ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

MORALE OF VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGES' TEACHERS IN BANGKOK THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

สมนึก กิจวรรณ

SOMNUKE KIJAWAN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2542

ISBN 974-622-375-5

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

MORALE OF VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGES' TEACHERS IN BANGKOK THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

T032903

สมนึก กิจวรรณ

SOMNUKE KIJAWAN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2542

ISBN 974-622-375-5

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....32903
วัน, เดือน, ปี 14 มิ.ย. 2542

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

MORALE OF VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGES' TEACHERS IN BANGKOK THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

SOMNUKE KIJAWAN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF

MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1999

ISBN 974-622-375-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 1999

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
MORALE OF VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGES' TEACHERS IN BANGKOK THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

ชื่อนักศึกษา นายสมนึก กิจวรรณ

รหัสประจำตัว 38063118

ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.ศาณี สุวรรณพัฒน์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
อาจารย์อัจฉรา	สืบสินธุ์สกุลไชย	
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	
ดร.มาลัย	จีรวัฒนเกษตร์	
ผศ.ดร.สมพร	ไชยะ	
ดร.ศาณี	สุวรรณพัฒน์	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 15 มกราคม 2542 เวลา 9.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 20 **เดือน** มกราคม **พ.ศ.** 2542

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
นักศึกษา	นายสมนึก กิจวรรณ
รหัสประจำตัว	38063118
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2542
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ศาณี สุวรรณพัฒน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชาและประเภทวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร 14 แห่ง จำนวน 580 คน โดยจำแนกเป็นครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 8 แห่ง จำนวน 327 คน และวิทยาลัยเทคนิค 6 แห่ง จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นเอง แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 4 ระดับ วัดขวัญของครูอาจารย์จากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 12 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC^{+} โดยแสดงค่าสถิติ ร้อยละ เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐานด้วย t-Test, F-Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ ตรวจสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's test

ผลการศึกษา และเปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับน้อย 7 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ นโยบายการบริหารของหน่วยงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัย การสื่อสาร การนิเทศงาน และรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

2. ผลการเปรียบเทียบ ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา และประเภทวิชาชีพ ในภาพรวมมีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความสำเร็จในการทำงาน และขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความสำเร็จในการทำงาน รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน และความปลอดภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Morale of Vocational and Technical Colleges' Teachers in Bangkok the Department of Vocational Education
Student	Mr. Somnuke Kijawan
Student ID.	38063118
Degree	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Programme	Vocational Administration
Year	1999
Thesis Advisor	Mrs. Ashara Suebsinskulchai
Thesis Co-advisor	Dr. Sanee Suvanabhadhana

ABSTRACT

The study was aimed to find out teachers' morale in Vocational and Technical Colleges under the Department of Vocational Education in Bangkok and make comparision of thier morale among these variables : type of school ; type of department and field of study.

The specific questionnaire, the research instrument, was constructed and distributed to 580 teachers who were drawn as samples of the study, 327 from 8 Vocational Colleges and 253 from 6 Technical Colleges. The respondents were required to answer the items dealed with check list of personal data in the first part and rate thier satisfaction on items 12 aspects of teachers' morale.

The SPSS/PC+ program were employed for data analysis, percentage, mean and standard deviation used to describe characteristics and t-Test, F-Test used for the comparision of thier morale.

The majors finding of the study are as follows:

1. In general, it was found that morale of teachers in both Vocational and Technical Colleges are not considerable, shown by low mean value of 2.32 to 2.03, Company Policy and Administration, Advancement, Working Condition, Security, Communication, Supervision, Salary and Compensation. However teachers are satisfied,

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

with high value of indicated mean of 2.83 to 2.54, in these practices: Work itself, Responsibility, Achievement, Rocognition, and Interpersonals relation.

2. For the comparision of teachers' morale among those determined variables, it was emerged out, that there are insignificant differences amongs them in over all but in detail it was found that teachers in Basic Education Department significantly perceived higher morale than teacher's in vocational areas while vocational teachers who posses different diseiplives percieved significant differences achievement, salary and compensation, working condition and security.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์และให้คำปรึกษาแนะนำเป็นอย่างดียิ่งจาก ท่านอาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย ประธานสาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศาณี สุวรรณพัฒน์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่าน ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ. ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ผศ. ดร.สมพร ไชยะ ดร.มาลัย จีรวัฒนเกษตร์ คณาจารย์สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา และคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ช่วยเหลือแก้ไข เสนอแนะนำแนวทางในการวิจัย และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยอย่างสม่ำเสมอ

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่ได้ช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงและให้คำแนะนำแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

ขอขอบพระคุณกรมอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้อย่างดี และขอขอบพระคุณคณาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาที่ช่วยเหลือให้คำแนะนำต่าง ๆ พร้อมทั้งช่วยตรวจและแก้ไขที่ผิดพลาด ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและให้กำลังใจต่อผู้วิจัยอย่างใกล้ชิดตลอดมา

ท้ายนี้ขอขอบคุณ บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้มอบทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบ เพื่อเป็นความกตัญญูให้กับพระคุณบิดามารดาและบูรพาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สมนึก กิจวรรณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....III

กิตติกรรมประกาศ.....V

สารบัญ.....VI

สารบัญตาราง.....IX

สารบัญรูป.....XX

บทที่ 1 บทนำ.....1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....9

1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....9

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....9

1.5 ขอบเขตการวิจัย.....13

1.6 ขั้นตอนของการวิจัย.....14

1.6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....14

1.6.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....14

1.6.3 ขอบเขตพื้นที่.....15

1.6.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....16

บทที่ 2 วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....19

2.1 ระบบการบริหารของกรมอาชีวศึกษา.....19

2.2 ความหมายและความสำคัญของขวัญการปฏิบัติงาน.....32

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน.....36

2.3.1 ทฤษฎี X, ทฤษฎี Y และทฤษฎี Z.....36

2.3.2 ทฤษฎีการจูงใจ.....38

2.3.3 ทฤษฎีความพึงพอใจ.....50

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติ.....58

2.5 องค์ประกอบขวัญที่ใช้ในการวิจัย.....68

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 81

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....81

3.2 ครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....85

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....88

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....89

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....90

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 91

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....92

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรม อาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร 94

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญ ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา และประเภทวิชาชีพ.....108

ตอนที่ 3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญ ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพ มหานคร จำแนกตามวิทยาลัยที่สังกัด.....108

ตอนที่ 3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญ ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม หมวดวิชาพื้นฐาน กับหมวดวิชาชีพ.....127

ตอนที่ 3.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญ ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตาม หมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ.....148

ตอนที่ 3.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญ ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัย วิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทวิชาชีพ.....169

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ....212
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย....212
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย....212
5.3 สรุปผลการวิจัย....213
5.4 อภิปรายผลการวิจัย....230
5.5 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยใช้ประโยชน์....290

บรรณานุกรม....295

ภาคผนวก....303

ประวัติผู้เขียน....333

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1.1 แสดงจำนวนการลาป่วย ลากิจและการมาปฏิบัติงานสายของครูอาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.....5

1.2 แสดงจำนวนการลาป่วย ลากิจและการมาปฏิบัติงานสาย ของครูอาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.....5

3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา ประเภทวิชาชีพ 83

3.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา ประเภทวิชาชีพ 84

4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพโดยทั่วไปของครูอาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.....93

4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัย อาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน.....95

4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัย อาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....96

4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัย อาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ.....97

4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัย อาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....98

4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัย อาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ 99

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน....100

4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน....101

4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน....102

4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน....103

4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน....104

4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร....105

4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงาน....106

4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย....107

4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน....108

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....109

4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ.....111

4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....112

4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ 114

4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....115

4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน.....117

4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน..... 119

4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน 120

4.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน.....122

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร.....123

4.26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงาน.....125

4.27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย.....126

4.28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน.....128

4.29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....129

4.30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ.....130

4.31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....132

4.32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ 134

4.33 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....135

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.34 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน 137

4.35 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน.....138

4.36 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน 140

4.37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน.....142

4.38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านการสื่อสาร.....143

4.39 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงาน.....145

4.40 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย.....146

4.41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน.....148

4.42 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....149

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.43 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ.....151

4.44 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....152

4.45 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ 154

4.46 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....156

4.47 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน.....157

4.48 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน.....159

4.49 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน.....161

4.50 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน.....163

4.51 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร.....164

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.52 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงาน....166

4.53 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย....167

4.54 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน....169

4.54.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน....171

4.54.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน....172

4.54.3 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน....173

4.54.4 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย....174

4.55 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน....175

4.55.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน....176

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.55.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....177
4.56 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ.....178
4.57 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....179
4.57.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....181
4.57.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....282
4.58 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ.....183
4.59 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....184
4.59.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....186
4.59.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.187

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.60 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน.....188

4.60.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน.....190

4.61 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน.....191

4.61. แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน.....192

4.61.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน.....193

4.62 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน.....194

4.62.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน.....196

4.62.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน.....197

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.62.3 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน....198

4.62.4 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน....199

4.62.5 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน....200

4.63 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน....201

4.64 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร....202

4.65 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงาน....203

4.66 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย....205

4.66.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย....206

4.66.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย....207

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.66.3 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย.....208

4.66.4 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย.....209

4.66.5 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย.....210

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญรูป

รูปที่ หน้า

1.1 แสดงปัจจัยความพึงพอใจของ Herzberg และคณะและ Carvell, F. J. ที่ทำให้เกิดขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร....12

1.2 แสดงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดขวัญ....13

2.1 แสดงแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา....21

2.2 แสดงแผนภูมิการบริหารงานและการแบ่งงานของกองวิทยาลัยเทคนิค....25

2.3 แสดงแผนภูมิการบริหารงานและการแบ่งงานของกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา....27

2.4 แสดงแผนภูมิการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ....31

2.5 แสดงกระบวนการจูงใจ....40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาคือมุ่งเน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านการกระจายรายได้ ปัญหาความเสื่อมโทรมของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาด้านความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน ดังนั้นการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 มีการปรับเปลี่ยนเปลี่ยนจุดมุ่งหมายพัฒนาประเทศใหม่ โดยเป้าหมายหลักการพัฒนา คือ การมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตของคนไทยอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เพื่อให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ความจำเป็นต้องพัฒนา "คน" และคุณภาพของคนโดยเห็นว่าคนเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ คนเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดของสังคม การพัฒนาคนอย่างเต็มศักยภาพทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกายและจิตใจ จะเป็นพื้นฐานสร้างพลังครอบครัว ชุมชนและสังคม ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมอย่างมีสันติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 1-2)

การศึกษานับเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาบุคคล สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม การศึกษาเป็นกระบวนการมุ่งช่วยให้คนได้พัฒนาตนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุลย์ทั้งปัญญา จิตใจร่างกายและสังคม การศึกษายังวางรากฐานการพัฒนาชีวิตตั้งแต่แรกเกิด พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคคลที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศที่มุ่งก้าวมั่นรู้ทันโลก คนมีความสุข ครอบครัวและชุมชนมีสันติสุข โดยเฉพาะในระบบการศึกษาสมัยใหม่มีจุดประสงค์ที่จะใช้ความพยายามสูงสุดที่จะทำให้เป้าหมายของระบบการศึกษา บรรลุผล เมธี ปิลันธนานนท์ (2529 : 1) กล่าวว่า "การปฏิบัติงานในระบบการศึกษา... บุคลากรจะเป็นเครื่องชี้ว่าจุดมุ่งหมายของระบบการศึกษาจะสัมฤทธิผลหรือไม่เพียงใด"

บุคลากรในสถานศึกษาที่สำคัญคือ ครูอาจารย์ นั้นมิใช่จำกัดอยู่เพียงการสอนหนังสือและการสอบไล่ เพื่อส่งเด็กขึ้นชั้นเรียนสูงขึ้นไปจนกว่าจะจบการศึกษา เหมือนคำเปรียบเทียบว่า ครูเหมือนเรือจ้างที่คอยรับส่งเด็กข้ามฝั่งน้ำคนแล้วคนเล่า ครูอาจารย์เป็นบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนการสอน ทั้งยังมีอิทธิพลต่อผู้เรียนสูงมากในส่วนที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ ทักษะวิชา ทัศนคติ ครูอาจารย์ต้องมีหน้าที่ดำเนินการอบรม สั่งสอน พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพมีวินัยในตนเอง รู้จักเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ตามแนวศาสนาที่แต่ละคนนับถือ เอกลักษณ์ความเป็นคนไทย ควบคู่กับการเปิดและเลือกรับวัฒนธรรมต่างประเทศ มนุษยสัมพันธ์ ความอดทน และความคิดริเริ่มสร้างสรร ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี รวมถึงสภาพร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพต่อสังคม ครูอาจารย์ยังมีภาระกิจเสริมสร้างวิสัยทัศน์พัฒนาคนไทยและสังคมไทยควบคู่ไปกับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคขัดข้องต่าง ๆ พัฒนาคนไทยในอนาคตให้มีคุณลักษณะ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี และ มุ่งก้าวมั่น รู้ทันโลก ทั้งยังทำหน้าที่เผชิญกับสภาพการณ์ทั้งหลายทั้งปวงในสังคมที่ดำรงอยู่และที่จะเกิดตามมาในอนาคต พร้อมพิทักษ์รักษาปกป้องสิ่งดีงามและกีดขวางสิ่งไม่ดีงามต่าง ๆ ในห้องเรียน ในสถานศึกษา ชุมชนและสังคมไทย นอกจากครูอาจารย์ทำหน้าที่ อบรม สั่งสอน สนับสนุน ส่งเสริม ชี้แนะแนวทางที่ดีให้ศิษย์แล้ว ครูอาจารย์จะต้องเสียสละความสุขส่วนตัวประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์และสังคมทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ครูอาจารย์จึงได้รับยกย่องจากสังคมว่าเป็น “ปูชนียบุคคล” คือความคาดหวังที่สังคมมีต่อครูอาจารย์ ส่วนตัวครูอาจารย์คงจะปฏิเสธความคาดหวังนี้ไม่ได้ จึงเป็นภาระหน้าที่ของครูอาจารย์ งานของครูอาจารย์มีพื้นฐานหยั่งลึกลงสู่ความรัก ความเมตตา ความตั้งใจจริง ครูอาจารย์กับศิษย์มีความผูกพันกันทางจิตใจ ด้วยความเข้าใจกันและกัน รวมไปถึงความสมบูรณ์ทางจิตใจของเยาวชน อันจะทำให้เขาเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อสังคม รางวัลที่ครูอาจารย์ได้รับมากกว่าผลตอบแทนทางวัตถุ ครูอาจารย์จึงได้รับยกย่องเปรียบว่า “ครูอาจารย์เป็นเหมือนบิดา มารดาคนที่ 2” ขณะที่ กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 150-151) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอาจารย์ ไว้ดังนี้

1. ทำแผนการสอนหรือโครงการสอนและบันทึกการสอน

2. ทำการสอนและอบรมความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงาน

3. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้สนองนโยบายอาชีวศึกษาครบวงจร ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา

4. รับผิดชอบ ปกครอง ดูแลความประพฤติ การรักษาวินัย สุขภาพและดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนนักศึกษา

5. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาเพื่อการเรียนการสอนและเครื่องอุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง

7. รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน นักศึกษา

8. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มสถานศึกษา

9. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ปกครอง

10. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชน ในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ

11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เน้นการประกอบอาชีพอิสระ เชิงธุรกิจและอุตสาหกรรม

12. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

13. รายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

การที่ครูอาจารย์สามารถปฏิบัติภาระกิจบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี ย่อมขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยหนึ่งที่ยอมรับกันว่าสำคัญยิ่งและมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาจารย์คือ ขวัญ การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ครูอาจารย์ในสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีขวัญดี

การจัดอาชีวศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนากำลังคน เน้นให้คนมีงานทำและทำงานได้ รวมทั้งสามารถอยู่ในโลกอาชีพอย่างมีความสุข เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม วิรัช กมุทมาศ (2528 : 49) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการอาชีวศึกษาว่า “เป็นการเตรียมบุคคลให้มีอาชีพเป็นหลักฐานในอนาคต ตามความถนัด ความสนใจ และ ความต้องการของบุคคลและตลาดแรงงาน อีกทั้งยังช่วยผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิมอีกด้วย” ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจะต้องทำงานร่วมกับครูอาจารย์จำนวนมาก เพื่อการดำเนินงานทางด้านการศึกษาอาชีวศึกษา ให้เจริญก้าวหน้า คุณภาพของการจัดอาชีวศึกษาจะสูงหรือต่ำย่อมขึ้นกับ คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังที่บรรจง ชูสกุลชาติ ได้กล่าวว่า

