลังใจในข้อนี้สูงกว่าข้ออื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ประมวล เสนาฤทธิ์ ที่กล่าวไว้ว่า

นโยบายการบริหารที่ดี จะเป็นแนวทางหนึ่งในการติดตามงาน ด้านบุคลากร วัสดุ เวลา งบประมาณ และทรัพยากร ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและประหยัด การประสานงานฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปได้โดยสะดวกรวดเร็ว ทุกฝ่ายรับบทบาทหน้าที่ของตัวตนเองอย่างเด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ และการทำงานเพื่อจุดหมายอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและใช้ความรู้อย่างเต็มที่ อันจะเป็นส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น<sup>21</sup>

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของชนากานต์ ยืนยง ที่พบว่า “ทั้งครูช่างอุตสาหกรรม ครูพาณิชยกรรม และครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง”<sup>22</sup>

ส่วนเรื่องที่ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ข้อที่ 5 สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดได้ ค่าเฉลี่ย 2.16 ซึ่งแย้งกับผลงานวิจัยของวิรุฬ รัชตวาสน์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า “ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร หัวข้อสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.03”<sup>23</sup>

7. ด้านการนิเทศงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการนิเทศงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่น่าสังเกตคือ ข้อ 6 ผู้บังคับบัญชาจะติดตามให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การนิเทศงานนั้นเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับครูที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานทุกคน เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา จะติดตามให้คำแนะนำช่วยเหลือ ทุกขั้นตอนของงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ชัดเจนในเรื่องนโยบาย วัตถุประสงค์ตลอดจนวิธีดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างใกล้ชิด เพราะถ้าครูได้เข้าใจบทบาทของตน นโยบายของโรงเรียน ตลอดจนวัตถุประสงค์ และ วิธีดำเนินการที่ถูกต้องชัดเจนแล้ว ย่อมคาดหวังความสำเร็จได้อย่างแน่นอน ดังที่ กิติมา ปรีดีติลล ได้ให้ความหมายการนิเทศงานไว้ว่า “น่าจะหมายถึงกระบวนการชี้แนะ และนำ และให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผล ตามจุดหมายที่วางไว้”<sup>24</sup> และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชนาภานต์ ยินยง ที่ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขต การศึกษา 1 ที่พบว่า “ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง”<sup>25</sup> ส่วนเรื่องที่ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ข้อที่ 1 ผู้บังคับบัญชา เป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การที่ครูฝ่ายปกครองมีความคิดเห็น เช่นนี้ก็เพราะ ผู้บังคับบัญชามุ่งหวังแต่ผลสัมฤทธิ์ของงานเท่านั้น แต่เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บังคับบัญชาแทนที่จะช่วยเหลือหรือหาทางแก้ไข กลับหนีเอาตัวรอด ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับ บัญชา ต้องต่อสู้ช่วยเหลือตัวเองไปตามลำพัง สภาพเช่นนี้ ก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะส่งผลไปถึงงานที่ปฏิบัติได้ และเป็นปัจจัยสำคัญทำให้ระดับขวัญกำลังใจของครูตกต่ำลงไปด้วย ดังที่ Anderson และ Van dyke พบว่า “ความเชื่อมั่นและนับถือใน ตัวผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์”<sup>26</sup> ซึ่งสอดคล้องกับ Napier ที่พบว่า “การที่นักบริหารเข้าใจความเป็นเอกัตบุคคลของครู และความเชื่อมั่นของครู ที่มีต่อความสามารถของผู้บริหาร เป็นสิ่งเกี่ยวข้องกับขวัญที่ดีของครู”<sup>27</sup>

8. ด้านรายได้และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านรายได้และสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อน่าสังเกตคือ ข้อ 4 เงินสวัสดิ การจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นทุกข้อ (3.15) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการปัจจัย สี่เป็นพื้นฐานและเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ดังนั้นมนุษย์จึงต้องทำทุกวิถีทาง แม้จะ ลำบากยากเข็ญเพียงใดก็ตาม ก็เพื่อที่จะมีรายได้มาสนับสนุนการดำรงชีพของตน ๆ การที่ ครูฝ่ายปกครองมีระดับขวัญกำลังใจในด้านนี้สูงกว่าข้ออื่น ก็เป็นเพราะทางราชการ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน) ได้มีมาตรการในการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ให้แก่ครูใหญ่และ ครูโรงเรียนเอกชนเพื่อเป็นสวัสดิการ และเพื่อยกระดับขวัญกำลังใจครูใหญ่และครูโรงเรียน เอกชนให้สูงขึ้น เพื่อให้ครูเอกชนมีความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ และเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางด้าน การเรียนการสอนของครู เพราะว่ารายได้และสวัสดิการต่าง ๆ นั้น เป็นสิ่งสนับสนุนส่งเสริมให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คนแสดงความสามารถในการทำงานอย่างสมบูรณ์แบบ เนื่องจากเขาไม่ต้องเป็นกังวลในเรื่องความเป็นอยู่อีกต่อไป จึงสามารถทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ สติปัญญาและแนวคิด ให้แก่งานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปราวณี อารยะศาสตร์ ที่พบว่า

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลคือ เงินที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งคนทำงานมักจะทำให้เหตุผลที่ทำงานว่า เพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพ - ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้ดี จะทำให้คนนั้นมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้ด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมต่าง ๆ เป็นการสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยรายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน<sup>28</sup>

และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ ที่พบว่า “ระดับความคิดเห็นของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง”<sup>29</sup> ส่วนข้อที่ 7 เรื่องความสะดวกจากบริการสวัสดิการของโรงเรียน เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิ์ที่มีนั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ทุกข้อ (2.70) ทั้งนี้เพราะครูฝ่ายปกครอง ไม่ได้รับความสะดวกในการขอเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อันเนื่องจากเงื่อนไขเรื่องเวลา ขั้นตอนการ เบิกจ่ายมีมากเกินไป และครูต้องไปติดต่อด้วยตนเอง ถ้าโรงเรียนจะกรุณาอำนวยความสะดวกโดยจัดเจ้าหน้าที่ไว้บริการเรื่องเหล่านี้โดยเฉพาะ ก็น่าจะยกระดับขวัญกำลังใจของครูในเรื่องนี้ให้สูงขึ้นได้

9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่น่าสังเกตคือ ข้อที่ 2 ในการทำงานร่วมกันเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น ทุกคนในหน่วยงานร่วมกันรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น (2.67) อาจเนื่องมาจากว่าครูฝ่ายปกครองนั้น ต้องทำงานประสานสัมพันธ์ร่วมทุกข์ร่วมสุขด้วยกัน มีความเสี่ยงสูงเหมือนกัน ต้องสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลและมีความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนั้น เมื่อเกิดการผิดพลาดขึ้น ทุกคนจึงต้องร่วมจิตร่วมใจช่วยกันแก้ปัญหา และร่วมกันรับผิดชอบ ดังที่ Applewhite ได้กล่าวไว้ว่า “หากผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความพึงพอใจในหมู่คณะและเพื่อนร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใจในการทำงานที่กำลังทำอยู่”<sup>30</sup> และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังศรี พบว่า “ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีระดับความพึงพอใจปานกลาง”<sup>31</sup> ส่วนข้อที่ 3 เรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองและมีความเอื้ออาทรกับครูทุกคน มีระดับขวัญกำลังใจต่ำกว่าข้ออื่นทุกข้อ ค่าเฉลี่ย 2.42 ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของชนากานต์ ยืนยง ที่พบว่า “ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับท่านทั้งในเวลาทำงานและส่วนตัว มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก”<sup>32</sup>