> ประสิทธิภาพของระบบอาชีวศึกษา นั้นอยู่ที่บุคลากรของกรมอาชีวศึกษา บุคลากรกรมอาชีวศึกษาจะมีคุณภาพได้มิใช่อยู่ที่เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมบูรณ์เพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่บุคลากรเหล่านั้นต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมด้วย (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2529 : 27)

กรมอาชีวศึกษามีนโยบาย เร่งรัดพัฒนาแรงงานอาชีพให้สอดคล้องเพียงพอต่อความต้องการ ทั้งปริมาณ คุณภาพและคุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพ ดังนั้นบุคลากรในสถานศึกษาจึงต้องทุ่มเททั้งกำลังกาย สติปัญญาและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อสนองนโยบาย แต่จากการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 14 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยอาชีวศึกษา 8 แห่ง คือ วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน วิทยาลัยพณิชยการบางนา วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ และวิทยาลัยเทคนิค 6 แห่ง คือ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน วิทยาลัยเทคนิคคุสิต วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคราชสิทธาราม และวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร จากการสังเกต พบว่า ครูอาจารย์ของวิทยาลัย ทั้ง14 แห่ง มีสภาพบางประการชี้ให้เห็นถึงขวัญมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้คือ

1. วิทยาลัยทั้ง 14 แห่ง ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพถึงเกณฑ์ได้รับคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาดีเด่นของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2535 : 8) ยกเว้นวิทยาลัยพณิชยการบางนา เคยได้รับคัดเลือกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นไม่ได้รับคัดเลือกอีก และเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2541 กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ แจ้งตามหนังสือที่ ศธ 0608/7551 ว่า สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เข้ารับการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์รับรางวัลพระราชทานสถานศึกษาดีเด่น (กรมวิชาการ. 2541 : 13) ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 243) ได้กล่าวว่า “ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ถ้าผลงานในหน่วยเพิ่มขึ้นหรือลดลงย่อมชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญสูงหรือต่ำ” การที่วิทยาลัยทั้ง 14 แห่ง ไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นสถานศึกษาดีเด่นและรางวัลพระราชทานสถานศึกษาดีเด่น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของวิทยาลัยทั้ง 14 แห่ง น่าจะมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

2. จากการสำรวจ การลาป่วย ลากิจ การมาปฏิบัติงานสาย ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีการลาป่วย ลากิจ มาปฏิบัติงานสายจำนวนมาก ดังตารางที่ 1.1 และ 1.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนการลาป่วย ลากิจและการมาปฏิบัติงานสาย ของครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิทยาลัยอาชีวศึกษา	จำนวนครูอาจารย์	ลาป่วย (วัน)	ลากิจ (วัน)	มาปฏิบัติงานสาย (ครั้ง)
1. วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี	134	615	150	142
2. วิทยาลัยพณิชยการเซตุพน	114	476	171	49
3. วิทยาลัยพณิชยการบางนา	105	485	87	195
4. วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย	52	400	31	93
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	73	542	100	-
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ	61	524	193	56
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	84	564	108	11
8. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ	52	475	28	14

ตารางที่ 1.2 แสดงจำนวนการลาป่วย ลากิจและการมาปฏิบัติงานสาย ของครูอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิทยาลัยเทคนิค	จำนวนครูอาจารย์	ลาป่วย (วัน)	ลากิจ (วัน)	มาปฏิบัติงานสาย ครั้ง
1. วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	100	401	52	15
2. วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	75	785	250	54
3. วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	104	666	89	6
4. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	68	288	30	24
5. วิทยาลัยเทคนิคราชสิทธาราม	83	450	88	-
6. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก มหานคร	59	231	63	13

ที่มาของข้อมูล จากเอกสารกองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา ประจำปีการศึกษา 2539 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2538 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2539

พฤติกรรมในการลาป่วย ลากิจ การมาปฏิบัติงานสายของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและเป็นตัวชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงถึงขวัญของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน ดังที่ อุทัย หิรัญโต (2531 : 164) กล่าวว่า "ปกติผู้ที่มีขวัญดีจะมีความกระตือรือร้นในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานและตั้งใจทำงาน การขาดงานจะมีน้อยมากในหมู่คนที่มีขวัญสูง แต่ถ้าปรากฏว่า ในหน่วยงานมีคนงานขาดงานบ่อย ๆ และมีจำนวนเพิ่มขึ้น ลักษณะดังกล่าวเพียงพอที่จะชี้ให้เห็นว่า ขวัญของคนงานเสื่อม" ครูอาจารย์มีขวัญตกต่ำลง การขาดงานและการมาสายจะมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น นอกจากนี้กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 27) แจ้งว่ามี ครูอาจารย์ขอลาออก โอนย้าย เฉลี่ยเดือนละ 20 คน โดยเฉพาะในสาขาที่ขาดแคลนในช่างอุตสาหกรรม และมีอัตราว่างจำนวน 496 อัตรา ย่อมเน้นถึงสภาพขวัญที่ไม่ดีของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

3. กระทรวงศึกษาธิการ มีหนังสือด่วนมาก ที่ ศธ 0907 / 3259 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2540 มีนโยบายให้สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษารับ ผู้ประสงค์เข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช) โดยจัดให้มีที่เรียนทุกคน วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาทุกแห่ง ต้องรับนักเรียนเพิ่มขึ้นเกินแผนที่วิทยาลัยวางไว้ โดยเพิ่มจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนและเพิ่มห้องเรียนมากขึ้น ผลทำให้ภาระการสอนของครูอาจารย์เพิ่มมากขึ้น ในสภาพปกติ ครูอาจารย์จะสอนสัปดาห์ละ 15 คาบ แต่สภาพความเป็นจริง ครูอาจารย์ต้องรับภาระสอนสัปดาห์ละ 24 คาบ และต้องปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ ที่วิทยาลัยหรือกรมอาชีวศึกษาสั่งการ ครูอาจารย์มีภาระงานมากขึ้น ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้าหาความรู้ นำความรู้ตลอดจนนวตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษามาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันกับความก้าวหน้าในปัจจุบัน แต่ในด้านค่าตอบแทนการสอนภาคนอกเวลา ระดับ ปวช. คาบละ 120 บาท ระดับ ปวส. คาบละ 150 และ ปทส. คาบละ 230 บาท และตามหนังสือที่ ศธ 0965/10850 ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2538 แจ้งว่าจะเพิ่มค่าตอบแทนการสอนภาคนอกเวลาในปีการศึกษา 2539 โดย ระดับ ปวช. ให้ได้รับคาบละ 150 บาท ระดับ ปวส. คาบละ 200 และ ปทส. คาบละ 300 บาท ครูอาจารย์ยังไม่ได้รับค่าตอบแทนอัตราดังกล่าว ต่อมาตามหนังสือที่ ศธ 0901/6006 ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2540 อนุญาตให้สถานศึกษาจ่ายค่าสอนพิเศษภาคนอกเวลาได้ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2540 ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงมาตรการประหยัด พร้อมทั้งปรับแผนการจ่ายเงินให้สอดคล้องกับวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและเงินบำรุงการศึกษาที่มีอยู่ ปัจจุบันมีหนังสือที่ ศธ 0901/9061 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2540 โดยค่าตอบแทนอัตราเดิม คือ 120 บาท 150 บาท และ 230 บาท โดยต้องมีคาบสอนในเวลาไม่น้อยกว่า 20 คาบ และเบิกค่าตอบแทนนอกเวลาได้ไม่เกิน 5 คาบ นอกจากนี้ การที่อัตราค่าสอนภาคนอกเวลาระดับ ปวช. ปวส.และปทส. มีความแตกต่างกัน ครูอาจารย์มีความต้องการสอนในระดับที่สูงกว่า ปวช. เพราะได้รับเกียรติความเชื่อถือและค่าตอบแทนสูงกว่า โดยเฉพาะปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ"**ค่าเงินบาทลอยตัว**" จะมีผลต่อภาวะการครองชีพของครูอาจารย์ เมื่อรายได้ของครูอาจารย์ต่ำแต่ภาระงานมีมาก ทำให้ครูอาจารย์ขาดขวัญกำลังใจ ครูอาจารย์บางส่วนใช้เวลาไปประกอบอาชีพอื่นเสริม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อให้มีรายได้พอกับรายจ่าย จิตวิญญาณของความเป็นครูอาจารย์เหลือน้อยลงทุกที สังคมให้ความเคารพนับถือครูอาจารย์น้อยลง เนื่องจากมีครูอาจารย์บางส่วนประพฤติตนไม่เหมาะสมกับความเป็นครูอาจารย์ ส่งผลให้ภาพพจน์ของครูอาจารย์ที่สังคมเคยยกย่องในอดีตลดต่ำลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 43) รัฐบาลต้องปรับปรุงระบบสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และความภาคภูมิใจในอาชีพ

4. การจัดการศึกษาประเภทวิชาชีพ พาณิชยกรรม คหกรรมและศิลปหัตถกรรม ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนประเภทวิชาชีพอย่างเดียว 5 แห่ง คือวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน วิทยาลัยพณิชยการบางนา และวิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย สอนวิชาชีพพาณิชยกรรมอย่างเดียว วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพสอนประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา จัดการเรียนการสอน 2 ประเภทวิชาชีพ คือคหกรรม และศิลปหัตถกรรม ส่วนวิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ จัดการเรียนการสอน 3 ประเภทวิชาชีพ คือ พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม คหกรรม การที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาจัดการเรียนการสอนซ้ำซ้อนกัน ซึ่งมักจะขาดความคิดร่วมมือที่จะประสานงานกัน ในแง่ของการสร้างมาตรฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ ทำให้คุณภาพและคุณลักษณะของนักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาแตกต่างกัน นอกจากนี้ ผู้เข้าศึกษาต่อนิยมเลือกเรียนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรมมาก ส่วนวิชาชีพคหกรรมมีผู้สนใจสมัครเข้าเรียนน้อยกว่าจำนวนที่สถานศึกษาประกาศรับ กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 26) ได้รับผู้สมัครเรียนพาณิชยกรรมบางส่วนเข้าศึกษาต่อประเภทวิชาชีพคหกรรม จำนวนนักเรียนแต่ละประเภทวิชาชีพมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนในเวลาปกติและการสอนนอกเวลา เกิดการเปรียบเทียบระหว่างครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพที่ต่างกัน รวมถึงการบริหารงานอาจมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพราะบุคลากรของแต่ละแห่งจะมีการดำเนินงาน สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานแตกต่างกันและเหลื่อมล้ำกัน ย่อมจะมีผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและต่อขวัญของบุคลากรด้วย

5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิคต่างจัดการเรียนการสอนในด้านอาชีพเป็นที่นิยมของสังคมและความต้องการของตลาดแรงงาน อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเหมือนกัน อยู่ในกรมอาชีวศึกษาและมีนโยบายเดียวกัน แต่มีสภาพการปฏิบัติงานก่อให้เกิดขวัญมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน จากการเพิ่มจำนวนวิทยาลัยในปีการศึกษา 2540 วิทยาลัยเทคนิค เพิ่ม 7 แห่ง รวม 116 แห่ง ในขณะที่วิทยาลัยอาชีวศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นเพียง 1 แห่ง รวม 46 แห่ง (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 12) ขณะที่จำนวนผู้มีความประสงค์จะเข้าศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมมีจำนวนมาก วิทยาลัยไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถรับได้ทั้งหมด การเร่งรัดขยายการรับนักศึกษาเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนทางสาขาช่างอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดผลลบทางด้านคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่ไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษาที่เพิ่มขึ้น มีสภาวะสมองไหลไปสู่ภาคเอกชน และคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถไม่ประสงค์จะเข้ามาเป็นครูอาจารย์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 36) ปัจจุบันครูอาจารย์อาชีวศึกษาต้องเผชิญกับความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและนวตกรรม ทำให้ครูอาจารย์ที่เคยปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถและความเหมาะสมอยู่แล้วกลับเป็นคนล้าสมัย หรือหย่อนสมรรถภาพ มีผลต่อการปฏิบัติงานกระทบกระเทือนภาวะทางจิตใจ ปีงบประมาณ 2538 และปีงบประมาณ 2539 กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 44) ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม 71 โครงการ จำนวน 1,997 คน คหกรรม 15 โครงการ จำนวน 170 คน ศิลปหัตถกรรม 2 โครงการ จำนวน 62 คน หมวดวิชาภาษาต่างประเทศ 3 โครงการ จำนวน 101 คน ส่วน พาณิชยกรรม 3 โครงการ จำนวน 120 คน การที่ครูอาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาชีพได้รับการฝึกอบรมพัฒนาให้เป็นผู้ที่มี ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน ไม่เท่าเทียมกัน ย่อมจะเกิดการเปรียบเทียบว่าไม่ได้รับการพัฒนาที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค 6 แห่ง เป็นผู้บริหารผู้ชายทั้ง 6 คน ส่วนผู้บริหารวิทยาลัย อาชีวศึกษา 8 แห่ง เป็นผู้บริหารผู้ชาย 2 คน ผู้บริหารผู้หญิง 6 คน (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 1-3, 44-48) ผู้บริหารหญิงมักจะเป็นผู้ที่เจ้าระเบียบ นำเรื่องเล็ก ๆ มาเป็นปัญหา ปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญอีกด้วย ถ้าวิทยาลัยใดมีผู้บริหารสถานศึกษาดี มีความรู้ความคิดกว้างไกล มีภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าทำและกล้าตัดสินใจบนรากฐานแห่งคุณธรรม ขวัญของครูอาจารย์ย่อมดีด้วย

เมื่อพิจารณาจากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ เห็นว่า น่าจะเป็นปัญหาบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค แต่ยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิคจะมีปัญหาดังที่ได้กล่าวมาจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากมีปัญหาจริง ไม่รีบดำเนินการตรวจสอบแก้ไขก็ยิ่งทำให้ปัญหา การศึกษาถูกสะสมเพิ่มขึ้น ทำให้กระบวนการศึกษาไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน อันเป็นจุดเน้นสำคัญของการพัฒนาประเทศ แม้ว่ามีผู้ศึกษาเรื่องขวัญของครูอาจารย์ไว้มาก แต่เป็นการศึกษาเฉพาะวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา หรือ เฉพาะวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ในเขตภูมิภาค ยังไม่มีผู้ใดได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงเป็นเหตุบันดาลให้ผู้วิจัยเกิดแรงจูงใจที่ศึกษาเรื่อง **"ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขต**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรุงเทพมหานคร" เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร เสริมสร้างขวัญของครูอาจารย์ในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา และประเภทวิชาชีพ

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

ในการศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานดังนี้

1. ครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค มีขวัญแตกต่างกัน

2. ครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่สอน หมวดวิชาพื้นฐานและหมวดวิชาชีพ มีขวัญแตกต่างกัน

3. ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ที่สอน หมวดวิชาพื้นฐานและหมวดวิชาชีพ มีขวัญแตกต่างกัน

4. ครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค ที่สอน ประเภทวิชาชีพต่างกัน มีขวัญแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory) และทฤษฎีปัจจัยความพึงพอใจของ Carvell, F. J. ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และคณะ (1959 : 60-63) มีปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจ 2 อย่าง คือ

1.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ มี 5 องค์ประกอบ คือ

1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

1.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)

1.2 ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นในการทำงานที่มนุษย์พึงมี จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลซึ่งมีอยู่ตลอดเวลา มี 11 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

1.2.1 นโยบายการบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration)

1.2.2 รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and Compensation)

1.2.3 สภาพการทำงาน (Working Condition)

1.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation Conditions)

1.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation)

1.2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

1.2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation)

1.2.8 ฐานะอาชีพ (Status)

1.2.9 การนิเทศงาน (Technical Supervision)

1.2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

1.2.11 ความมั่นคงในงาน (Security)

2. ทฤษฎีปัจจัยความพึงพอใจของ Carvell

Carvell, F. J. (อ้างในอารี เพชรผุด. 2530 : 41-43) ได้กล่าวถึงปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน 10 ประการ ดังนี้

2.1 คุณค่าของงาน (Intrinsic Value of Job)

2.2 การนิเทศงาน (Supervision)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 สภาพการทำงาน (Working Condition)

2.4 ค่าจ้างหรือค่าแรง (Wage)

2.5 โอกาสที่จะก้าวหน้า (Opportunity for Advancement)

2.6 ความปลอดภัย (Security)

2.7 องค์การและการจัดการ (Company and Management)

2.8 สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment of Job)

2.9 การติดต่อสื่อสาร (Communication)

2.10 ผลตอบแทนที่พึงได้ (Employee Benefit)

ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวคิดความพึงพอใจที่ทำให้เกิดขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังรูปที่ 1.1

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Herzberg และคณะ	Carvell, F. J.	ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญ
1. ความสำเร็จในการทำงาน		1.ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ 3. ฐานะอาชีพ 4. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	1. สภาพแวดล้อมทางสังคม	2. การยอมรับนับถือ
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2. คุณค่าของงาน	3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
6. ความรับผิดชอบ		4. ความรับผิดชอบ
7. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 8. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3. โอกาสที่จะก้าวหน้า	5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน
9. นโยบายการบริหารของหน่วยงาน	4. องค์การและการจัดการ	6. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน
10. รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน	5. ค่าจ้างหรือค่าแรง 6. ผลตอบแทนที่พึงได้	7. รายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน
11. สภาพการทำงาน	7. สภาพการทำงาน	8. สภาพการทำงาน
12 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 13 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 14 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา		9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
15. การนิเทศ	8. การนิเทศ	10. การนิเทศ
16. ความมั่นคงในงาน	9. ความปลอดภัย	11. ความปลอดภัย
	10. การติดต่อสื่อสาร	12. การสื่อสาร

รูปที่ 1.1 แสดงปัจจัยความพึงพอใจของ Herzberg และคณะ และ Carvell, F. J. ที่ทำให้เกิดขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และคณะ และทฤษฎีปัจจัยความพึงพอใจของ Carvell, F. J. มาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทางสังคม เศรษฐกิจ การทำงานในปัจจุบัน และอิทธิพลเทคโนโลยีสมัยใหม่ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในกรอบความคิดว่า

ขวัญจะเกิดกับผู้ปฏิบัติงานต่อเมื่อ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นต้องอาศัยการจูงใจ ซึ่งการจูงใจของบุคคลเกิดจากความต้องการ แสดงได้ดังรูปที่ 1.2

ขวัญ ⇔ ความพึงพอใจ ⇔ การจูงใจ ⇔ ความต้องการของบุคคล

รูปที่ 1.2 แสดงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดขวัญ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญ ประกอบด้วย 12 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
6. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน (Company Policy and Administration)
7. รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and Compensation)
8. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonals Relation)
10. การสื่อสาร (Communication)
11. การนิเทศ (Supervision)
12. ความปลอดภัย (Security)

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2540 ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ ทั้ง 14 แห่ง ประกอบด้วยปัจจัย 12 ด้าน ในวิทยาลัยเทคนิคศึกษาเฉพาะช่างอุตสาหกรรมเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 ขั้นตอนของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอนของการวิจัยดังนี้

1.6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.1.1 ประชากร คือ ครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 14 แห่ง มีจำนวนประชากร 1,164 คน ประกอบด้วย

1) วิทยาลัยอาชีวศึกษา 8 แห่ง จำนวน 675 คน
2) วิทยาลัยเทคนิค 6 แห่ง จำนวน 489 คน

1.6.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Robert V. Krejcie และ Raryley W. Morgan (อ้างในเพ็ญแข แสงแก้ว. 2538 : 63-64) ที่ระดับ 0.05 เทียบบัญญัติไตรยางค์ตามหมวดวิชาประเภทวิชาของแต่ละวิทยาลัย และเพิ่มจำนวนตัวอย่างประเภทวิชาชีพคหกรรม ชีพศิลปหัตถกรรม และหมวดวิชาพื้นฐาน จำนวน 70% ของแต่ละประเภทวิชา โดยยกเว้นวิทยาลัยพณิชยการทั้ง 4 แห่ง สุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยจับฉลากรายชื่อ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 592 คน ประกอบด้วย

1) วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 333 คน
2) วิทยาลัยเทคนิค จำนวน 259 คน

1.6.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษา ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้ คือ

1. ตัวแปรต้น ได้แก่
   - 1.1 วิทยาลัยที่สังกัด
     - 1.1.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษา
     - 1.1.2 วิทยาลัยเทคนิค
   - 1.2 หมวดวิชา
     - 1.2.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษา
       - 1.2.1.1 วิชาพื้นฐาน
       - 1.2.1.2 วิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2.2 วิทยาลัยเทคนิค

1.2.2.1 วิชาพื้นฐาน

1.2.2.2 วิชาชีพ

1.3 ประเภทวิชาชีพ

1.3.1 พาณิชยกรรม

1.3.2 คหกรรม

1.3.3 ศิลปกรรม

1.3.4 ช่างอุตสาหกรรม

2. ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จากปัจจัยความพึงพอใจ 12 ด้าน คือ

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)

2.6 นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน (Company Policy and Administration)

2.7 รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and Compensation)

2.8 สภาพการทำงาน (Working Conditions)

2.9 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonals Relation)

2.10 การสื่อสาร (Communication)

2.11 การนิเทศ (Supervision)

2.12 ความปลอดภัย (Security)

1.6.3 ขอบเขตพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 8 แห่ง และวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 6 แห่ง รวม 14 แห่ง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์ ดังนี้

1. ขวัญ (Morale) หมายถึงสภาพจิตใจ ความรู้สึก หรือเจตคติของบุคคลหรือของกลุ่มบุคคลที่แสดงออกมาในรูปของ**ความพึงพอใจ** ที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ประกอบด้วย

1.1 **ความสำเร็จในการทำงาน** (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ

1.2 **การยอมรับนับถือ** (Recognition) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่นและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถ และยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ

1.3 **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** (Work Itself) หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ที่มีความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกใหม่ของงาน ปริมาณงาน โอกาสสำเร็จ เหมาะสมกับความรู้ ท้าทาย

1.4 **ความรับผิดชอบ** (Responsibility) หมายถึง ความสำนึกในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติประจำหรืองานพิเศษ ตรงตามความรู้ ความสามารถ จนบังเกิดผลดีในการปฏิบัติงาน

1.5 **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน** (Advancement) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ให้ มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือ ตำแหน่งสูงขึ้น และมีโอกาสได้รับพิจารณาให้ ศึกษาต่อ อบรม และศึกษาดูงาน

1.6 **นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน** (Company Policy and Administration) หมายถึง การกำหนดแนวทางในการบริหารงานของวิทยาลัยและหน่วยงานย่อย ตลอดจนการเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในหน่วยงาน

1.7 **รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน**(Salary and Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ งานพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

1.8 **สภาพการทำงาน** (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม สะอาด สะดวก สบาย รวมถึงมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ลักษณะของอาคาร อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

1.9 **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน** (Interpersonals Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่าง ผู้บริหารกับครูอาจารย์ ครูอาจารย์กับครูอาจารย์ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน

1.10 **การสื่อสาร (Communication)** หมายถึง วิธีการติดต่อกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอก ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงานอาชีพที่ปฏิบัติ ข่าวสารความก้าวหน้าของวิทยาลัย ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่วิทยาลัย กำลังกระทำอยู่ และกำลังจะกระทำในอนาคต ข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย และกระบวนการปฏิบัติงานของวิทยาลัย ประสบความสำเร็จ

1.11 **การนิเทศ** (Supervision) หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ด้วยเทคนิคและกลวิธีที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการมีทักษะในการนิเทศของผู้บริหาร

1.12 **ความปลอดภัย** (Security) หมายถึง ความปลอดภัยในสุขภาพร่างกายและจิตใจ จากการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดจนการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. ครูอาจารย์ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอน ในหมวดวิชาพื้นฐานหรือหมวดวิชาชีพใดวิชาหนึ่งในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. วิทยาลัย หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) รวมทั้งหลักสูตรพิเศษ สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

3.1 **วิทยาลัยอาชีวศึกษา** หมายถึงสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน วิทยาลัยพณิชยการบางนา วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา และ วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ เปิดสอนวิชาชีพประเภทพาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม

3.2 **วิทยาลัยเทคนิค** หมายถึงสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ประกอบด้วย วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน วิทยาลัยเทคนิคดุสิต วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคราชสิทธาราม และวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก-มหานคร เปิดสอนวิชาชีพด้านช่างอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

32903

4. หมวดวิชา หมายถึง วิชาชีพและวิชาพื้นฐานที่เปิดสอนในวิทยาลัย แบ่งเป็น

4.1 **วิชาพื้นฐาน** หมายถึง กลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษ กลุ่มวิชาสังคม กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาสุขศึกษา พลศึกษา รวมถึงวิชาเลือกเสรี และกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

4.2 **วิชาชีพ** หมายถึง วิชาชีพพื้นฐาน วิชาชีพเฉพาะ และวิชาชีพเลือก ตามสาขาประเภทวิชาที่เปิดสอนในวิทยาลัย

5. ประเภทวิชาชีพ หมายถึง สาขาวิชาชีพที่เปิดสอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค ได้แก่

5.1 พาณิชยกรรม

5.2 ศิลปหัตถกรรม

5.3 คหกรรม

5.4 ช่างอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำผลงานวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานด้านการบริหารบุคคล การวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ และความพึงพอใจ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และประมวลออกเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ระบบการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
2. ความหมายและความสำคัญของขวัญการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
5. องค์ประกอบขวัญที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ระบบการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2484 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ดังนี้

2.1.1 อำนาจหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา

2.1.2 การแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา

2.1.3 หน้าที่ของสถานศึกษา

2.1.1 อำนาจหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 3) มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดและส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตร และหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ

2. ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 3) ได้ดำเนินการจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประกอบอาชีพอิสระ โดยกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 10-11) การจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชา คือ

1. วิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ งานด้านช่างต่าง ๆ เช่น ช่างกลโรงงาน ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์และอื่นๆ

2. หมวดวิชาชีพประเภทเกษตรกรรม ได้แก่ งานด้านเกษตรกรรม พืชกรรม สัตวบาล การช่างเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร และอื่น ๆ

3. วิชาชีพประเภทพาณิชยกรรม ได้แก่ งานทางด้านค้าขาย การบัญชี การเลขานุการ การตลาด การท่องเที่ยว และอื่น ๆ

4. วิชาชีพประเภทคหกรรม ได้แก่ งานทางด้านอาหารและโภชนาการ เสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย คหกรรมศาสตร์ทั่วไป และอื่น ๆ

5. หมวดวิชาชีพประเภทศิลปหัตถกรรม ได้แก่ งานไม้ งานหนัง งานโลหะ งานทอ งานโลหะรูปพรรณ เครื่องเคลือบดินเผา งานถ่ายภาพ และอื่น ๆ

การจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 3) แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. จัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน

2. จัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช. พิเศษ (อศ.กช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษา) ซึ่งเป็นยุวเกษตรที่มีประสบการณ์ในงานเกษตร 2-3ปี อายุระหว่าง15-25ปี เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม อาจกลับไปปฏิบัติงานฟาร์ม โดยแผนการเรียนการสอนจะเน้นให้เรียนวิชาสาขาอาชีพที่เป็นอาชีพหลักและ ลดหลั่นมาเป็นอาชีพรองและอาชีพเสริมตามลำดับ

3. จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งมีการจัดทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อบริการวิชาการแก่ชุมชน

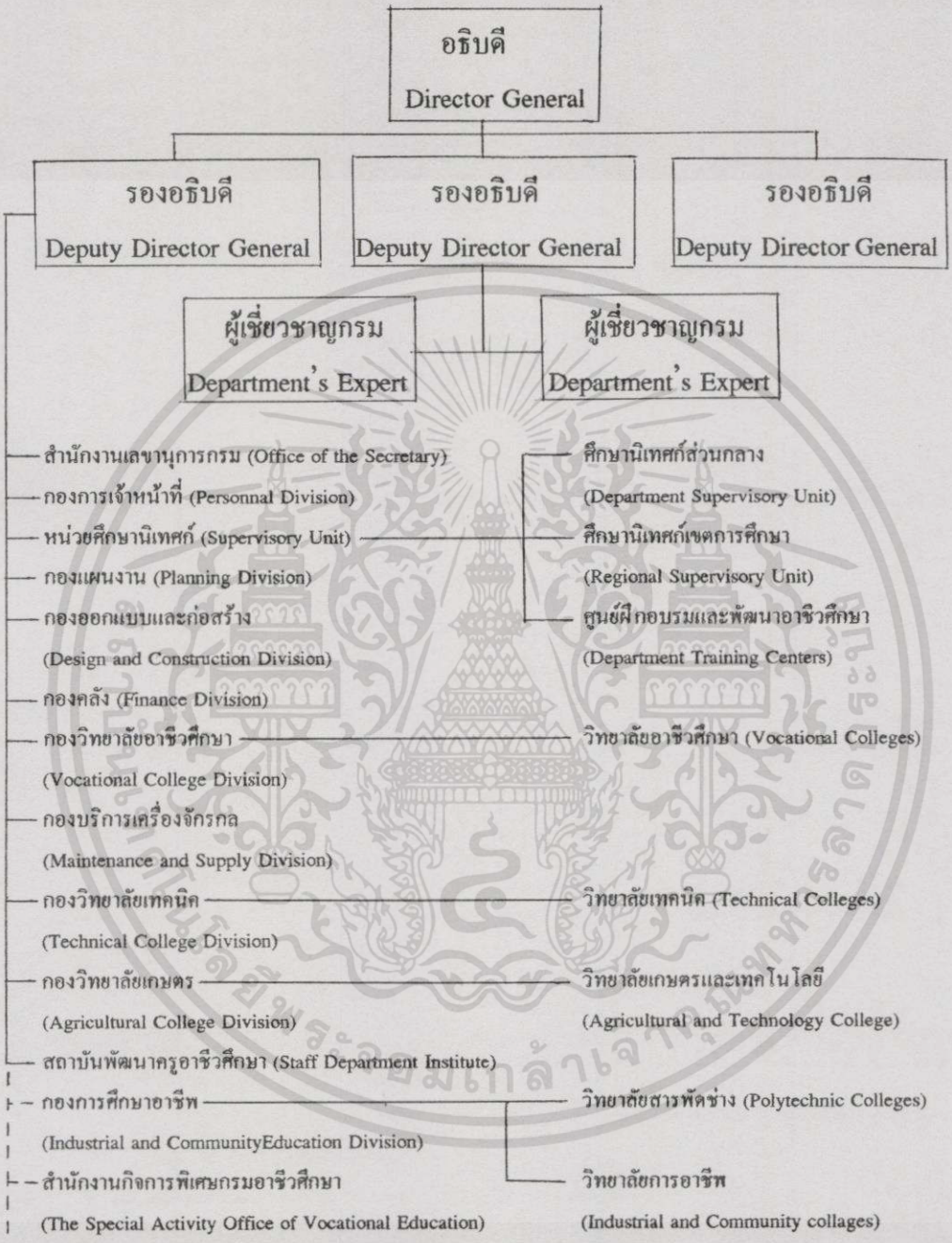
2.1.2 การแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นกองและหน่วยงานเทียบเท่ากอง 11 หน่วยงาน และหน่วยงานที่ตั้งขึ้นเป็นการภายใน ดังแผนภูมิที่ 2.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา

(Organization Structure of the Department of Vocational Education)



รูปที่ 2.1 แสดงแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา

จากกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 6) ---- หมายถึงหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน (Interally Estabished)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายละเอียดการแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 12-33) ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม (สล.)

สำนักงานเลขานุการ มีหน้าที่ดำเนินงานธุรการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียนและประกาศนียบัตรและงานราชการอื่นทั่วไปของกรมที่มิได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือหน่วยงานใดโดยเฉพาะ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 งาน คือ

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานสารบรรณ
3. งานประชาสัมพันธ์
4. งานทะเบียนและประกาศนียบัตร

2. กองการเจ้าหน้าที่ (กจ.)

กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครู และลูกจ้าง กล่าวคือการสรรหาตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การสอบ การกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนการบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพ้นทดลอง การโอน การย้ายการขอกลับเข้ารับราชการ การลาทุกกรณี การรักษาการในตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือน การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและดูงาน การรักษาวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การทำนิติกรรมสัญญา การให้คำแนะนำและคำเนินการตามระเบียบกฎหมาย การจัดทำทะเบียนและประวัติการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทานเพลิงศพ การขอผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารให้แก่ข้าราชการครู นักเรียนและนักศึกษา การออกบัตรประจำตัวข้าราชการและลูกจ้างประจำ การออกหนังสือรับรองข้าราชการ การออกจากราชการและเงินทดแทนบำเหน็จบำนาญค่าจ้างประจำชั่วคราว

งานพิเศษ รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการดำเนินการจัดประชุม อ.ก.ค. กรมอาชีวศึกษา

3. กองคลัง (กค.)