#### 10. ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน

อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่น่าสังเกตคือ ข้อที่ 6 โรงเรียนมีระบบป้องกันความปลอดภัยซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจได้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นทุกข้อ (2.82) ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในปัจจุบัน ได้มีการแข่งขันมากขึ้น โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพมีการจัดการและบริหารงานที่ดี รวมทั้งต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ตลอดจนต้องมีครูที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการสอน นอกจากนี้สวัสดิการต่าง ๆ ความปลอดภัยในทุก ๆ ด้าน จะต้องจัดไว้อย่างถูกต้อง และได้สัดส่วน จึงจะสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ด้วยดี ทั้งนี้เพราะ ในปัจจุบัน ผู้ปกครองและนักเรียนสามารถที่จะเลือกโรงเรียนเพื่อเข้าศึกษาได้ตามความพอใจ เพราะมีโรงเรียนมากมายหลายประเภทให้เลือกเรียน ทั้งที่เป็นโรงเรียนของรัฐและเอกชน โรงเรียนต่าง ๆ โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนจึงต้องพยายามแข่งขันกันเพื่อคุณภาพที่ดี ซึ่งตรงกับที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า “ความพอใจในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพการทำงานที่ดี ควรมีอุปกรณ์เครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ และมีความปลอดภัยในการทำงาน”<sup>33</sup> และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังศรี ที่พบว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง”<sup>34</sup> ส่วนข้อที่ 3 เรื่อง ความสะดวกและคล่องตัวในการเดินทางไปทำงานที่โรงเรียนนั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ (2.43) และมีระดับขวัญกำลังใจในระดับต่ำ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับสภาพการจราจรในกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน สภาพรถติดบนท้องถนน จะปรากฏให้เห็นในทุกพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและปริมณฑลใกล้เคียง โดยเริ่มตั้งแต่เวลาประมาณ 05.30 น. ถึง 22.00 น. ทุกวัน ไม่เว้นแม้แต่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วันหยุดราชการ จนเป็นปัญหาในชีวิตประจำวันของคนในกรุงเทพมหานครไปแล้ว อย่างไรก็ตาม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งของภาครัฐและเอกชนต่างก็ได้พยายามรณรงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อที่จะหาทางแก้ไขและบรรเทาปัญหานี้ให้จงได้ แต่ก็ดูเหมือนว่า ความหวังจะเลื่อนกลางและเลื่อนลอยห่างไกลออกไปทุกที ไม่ว่าจะเป็นโครงการรถโรงเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน หรือของกรุงเทพมหานคร โครงการเลื่อนเวลาการทำงานของกลุ่มธนาคารพาณิชย์ หรือโครงการที่ต้องลงทุนเป็นจำนวนเงินมากมายมหาศาลของรัฐบาลก็ตาม สภาพรถติดสงบนิ่งเป็นแถวยาวเหยียดบนถนนสำคัญ ในช่วงระยะเวลาเร่งรัดก็คงจะมีให้เห็นต่อไป ตราบเท่าที่เรายังไม่สามารถหามาตรการที่เหมาะสม มาคุมกำเนิดการจดทะเบียนรถยนต์ใหม่ได้ ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ วิรุฬ รัชตวาสน์ ที่พบว่า “ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเฉพาะ เรื่องความสะอาด และคล่องตัวในการเดินทางไปทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ 2.99 (เกณฑ์ 2.50 - 3.49 ขวัญกำลังใจสูง)”<sup>35</sup> แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ เพียรเกิดสุข ที่พบว่า “ความพึงพอใจของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้งสามสถาบัน ในด้านสถานที่และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง”<sup>36</sup>

สรุปขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในภาพรวมทุกด้าน รวม 10 องค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีระดับขวัญกำลังใจ ในระดับต่ำมีค่าเฉลี่ย 2.43 และ 2.27 ตามลำดับ ส่วนด้านอื่น ๆ รวม 8 องค์ประกอบ มีขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง โดยด้านรายได้และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.01 และด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.50 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางนั้น เป็นเพราะ อาชีพครูโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันนั้น มีสถานะเป็นอาชีพรับจ้าง มีความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพค่อนข้างต่ำ มีความเสี่ยงภัยสูง ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนไม่ค่อยจะเป็นธรรม คือ โรงเรียนมักจะจ้างครูในอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่าวุฒิ (มีเพียงโรงเรียนที่ได้มาตรฐานบางโรงเรียนเท่านั้น ที่จ้างครูตามวุฒิหรือสูงกว่าวุฒิเล็กน้อย ซึ่งมีปริมาณต่ำกว่าครึ่งของโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศ) มีเกียรติและศักดิ์ศรีน้อยกว่าครู อาจารย์ในสังกัดอื่น (ทั้ง ๆ ที่ทำหน้าที่เหมือนกัน แต่ต้องมีความรับผิดชอบงานสูงกว่า) จะเห็นได้จากผลการวิจัยด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ที่มีระดับขวัญกำลังใจต่ำ และด้านความสำเร็จของงาน ก็มีค่าเฉลี่ยคาบเส้นพอดี คือ 2.50 (เกณฑ์ 2.50 - 3.49 ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง) ทั้งนี้คงเป็นเพราะเหตุผลนานัปการตามที่ได้พรรณามาแล้ว ดังนั้น

นอกจากนี้ทั้งนี้ทั้งนั้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ทุกระดับ พึงตระหนักและไม่พึงละเลย ตามที่ รุ่ง แก้วแดง ได้กล่าวว่า “การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาต้องกระทำ เพราะถ้าครูขาดกำลังใจเสียแล้วประสิทธิภาพในการอบรมสั่งสอนและการพัฒนาวิสัย จะเกิดขึ้นได้อย่างไร แล้วคุณภาพของโรงเรียนจะมีขึ้นได้อย่างไร”<sup>37</sup>

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานวุฒิทางการศึกษารายได้ และขนาดของโรงเรียน

3.1 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ จำแนกตามเพศ

ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นรวม 10 องค์ประกอบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยทั้ง 2 ในระดับปานกลางทั้ง 2 เพศ มีค่าเฉลี่ย 2.53 และ 2.64 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน โดยรวมทั้ง 10 องค์ประกอบ พบเพียงองค์ประกอบเดียวที่มีค่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำทั้ง 2 เพศ คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.22 สำหรับเพศชาย และ 2.38 สำหรับเพศหญิง ส่วนที่เหลืออีก 9 ด้านนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเพศไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่า เพศหญิงนั้น มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานไม่ได้ด้อยไปกว่าเพศชายในทุก ๆ ด้าน กล่าวคือ เพศหญิงสามารถทดแทนเพศชายได้เกือบจะทุกตำแหน่งงาน อาทิ เช่น เป็นนายกรัฐมนตรี ผู้พิพากษา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พนักงานขับรถประจำทาง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งพบว่า “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เพศชายและอาจารย์เพศหญิง ไม่แตกต่างกัน”<sup>38</sup> และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนิง นกแก้ว ที่พบว่า “ครู-อาจารย์ที่เป็นเพศชายและเพศหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ”<sup>39</sup> ส่วนด้านความรับผิดชอบเพียงด้านเดียวที่ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่าย

ปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับต่ำทั้ง 2 เพศ นั้นอาจเป็น เพราะนโยบายและวิธีการมอบหมายงานของโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาไม่มีความชัดเจนเพียงพอ ประกอบกับผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งตัวครูเอง ที่อาจขาดความกระตือรือร้น ขาดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อนร่วมงานอาจมีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมที่จะทำงานร่วมกันได้ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ในด้านความรับผิดชอบนี้ ค่าระดับขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำเกือบทุกข้อ ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของชนากานต์ ยืนยงที่พบว่า “ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก”<sup>40</sup> และแย้งกับผลงานวิจัยของอัจฉรา รักเลี้ยง ที่พบว่า “ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง”<sup>41</sup>

3.2 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ จำแนกตามอายุ

ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ทุกกลุ่มอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ทุกกลุ่มอายุมีค่าเฉลี่ยและค่าระดับขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง (2.52, 2.58, 2.54, 2.52) แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า มีอยู่ 3 ด้าน มีค่าระดับขวัญกำลังใจและค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้ มีค่าระดับขวัญกำลังใจต่ำโดยรวม ส่วนอีก 7 ด้าน นอกจากนี้มีค่าระดับขวัญกำลังใจปานกลาง ดังนั้นโดยภาพรวมทั้งหมดแล้ว ขวัญกำลังใจของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ทุกกลุ่มอายุ ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น จึงไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้คงเป็นเพราะลักษณะภารกิจที่ปฏิบัติของครูฝ่ายปกครองนั้น เป็นงานที่จะต้องร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติ และร่วมกันรับผิดชอบอย่างใกล้ชิด สมาชิกทุกคนในกลุ่มต้องมีความเข้าใจกัน จริ่งใจต่อกัน เห็นอกเห็นใจกัน และช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน และให้เกียรติยอมรับศรัทธาต่อกันและกันในทุก ๆ เรื่องที่ปฏิบัติ ประกอบกับจำนวนสมาชิกของกลุ่มครูฝ่ายปกครองในแต่ละโรงเรียนจะมีจำนวนจำกัดไม่มากเหมือนครูสายอื่น ทุกคนจึงมีความใกล้ชิดซึ่งกันและกัน ช่องว่างระหว่างอายุจึงไม่ใช่อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉรา รักเลี้ยง ที่พบว่า “ความพึงพอใจของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตภาคเหนือ ระหว่างครูที่มีอายุแตกต่างกัน โดยส่วนรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05”<sup>42</sup> และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมศรี มัชฌมเศรษฐ์ ที่พบว่า “กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู-

อาจารย์ ที่มีอายุแตกต่างกัน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรม ในเขต กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ เฉพาะหน้าที่ และด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05”<sup>43</sup>