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหน่วยงานระดับกอง มีหน้าที่ควบคุมการรับจ่ายเงินทุกประเภททั้งเงินงบประมาณและเงินออกงบประมาณ นำเงินฝากและเบิกเงินกับธนาคารแห่งประเทศไทย เบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณกับกระทรวงการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คลังจัดทำบัญชีและทะเบียนตามระบบบัญชีของกระทรวงการคลัง ขออนุมัติเงินประจำงวด ขอโอนเปลี่ยนแปลงหมวดเงินงบประมาณรายจ่ายต่อสำนักงบประมาณ จัดทำบัญชีพัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์ จัดซื้อและจัดหาครุภัณฑ์สำนักงานให้หน่วยงาน ดูแลรักษายานพาหนะและอาคารสถานที่ ตรวจสอบแนะนำการเงินการบัญชีให้สถานศึกษาในสังกัด ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของกรมและรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีของมูลนิธิอาชีวะสงเคราะห์และมูลนิธิส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือและเนตรนารี

4. กองบริการเครื่องจักรกล (กบ.)

กองบริการเครื่องจักกล มีหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาในด้านการจัดหาวัสดุเครื่องมือ เครื่องจักร เพื่อใช้ในการศึกษา ดำเนินการและควบคุมการติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ตรวจตราดูแลบำรุงรักษาและซ่อมเครื่องจักร เครื่องมือให้อยู่ในสภาพใช้การได้ดี เสนอโยกย้ายเครื่องจักรให้เหมาะสมแก่การใช้งานและให้ได้ประโยชน์เต็มที่ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้และการบำรุงรักษาเครื่องจักรเครื่องมือ จัดทำคู่มือการใช้ และ การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และให้การอบรมการใช้และการบำรุงรักษา

5. กองแผนงาน (กผ.)

กองแผนงาน มีหน้าที่วางแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของกระทรวง และของกรมในการพิจารณาให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จัดทำงบประมาณประจำปีของกรม สำรวจรวบรวมและวิเคราะห์สถิติข้อมูลเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาตลอดจนวิจัยและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการวางแผนอาชีวศึกษา ทำหน้าที่ประสานงานดำเนินงานด้านโครงการ ด้านความช่วยเหลือและทุนที่ได้รับจากต่างประเทศทั้งทุนศึกษา ฝึกอบรม และดูงานรวมทั้งพิจารณาเสนอเกี่ยวกับการให้ไปศึกษา ฝึกอบรมต่างประเทศของข้าราชการ โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม (กษ.)

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีหน้าที่ควบคุมงานบริหารและวิชาการของวิทยาลัยเกษตรกรรม และจัดหลักสูตรระยะสั้นในสถานศึกษา พิจารณาจัดตั้ง ขยาย ยุบ รวม และปรับปรุงวางโครงการ จัดตั้งงบประมาณและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษา และอาชีวเกษตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ตลอดจนหลักสูตรระยะสั้นและเคลื่อนที่

7. กองวิทยาลัยเทคนิค (กท.)

กองวิทยาลัยเทคนิค มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ในสังกองวิทยาลัยเทคนิคทั้งด้านวิชาการ การบริหารบุคลากร การเงิน การจัดหาครุภัณฑ์ การเรียนการสอนตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตลอดจนการให้บริการชุมชนในด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งการจัดตั้ง เปิด ขยายปรับปรุงสถานศึกษาแผนกวิชาและคณะวิชา แบ่งหน่วยงานออกเป็น 2 ฝ่ายกับอีก 1 งานดังนี้

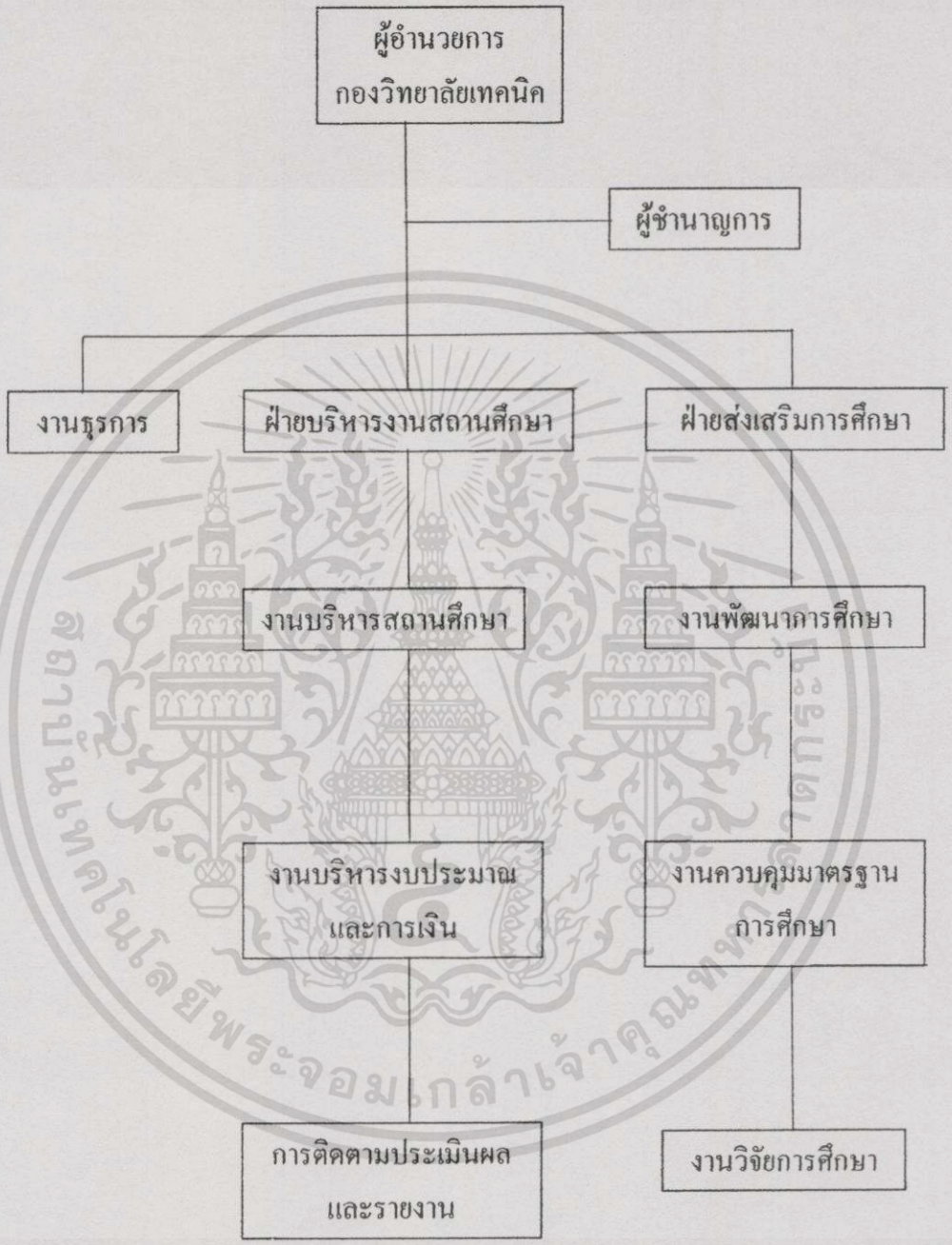
1. งานธุรการ
2. ฝ่ายบริหารงานสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน
   2.1 งานบริหารสถานศึกษา
   2.2 งานบริหารงบประมาณและการเงิน
   2.3 งานติดตามประเมินผลและรายงาน
3. ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน
   3.1 งานพัฒนาการศึกษา
   3.2 งานจัดการศึกษา
   3.3 งานควบคุมมาตรฐานการศึกษา

การจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ตลอดจนหลักสูตรระยะสั้นและช่างฝีมือ ประเภทวิชาช่าง อุตสาหกรรม คหกรรม พาณิชยกรรมและศิลปหัตกรรม ประกอบด้วยวิทยาลัยในสังกัดจำนวน 116 แห่ง ดังนี้

วิทยาลัยเทคนิค จำนวน 113 แห่ง
วิทยาลัยเทคโนโลยี และอุตสาหกรรมการต่อเรือ จำนวน 3 แห่ง
ปัจจุบันกองวิทยาลัยเทคนิค มีบุคลากรที่เป็นครูอาจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 9,550 คน
(กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 11-12)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแบ่งงานกองวิทยาลัยเทคนิค



รูปที่ 2.2 แสดงแผนภูมิการบริหารงานและการแบ่งงานของกองวิทยาลัยเทคนิค

จากกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 12)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา (กช.)

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบตลอดจนการให้บริการชุมชนด้านวิชาชีพในเรื่องงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงบประมาณและการเงิน กิจกรรมเสริมการเรียนการสอนของนักเรียนนักศึกษา ครูอาจารย์ของสถานศึกษา

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จัดแบ่งงานภายในออกเป็น 1 งานกับอีก 2 ฝ่าย ดังนี้

1. งานธุรการ
2. ฝ่ายบริหารงานสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน
   2.1 งานบริหารสถานศึกษา
   2.2 งานบริหารงบประมาณและการเงิน
   2.3 งานติดตามประเมินผลและรายงาน
3. ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน
   3.1 งานพัฒนาการศึกษา
   3.2 งานจัดการศึกษา
   3.3 งานควบคุมมาตรฐานการศึกษา

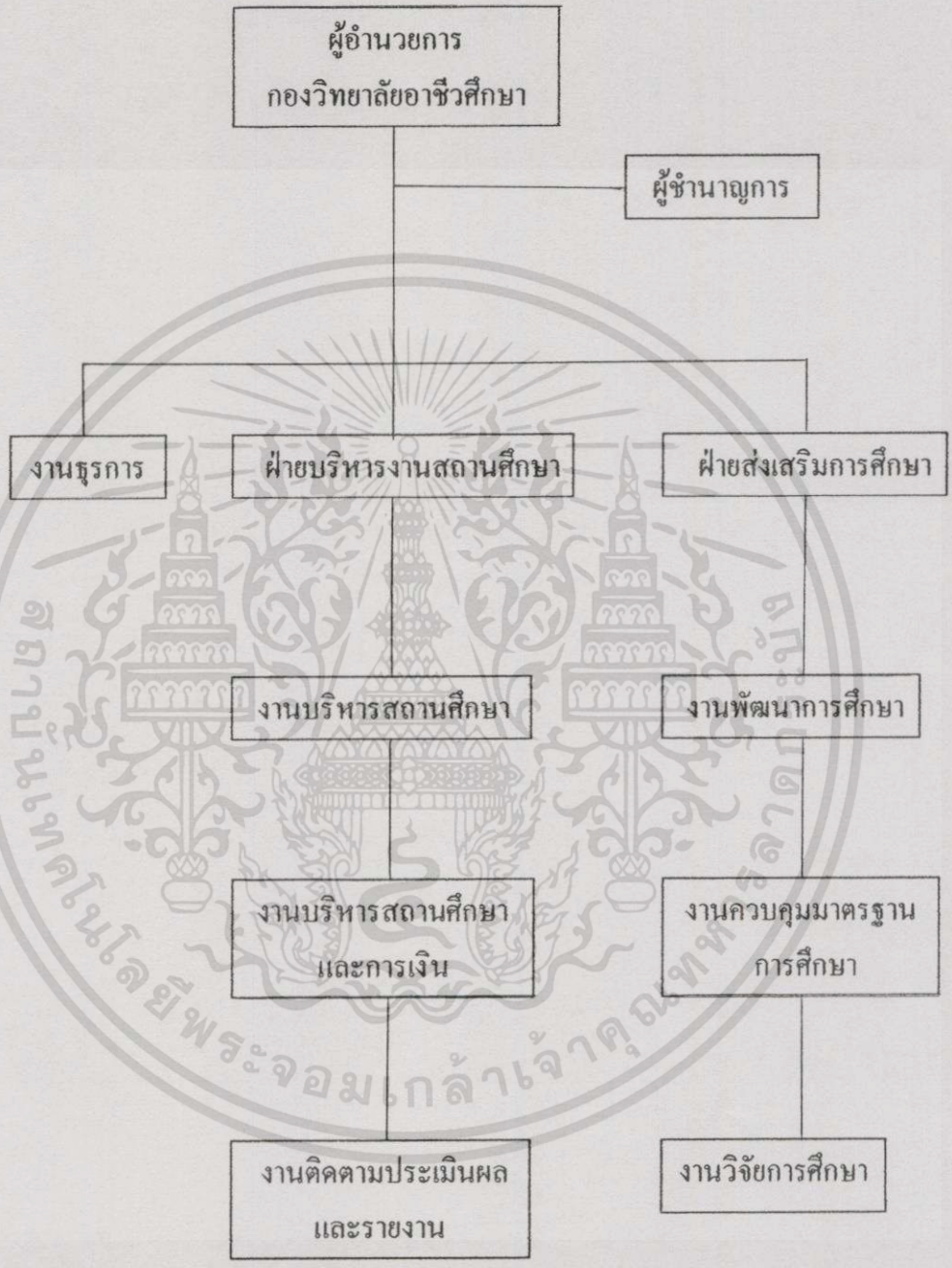
การจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ตลอดจนหลักสูตรระยะสั้น คหกรรม พาณิชยกรรม และศิลปหัตถกรรม ประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 46 แห่ง ดังนี้

วิทยาลัยอาชีวศึกษา	จำนวน 36 แห่ง
วิทยาลัยพาณิชยกรรม	จำนวน 5 แห่ง
วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	จำนวน 2 แห่ง
วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว	จำนวน 3 แห่ง

ปัจจุบันกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีบุคลากรที่เป็นครูอาจารย์จำนวน 3,424 คน (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแบ่งงานกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา



รูปที่ 2.3 แสดงแผนภูมิการบริหารงานและการแบ่งงานของกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

จากกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 14)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. กองออกแบบและก่อสร้าง (กอ.)

กองออกแบบและก่อสร้าง มีหน้าที่ในการออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ คำนวณโครงสร้าง คำนวณและออกแบบ งานวิศวกรรมไฟฟ้า งานวิศวกรรมสำรวจและสุขาภิบาล สำรวจวางผังปรับปรุงพื้นที่ สำรวจและวิจัยอาคารสถานศึกษาให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ทดสอบวัสดุก่อสร้าง ตรวจแบบรูปก่อสร้าง ควบคุมการก่อสร้าง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คำเนินการประกวดราคาก่อสร้างอาคารต่าง ๆ พิมพ์แบบรูปรายงาน ให้กับสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานของกระทรวงศึกษา ที่มิได้มีหน่วยงานออกแบบและก่อสร้างเป็นของตนเอง เป็นที่ปรึกษาและพิจารณาปัญหาการ ก่อสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่น ๆ

10. หน่วยศึกษานิเทศก์ (ศน.)