3.3 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ทุกกลุ่มระยะเวลาการทำงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัย จำเป็นเบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ มีระดับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยทั้ง 2 ในระดับปานกลางทั้ง 3 กลุ่มระยะเวลาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 2.59, 2.50, 2.58 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน โดย รวม 10 องค์ประกอบ ปรากฏว่า มี 2 องค์ประกอบที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับต่ำ คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนที่เหลืออีก 8 ด้านนั้นไม่ แตกต่างกัน ดังนั้นโดยภาพรวมทั้งหมดแล้ว ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่าย ปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ทุกกลุ่มระยะเวลาการทำงานตาม ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นจึงไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะเป็นเพราะครูฝ่ายปกครอง วิทยาลัยอาชีวศึกษานั้น เป็นกลุ่มที่มีขนาดไม่ใหญ่โตมากนัก คือในโรงเรียนขนาดเล็ก จะมีครูฝ่ายปกครองเพียง 2-3 คน และในโรงเรียนขนาดใหญ่ ก็จะมีครูฝ่ายปกครองไม่เกิน 10 คน ประกอบกับลักษณะงานที่ปฏิบัติก็เป็นงานประเภทเดียวกัน มีปัญหา และขั้นตอนใน การปฏิบัติงานเหมือนกัน ดังนั้นครูฝ่ายปกครองจึงต้องช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้ทำงาน มานานหรือมีประสบการณ์สูง ก็จะแชร์หรือแบ่งปันประสบการณ์ของตนให้แก่ผู้เพิ่มเริ่มทำงาน หรือมีประสบการณ์น้อย เพราะมิฉะนั้นแล้ว ก็อาจจะทำให้งานของฝ่ายปกครองต้องชะงักหรือ สดุดลง ไม่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้ และเป็นเหตุให้เกิดความล้มเหลวแก่ฝ่าย ปกครองทั้งคณะได้ ฉะนั้นการแชร์ประสบการณ์จึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญของฝ่ายปกครอง เมื่อเป็นเช่นนี้ประสบการณ์หรือระยะเวลาการทำงาน จึงไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคแก่ครูฝ่าย ปกครองที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 4 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มครูฝ่ายปกครองที่เพิ่งเริ่มเข้ามา ทำงานยังมีประสบการณ์น้อย แต่กลับมีระดับขวัญกำลังใจคิดเป็นค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูฝ่ายปก ครองที่มีระยะเวลาการทำงาน 9 ปีขึ้นไป และ 4-8 ปี ตามลำดับ ทั้งนี้คงเป็นเพราะเหตุตามที่ ได้อภิปรายไว้ข้างต้นแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉรา รักเลี้ยง ที่พบว่า “ความพึง พอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็น ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาใน

การทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05”<sup>44</sup> และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังศรี ที่พบว่า “กลุ่มครู-อาจารย์ภาคีชมรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1-5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นในภาพรวมทั้งหมด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05”<sup>45</sup>

3.4 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และกลุ่มที่มีวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ ในกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีขวัญกำลังใจต่ำ ค่าเฉลี่ย 2.39 และกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีอยู่ 3 ด้านที่ระดับขวัญกำลังใจต่ำ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ นอกนั้นอีก 7 ด้าน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง ทั้งนี้คงเป็นเพราะกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีนั้น มีจำนวน (N) ที่น้อยกว่ากลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมาก อัตราส่วน 35 : 217 ที่เป็นเช่นนี้เพราะตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 กำหนดให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่สอนวิชาสามัญ ต้องมีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป จึงจะสามารถบรรจุเป็นครูได้ ยกเว้นครูที่สอนวิชาชีพ อนุญาตให้ครูที่มีวุฒิตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ขึ้นไปบรรจุเป็นครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ และประชากรที่เป็นครูฝ่ายปกครองส่วนใหญ่ ก็เป็นครูสอนสายวิชาสามัญเป็นหลัก เช่น ครูสายพลศึกษา เป็นต้น ดังนั้นอัตราส่วนของครูทั้ง 2 กลุ่ม จึงแตกต่างกันมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมสูงกว่ามาก คือ 2.58 : 2.39 ตามลำดับ ตามที่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีต่ำกว่านี้คงเป็นเพราะ ประชากรของกลุ่มนี้คือ ครูที่สอนในสายวิชาชีพ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีวุฒิ ปวส. ประชากรกลุ่มนี้ เมื่อได้รับแต่งตั้งเป็นครูฝ่ายปกครอง จึงมีจำนวนน้อยกว่ากลุ่มที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ตามที่ได้อภิปรายไว้แล้วข้างต้น และโดยธรรมชาติของครูทั้ง 2 กลุ่ม คือ ครูช่าง และครูสามัญนั้น ก็แตกต่างกัน กล่าวคือ ครูช่างนั้นส่วนใหญ่จะไม่มีพื้นฐานทางวิชาชีพครู และไม่เคยได้ศึกษาวิชาจิตวิทยา โดยเฉพาะจิตวิทยาวัยรุ่น อันเป็นเครื่องมือสำคัญในการปกครองนักเรียนนักศึกษา อย่างไรก็ตาม เนื่องจากภารกิจของครูฝ่ายปกครองนั้นเป็นเรื่องของการควบคุม ดูแล แก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนนักศึกษา โดยยึดถือกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาเป็นหลักปฏิบัติ ครูฝ่ายปกครองจึงไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มาจากพื้นฐานการศึกษาของแต่ละคนมากนักในการไม่อาจรู้ใจๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงาน ดังนั้น จากผลการวิจัยจึงปรากฏว่า โดยรวมแล้วระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองทั้ง 2 กลุ่ม ตามปัจจัยทั้ง 2 จึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชมพูนุช บัวบังคร ที่พบว่า “ครู-อาจารย์พณิชยกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับครู-อาจารย์พณิชยกรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05”<sup>46</sup> และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคำนิง นกแก้ว ที่พบว่า “ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ”<sup>47</sup>

3.5 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ จำแนกตามรายได้

ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ทุกกลุ่มรายได้ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ แยกตามรายกลุ่มดังนี้ ในกลุ่มรายได้ 5,000 บาท ลงมา มีขวัญกำลังใจต่ำ ค่าเฉลี่ย 2.32 ในกลุ่มที่มีรายได้ 5,001-8,000 บาท มีขวัญกำลังใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.59 ในกลุ่มที่มีรายได้ 8,001-10,000 บาท มีขวัญกำลังใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.60 และในกลุ่มที่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป มีขวัญกำลังใจต่ำ ค่าเฉลี่ย 2.47 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยทั้ง 2 ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวม 2.55 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีอยู่ 3 ด้าน ที่มีขวัญกำลังใจต่ำ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ นอกนั้นอีก 7 ด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง ดังนั้น กล่าวโดยรวมแล้ว ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยทั้ง 2 รวม 10 องค์ประกอบ จึงไม่แตกต่างกัน แสดงว่า รายได้ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครนั้น ไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองในทุกกลุ่มรายได้แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 10 องค์ประกอบ จะเห็นได้ว่ามีค่าเฉลี่ยรวมทั้งใกล้เคียงกันมาก กล่าวคือ กลุ่มที่มีรายได้ 5,000 บาท ลงมา มีค่าเฉลี่ย 2.32 กลุ่มรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.47 กลุ่มรายได้ 5,001-8,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.59 และกลุ่มรายได้ 8,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.60 อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเฉพาะด้านรายได้และสวัสดิการก็พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ทุกด้าน ทั้งนี้ คงเป็นเพราะในปัจจุบัน รายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอา

ชีวิตศึกษา และครูโรงเรียนเอกชนทั่วไป ได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ตามสภาพของโรงเรียน ซึ่งทำให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดความมั่นใจในการวางตัวในสังคมได้ แต่ถึงกระนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ก็พึงได้ตระหนักในเรื่องขวัญกำลังใจนี้เป็น พิเศษ และควรได้ให้ความสนใจ และศึกษาข้อเสนอแนะของสำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาเอกชน ที่ได้เสนอแนะวิธีการบำรุงขวัญและการให้กำลังใจแก่ครูโรงเรียนเอกชนไว้ว่า ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ควรให้มีการเพิ่มค่าจ้างโดยกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ-สูงอย่างเหมาะสมตาม สภาพของโรงเรียน แจ้งให้ครูทุกคนได้ทราบ ซึ่งจะมีผลในด้านขวัญกำลังใจและ มีความมั่นใจในอาชีพ และในองค์กรของตน
2. ควรจัดให้มีเงินค่าตอบแทนตำแหน่งพิเศษ ให้กับหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้า สาย ตามความเหมาะสม
3. ควรมีเงินรางวัลประจำปี ตามสภาพของโรงเรียน
4. ให้บริการจัดทำเอกสาร ติดตามสิทธิการเบิกจ่ายสวัสดิการของทางราชการ <sup>48</sup>

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉรา รักเลี้ยง ที่พบว่า “ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปาน กลาง”<sup>49</sup> และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชนากานต์ ยืนยง ที่พบว่า “ครูในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง”<sup>50</sup>

3.6 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนทุกขนาด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็น เบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่าขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในโรงเรียน ทุกขนาดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้คงเป็นเพราะ ภารกิจและบทบาทหน้าที่ของครูฝ่ายปกครองทั้งใน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ นั้น จะเป็นภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่เหมือน ๆ กัน จะต่างกันก็เพียงปริมาณของนักเรียนนักศึกษาและนโยบายที่เน้นพิเศษ สำหรับงานด้านนี้ ของฝ่ายบริหารเท่านั้น กรณีที่นักเรียนนักศึกษามีปริมาณมากในโรงเรียนขนาดใหญ่ก็จะเพิ่ม ครูฝ่ายปกครองให้มีจำนวนมากขึ้นเพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ส่วนภารกิจที่ต้อง

เอกสปฏิบัติ นั้น ก็เหมือนกันกับภารกิจในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นรายด้าน พบว่า มีอยู่ 2 ด้านที่ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในโรงเรียนทุกขนาด ทั้งนี้คงเป็นเพราะในปัจจุบันสังคมให้การยอมรับนับถือครูไม่เหมือนแต่ก่อน และครูในปัจจุบันก็ไม่เหมือนครูในอดีต ที่สมณะมีความจริงจังต่อศิษย์ทุกคน และประพฤติปฏิบัติตนสมเป็นปูชนียบุคคล ส่วนภาพของครูในปัจจุบันนั้น จะมีลักษณะเป็นกึ่งนักธุรกิจ ไม่ค่อยมีความจริงจัง ความรับผิดชอบค่อนข้างต่ำ และภาพพจน์ที่ปรากฏตามหน้าหนังสือพิมพ์นั้น จะเป็นภาพลบมากกว่าภาพบวก ส่วนอีก 8 ด้านนั้น มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นโดยรวมแล้ว ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนทุกขนาดจึงอยู่ในระดับปานกลาง และไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีดังนี้ จากผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง จึงน่าจะเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ควรให้ความสนใจ พิจารณาแก้ไขปรับปรุง และสนับสนุนตามองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้ง 10 ด้าน เพื่อให้ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยในเกณฑ์ที่สูงขึ้น เพราะเมื่อขวัญกำลังใจของครูฝ่ายปกครองอยู่ในระดับที่สูงขึ้นแล้ว ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ย่อมสัมฤทธิ์ผลได้อย่างแน่นอนดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรจะได้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู พร้อมให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างจริงจัง โดยการให้คำยกย่องชมเชย เมื่อครูได้ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามโอกาสอันควร และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครูตามสมควรแก่สภาพของแต่ละบุคคล
2. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความเชื่อถือไว้วางใจ และมีความเชื่อมั่นในผู้ได้บังคับบัญชา ให้เกียรติและให้ความสำคัญแก่ครูฝ่ายปกครอง โดยการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณให้ปรากฏเป็นที่ยอมรับของนักเรียนนักศึกษา ผู้ปกครอง และคณะครู-อาจารย์ในสายงานอื่น สร้างความสมัครสมานสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อให้ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานที่ผู้บริหารมอบหมาย จะต้องเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู ให้ครูได้มีอิสระในการวางแผน จัดระบบและพัฒนางานที่รับผิดชอบ ให้ได้มีโอกาสในการศึกษาค้นคว้า และแสวงหาความรู้ใหม่ พร้อมทั้งควรเป็นงานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท้าทาย จูงใจให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มีอิสระในการตัดสินใจ และต้องมีความรัดกุมชัดเจนเพียงพอ

4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรได้กำหนดหน้าที่ขอบข่ายงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน ควรให้โอกาสครูฝ่ายปกครองได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานให้มากขึ้นโดยเสมอภาคกันและเป็นระบบ ควรกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นและเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานที่รับมอบหมาย ให้มีความพึงพอใจในการเข้าช่วยเหลืองานของฝ่ายอื่น และหรือช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนทันทีที่มีโอกาส และควรส่งเสริมให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้งานที่รับผิดชอบร่วมกันประสบผลสำเร็จ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บริหารควรได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงานไว้อย่างชัดเจน ให้โอกาสและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม หรือเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนาตามโอกาสอันควร เพื่อให้ครูมีความรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งสร้างความมั่นใจให้ครูเห็นว่า หน้าที่การงานที่เขาปฏิบัติอยู่นั้น มีความมั่นคง ปลอดภัย มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

6. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูฝ่ายปกครองได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความเต็มใจ กฎระเบียบต่าง ๆ ต้องเป็นธรรม และสอดคล้องกับระเบียบข้อกำหนดกฎหมายของทางราชการ ภารกิจหรือหน้าที่การงานที่มอบหมายให้ครูฝ่ายปกครองปฏิบัติ ต้องมีความชัดเจน และเป็นธรรมแก่ทุกคนโดยเสมอภาคกัน มีความเหมาะสมตามเอกัตภาพของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนด้วย

7. ด้านการนิเทศงาน ผู้บริหารควรเป็นที่พึงได้เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน มีการประชุมชี้แจงให้คำปรึกษาหารือ ติดตามให้คำแนะนำ และช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เป็นแบบอย่างที่ดี มีทักษะและมนุษยสัมพันธ์ในการให้คำปรึกษาหารือ

8. ด้านรายได้และสวัสดิการ ผู้บริหารควรพิจารณาจัดสรรรายได้พิเศษ แบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความเป็นธรรม จัดบริการอำนวยความสะดวกในด้านการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น พิจารณาปรับปรุงรายได้ โดยคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพตามความเป็นจริง

9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีและการเอื้ออาทรต่อกันในกลุ่มครูทุกฝ่าย ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองแก่ครูทุกคน โดยการวางตัวอย่างเหมาะสม ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครูกับครู ผู้บริหารกับครู ในบรรยากาศที่เป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน เอาใจใส่เป็นธุระช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหาเดือดร้อน ทั้งเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรได้เอาใจใส่ปรับปรุงสถานที่ทำงานอยู่เสมอ ไม่ให้แออัดจนเกินไป ห้องปฏิบัติการฝ่ายปกครองต้องโอโถง เป็นระเบียบ ทุสะอาด จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ตามความเหมาะสม เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ ต้องมีปริมาณที่พอเพียงแก่ครูฝ่ายปกครอง และต้องมีความทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน และมีระบบป้องกันความปลอดภัยที่ดี ควรจัดบริการรถรับ-ส่ง เพื่อให้ครูเกิดความสะดวกและคล่องตัวในการเดินทางไปทำงาน และควรให้ครูได้มีอิสระในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

**ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้**

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรจะได้จัดอบรม ประชุมสัมมนาให้แก่ครูฝ่ายปกครองให้มากขึ้น และให้ทั่วถึง โดยสนับสนุนงบประมาณให้กลุ่มโรงเรียนทั้ง 4 กลุ่ม ได้ดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ที่กลุ่มเสนออย่างต่อเนื่อง และจัดเจ้าหน้าที่ดูแลอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดและจริงจัง
2. ควรพัฒนาเงินกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ในรูปของสวัสดิการแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชน ให้มีความรู้สึกมั่นคง และปลอดภัยในอาชีพมากยิ่งขึ้น
3. ควรปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการเบิกจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์แก่ครู โดยลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และปริมาณเอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ที่มีจำนวนมากมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ควรได้ตัดทอนลงให้เหลือแต่ที่จำเป็นจริง ๆ เท่านั้น
4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนในด้านต่าง ๆ ให้กว้างขวางและเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันผลงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว มีจำนวนน้อยมาก
5. เรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรยึดถือเป็นเรื่องสำคัญจำเป็น และควรกำหนดเป็นนโยบายชัดเจน เป็นรูปธรรม และผลักดันให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนได้ตระหนัก และปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในส่วนภูมิภาค เพื่อทราบปัญหา ความต้องการ และเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจ ของครูฝ่ายปกครองทั่วประเทศ

เอกสารฉบับนี้เผยแพร่โดยไม่คิดค่าลิขสิทธิ์ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของครูฝ่ายปกครอง กับครูฝ่ายอื่น ๆ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาปัญหา ความต้องการ และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และนำผลการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต่อไป

3. ควรได้ศึกษาวิจัยความต้องการใหม่ ๆ ของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในรูปแบบของสวัสดิการต่าง ๆ และหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น การประกันชีวิต เครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ เป็นต้น

4. เพื่อให้สามารถได้ข้อมูลที่เป็นจริงเพิ่มมากขึ้น ควรจะได้มีการสำรวจระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เป็นระยะ ๆ และควรที่จะได้มีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและถูกต้องมากยิ่งขึ้น



## เชิงอรรถ

<sup>1</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, เอกสารสรุปรายงานการประชุมผู้บริหาร และครูฝ่ายพัฒนาและปกครองนักเรียน ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน (พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537), หน้า 2.