หน่วยศึกษานิเทศก์ เป็นหน่วยงานระดับกอง มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา ประเภทวิชาเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และช่างอุตสาหกรรม โดยสำรวจวิเคราะห์ วิจัย ในเรื่องหลักสูตร ตำรา คู่มือ การเรียนการสอน การวัดผล และการประเมินผลของครู พัฒนาหลักสูตร ตำรา คู่มือการสอน เทคนิควิธีสอน นิเทศฝึกอบรม เผยแพร่ทางเอกสารเพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ตรวจสอบควบคุมมาตรฐานงานวิชาการในสถานศึกษา และติดตามประเมินผลการศึกษา เสนอแนะและให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่กรมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

11. สำนักงานกิจกรรมพิเศษกรมอาชีวศึกษา

สำนักงานกิจกรรมพิเศษกรมอาชีวศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานโครงการพิเศษของกระทรวงศึกษาธิการ ให้คำแนะนำและปรึกษา การดำเนินงานและการปฏิบัติงานแก่สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการอำนวยการโครงการพิเศษระดับกรม กระทรวง เกี่ยวกับการปรับปรุงงานของสถานศึกษาและกองที่เกี่ยวข้อง

12. กองการศึกษาอาชีพ

กองการศึกษาอาชีพ มีหน้าที่จัดการศึกษาพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา ในสังกัดกองการศึกษาอาชีพ ซึ่งจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเปิดสอนวิชาชีพระยะสั้นเป็นหลัก ในหลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) หลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิเศษ หลักสูตรวิชาชีพเลือก และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยเน้นสาขาที่ขาดแคลน

13. สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา

สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานให้การฝึกอบรมและพัฒนาครูประจำการด้านวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อฝึกอบรมและพัฒนาครูสอนวิชาชีพ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทางด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพให้สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ติดตามประเมิน คุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ เป็นศูนย์บริหารทางวิชาชีพแก่สถานศึกษาและหน่วยงาน สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องต่อขบวนการเรียนการสอนวิชาชีพ

จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม ในหลักสูตรระดับ ปวช. ปวส. และปทส. ในสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองวิทยาลัยเทคนิค

2.1.3 หน้าที่ของสถานศึกษา

กรมอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตรและหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ การจัดการสอนในระบบโรงเรียนประกอบด้วยหลักสูตรปกติ 4 หลักสูตร คือ

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตร 3 ปีรับสมัครคัดเลือกจากนักเรียนที่จบมัธยมศึกษาตอนต้น

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี รับสมัครคัดเลือกจากนักศึกษาที่จบจากระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)

3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หลักสูตร 2 ปี รับสมัครสอบคัดเลือกจากนักเรียนที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

4. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) หลักสูตร 2 ปี รับโดยการคัดเลือกจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

5. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างฝีมือ (ปชม.) หลักสูตร 1ปี เปิดสอนในวิทยาลัยสังกัดกองการศึกษาอาชีพ รับสมัครสอบคัดเลือกจากนักเรียนที่จบมัธยมศึกษาตอนต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจุบัน กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 1) มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบทั้งหมด 413 แห่ง จำแนกตามกองสังกัดและประเภทของสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. กองวิทยาลัยเทคนิค มีสถานศึกษา จำนวน 116 แห่ง
2. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีสถานศึกษา จำนวน 46 แห่ง
3. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีสถานศึกษา จำนวน 48 แห่ง
4. กองการศึกษาอาชีพ มีสถานศึกษา จำนวน 203 แห่ง

กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 1-9) ได้แบ่งกลุ่มสถานศึกษาขึ้นตามภาคต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการบริหารงาน โดยแต่ละกลุ่มจะมีสถานศึกษาทุกกองเป็นสมาชิกของกลุ่มตามภาคต่าง ๆ ดังนี้ คือ

กลุ่มภาคกลาง ประกอบด้วยสถานศึกษา ในเขตการศึกษา 1, 5 และกรุงเทพมหานคร จำนวน 71 แห่ง

กลุ่มภาคใต้ ประกอบด้วยสถานศึกษา ในเขตการศึกษา 2, 3 และ 4 จำนวน 80 แห่ง

กลุ่มภาคเหนือ ประกอบด้วยสถานศึกษา ในเขตการศึกษา 7, และ 8 จำนวน 29 แห่ง

กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยสถานศึกษา ในเขตการศึกษา 9, 10 และ 11 จำนวน 111 แห่ง

กลุ่มตะวันออก ประกอบด้วยสถานศึกษา ในเขตการศึกษา 12 และ 6 จำนวน 73 แห่ง

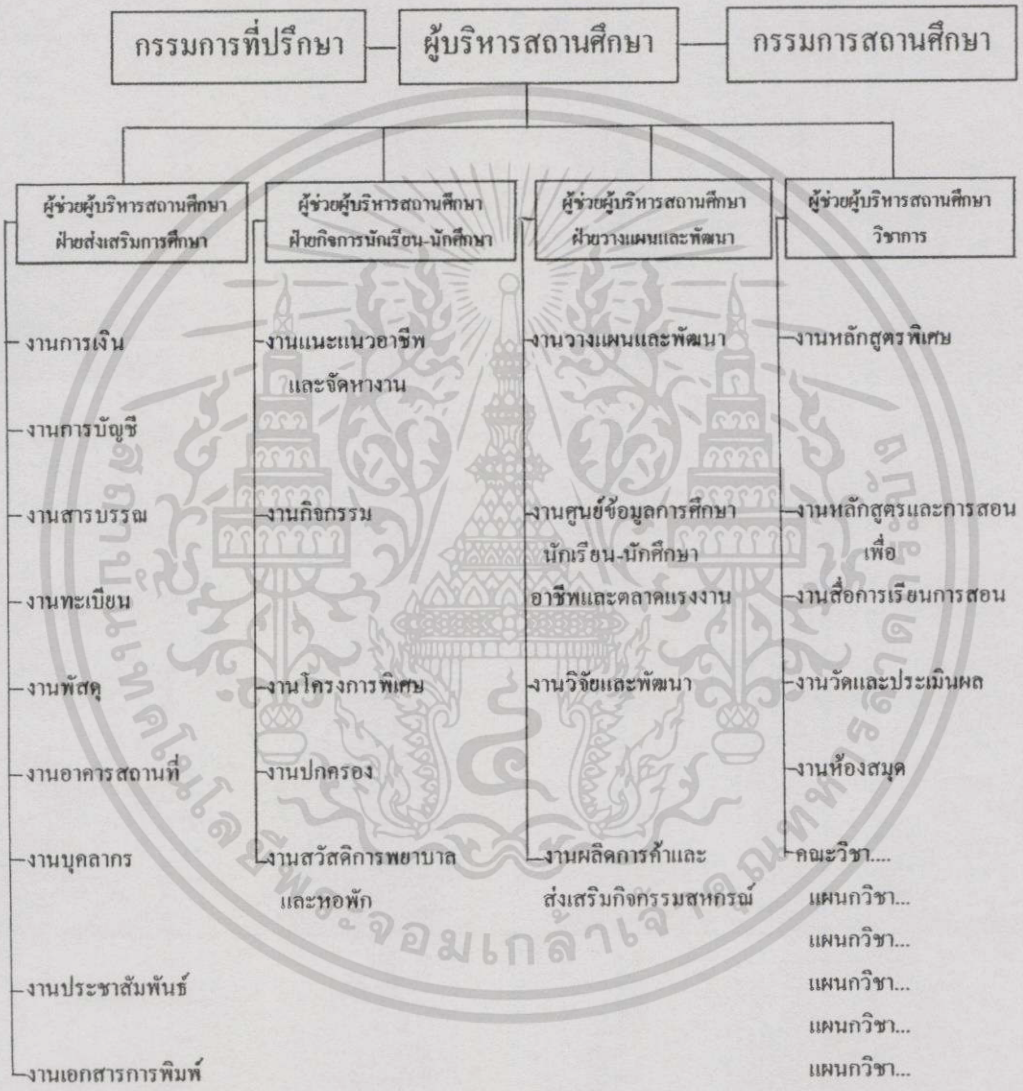
กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 137-138) กำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตกรรมและอุตสาหกรรม ระดับต่าง ๆ
2. จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ
3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ
4. ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ
5. ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ
6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

แผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



รูปที่ 2.4 แสดงแผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จากวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี (วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี. 2540 :5)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ความหมายและความสำคัญของขวัญการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของขวัญ

2.2.2 ความสำคัญของขวัญการปฏิบัติงาน

2.23 ความสัมพันธ์ของขวัญ ความพึงพอใจ การจูงใจ และความต้องการของบุคคล

2.2.1 ความหมายของขวัญ

ขวัญตรงกับภาษาอังกฤษว่า MORALE นักการศึกษาและนักบริหารได้ให้ความสนใจศึกษาเรื่องขวัญของผู้ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก และได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนคติด้วยกัน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 130) ได้ให้ความหมายของขวัญว่า "ขวัญเป็นสิ่งไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวจะเกิดศิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างไป ที่เรียกว่าขวัญหนี ขวัญหาย"

Flippo (1963 : 416) ให้ความหมายว่า ขวัญหมายถึง "สภาพจิตใจ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน"

Negro (1963 : 583) ให้ความหมายของขวัญว่า "ขวัญคือความรู้สึก ท่าที หรือพฤติกรรม ของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน"

Calhoom (1963 : 263) ให้ความหมายของขวัญว่า "ขวัญหมายถึงทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกต่องาน ต่อสิ่งแวดล้อมของงาน ต่อเพื่อนร่วมงานต่อหัวหน้างาน ต่อองค์การ"

Good ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานของครูว่า

1. เจตคติและความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
2. ภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร โอกาสก้าวหน้า สติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน (Good. 1973 : 373-374)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฉัตรชัย อรุณนันท์ (2524 : 337) กล่าวถึงขวัญว่า "เป็นปฏิกิริยาที่คนมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเห็นได้ชัด มักจะมองเป็นหมู่คณะซึ่งมีทั้งสูงและต่ำ ทั้งนี้อยู่ที่ความสามารถของผู้บริหาร"

อารี เพชรผุด (2530 : 38) กล่าวว่า "ขวัญเป็นสภาวะความรู้สึกและอารมณ์จิตใจของบุคคล ที่ก่อให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน"

อุทัย หิรัญโต ได้ให้ความหมายของขวัญดังนี้

1. ขวัญ คือน้ำใจที่ผูกพันกับหมู่คณะ ความกระตือรือร้น หรือความจงรักภักดีต่อ หน่วยงาน
2. ขวัญ คือทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อหน่วยงาน ความพึงพอใจในงาน คือถ้าเจ้าหน้าที่มีทัศนคติดีต่อองค์การ และมีความพอใจในการทำงานสูงก็ถือว่าขวัญ ของเจ้าหน้าที่มีมาก แต่ถ้าเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การหรือต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และมีความคับข้องใจในการทำงาน แสดงว่ามีขวัญต่ำ (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 160)

จากความหมายและคำจำกัดความของขวัญ สรุปได้ว่า ขวัญ เป็นนามธรรมที่เน้นสภาพจิตใจ การแสดงความรู้สึก ทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่แสดงออกมาในรูปความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มในการปฏิบัติงานว่ามีความกระตือรือร้น อุทิศเวลาและแรงกายแรงใจของตนเพื่อสนองความต้องการขององค์การได้มากน้อยเพียงใด ถ้าหากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีขวัญกำลังใจการทำงานสูง ประสิทธิภาพของงานที่แสดงออกย่อมสูงตามด้วย ทำนองเดียวกันหากประสิทธิภาพการทำงานต่ำ ย่อมแสดงให้เห็นชัดว่าขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำลง ผู้บริหารต้องตรวจสอบเสริมสร้างขวัญอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การต่อไปในอนาคต

2.2.2 ความสำคัญของขวัญการปฏิบัติงาน

การบริหารงาน เป็นการระดมทรัพยากรบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการให้คนร่วมทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้า หน้าที่ที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีมากมายหลายประการตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมงาน ตลอดจนการประสานงาน ผู้บริหารที่ดีต้องใช้ศิลปะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการจูงใจโน้มน้าวบุคคลในองค์กรปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการสร้างเสริมและบำรุงขวัญในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ขวัญของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในองค์การมาก ขวัญมีความสำคัญและมีประโยชน์ในการบริหารและการทำงาน

อุทัย หิรัญโต กล่าวถึงความสำคัญของขวัญจำแนกได้ดังนี้

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
3. ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การ เกิดผลในการควบคุม ความประพฤติของบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัย
4. ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Efforce)
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ กับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีทัศนคติที่ดีและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
7. ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์การนานเท่านาน (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 162)

Napolion Bonaparte (อ้างในจำนง บุญชู. 2517 : 52) ได้กล่าวว่า "ในยามศึกสงครามภาวะแห่งกำลังขวัญนับว่าเป็นส่วนประกอบในการยุทธ์ถึงสามในสี่ส่วน การจัดกำลังแสนยากรให้ได้สัดส่วนสมดุลกันนั้นเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งในสี่ส่วนเท่านั้น"

ภิญโญ สาธร ได้เปรียบเทียบขวัญในการทำงานของครูว่า

> ผู้บริหารที่ดีก็เปรียบเสมือนแม่ทัพที่ดี คือเวลาจะออกรบ ขวัญของทหารเป็นเรื่องใหญ่ แม่ทัพทุกคนต้องใช้เทคนิคนานาประการ เพื่อทำให้ทหารทุกคนมีขวัญกำลังใจที่ดีเสียก่อน แล้วจึงจะออกรบได้ ในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ขวัญหรือกำลังใจของครูสำคัญที่สุด งานของโรงเรียนจะเจริญหรือเสื่อมอยู่ตรงนี้เอง(ภิญโญ สาธร. 2523 : 374-375)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญดี จะทำให้การปฏิบัติงานมีความตั้งใจที่จะเสียสละเพื่อองค์การ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

Davis ได้กล่าวว่า

> ขวัญ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ได้มาซึ่งความต้องการหรือสิ่งที่ต้องการ คนที่มีความพึงพอใจน้อย ได้แก่คนที่ต้องการอะไรมาก ๆ แต่ได้รับสิ่งนั้นน้อย ความพึงพอใจมีน้อย ทำให้ขวัญต่ำ ถ้ามีความ พึงพอใจมากจะมีผลทำให้ขวัญดีตามไปด้วย (Davis. 1967 : 60)

2.2.3 ความสัมพันธ์ของขวัญ ความพึงพอใจ การจูงใจและความต้องการของบุคคล

เมื่อบุคคลเกิดมีความต้องการ (Need) จะเกิดแรงจูงใจ (Motives) ผลักดันในเกิดพฤติกรรมและการกระทำนำไปสู่เป้าหมายที่สามารถสนองความต้องการนั้น เมื่อได้รับการตองสนองตรงตามความต้องการ จะเกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) เมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจ จะเกิดขวัญในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ไม่ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญในการปฏิบัตงานจะมีน้อย ดังกรอบแนวความคิดที่ว่า ขวัญจะเกิดกับผู้ปฏิบัติงานต่อเมื่อ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นต้องอาศัยการจูงใจ ซึ่งการจูงใจของบุคคลเกิดจากความต้องการ ดังกรอบแนวความคิด

ขวัญ ⇔ ความพึงพอใจ ⇔ การจูงใจ ⇔ ความต้องการของบุคคล

ดังนั้น ขวัญจึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ การจูงใจและความต้องการของบุคคล การที่จะเสริมสร้างขวัญจำเป็นต้องศึกษาถึง พฤติกรรมบุคคล ทฤษฎี การจูงใจ ทฤษฎีความต้องการของบุคคล ทฤษฎีความพึงพอใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ถึงความต้องการของบุคคล ก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

2.3.1 ทฤษฎี X, ทฤษฎี Y และทฤษฎี Z

2.3.2 ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation)

2.3.3 ทฤษฎีความพึงพอใจ (Satisfaction)

2.3.1 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y และ ทฤษฎี Z ประกอบด้วย

2.3.1.1 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y

2.3.1.2 ทฤษฎี Z

2.3.1.1 ทฤษฎี x ทฤษฎี y: Mc Gregor (1960 : 33-48) ศาสตราจารย์ทางด้านการบริหาร Massachusetts Institute of Technology ได้อธิบายทฤษฎีและหลักการบริหาร ที่เขาตั้งขึ้นโดยมีสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในสายตาของผู้บริหารในลักษณะ 2 ด้านที่แตกต่างกัน ดังนี้

สมมุติฐานทฤษฎี X

Mc Gregor ได้กล่าวว่าหลักการบริหารในปัจจุบัน มีสมมุติฐานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะ X มีรายละเอียดดังนี้

1. โดยทั่วไปมนุษย์มีนิสัยไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงถ้าสามารถทำได้

2. การไม่ชอบทำงานจึงต้องถูกบังคับ ข่มขู่ สั่งการ ควบคุม และกำหนดโทษทัณฑ์ เพื่อให้ยอมทำงานให้แก่องค์การ

3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะรับคำสั่ง ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่มีความทะเยอทะยานและชอบความมั่นคง ปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ผู้บริหารที่ยอมรับสมมุติฐานของทฤษฎี X จะกำหนดมาตรการในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และมองผู้ปฏิบัติงานว่าเป็นผู้เกียจคร้าน วิธีการจูงใจที่จะใช้กับผู้ปฏิบัติงานมักเป็นวิธีการในทางลบ คือการบังคับขู่เข็ญลงโทษ หากไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมายให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมุติฐานทฤษฎี Y

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้ามกับทฤษฎี X มีรายละเอียดดังนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปชอบทำงาน การทำงานเป็นความพึงพอใจในกรณีที่มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม

2. ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานด้วยจิตสำนึกของตนเองและควบคุมการปฏิบัติของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลตอบแทนที่สำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ก็คือความพึงพอใจในผลงานของตนเองและได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น

4. มนุษย์จะไม่เพียงแต่มีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่จะแสวงหาความรับผิดชอบด้วยการที่ไม่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ การขาดความทะเยอทะยานและการชอบความมั่นคงปลอดภัยมิได้เป็นนิสัยโดยสายเลือดของมนุษย์ อาจเป็นผล เนื่องจากประสบการณ์ของบุคคลบางคน

5. มนุษย์โดยทั่วไปล้วนมีความคิดอ่าน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