<sup>2</sup> วัชรินทร์ ปรีดากรณ์, “กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร.ศึกษาเฉพาะกรณี ครูโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2519,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2519), หน้า 21.

<sup>3</sup> วิรุฬ รัชตวาสน์, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), หน้า 54.

<sup>4</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน (ฉบับพิเศษ เดือน มิถุนายน-กันยายน 2535), หน้า 147-187.

<sup>5</sup> วิรุฬ รัชตวาสน์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 55.

<sup>6</sup> สมศรี มัชฌมเศรษฐ์, “การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538), หน้า 112.

<sup>7</sup> ไพบูลย์ วิสัยจร, “ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523), หน้า 2.

<sup>8</sup> เมธี ปิลันธนานนท์, การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2531), หน้า 131.

<sup>9</sup> George Strauss and Leonard R. Sayles, *Personnel : The Human Problems of  
Management* (Englewood Cliffs ; N.J. : Prentice-Hall Inc., 1960), pp. 119-121.

<sup>10</sup> พันัส หันนาคินทร์, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
พิชเนศวร์, 2526), หน้า 219.

<sup>11</sup> ชมพูนุช บัวบังศรี, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม  
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536), หน้า 127.

<sup>12</sup> วิรุฬ รัชตวาสน์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 63.

<sup>13</sup> สมพงศ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 314.

<sup>14</sup> อัจฉรา รักเลี้ยง, “ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตภาคเหนือ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยา  
ลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537), หน้า 75.

<sup>15</sup> Von Heller B. Gilmer, *Applied Psychology* (New York : McGraw-Hill,  
1967), p. 384.

<sup>16</sup> สมพงศ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 51.

<sup>17</sup> กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์, “องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536), หน้า 87.

<sup>18</sup> อัจฉรา รักเลี้ยง, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 76.

<sup>19</sup> ชมพูนุช บัวบังคร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 150.

<sup>20</sup> กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 88.

<sup>21</sup> ประมวล เสนาฤทธิ์, การวางแผนการจัดการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2526), หน้า 2.

<sup>22</sup> ชนากานต์ ยืนยง, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 73.

<sup>23</sup> วิรุฬ รัชตวาสน์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 63.

<sup>24</sup> กิติมา ปรีดีติลล, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต, 2532), หน้า 262.

<sup>25</sup> ชนากานต์ ยืนยง, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 49.

<sup>26</sup> Lester W. Amderson and Laures A. Van Dyke, *School Administration* (Boston : Houghton Mifflin Co., 1963), p. 698.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>27</sup> Thomas Gayle Napier, “Teacher Morale,” (Unpublished Doctoral Dissertation The University of Nebraska Teacher College, 1966), p. 1228

<sup>28</sup> ปราณี อารยะศาสตร์, “ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 37.

<sup>29</sup> กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์, “สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 91.

<sup>30</sup> Phillip B. Applewhite, *Organization Behavior* (New York : Englewood Cliffs ; N.J. : Prentice-Hall Inc., 1965), pp. 41-42.

<sup>31</sup> ชมพูนุช บัวบังศรี, “สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 140.

<sup>32</sup> อัจฉรา รักเลี้ยง, “สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 80.

<sup>33</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, “สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 281.

<sup>34</sup> ชมพูนุช บัวบังศรี, “สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 142.

<sup>35</sup> วิรุฬ รัชตวาสน์, “สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 58.

<sup>36</sup> ณรงค์ เพียรเกิดสุข, “ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 74-77.

<sup>37</sup> รุ่ง แก้วแดง, “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน,” วารสารกองทุนสงเคราะห์ปีที่ 1 ฉบับที่ 8 (พฤศจิกายน 2531), หน้า 3.

<sup>38</sup> สุภรณ์ ศรีพหล, “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 3-6

<sup>39</sup> คำนิง นกแก้ว, “ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า จ-ฉ.

<sup>40</sup> Phillip b. Applewhite, op. cit., p.280.

<sup>41</sup> อัจฉรา รักเลี้ยง, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 84.

<sup>42</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 125.

<sup>43</sup> สมศรี มัชฌิมเศรษฐ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 156-159 และ 172-175.

<sup>44</sup> อัจฉรา รักเลี้ยง, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 93-95.

<sup>45</sup> ชมพูนุช บัวบังศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 244.

<sup>46</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 281.

<sup>47</sup> คำนิง นกแก้ว, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ-ฉ.

<sup>48</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, คู่มือผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เรื่องการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532), หน้า 24-26.

<sup>49</sup> อัจฉรา รักเลี้ยง, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 81.

<sup>50</sup> ชนากานต์ ยินยง, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 51.



## บรรณานุกรม

กรมอาชีวศึกษา. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529  
กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2529.

\_\_\_\_\_. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง  
นครราชสีมา. นครราชสีมา : วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา กรมอาชีวศึกษา,  
2534.

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. คำชี้แจงประกอบการ  
กำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 2515. กรุงเทพฯ : 2515.

กิติมา ปรีดีติติก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
อักษรบัณฑิต, 2532.

กิตติ วัฒนกุล. เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพฯ :  
บริษัทสารมวลชนจำกัด, 2527.

กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. “องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้า  
คณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

เกล็ดแก้ว ร่วงลือ. “ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน  
จังหวัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2538.

คำรณ แพงไพรี. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

คำนึ่ง นกแก้ว. “ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการ  
ศึกษา 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2524.

ฉัตรชัย อรณนันท. หลักการบริหารโรงเรียน. พิษณุโลก : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524.

ชวน เตียวกุล. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

ชานากานต์ ยืนยง. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ  
ทหารลาดกระบัง, 2535.

ชมพูนุช บัวบังคร. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ใน  
วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข. “ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า :  
การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิต  
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

ณัฐพล ชันธชัย. “การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน.” วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. (ตุลาคม 2517), หน้า 460-461.

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทบพิตรการพิมพ์จำกัด, 2534.

นิพนธ์ จิตรภักดี. “ขวัญปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน.” สารพัฒนาหลักสูตร. อันดับที่ 34 (มกราคม 2538), หน้า 11-13.

นิยม ศรีวิเศษ. “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

ประธาน จันทรเจริญ. “ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

ประมวล เสนาฤทธิ. การวางแผนการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2526.

ประเสริฐ สุขนิวัฒน์. “ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ปราณี อารยะศาสตร์. “ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

พา ไชยเดช. “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์.”  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.

พิศเพลิน สงวนพงษ์. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและ  
อาชีวศึกษาในภาคกลาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2527.

ไพฑูรย์ มหิพันธ์. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

ไพบุลย์ วิสัยจร. “ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,  
2523.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ : กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2531.

ภัทรกานต์ เผ่าบุญเกิด. “ขวัญและกำลังใจเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์การ.”  
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (เอกสารอัดสำเนา).

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2506.

เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2530.

\_\_\_\_\_ . การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,  
2529

\_\_\_\_\_ . การวิจัยด้านการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : สมาคมศิษย์เก่าบัณฑิต  
ศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

รวีวรรณ ชินะตระกูล. วิธีวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์, 2536.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษร  
เจริญทัศน์, 2525.

รุ่ง แก้วแดง. “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน.” วารสารกองทุนสงเคราะห์  
ปีที่ 1 ฉบับที่ 8 (พฤศจิกายน 2531), หน้า 3.

โรงเรียนกุลสตรีเทคโนโลยี. คู่มือครู. กรุงเทพฯ : กุลสตรีเทคโนโลยี, 2535. (อัดสำเนา)

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2536.

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

วัฒนา สุตรสุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร. กรุงเทพฯ : จงเจริญ  
การพิมพ์, 2521.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. การเป็นผู้นำทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บรรยาย  
เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2517.

วิรุฬ รัชตวาสน์. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์ “กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณี ครูโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2519.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2519.

ศลิษา วงศ์วิริยะ. “พัฒนาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.” วารสารกองทุนสงเคราะห์ (ฉบับพิเศษ มิถุนายน-กันยายน 2535), หน้า 9-11.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. ชุดการสอนจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : เกรียงศักดิ์การพิมพ์, 2525.

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. การศึกษาหาประสบการณ์ หน่วยงานต้นสังกัด. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2516.

\_\_\_\_\_. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สมยศ นาวิการ. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2520.

\_\_\_\_\_. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521.

สมศรี มัชฌิมเศรษฐ์. “การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, 2535.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. เอกสารสรุปรายงานผลการประชุมผู้บริหารและครูฝ่ายพัฒนาและปกครองนักเรียน ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537.

..... .พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

..... .ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความประพฤตินักเรียน ตามโครงการส่งเสริมให้โรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศีลธรรม จริยธรรม และพลานามัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.

..... .สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2535. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535.

สุภรณ์ ศรีพหล. “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519.

สุเมธ เตียวอติเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2527.

\_\_\_\_\_. “ขวัญของครู.” วารสารทางวิชาการคณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน (พฤศจิกายน 2523- มีนาคม 2524), หน้า 42.

สุธรรม เดชนครินทร์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531.

สุรงค์ โค้วตระกูล. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2514.

หวน พินธุพันธ์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2528.

อมร รักษาสัตย์ และ ไสรัจ สุจริตกุล. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2505.

อรุณ ศรีวรรณชาติ. “ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา 2529.

อัจฉรา รักเลี้ยง. “ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

อารี เพชรพุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

อุทัย หิรัญโต. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์, 2525.

\_\_\_\_\_ . **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2523.

Anderson Laster W. and Lauren A. Van Dyke. **School Administration.** Boston : Houghton Mifflin Company, 1963.

Beach, Dale S. **The Management of People at Work.** London : The Macmillan Company, 1970.

Brech, E. F. L. **Principle and Practice of Management.** London : Longman, Green and Co., Ltd., 1966.

Calhoun, Richard P. **Managing Personnel.** New York : Harper and Row Publisher, 1963.

Davis, Keith. **Human Relation at Work.** Tokyo : McGraw Hill Kogakusha, 1967.

Flippo, Edwin B. **Principle of Personnel Management.** New York : McGraw-Hill, 1973.

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

Herzberg, Frederick K. Bernard Mausner, และ Barbara B. Synderman. **The Motivation to Work.** New York : John Wiley, 1959.

Jucius, Michael J. **Personnel Management.** Illinoise : Richard D. Irwin, Inc., 1971.

Koura, H. S. "An Experimental Study of Students Achievement in Relation to the Morale of Selected Secondary Teachers." Unpublished Doctoral Dissertation, University of Michigan, 1963.

Jucius, Michael J. **Personnel Management.** Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1971.

Koura, H. S. “An Experimental Study of Students Achievement in Relation to the Morale of Selected Secondary Teachers.” Unpublished Doctoral Dissertation, University of Michigan, 1963.

Lieberman, Ann. “The Power of the Principle : Research Finding.” **The Power to Change.** New York : McGraw-Hill, 1977.

Lippo, Edwin B. **Principles of Personnel Management.** New York : McGraw-Hill, 1971.

Maslow, Abraham H. **Motivation and Personality.** New York : Harper and Brothers, 1954.

Mc Gregor, Douglas. **The Human Side of Enterprise.** New York : McGraw-Hill Book, 1960.

Napier, Thomas Gayle. “Teacher Morale.” **Dissertation Abstracts.** Vol, 27, No.5, (November, 1966), p.1288-A.

Negro, Felix A. **Public Personnel Administration.** New York : Holt Rhine hart & Winston Inc., 1963.

Olmsted, Micael S. **The Small Group.** New York : Random House, 1959.

Redefer. “The Morale of Teacher.” **Research Memo.** National Education Association, 1963.

**ภาคผนวก ก.**

- คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงสร้างวิทยานิพนธ์
- ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
- หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม
- หนังสือขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ 23/2537

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ  
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายจิรจิตรี พึ่งนุสนธิ์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายจิรจิตรี พึ่งนุสนธิ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย  
มีประสิทธิภาพและเหมาะสม จึงยกเลิคำสั่งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ 192/2537 ลงวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2537 และแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อ  
ควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้แทน

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
 

ดร. นพคุณ ศิริวรรณ		ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร. สวัสดิ์ อุดมโกชน		ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ผศ. ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์		ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
 

รศ.ดร. เมธิ ปิลาสนานนท์		ประธานประจำสาขาวิชา
อาจารย์อัจฉรา สิบสินธุ์สกุลไชย		กรรมการ
อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย		กรรมการ
ดร. นพคุณ ศิริวรรณ		กรรมการ
ผศ. ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์		กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2537

(รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์นุตรโรจน์)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2537

1. นายจิรัฐดี พึ่งนุสนธิ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.นพคุณ ศิริวรรณ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์ และ ดร.สวัสดิ์ อุดมโภชน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษา กับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2537

(รศ.ดร.มนัส สัจวารศิลป์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504.7/ว:52

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร.วิรวรรณ ศิริวรรณ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายจิรวิทย์ พึ่งนุสนธิ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.52

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร. จำรัส นองมาก

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายจิรวิรุทธิ์ ฟุ้งนุสนธิ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.52

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.วีระ บำรุงรักษ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายจิรัฐดี พึ่งนุสนธิ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิลินธนานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663.642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.52

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน รศ. นพพงษ์ บุญจิตราดลย์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายจิรวิฑูร์ พึ่งนุสนธิ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.52

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง อ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน รศ.ดร.ประชุม รอดประเสริฐ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายจิรวิทย์ พึ่งนุสนธิ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปลันธนานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.52

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร. วรารรรถ น้อยสุวรรณ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายจิรวิทย์ พึ่งนุสนธิ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปีลันธานานท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.52

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร. สิงห์ทอง สุดมี

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายจิรวิทย์ พึ่งนุสนธิ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธิ ปิรันธนานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/127

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

27 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. รายชื่อสถานศึกษา
3. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วยนายจิรวิรุติ พึ่งนุสนธิ เป็นนักศึกษาลัทธิครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
อาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2537  
จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยใน  
สถานศึกษาของท่านตามที่แนบมานี้  
หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปลื้นธนานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ  
นายจิรวิทย์ พึ่งนุสนธิ์**

1. กองทัพบกอุปถัมภ์ช่างกล ชส.ทบ.
2. พณิชยการสามเสน
3. อาชีวศิลปศึกษา
4. วิมลพณิชยการศรียาน
5. โยนออฟอาร์คพณิชยการ
6. พณิชยการสุโขทัย
7. เทคนิคกรุงเทพพณิชยการ
8. พณิชยการสันติราษฎร์
9. ผดุงศิษย์พิทยารัฐกิจและพณิชยการ
10. พณิชยการบางโพ
11. พนมเทคนิคช่างกลและพณิชยการ
12. เทคโนโลยีบางกะปิ
13. ช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ
14. รัตนพณิชยการ
15. กรุงเทพโพลิเทคนิค
16. เทคโนโลยีไทยสุริยะ
17. ไทยวิจิตรศิลป์อาชีวะ
18. เซนต์จอห์นโพลิเทคนิค
19. เซนต์จอห์นเทคโนโลยี
20. ช่างฝีมือปัญญาวิทยา
21. มหานครพณิชยการ
22. เทคโนโลยีประชาชื่น
23. ไทยโพลิเทคนิค
24. พณิชยการธัชรินทร์
25. พณิชยการรัตนโกสินทร์
26. เทคโนโลยีดุสิต
27. พณิชยการสีลม
28. ปัญญาพณิชยการ
29. กรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย
30. ดอนบอสโก
31. ดุสิตพณิชยการ
32. พณิชยการเจ้าพระยา
33. ศิลปะพระนคร
34. สยามธุรกิจพณิชยการ
35. เทคนิคบูรณพนธ์
36. เกษมโพลิเทคนิค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรรมการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

-2-

37. เทคโนโลยีกรุงเทพ
38. เทคนิคศรีวัฒนา
39. สหพาณิชย์แผนกพาณิชย์การ
40. อรรถวิทย์พาณิชย์การ
41. ตั้งตรงจิตรพาณิชย์การ
42. พระนครพาณิชย์การ
43. พณิชย์การมีนบุรี
44. กนกเทคโนโลยี
45. กิตติพาณิชย์แผนกพาณิชย์การและธุรกิจ
46. สาธุประดิษฐ์พาณิชย์การ
47. อัลสัมชัญพาณิชย์การ
48. พณิชย์การสยาม
49. พณิชย์การจรัสสีทอง
50. อินทราชาศึกษา
51. เทคโนโลยีพระรามหก
52. พณิชย์การบางอ้อ
53. เทคโนโลยีเลิศบุญ
54. ศิลปะ
55. มิตรพลพาณิชย์การ
56. กุลสิริเทคโนโลยี
57. เทคนิคส์จวัฒน์
58. ราชเศรษฐีศิลปกรรม
59. เทคโนโลยีสยาม
60. พณิชย์การราชดำเนิน
61. สายประสิทธิ์พาณิชย์การ
62. วิบูลย์บริหารธุรกิจ
63. พณิชย์การกรุงเทพ
64. กรุงเทพวิจิตรศิลป์และพาณิชย์การ
65. เทคโนโลยีกรุงธน
66. พณิชย์การภาษานุสรณ์บางแค
67. เทคโนโลยีหมู่บ้านครู
68. เทคนิควิทยา
69. ตรุณพิทยาพาณิชย์การ
70. พณิชย์การจ่านงค์
71. อาชีวะเฉลิมสาสน์
72. เทคโนโลยีปิ่นมณฑล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ 73. กรุงเทพมหานครธุรกิจพาณิชย์การเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.97