จะเห็นว่าทฤษฎี Y มองผู้ปฏิบัติงานในองค์การว่ามีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบสูง สำหรับผู้บริหารที่ใช้แนวทางการบริหารตามทฤษฎี Y จะกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ หากมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและจูงใจต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ก็สามารถนำองค์การไปสู่เป้าหมาย

2.3.1.2 ทฤษฎี Z ของ Reddin (อ้างในศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ. 2535 : 67) มีแนวความคิดสมมุติฐานเรื่องนี้ว่า มนุษย์มีความซับซ้อนเข้าใจยาก (Man is a complex man) เนื่องจากมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความคิด ความนิยม ของมนุษย์อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ความพอใจในการทำงาน ของมนุษย์อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ได้ คนเราไม่จำเป็นต้องทำงานเพื่อสนองความต้องการทางจิตใจของตนเอง หรือทำงานด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจแต่อย่างเดียว ดังนั้น หลักการของทฤษฎี Z จึงมีดังนี้

1. มนุษย์เป็นผู้มีความตั้งใจ
2. มนุษย์ยอมรับทั้งความดีและความชั่ว
3. มนุษย์ถูกผลักดันให้กระทำเนื่องมาจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม
4. เหตุผลเป็นสิ่งจูงใจมนุษย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นรากฐานของมนุษย์ในการประพฤติปฏิบัติต่อกัน

6. ระบบสังคมที่สำคัญของมนุษย์ คือการประพฤติปฏิบัติต่อกัน

7. การมุ่งต่อวัตถุประสงค์เป็นทัศนคติของมนุษย์โดยทั่วไป

2.3.2 ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation)

องค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ การจูงใจการทำงาน ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจสูง ทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ผลงานออกมาดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ในขณะที่การลงทุนต่ำ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้การจูงใจ แก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น เพื่อประโยชน์การบริหารงานการจัดการในองค์การที่ดี ก่อให้เกิดขวัญต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้ถึงสิ่งต่อไปนี้

2.3.2.1 ความหมายการจูงใจ

2.3.2.2 องค์ประกอบของการจูงใจ

2.3.2.3 ลักษณะของการจูงใจ

2.3.2.4 ประเภทของการจูงใจ

2.3.2.5 ทฤษฎีการจูงใจ

2.3.2.1 ความหมายการจูงใจ (Motivation)

พยอม วงศ์สารศรี (2526 : 222) ได้ให้ความหมาย "การจูงใจ ว่า เป็นการนำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Intentive) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายตามเงื่อนไขที่ต้องการ"

พรรณราย ทรัพยะประภา (2529 : 41) ได้อธิบายคำว่า แรงจูงใจ หรือ Motivation มาจากรากศัพท์เดิมซึ่งเป็นภาษาละตินว่า "Movere" แปลว่า "เงื่อนไข หรือสภาวะ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ซึ่งหมายถึง เงื่อนไขหรือสภาวะที่ไปทำให้เกิดพฤติกรรม หรือที่ไปยับยั้งพฤติกรรม หรือที่ไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่จะแสดงออก"

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 109) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า "สภาวะของบุคคลที่ ถูกการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทาง"

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า

เป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ และได้กล่าวต่อไปว่า พื้นฐานที่สำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของการจูงใจก็คือ การสร้างให้เกิดความต้องการ (Need) ขึ้นก่อน เมื่อคนเกิดความต้องการจะเกิดแรงขับ (Drives) หรืออยากจะกระทำขึ้นจนผลสุดท้ายเป็นพฤติกรรม (Behavior)

ความต้องการ ⇒ แรงขับ ⇒ พฤติกรรม ⇒ เป้าหมาย

(NEEDS) (DRIVES) (BEHAVIOR) (GOALS)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 119)

ขนิษฐา วิเศษสาธร และมุกดา ศรียงค์ ให้ความหมายการจูงใจว่า

การจูงใจ (Motivation) ว่าเป็นสภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้ทำการชักจูงใจกำหนดเมื่อบุคคลได้รับการจูงใจ พฤติกรรมที่ถูกจูงใจจะประกอบไปด้วย

1. พลัง (Energizing) เป็นแรงผลักที่อยู่ภายในบุคคลคอยเร้าให้เกิดพฤติกรรม
2. ทิศทาง (Direction) บุคคลจะกำหนดทิศทางในความพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายที่ต้องการนั้น
3. การดำรงไว้ (Maintenance) เป็นการรักษาระดับของพฤติกรรมให้ดำรงอยู่ (ขนิษฐา วิเศษสาธร และมุกดา ศรียงค์. 2535 : 200)

ดังนั้น การจูงใจ ก็คือ การจัดสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลในการกระตุ้นการนำไปสู่และการดำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2.2 องค์ประกอบของการจูงใจ

การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ตราบใดที่มนุษย์ยังมีความต้องการ (needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลย์ทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (drives) หรือแรงจูงใจ (motives) ที่จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (goals) ที่สามารถสนองตอบความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลง ทำให้เกิดความพึงพอใจ ดังวงจรที่แสดง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปที่ 2.5 แสดงกระบวนการจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. **สิ่งเร้า** หมายถึง ปัจจัยที่มากระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการ สิ่งเร้ามี 2 ชนิด คือ **สิ่งเร้าภายใน** ได้แก่ สภาวะความไม่สมดุลย์ภายในร่างกายของบุคคล เช่นความหิว ความกระหาย เป็นต้น และ **สิ่งเร้าภายนอก** ได้แก่ คน เงิน สิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ

2. **ความต้องการ** หมายถึง สิ่งผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เช่น ความต้องการน้ำ อากาศ อาหาร ความรัก ความสำเร็จ นักจิตวิทยาได้แบ่งชนิดของความต้องการออกเป็น 3 ชนิดใหญ่ ๆ คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการทางจิตใจ และความต้องการทางสังคม

3. **แรงขับและแรงจูงใจ** เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับหรือแรงจูงใจสูงทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

4. **เป้าหมาย** คือ จุดมุ่งหมายของพฤติกรรมซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ หรือรู้สึกไม่พึงพอใจ

2.3.2.3 ลักษณะของการจูงใจ

การจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะด้วยกันคือ

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองโดยไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ความรู้สึกนึกคิดและเจตคติของแต่ละบุคคลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก ทำให้มองเห็นเป้าหมาย เร้าให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย เช่น เงินเดือน โบนัส ความก้าวหน้าในงาน

2.3.2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

1. แรงจูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่รอด เป็นความจำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ความหิว การหายใจ การนอนหลับ ความเหนื่อยล้า เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยทำให้คนมีสุขภาพจิตดี ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ มักเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคล แรงจูงใจทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนเราได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากบุคคลอื่น

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self-Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง มีชื่อเสียงเกียรติยศในสังคม จะนำมาซึ่งความนับถือตนเอง

2.3.2.5 ทฤษฎีการจูงใจ

นักจิตวิทยาและนักวิชาการด้านต่าง ๆ อธิบายการจูงใจว่ามีสาเหตุและรายละเอียดที่แตกต่างกันมากมาย ในที่นี้ผู้วิจัยเลือกกล่าวถึงเพียงบางทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานเท่านั้น ซึ่งได้แก่ทฤษฎีดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierachy Theory)

2) ทฤษฎี E R G (ERG Theory)

3) ทฤษฎีความต้องการของMurray (Murray's Manifest Needs Theory)

4) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ Mc Clelland (Mc Clelland's Achievement Motivation Theory)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

6) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

7) ทฤษฎีสิ่งเสริมแรง (Reinforcement Theory)

8) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

9) ทฤษฎีการจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation Theory)

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierachy Theory) Maslow (1960 : 122-144) มีความเชื่อว่า สาเหตุของการเกิดการจูงใจ **คือความต้องการ** ความต้องการของมนุษย์มีทั้งความต้องการทางร่างกายและจิตใจ Maslow ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ ดังนี้

1. บุคคลมีความต้องการอยู่เสมอไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเกิดแทนขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความต้องการ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะให้ความสนใจกับความต้องการ ระดับสูงต่อไป

Maslow ได้อธิบายความต้องการ ของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกันเป็นลำดับขั้น แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางด้านสรีระ (Basic Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัยเครื่องนุ่งห่ม และ ยารักษาโรค

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

3. ความต้องการความรัก (Social and Affiliative Needs) ความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมและการเข้าหมู่เข้าพวก

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Needs for Self Esteem and Status) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Needs for Self Realization and Fulfillment) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อบุคคลถูกกีดขวางในการตอบสนองความต้องการ หรือความสำเร็จในเป้าหมายของเขา บุคคลอาจจะสร้างกลไกที่เป็นการป้องกัน (Defensive mechanism) ขึ้นมาเพื่อเป็นการแก้ปัญหา สมยศ นาวีการ (2521 : 163) ได้กล่าวถึงรูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นการป้องกันเหล่านั้นได้แก่

1. การไม่ยุ่งเกี่ยว (Withdrawal) คือการไม่ยุ่งเกี่ยวด้วยหรือการหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์เหล่านั้น

2. การก้าวร้าว (Aggression) คือการโจมตีโดยตรงต่อแหล่งที่มาของความคับอกคับใจ

3. การอดกลั้น (Repression) เป็นการอดกลั้นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อทำให้ความคับอกคับใจลดลง

4. การถอย (Regression) คือการหันกลับไปสู่รูปแบบพฤติกรรมหลีกหนีความเป็นจริง

5. การกลั่นแกล้ง (Projection) คือการทำให้ดูเสมือนว่าขาดประสิทธิภาพเท่าที่จะเป็นไปได้

2) ทฤษฎี E R G (ERG Theory) จากการวิจัยของ Alderfer (อ้างในปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 115) เพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow, พบว่าไม่ตรงกับทฤษฎี คือการตอบสนองความต้องการไม่เป็นไปตามลำดับขั้นของ Maslow ดังนั้น Alderfer จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการ ERG (ERG: Existence- Relatedness- Growth Theory) ขึ้น เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคล ที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย ได้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัวและเพื่อนฝูง

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึง ความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

Alderfer ตั้งสมมุติฐานความเชื่อว่า

1. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นยิ่งเพิ่มมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับต่ำกว่าจะมีมากขึ้น

3. เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากตามไปด้วย

4. เมื่อความต้องการสูงสุดได้รับความสนองแล้ว มนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่น ๆ อีก

3) ทฤษฎีความต้องการของ Murray (Murray's Manifest Needs Theory) ทฤษฎีความต้องการของ Murray (อ้างในปรียาพร วงศอนุตรโรจน์. 2535 : 116-117) ขั้นความต้องการเหมือนของ Maslow กล่าวคือ ทฤษฎีของ Murray สามารถอธิบายได้ว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำ ก็ได้ Murray ได้แบ่งความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมี 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need of Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปได้ดี

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need of Affiliation) ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่นคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอิสระ (Need of Autonomy) ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง

4. ความต้องการมีอำนาจ (Need of Power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

4) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ Mc Clelland (McClelland's Achievement Motivation Theory) McClelland (1962 : 99-112) โดยเน้นถึงความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

บนพื้นฐานการวิจัย McClelland (อ้างในสมยศ นาวีการ. 2530 : 167) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน

2. บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ จะยอมรับความเสี่ยงภัยไม่มากนัก

3. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้มาจากผลการปฏิบัติงาน

ความต้องการทางด้านสังคมจะสะท้อนให้เห็นถึงความปรารถนาบุคคลที่จะเข้าไปเกี่ยวพันทางด้านสังคม ให้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ดังนั้นบุคคลจะเห็นความสัมพันธ์ทางด้านสังคม มีความสำคัญมากกว่าความสำเร็จของงาน

บุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูงจะมุ่งอยู่ที่การได้มาและการใช้อำนาจหน้าที่ บุคคลดังกล่าวจะให้ความสนใจกับการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น และจะเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ

5) ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (Equity Theory)

Adams (1963 : 422-436) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจการทำงานบนรากฐานของหลักการเปรียบเทียบทางสังคม การที่บุคคลจะเต็มใจทำงานมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (Job Outcomes) กับสิ่งที่ให้กับงาน (Job Outputs) บุคคลนั้น เปรียบเทียบกับความพยายามของบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือกลุ่มอื่น หรือกลุ่มนอกองค์การ อย่างไรก็ตาม Adams มีความเชื่อว่าการจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องของสังคม ไม่ใช่เรื่องของสภาพทางชีววิทยา ทฤษฎีของ Adams จึงให้ความสำคัญกับพื้นฐานการรับรู้เกี่ยวกับตัวเองเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นอย่างไร ลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี ความเสมอภาค คือ

1. บุคคล หมายถึง ตัวบุคคลที่มีการรับรู้

2. บุคคลอื่น หมายถึง บุคคลอื่นที่บุคคลนั้นไปเปรียบด้วย

3. องค์ประกอบของบุคคล หมายถึง การศึกษา สติปัญญา ประสบการณ์ ความชำนาญ วัยวุฒิ ระดับความพยายาม สุขภาพ องค์ประกอบของบุคคล นี้ Adams เรียกว่า Input คือสิ่งที่บุคคลรับรู้คุณค่าหรือความสำคัญของตนต่อการทำงาน

4. ผลตอบแทน หมายถึง สิ่งที่บุคคลจะได้รับจากผลงานที่ได้ทำไปอาจเป็นเงินเดือน ผลกำไร สภาพการทำงาน สถานภาพ ผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่ บุคคลรับรู้ว่ามาจากการทำงานนั่นเอง

ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams อธิบายการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้ คือ บุคคลจะคำนึงถึงอัตราส่วนความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เขาลงทุนไป (ความรู้ ความสามารถ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และผลตอบแทน (เงินเดือน ฯลฯ) ที่เขาได้รับจากการทำงานนั้นบุคคลจะเปรียบเทียบผลตอบแทนที่เขาได้รับกับผลตอบแทนที่บุคคลอื่นได้รับจากงานเดียวกันว่าได้ผลตอบแทนในอัตราส่วนเดียวกันหรือไม่ถ้าหากอัตราส่วนของการลงทุนและผลตอบแทนของเขา เท่ากับอัตราส่วนและผลตอบแทนของบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานนั้น ก็จะเกิดความเสมอภาค ไม่มีความตึงเครียดเกิดขึ้น แต่ถ้าหากบุคคลรู้สึกว่าได้รับอัตราส่วนผลตอบแทนน้อยกว่าบุคคลอื่นที่อยู่ในสภาพการทำงานเดียวกันบุคคลนั้นก็จะเกิดความตึงเครียด อันนำไปสู่การจูงใจที่จะลดความเครียดนั้น ๆ และพยายามทำงานให้มากขึ้นหรือขยันมากขึ้น หรือเฉื่อยชาลงก็ได้ ยิ่งความรู้สึกไม่เสมอภาคมีมากเท่าใด ความตึงเครียดจะมีมากขึ้นเท่านั้น การจูงใจที่จะให้มีการลดความตึงเครียดก็จะมากขึ้นตามไปด้วย

6) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีความคาดหวัง เริ่มต้นในปี ค.ศ. 1930 แต่ในขณะนั้นยังไม่ได้เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน ผู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมการทำงานก็คือ Georgopoulos, Mahoney, Jones และ Vroom เป็นผู้นำทฤษฎีความคาดหวังนี้มาทำการวิจัยด้านการจูงใจในปี ค.ศ. 1964 ต่อจากนั้น Porter และ Lowler (อ้างในขนิษฐา วิเศษสาธร และ มุกดา ศรียงค์. 2535 : 217-220) ได้เสนอแบบของความคาดหวัง โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการคือ

1. ผลตอบแทนจากงาน (Job Outcomes) เป็นสิ่งที่องค์การได้จัดเตรียมไว้สำหรับบุคคล เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นตำแหน่ง วันหยุดพักผ่อน ผลตอบแทนไม่จำเป็นต้องเป็นรางวัลเสมอไป การไล่ออกก็เป็นผลตอบแทนอย่างหนึ่งที่จะทำให้เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ผลตอบแทนอาจรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับนับถือ หรือความรู้สึกสำเร็จ

2. คุณค่า (Values) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผลตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์การเตรียมไว้ได้แก่ ความรู้สึกดึงดูดใจหรือพึงพอใจที่จะได้รับสิ่งเหล่านั้น บุคคลสามารถจะชี้ว่าผลตอบแทนชนิดใดที่เขาคิดว่ามีคุณค่าในทางบวก หรือ ทางลบและมีคุณค่ามากน้อยเพียงใดด้วย

3. การตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไข (Instrumentality) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลตอบแทนที่จะได้รับ การรับรู้ เช่น นี้มีอยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล

4 การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลการกระทำนั่นคือ ถ้าบุคคลมีความพยายามในการทำงานสูง ผลการทำงานย่อมดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. แรงผลักดัน (Force) เป็นจำนวนของความพยายามหรือความกดดันภายในบุคคลที่จูงใจให้บุคคลทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายเหตุผลต่าง ๆ ที่ควรคำนึงถึงในการจูงใจในการทำงาน แต่ละองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วช่วยให้วิเคราะห์กระบวนการจูงใจได้ชัดเจนขึ้นคือ

1. เราสามารถพิจารณา ผลตอบแทนที่องค์การเตรียมไว้ กับคุณค่าที่บุคคลประเมินผลตอบแทนเหล่านั้น ถ้าบุคคลรู้สึกเฉย ๆ ต่อผลตอบแทนนั้น ๆ (มีคุณค่าต่ำ) ก็ไม่มีเหตุผลที่จะทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลตอบแทนดังกล่าว ทฤษฎีความคาดหวังจึงอาจสรุปได้จากองค์ประกอบที่สำคัญอันดับแรก สำหรับการจูงใจในการทำงานก็คือ ผลตอบแทนที่พึงปรารถนา

2. บุคคลต้องมีความเชื่อว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลต้องยอมรับความสัมพันธ์ (คาดหวัง) ระหว่างความพยายามทำงานที่เขาลงแรงไปกับผลงานที่ ปรากฏออกมา ถ้าความคาดหวังต่ำก็จะทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในบุคคลนั้น

7) ทฤษฎีสิ่งเสริมแรง (Reinforcement Theory) ทฤษฎีสิ่งเสริมแรง เป็นทฤษฎีที่เก่าแก่ทฤษฎีหนึ่ง ในการอธิบายเรื่องการจูงใจ บางครั้งก็เรียกว่า ทฤษฎีการวางเงื่อนไขพฤติกรรม (Operant Conditioning) หรือพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) เริ่มต้นจากการศึกษาของ Skinner (อ้างในสุรางค์ โควัตระกูล. 2536 : 141) ในการวางเงื่อนไขกับสัตว์ทดลอง ทฤษฎีสิ่งเสริมแรงนี้มีตัวแปรที่สำคัญ 3 ประการคือ **สิ่งเร้า การตอบสนอง และรางวัล**

สิ่งเร้า คือ ตัวแปรใด ๆ หรือสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมตอบสนอง อาจวัดจากผลงาน คือ สิ่งที่ผลิตได้ จำนวนการขาดงาน หรือจำนวนอุบัติเหตุ รางวัล Skinner ได้สรุปว่า การให้รางวัลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตอบสนองดังนี้

1. กำหนดเวลาที่แน่นอน (Fixed Interval) การให้รางวัลขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอนตายตัวว่าทุก ๆ ชั่วโมง เช่น การจ้างรายชั่วโมง

2. กำหนดจำนวนครั้งที่แน่นอน (Fixed Ration) การให้รางวัลขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอนตายตัวว่าทุก ๆ ชั่วโมง เช่น การจ้างรายชั่วโมง

3. ไม่กำหนดเวลาที่แน่นอน (Variable Interval) เป็นการให้รางวัลแบบไม่แน่นอน เช่น บางครั้งจ่ายรางวัลตอนกลางเดือน บางครั้งจ่ายตอนต้นเดือน เอาแน่นอนไม่ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ไม่กำหนดจำนวนครั้งที่แน่นอน (Variable Ratio) การให้รางวัลในแบบนี้ขึ้นกับพฤติกรรมที่แสดงออก แต่อัตราส่วนที่ให้อาจแปรเปลี่ยนไป

8) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย เป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนรากฐานของความเชื่อว่าการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลจะต้องมีเป้าหมายและพยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้น Locke (อ้างในขนิษฐา วิเศษสาธร และ มุกดา ศรียงค์. 2535 : 222-223) ได้อธิบายทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของเขาว่า เป้าหมายจะทำหน้าที่ 2 ประการ คือ ทำหน้าที่ในการจูงใจและกำหนด ทิศทางให้พฤติกรรมเป้าหมายจะเป็นตัววางแนวทางให้บุคคลตัดสินใจว่า ต้องใช้ความพยายามสักเท่าใดในการปฏิบัติงานชิ้นหนึ่ง เป้าหมายคือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจจึงกลายเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อหน้าที่การงานของบุคคลซึ่งการที่เป้าหมายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมได้นั้นจะต้องอยู่ภายใต้สภาวะ 2 ประการคือ

1. บุคคลจะต้องรับรู้ในเป้าหมาย และรู้ว่าจะต้องทำอย่างไรจึงจะไปถึงเป้าหมายนั้นได้

2. บุคคลจะต้องยอมรับว่า เป้าหมายคือ สิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นั้นได้

เป้าหมายอาจถูกปฏิเสธถ้าเป็นสิ่งที่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไปหรือเพราะบุคคลไม่ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายนั้น การยอมรับเป้าหมายก็เท่ากับว่าบุคคลตั้งใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

9) ทฤษฎีการจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation Theory)

Deci (อ้างใน ขนิษฐา วิเศษสาธร และ มุกดา ศรียงค์. 2535 : 223-224) ได้เสนอทฤษฎีนี้ว่า บุคคลจะเพิ่มความพยายามในการทำงานเนื่องจาก การจูงใจภายในเท่ากับการจูงใจภายนอก

การจูงใจภายนอก คือ การที่บุคคลทำงานเพราะต้องการรางวัลจากภายนอก เช่น เงิน

ส่วนการจูงใจภายใน คือ การทำงานของบุคคลเพื่อความสุขความพอใจที่แอบแฝงอยู่ภายในบุคคล

Deci เชื่อว่าบุคคลชอบที่จะรับผิดชอบการกระทำของตนเอง ไม่ใช่เพราะมีสิ่งอื่นมากำหนด การถูกลงโทษหรือได้รับรางวัลจากผู้อื่นจะทำให้บุคคลขาดการควบคุม การกระทำของตนเอง เขาเชื่อว่างานจะต้องเป็นงานสร้างสรรค์ให้คนเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จและมีความสุขที่ได้ทำ ขณะเดียวกันบุคคลจะต้องรู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมการกระ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำของเขาเองได้ สภาวะเช่นนี้จะก่อให้เกิดภาวะการจูงใจภายใน ตามแนวคิดของ Deci บุคคลที่ถูกจูงใจโดยความรู้สึกภายในจะรู้สึกพอใจ และทุ่มเทการทำงานมากกว่าบุคคลที่ถูกจูงใจจากสิ่งที่อยู่ภายนอก

สรุป

1. การจูงใจในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลในการกระตุ้น การนำไปสู่ และการคำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบของกระบวนการจูงใจ ได้แก่ สิ่งเร้า ความต้องการแรงขับหรือแรงจูงใจและเป้าหมาย การจูงใจจะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเมื่อถูกจูงใจ เรียกว่า พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ

3. การจูงใจแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การจูงใจภายใน และการจูงใจภายนอก

4. แรงจูงใจมี 3 ประเภทคือ แรงจูงใจทางสรีระ แรงจูงใจทางจิตวิทยาและแรงจูงใจทางสังคม

5. Abraham Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ โดยมีความเชื่อว่าสาเหตุของการเกิดการจูงใจ คือ ความต้องการ ซึ่งมีทั้งหมด 5 ขั้น จากความต้องการ ขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับได้แก่ ความต้องการทางสรีระ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการรู้จักตัวเองที่แท้จริงการจูงใจในการทำงานจะต้องคำนึงถึงการสนองตอบความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ

6. ทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เน้นในเรื่องการตอบสนองความต้องการเช่นเดียวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow โดยเชื่อว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการคือ ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความต้องการพัฒนา ความต้องการทั้งสามจะมีลักษณะต่อเนื่องจาก ความต้องการทางวัตถุซึ่งเป็นรูปธรรมไปสู่ความต้องการทางจิตใจซึ่งเป็นนามธรรม

7. ทฤษฎีความเสมอภาค มีความเชื่อว่าการจูงใจในการทำงานอยู่บนรากฐานของหลักการเปรียบเทียบทางสังคมระหว่างบุคคลนั้นกับบุคคลอื่น ๆโดยเฉพาะความเสมอภาคในผลตอบแทนที่ได้รับ

8. ทฤษฎีความคาดหวัง มีความเชื่อว่าการจูงใจในการทำงานคือคุณค่าของรางวัลที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับจากการทำงาน

9. ทฤษฎีสิ่งเสริมแรง มีความเชื่อว่าการจูงใจในการทำงานทำได้โดยการวางเงื่อนไขในการปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัลที่เหมาะสมเป็นสิ่งเสริมแรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายในการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคคลมีการกระทำต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่องค์การต้องการ ดังนั้น การตั้งเป้าหมายในการทำงาน จึงเป็นวิธีการจูงใจในการทำงานของบุคคลโดยต้องคำนึงถึงวิธีการดำเนินไปสู่เป้าหมายด้วย

11. ทฤษฎีการจูงใจภายใน มีความเชื่อว่า การจูงใจที่เกิดภายในตัวบุคคล จะกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานมากขึ้น

12. สิ่งจูงใจ หมายถึง เครื่องล่อที่จะดึงดูดใจให้บุคคลทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ มี 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์และสิ่งจูงใจในทางยับยั้ง หรือสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน

13. วิธีการจูงใจให้คนงานทำงาน สามารถทำได้ทั้งการจูงใจในเชิงบวก และการจูงใจในเชิงลบ

2.3.3 ทฤษฎีความพึงพอใจ (Satisfaction)

ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน งานนั้นจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในการบริหารองค์การที่มีความซับซ้อน ให้เกิดผลงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจของบุคคลให้เต็มใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการศึกษาความพึงพอใจ เพื่อให้ทราบว่าสถานการณ์ สภาพแวดล้อม และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถนำหลักการและ ทฤษฎีไปใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแนวทางให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์การ ผู้บริหารควรทราบถึงสิ่งต่อไปนี้

2.3.3.1 ความหมายความพึงพอใจ

2.3.3.2 ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจ

2.3.3.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.3.1 ความหมายความพึงพอใจ ได้มีผู้ให้ความหมายความพึงพอใจดังนี้คือ

Locke (1976 : 1) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า “เป็นสภาวะทางอารมณ์ที่พอใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินผลของบุคคลที่มีต่องาน หรือประสบการณ์จากการทำงานของเขา ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของแต่ละคน”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Davis (1977 : 73) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า "การเห็นชอบ (Favorable) หรือไม่เห็นชอบ (Unfavorable) ของคนที่มีต่องานของเขา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคาดหวังและรางวัลที่จะได้รับจากงาน"

กิตติมา ปรีดีดิลก (2529 : 321-322) ได้กล่าวว่า "ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน ที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่นั้นได้รับการตอบสนองความต้องการ"

อารี เพชรผุด (2530 : 49) ได้ให้ความคิดเห็นว่า "ความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล"

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า

> ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้ผลตอบแทน ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้ความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 130)

สรุป ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทัศนคติส่วนบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพของงานที่ทำและยังรวมไปถึงความสัมพันธ์ ความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ผลที่เกิดขึ้นคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พร้อมที่จะอุทิศทุ่มเทแรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามีทัศนคติไม่ดีหรือมีความรู้สึกไม่ดีต่อการทำงานแล้ว มักจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.3.3.2 ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจ

การบริหารงานผู้บริหารต้องคำนึงถึงงาน ความสัมพันธภาพและประสิทธิผลของงาน ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ที่มีความสำคัญและยุ่งยากต่อกระบวนการบริหารเพราะบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ ดังนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 130) ได้กล่าวถึงความสำคัญการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การทำงานสายและการขาดการรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3.3.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และจำแนกแนวคิดไว้หลายกลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่ม Koman (1977 : 218) ได้จำแนกทฤษฎี ความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. **ทฤษฎีการสนองความต้องการ** (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน กับการ ประสบความสำเร็จตามเป้า หมายส่วนบุคคล

2. **ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม** (Reference Group Theory) มีความเชื่อว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนว ทางในการเมินผลงานของตน

2) กลุ่ม Mumford (1972 : 4-5) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการทำงานตามผลการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. **กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา** (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, Herzberg, Likert มีความเชื่อว่า ความพึงพอใจ ในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคล ที่ต้องการความสำเร็จในผลงาน และความต้องการ การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. **กลุ่มภาวะผู้นำ** (Leadership School) เชื่อว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake, Mouton, Fielder

3. **กลุ่มความพยายามต่อรองรางวัล** (Effort Reward Bargain School) เชื่อว่าความพึงพอใจในการทำงานมาจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัย Manchester

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. **กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ** (Management Ideology School) เชื่อว่าความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์การ กลุ่มนี้ได้แก่ Crozier and Gouldner
5. **กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน** (Work Content and Job Design) เชื่อว่าความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากเนื้อหาของตัวงาน

3) กลุ่ม Greene และ Craft (1979: 270) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการทำงาน พบว่ามีแนวคิดดังนี้

1. **ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน** (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงานต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ จะมีผลผลิตจากงานดี ตามแนวคิดของ Vroom
2. **การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ** (Performance Causes Satisfaction) แนวคิดนี้เชื่อว่า ผลงานที่ดีมีผลมาจากการสร้างความพึงพอใจให้กับคนปฏิบัติ กลุ่มนี้ได้แก่ แนวคิดของ Porter และ Lawler
3. **รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน** (Reward as a Causal Factor) แนวคิดนี้ มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวแปรที่ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดผลของงานด้วย กลุ่มแนวคิด นี้มาจากผลงานของ Brayfield และ Crockett

4) กลุ่ม ขนิษฐา วิเศษสาธร และ มุกดา ศรียงค์ (2535 : 235) ได้สรุปทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแยกเป็น 4 แนวความคิดด้วยกัน คือ

1. ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคล (Comparison Process Theory)
2. ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison Theory)
3. ทฤษฎีกระบวนการต่อต้านทางอารมณ์ (Apponent Process Theory)
4. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory)

4.1) ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคล (Comparision Process Theory)

สำหรับทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคลนี้ McCormick และ Ilgen (1980 : 191-206) โดยบุคคลทั้งสองมีแนวความคิดว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความรู้สึกที่บุคคลได้ประสบและเป็นผลให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานที่บุคคลมีไว้ในใจกับสิ่งที่บุคคลได้รับ ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคลก็คือการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่บุคคลต้องการ (มาตรฐาน) กับสิ่งที่เขาได้รับ ถ้าความต้องการกับสิ่งที่ได้รับต่างกันน้อยความรู้สึกพึงพอใจก็จะมีมาก

สำหรับมาตรฐานของบุคคลเกิดขึ้นได้อย่างไรนั้น นักวิจัยหลายท่านเชื่อว่ามาตรฐานเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ความต้องการนี้กำเนิดมาพร้อมตัวบุคคลและทุกคนมีความต้องการพื้นฐานเหมือนกัน เรื่องนี้มีส่วนสัมพันธ์กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคลของ Maslow (อ้างในสมยศ นาวีการ. 2530 : 172) ที่ตั้งข้อสมมติฐานไว้ว่าความต้องการของคนสามารถเรียงลำดับตามความสำคัญจาก ความต้องการระดับต่ำสุดไปสูงสุด ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการความมีชื่อเสียงและการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการความสมหวังของชีวิต

ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคลนี้ เป็นขบวนการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคลกับสิ่งที่เขาได้รับจากการทำงาน เป็นทฤษฎีการเปรียบเทียบขบวนการภายในบุคคลของแต่ละบุคคลเองโดยมิได้นำสังคมมาเป็นตัวเปรียบเทียบ

4.2) ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison Theory)

ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม มีความเชื่อว่าบุคคลจะเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่นในการประเมินความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเปรียบเทียบที่คำนึงถึงระบบสังคม คือบุคคลจะสังเกตคนงานอื่น ๆ ที่ทำงานชนิดเดียวกันและเปรียบเทียบ ความรู้สึกพึงพอใจกับความรู้สึกที่คนอื่นมีต่องานนั้น