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีพิณชยการ

ด้วยนายจิรวิรุติ พิงุ่นสนธิ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
อาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2537  
งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการ  
วิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธิ ปิรันธนานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.97

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทคโนโลยีปทุมธานี

ด้วยนายจิรวิฑูร์ พึ่งนุสนธิ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
อาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2537  
งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการ  
วิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.97

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกรุงเทพเทคนิคนนท์

ด้วยนายจิรวิฑูร์ พึ่งนุสนธิ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
อาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2537  
งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการ  
วิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.97

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพงษ์สวัสดิ์บริหารธุรกิจ-เทคโนโลยี

ด้วยนายจิรรัฐดี พึ่งนุสนธิ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
อาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2537  
งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการ  
วิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิลันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.97

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอาชีวศึกษานครชัยศรี

ด้วยนายจิรจิติ พิงนุสนธิ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2537

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.97

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทคโนโลยีนครปฐม

ด้วยนายจิรวิทย์ พึ่งนุสนธิ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
อาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2537  
งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการ  
วิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.97

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทคโนโลยีแหลมทอง

ด้วยนายจิรฉัตร พิงุ่นสนธิ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
อาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2537  
งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการ  
วิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปลื้มธนานันท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.97

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชานีเทคโนโลยี

ด้วยนายจิรจิตต์ พึ่งนุสนธิ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
อาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2537  
งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการ  
วิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปลืมนานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.97

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งบริหารธุรกิจเทคโนโลยี

ด้วยนายจิรวิทย์ พึ่งนุสนธิ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
อาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2537  
งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการ  
วิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิสันธานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/12065

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน  
กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ 10300

26 ตุลาคม 2537


เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ หรือครูใหญ่

ด้วยนายจิริจิติ พึ่งนุสนธิ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์ขอเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูฝ่ายปกครองในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

  
(นางสาวอรรรณ สุนทรชัย)
ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน ปฏิบัติราชการแทน  
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

กองนโยบายและแผน

โทร 02-2828654

โทรสาร 02-2817112

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

9 พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าฝ่ายปกครองและคณะโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

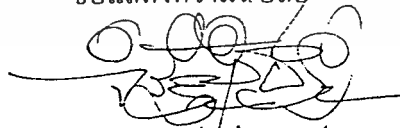
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยกระผม นายจิริฐิต์ พึ่งนุสนธิ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความประสงค์จะทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อต้องการทราบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง เป็นส่วนรวม มิได้มุ่งประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือโรงเรียนหนึ่งโรงเรียนใดโดยเฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะทำให้สำเร็จลงได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากท่านหัวหน้าฝ่ายปกครองและคณะเป็นอย่างยิ่ง กระผมจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้โดยอิสระ โดยจะไม่มีผลกระทบอันก่อให้เกิดความเสียหายต่อครูผู้ตอบแบบสอบถาม หรือต่อโรงเรียนแต่ประการใดทั้งสิ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายจิริฐิต์ พึ่งนุสนธิ์)

โรงเรียนกุลสิริเทคโนโลยี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม  
เรื่อง  
การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร



นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ปีการศึกษา 2537

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง**  
**การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง**  
**โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร**

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

1. แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เป็นส่วนรวมมิได้มุ่งประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือโรงเรียนหนึ่งโรงเรียนใดโดยเฉพาะขอได้โปรดตอบ คำถามทุกข้อ อย่าได้เว้นข้อใดข้อหนึ่ง ขอความกรุณาท่านได้ตอบตามสภาพเป็นจริง ข้อมูลที่ ถูกต้องตามสภาพเป็นจริงเท่านั้นจึงจะช่วยให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง ผลการ วิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่มีผลกระทบต่อตัวครูผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ หรือต่อโรงเรียนแต่ อย่างไม่ใด ข้อมูลนี้ผู้วิจัยจะถือว่าเป็นความลับไม่ได้มีผลเสียใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ทั้งสิ้น

2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเฉพาะครูฝ่ายปกครองผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ไม่รวมผู้บริหาร (ผู้รับใบอนุญาต, ผู้จัดการ, ครูใหญ่)

3. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้สึก เจตคติที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น

(Motivation Factors) และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) รวม 10

องค์ประกอบ อันมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝ่ายปกครองได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
6. นโยบายและการบริหาร
7. การนิเทศงาน

8. รายได้และสวัสดิการ
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
10. สภาพการทำงาน
4. **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ หรือเจตคติของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่**



**แบบสอบถาม**

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย (/) ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

**1. เพศ**

- ชาย  
 หญิง

**2. อายุ**

- 30 ปี ลงมา  
 31-40 ปี  
 41-50 ปี  
 51 ปีขึ้นไป

**3. ระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน**

- 3 ปี ลงมา  
 4-8 ปี  
 9 ปีขึ้นไป

**4. วุฒิทางการศึกษา**

- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี  
 ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

**5. รายได้**

- 5,000 บาท ลงมา  
 5,001 - 8,000 บาท  
 8,001 - 10,000 บาท  
 10,001 บาทขึ้นไป

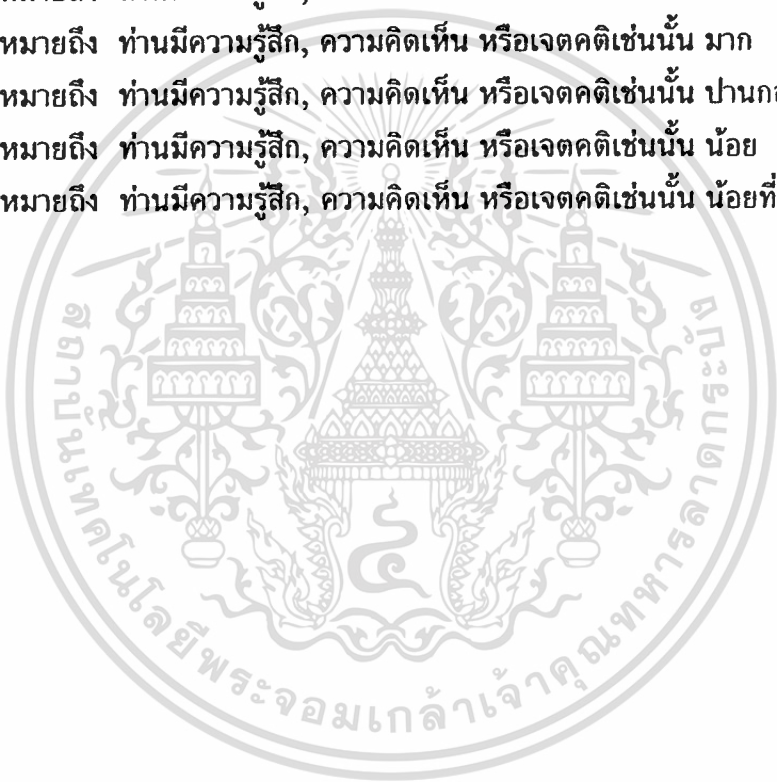
**6. ขนาดของโรงเรียน**

- ขนาดเล็ก มีนักเรียน 500 คน ลงมา  
 ขนาดกลาง มีนักเรียน 501-1500 คน  
 ขนาดใหญ่ มีนักเรียน 1501 คนขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้สึก เจตคติที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัย  
จำเป็นเบื้องต้น รวม 10 องค์ประกอบ อันมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาคำถาม แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องตัวเลือกตัวใด  
ตัวหนึ่ง ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่ หรือที่ท่านรู้สึก โดยที่  
แบบสอบถามแต่ละข้อมีคำตอบให้ท่านเลือก 5 ตัวเลือก คือ 5 4 3 2 และ 1

- 5 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก, ความคิดเห็น หรือเจตคติเช่นนั้น มากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก, ความคิดเห็น หรือเจตคติเช่นนั้น มาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก, ความคิดเห็น หรือเจตคติเช่นนั้น ปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก, ความคิดเห็น หรือเจตคติเช่นนั้น น้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก, ความคิดเห็น หรือเจตคติเช่นนั้น น้อยที่สุด



### 1. ความสำเร็จของงาน

หมายถึง ความสามารถในการทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ

ลำดับ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารงานของท่าน					
2	ในการปฏิบัติงานในฝ่ายปกครองท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
3	งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ผลสำเร็จตามที่ท่านต้องการ					
4	ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					
5	ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบประสบความสำเร็จ					
6	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน					
7	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนั้นตรงกับความสามารถและความพึงพอใจของท่าน					

## 2. การยอมรับนับถือ

หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่น และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่ยอมรับใน  
ความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ

ลำดับ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
		5	4	3	2	1
8	เพื่อนร่วมงานในฝ่ายปกครองของท่านขอคำ ปรึกษาหรือในการทำงานจากท่าน					
9	ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและไว้วางใจในความ สามารถและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำ					
10	ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอก ชนอาชีวศึกษามีเกียรติเป็นที่ยอมรับของ นักเรียนและผู้ปกครอง					
11	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา					
12	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน					
13	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
14	นักเรียนนักศึกษาให้ความเคารพนับถือใน ความรู้ คุณธรรม และความสามารถของท่าน					

### 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับความรู้และ  
 ทักษะความสามารถของตนเองมีความรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น

ลำดับ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
		5	4	3	2	1
15	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานได้					
16	ท่านมีอิสระในการวางแผนจัดระบบและพัฒนา งาน ในฝ่ายปกครองที่ท่านรับผิดชอบ					
17	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านได้มี โอกาสศึกษาค้นคว้า เรียนรู้สิ่งใหม่					
18	งานที่ท่านทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์					
19	งานที่ท่านได้ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะท้าทาย และจูงใจให้ต้องทำงานนั้น					
20	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานใน ฝ่ายปกครองที่ท่านรับผิดชอบ					
21	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีลักษณะ รัดกุมชัดเจนและปริมาณที่เหมาะสม					

#### 4. ความรับผิดชอบ

หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ความสามารถและสำนึกในหน้าที่จนเกิดผลดีแก่งานที่ปฏิบัติ

ลำดับ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
		5	4	3	2	1
22	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วน รับผิดชอบในการทำงาน					
23	โรงเรียนได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานในฝ่ายปกครองของท่านไว้ อย่างชัดเจน					
24	วิธีการมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติของผู้บังคับ บัญชามีความชัดเจน					
25	ท่านกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับ ผิดชอบในการทำงานในโรงเรียน					
26	ท่านพอใจเข้าไปช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ โรงเรียนทันทีที่ท่านมีโอกาส					
27	ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการ ทำงานกิจกรรมกับฝ่ายอื่น					
28	ผู้ร่วมงานในฝ่ายปกครองของท่านมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะดำเนินงานที่รับผิดชอบ ร่วมกันให้สำเร็จได้					

### 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสเลื่อนชั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ศึกษาต่อ อบรม และดูงาน

ลำดับ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
		5	4	3	2	1
29	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น					
30	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมที่จัดขึ้นตามโอกาสอันควร					
31	ท่านพอใจกับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานในฝ่ายปกครองที่ท่านปฏิบัติอยู่					
32	ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ว่ามีความมั่นคง					
33	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกับครูฝ่ายอื่น					
34	งานที่ปฏิบัติช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
35	ผู้บังคับบัญชามีแนวโน้มในการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					

## 6. นโยบายและการบริหาร

หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์กรและนโยบายในการบริหารงานของ  
องค์กร

ลำดับ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
		5	4	3	2	1
36	นโยบายและรูปแบบของการบริหารงานภายในโรงเรียนช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
37	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
38	การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบในฝ่ายปกครองให้แก่ท่านนั้น สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน					
39	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
40	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดได้					
41	ท่านพอใจกับการกระจายปริมาณงานให้กับท่านและบุคลากรอื่น ๆ ร่วมกันรับผิดชอบ					
42	ท่านพอใจในการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ในกรณีมีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้น					

## 7. การนิเทศงาน

หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง  
ขึ้นไป ด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการมี  
ทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

ลำดับ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
		5	4	3	2	1
43	ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาข้อขัด ข้องในการปฏิบัติงาน					
44	ในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจะมีการประชุมชี้ แจงแนวปฏิบัติ					
45	มีการปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงเทคนิคและวิธี การปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับครูฝ่าย ปกครอง					
46	ผู้บังคับบัญชาจะติดตามให้คำแนะนำและช่วย เหลือการปฏิบัติงาน					
47	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในงานที่รับ ผิดชอบ และมีความจริงใจต่อท่าน					
48	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ งาน					
49	ผู้บังคับบัญชามีทักษะและมนุษยสัมพันธ์ในการ ให้คำปรึกษาหารือและให้คำแนะนำ					

## 8. รายได้และสวัสดิการ

หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่น ๆ  
ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ลำดับ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
		5	4	3	2	1
50	ท่านมีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับจากทางโรงเรียน					
51	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
52	เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
53	เงินสวัสดิการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทำให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
54	มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางโรงเรียนจัดให้แก่ท่าน					
55	รายได้ที่ท่านได้รับทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในการวางตัวในสังคมได้					
56	ท่านได้รับความสะดวกจากบริการสวัสดิการของโรงเรียน เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตามสิทธิที่ท่านมี					

### 9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับครูด้วยกัน หรือกับบุคคลอื่นในบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน

ลำดับ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
		5	4	3	2	1
57	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเอื้ออาทรและ สมัคศรमानสามัคคีกัน					
58	ในการทำงานร่วมกัน เมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น ทุกคนในหน่วยงานของท่านร่วมกันรับผิดชอบ					
59	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองและมีความ เอื้ออาทรกับครูทุกคน					
60	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่เป็นธุระให้ความ ช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาเดือดร้อนในเรื่อง ส่วนตัวและหน้าที่การงาน					
61	มีสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับครู ในบรรยากาศที่ เป็นมิตรที่ดีต่อกัน					
62	มีสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู ใน บรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน					
63	ท่านมีโอกาสที่ได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					

## 10. สภาพการทำงาน

หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม และสะดวกสบาย  
ในการปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
		5	4	3	2	1
64	โรงเรียนของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน					
65	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ					
66	ท่านมีความสะดวกและคล่องตัวในการเดินทางไปทำงานที่โรงเรียน					
67	สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานในฝ่ายปกครองของท่านมีความเหมาะสม					
68	เครื่องสื่อสารภายในโรงเรียนมีมากพอที่จะสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้					
69	โรงเรียนของท่านมีระบบป้องกันความปลอดภัยซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจได้					
70	ท่านมั่นใจในการป้องกันภัยของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ต่ออิทธิพลภายนอกที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน					

ขอขอบพระคุณ

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายจิรรัฐดี ฟิ่งนุสนธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	14 สิงหาคม 2480
สถานที่เกิด	จังหวัดนครปฐม
บิดา	นายสงวน ฟิ่งนุสนธิ์ อาชีพค้าขาย
มารดา	นางคัม ฟิ่งนุสนธิ์ อาชีพค้าขาย
คู่สมรส	นางเพ็ญศรี ฟิ่งนุสนธิ์ สกุลเดิม มาตั้งคสมบัตติ อาชีพครู
การศึกษา	
2500	ปธ. 5., ประโยคเตรียมอุดมศึกษา (ม.8)
2503	พ.ป.
2508	พ.ม.
2513	กศ.บ. วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน ชลบุรี
2526	ศษ.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
หน้าที่การงาน	
2502	ครูโรงเรียนศิริศึกษารังสิต ปทุมธานี
2503	ครูโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
2513	ครูโรงเรียนช่างกลสยาม กรุงเทพมหานคร
2517	อาจารย์วิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ หนองแขม กรุงเทพมหานคร
2519	ครูใหญ่โรงเรียนช่างกลพระรามหก กรุงเทพมหานคร
2522	รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งพณิชยการ-ช่างกล ราชบุรี
2527	ครูใหญ่โรงเรียน พระรามหกเทคโนโลยี กรุงเทพมหานคร
2529	ผู้ช่วยผู้จัดการโรงเรียนเทคโนโลยีบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2532	ครูใหญ่โรงเรียนกุลสิริเทคโนโลยี คลองสาน กรุงเทพมหานคร
2535	ครูโรงเรียนกุลสิริเทคโนโลยี คลองสาน กรุงเทพมหานคร
	ตำแหน่งหัวหน้าแผนกนิเทศการศึกษา และที่ปรึกษาแผนกปกครอง