Weiss และ Shaw (1976 : 126-140) ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของการรับรู้ความพึงพอใจของบุคคลอื่นในแต่ละบุคคล โดยการสร้างภาพยนตร์แสดงให้เห็นถึงคนงานกำลังทำงานซึ่งเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายประจำวัน ในขณะที่อีกงานหนึ่งเป็นงานที่น่าสนใจ ตลอดเรื่องในภาพยนตร์ ผู้แสดงได้สะท้อนความรู้สึก ทั้งทางบวกและทางลบออกมา แล้วให้ผู้รับการอบรมในกลุ่มที่ศึกษาทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ฉายภาพยนตร์ให้ดูไปแล้ว และให้ประเมินความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกของผู้รับการอบรมถูกอิทธิพลของคนที่ทำงานอย่างเดียวกันในภาพยนตร์ครอบ Weiss และ Shaw จึงได้กล่าวว่า "ความรู้สึกพึงพอใจในงานเกิดจากการสังเกตความรู้สึกของคนอื่น"

ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมนี้จะแตกต่างไปจากทฤษฎีการเปรียบเทียบความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการของบุคคลตรงที่บุคคลจะนำสังคมหรือบุคคลอื่นมาเป็นตัวเปรียบเทียบความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตนเอง

4.3) ทฤษฎีกระบวนการต่อต้านทางอารมณ์

(Apponent Process Theory)

Landy (อ้างใน ขนิษฐา วิเศษสาธร และ มุกดา ศรียงค์. 2535 : 237) เป็นผู้เสนอทฤษฎีความพึงพอใจนี้ โดยกล่าวว่าสาเหตุพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพทางสรีรวิทยาซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบประสาทส่วนกลางความพึงพอใจของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาแม้ว่างานยังคงที่ นอกจากนี้ยัง ได้อธิบายต่อไปว่าภายในร่างกายของคนเรามีกลไกที่ช่วยให้คงไว้ซึ่งความสมดุลย์ทางอารมณ์ ซึ่งกลไกนี้เองที่มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีกระบวนการต่อต้านทางอารมณ์นี้ จึงหมายถึงกระบวนการต่อต้านที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และสามารถนำมาอธิบายได้ว่าทำไมคนจึงรู้สึกเบื่อหน่ายในงานได้ดังนี้ คือ เมื่อมีสิ่งเร้าภายในบุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองทางอารมณ์เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือลบ เมื่ออารมณ์ที่เกิดนี้เกินระดับหนึ่ง กลไกต่อต้านจะทำงานโดยทันทีเพื่อดึงบุคคลให้กลับไปสู่ระดับที่ควบคุมได้ เมื่อเอาสิ่งเร้าออกไป อารมณ์ส่วนนี้ก็หยุดและกระบวนการต่อต้านก็จะหยุดพัก ตามทฤษฎีนี้แต่ละครั้งที่กลไกอันนี้ถูกกระตุ้น ก็ยังคงเข้มแข็งขึ้น ดังนั้นยิ่งเวลาผ่านไปกลไกการลดความรุนแรงของอารมณ์จะยิ่งเข้มขึ้น จึงทำให้บุคคลนั้นรู้สึกเฉยต่องานที่ทำมากขึ้น เมื่อทำงานเป็นเวลานาน ๆ ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่าระดับการกระตุ้นไม่เปลี่ยนแปลงแต่กระบวนการต่อต้านจะกลับเข้มแข็งกว่าเดิม นั่นคือ งานโดยตัวของมันเองไม่ใช่สิ่งที่น่าเบื่อ แต่คนที่จะต้องทำงานซ้ำ ๆ จะเป็นผลให้ปฏิกิริยาสนองตอบทางสรีรวิทยานี้เข้มแข็งขึ้น จนไปยับยั้งความเป็นสุขหรือความพึงพอใจ อย่างไรก็ดีทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีใหม่ยังไม่มีงานวิจัยมาสนับสนุนแต่ก็สามารถใช้อธิบายว่าทำไมงานจึงน่าเบื่อได้แต่อธิบายความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเพิ่มขึ้นเมื่อเวลาผ่านไปไม่ได้

4.4) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และคณะ (1959 : 60-63) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของวิศวกร และนักบัญชี จำนวน 200 คน เขาใช้วิธีสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลโดยแต่ละคน บรรยายความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ทำว่าดีหรือไม่ดี มีเหตุการณ์อะไรที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfiers) หรือไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) การวิเคราะห์เนื้อหาคำตอบในการสัมภาษณ์จะทำให้ทราบว่า

1. มีอะไรบ้างที่คนจะกล่าวถึง เวลาที่เขารู้สึกพึงพอใจในงาน
2. มีอะไรบ้างที่คนจะกล่าวถึง เวลาที่เขารู้สึกไม่พึงพอใจในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีอะไรบ้างที่แตกต่างกันในระหว่างสิ่งที่กล่าวถึงในข้อ 1 และ 2

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ทราบว่ามีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจได้แก่ ความสำเร็จ ความเป็นที่รู้จัก ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบ ซึ่งจะสัมพันธ์กับส่วน ประกอบภายในงาน ส่วนสิ่งที่ไม่พึงพอใจในงานได้แก่ นโยบาย ผู้บังคับบัญชา เงินเดือน และสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับส่วนประกอบภายนอกของงานที่บุคคลทำอยู่ ด้วยเหตุนี้ Herzberg ได้เสนอปัจจัยเกี่ยวกับงาน 2 อย่าง ได้แก่ ปัจจัยที่พึงพอใจ และปัจจัยที่ไม่พึงพอใจ ปัจจัยที่พึงพอใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ส่วนประกอบภายนอกงาน (Context Factors) ในเรื่องทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg ได้อธิบายต่อไปว่า เมื่อใดที่งานนั้นเต็มไปด้วยสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกสำเร็จ เป็นที่รู้จัก คนงานก็จะรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานนั้น ถ้างานที่ปฏิบัติไม่มีปัจจัยเหล่านี้ คนงานก็จะรู้สึกไม่พึงพอใจ โดยอาจจะรู้สึกเฉย ๆ ถ้างานนั้นมีสิ่งแวดล้อมดี อาทิ เงินเดือนดี สภาพการทำงานสบาย คนที่ทำงานนั้นจะรู้สึกพึงพอใจ แต่ถ้าปัจจัยภายนอกงานขาดหายไป คนทำงานรู้สึกเฉยต่องาน แสดงว่าไม่มีความพึงพอใจในงาน ดังนั้นจึงควรจัดปัจจัยนอกงานให้ดีที่สุด ขณะเดียวกันปัจจัยในงานก็ต้องดีด้วย จึงจะหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจหรือความรู้สึกเฉย ๆ ต่องานได้

สรุปทฤษฎีของ Herzberg

องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ (Satisfiers) หรือไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) ในการทำงาน มี 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยในทางบวก และจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มในผลงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอยู่ในรูปการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำ แต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยองค์ประกอบที่จำเป็นเบื้องต้นในการทำงานที่มนุษย์พึงมี จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลซึ่งมีอยู่ตลอดเวลา มี 11 องค์ประกอบดังนี้คือ

2.1 นโยบายการบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.2 รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and Compensation) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น เป็นที่พึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.3 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisors) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี ต่อกัน

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้า

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.8 ฐานะอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.9 การนิเทศงาน (Technical Supervision) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรม ในการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดี หรือไม่ดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ในแต่ละหน่วยงานหรือองค์การ มีองค์ประกอบมากมายที่สามารถจูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจ เสริมสร้างขวัญให้สมาชิกในการปฏิบัติงาน การศึกษาขวัญเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ของกลุ่ม ขณะที่การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึกต่อสภาพการณ์ การทำงานและเป็นการคำนึงถึงอดีตและปัจจุบัน ส่วนขวัญคำนึงถึงอนาคตสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจของกลุ่มที่จะทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน การศึกษาขวัญเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์การ การที่บุคลากรมีขวัญสูงหรือต่ำมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานนั้น

Carvell, F. j. ได้กล่าวถึงปัจจัยในการทำงานสรุป ดังนี้

1. คุณค่าของงาน (Intrinsic Value of Job) ถ้าคนงานมีความรู้สึกว่างานมีคุณค่าต่อเขา ทำให้มีความภาคภูมิ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี มีความสำคัญ มีอำนาจ ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ทำให้เกิดความนับถือตัวเอง เป็นงานที่ตรงตามที่เขาได้รับการฝึกฝนมา เป็นงานส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานที่ท้าทาย เป็นงานที่เปิดโอกาสได้ท่องเที่ยวเดินทางพบเห็นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่ทำให้เขามีการเปลี่ยนแปลง คนงานจะมีกำลังขวัญสูง

2. การนิเทศงาน (Supervision) Carvell ได้อธิบายว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่า ผู้นำหรือผู้นิเทศคำนึงถึงคนงาน มีความยุติธรรม มีมารยาทดี ให้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้ความปลอดภัย ไม่ก้าวร้าว รักษาคำมั่นสัญญา เป็นคนสังคมดี ซื่อสัตย์ต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นที่ปรึกษาส่วนตัวได้ ให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานว่าควรปฏิบัติงานในสถานภาพอย่างไร ให้ความสนับสนุนและเห็นอกเห็นใจ เข้าใจและมีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงาน คงเส้นคงวาเกี่ยวกับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นคนรอบรู้และมีอำนาจในการตัดสินใจ และให้โอกาสผู้ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานร่วมในการตัดสินใจด้วย ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และได้พบผู้นิเทศงานมีลักษณะดังกล่าว ผู้ปฏิบัติงานจะมีกำลังขวัญสูง

3. สภาพการทำงาน (Working Condition) Carvell ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะทำให้กำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานสูง คือสภาพที่สะอาด มีระเบียบ ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี น่าสนใจ เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้เหมาะสม วัสดุต่าง ๆ มีพร้อม อุณหภูมิพอเหมาะการถ่ายเทอากาศดี มีดนตรี แสงสว่างพอเหมาะ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม สถานที่ทำงานตั้งอยู่ไม่ไกลจากชุมชน

4. ค่าจ้างหรือค่าแรง (Wage) Carvell ได้อธิบาย ค่าจ้างหรือค่าแรงงาน หรือเงินเดือนก็เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งในการทำงาน ที่ทำให้คนที่ทำงานมีกำลังขวัญสูง หรือคนงานจะมีกำลังขวัญสูงถ้าเงินเดือนสูง มีการแบ่งปันกำไรและรายได้ที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีการให้รางวัล มีการขึ้นเงินเดือนสม่ำเสมอ เมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือการสูญเสียบางอย่างก็มีการจ่ายชดเชยอย่างยุติธรรม

5. โอกาสที่จะก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) Carvell ได้อธิบายว่า โอกาสจะก้าวหน้าในการงานก็เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่คนทำงานกำลังขวัญสูงหรือต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะมีกำลังขวัญสูง ถ้าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือความชอบโดยพิจารณาจากการทำงาน (Merit) หรือพิจารณาจากความสำคัญก่อนหลัง (Seniority) หรือการพิจารณาความดีความชอบอย่างมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน มีนโยบายที่แน่นอน ซึ่งคนงานทุกคนจะได้ทราบล่วงหน้าแล้ว ทำให้คนงานมีความทะเยอทะยานสูงขึ้น

6. ความปลอดภัย (Security) Carvell ได้อธิบายว่า ความรู้สึกปลอดภัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้กำลังขวัญสูง คือ ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกปลอดภัยเมื่องานมีความมั่นคง เขาจะต้องมีงานทำไปเรื่อย ๆ ไม่ใช่ว่าองค์การจะเลิกจ้างไปเมื่อไรก็ได้ องค์การให้ความสำคัญและเล็งเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน องค์การมีกิจการดี ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

7. องค์การและการจัดการ (Company and Management) องค์ประกอบฝ่ายองค์การและการจัดการเป็นตัวแปรที่สำคัญ เช่นทัศนคติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่องค์การมีต่อกลุ่มแรงงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นสมาชิกของกลุ่มแรงงาน ดังนั้นถ้าองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะรู้สึกมีขวัญดีด้วย องค์การมีนโยบายส่งเสริมกีฬาขององค์การพัฒนาที่อยู่อาศัยให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานภาคภูมิใจในชื่อเสียงและผลงานขององค์การ มีการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้แล้ว ขนาดขององค์การหรือโครงสร้างขององค์การ เช่น องค์การขนาดใหญ่มีโครงสร้างสลับซับซ้อน ผู้ปฏิบัติงานมีมาก ดังนั้นความสัมพันธ์ก็อาจไม่เหมือนกับองค์การเล็ก ความสลับซับซ้อนไม่มี การบริหารงานทำได้ง่าย ผู้ปฏิบัติงานอาจมีขวัญสูงกว่า ทั้งนี้แล้วแต่ผู้ปฏิบัติงานจะชอบงานแบบไหน แต่องค์การใหญ่และมีโครงสร้างสลับซับซ้อน อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานภูมิใจในเรื่องชื่อเสียง ดังนั้นก็อาจทำให้ขวัญสูง นอกจากนั้นแล้วความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การในชุมชน การประชาสัมพันธ์ขององค์การ ตลอดจนการวางแผนต่าง ๆ ในการทำงานขององค์การเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจด้วย

8. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment of Job) Carvell ได้อธิบายไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกสบายใจ และมีขวัญดี ถ้าหากเขาทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น มีความสนใจคล้ายคลึงกัน มีการศึกษาเหมือนกัน รวมทั้งลักษณะเชื้อชาติ ศาสนา ตลอดจนสภาพสิ่งแวดล้อมจากครอบครัว ผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญดี ถ้าเขามีทีมงานที่ฉลาด มีและสิทธิภาพ มีความร่วมมืออย่างดีภายในกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มยอมรับ ทุกคนในกลุ่มรู้จักหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ดี

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) Carvell ได้อธิบายว่า การติดต่อสื่อสารในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลในองค์การมีขวัญดี เช่น การให้ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนา และความก้าวหน้าขององค์การ ให้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังกระทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต ให้ข่าวสารเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การเป็นระยะ หากมีอะไรเปลี่ยนแปลงแจ้งข่าวให้ทราบ บอกนโยบายและกระบวนการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทราบ ชี้ให้เห็นสายการทำงาน และอำนาจการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคคลในองค์การ มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายงานประจำปีให้ทราบทุกคน หรือแจกให้ทุกคนทราบ ออกแมกกาซีน หรือหนังสือพิมพ์ข่าวสารบุคคล หรือข่าวการทำงาน หรือข่าวขององค์การให้บุคคลในองค์การ หรือผู้ปฏิบัติงานได้อ่าน ได้ทราบอยู่เสมอ

10. ผลตอบแทนที่คนงานพึงจะได้ (Employee Benefit) Carvell ได้อธิบายว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่กับองค์การ ก็ย่อมจะต้องการผลตอบแทน เช่น เมื่อเกษียณก็มีบำเหน็จ บำนาญ หรือมีการลาพักผ่อนประจำปี โดยการจ่ายเงินเดือนเต็ม มีการให้ลาพักผ่อนชั่วคราว หรือมีการให้หยุดเพื่อให้คลายความตึงเครียด จัดหาหน่วยป้องกันฉุกเฉินไว้หากเกิดการเจ็บป่วยอย่างกระทันหัน หรือเกิดอุบัติเหตุจะได้ช่วยเหลือได้ทันที ถ้าเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ องค์การก็จะจ่ายค่ารักษาพยาบาล และค่าตอบแทนให้ องค์การมีการจัดประกันภัยให้กับผู้ปฏิบัติงาน ถ้าองค์การจัดให้กับบุคคลในองค์การได้ บุคคลก็จะมีกำลังขวัญสูง Carvell (อ้างในอารี เพชรผุด. 2530 : 41-43)

Kimball (อ้างในชมพูนุช บัวบังศร. 2535 : 51) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ผู้บริหารจะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงานอันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานไว้ 8ประการ คือ

1. ความมั่นคงและการดำรงชีวิตอย่างผาสุก
2. ความพึงพอใจในสภาพงาน
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
5. ความรู้สึกในความสำเร็จ
6. ความรู้สึกเป็นตัวเอง
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. การนับถือตนเอง

Ghiselli และ Brown (อ้างในชมพูนุช บัวบังศร. 2535 : 51) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สร้างความ พึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupation Level)
2. สถานทางสังคม (Caste)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. อายุ (Age)

4. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive)

5. คุณภาพการปกครองบังคับบัญชา (Quality of Supervision)

Flippo (อ้างในอภิชาต เจืออรุณประเสริฐ. 2534 : 23) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 9 ประการ คือ

1. เงินเดือน

2. ความมั่นคง

3. สภาพในการทำงาน

4. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

5. ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา

6. โอกาสก้าวหน้า

7. ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน

8. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

9. สถานะทางสังคม

Chruden และ Sherman (อ้างในชมพูนุช บัวบังศร. 2535 : 52) มีความเห็นและสรุปกว้าง ๆ ว่าการสนองความต้องการโดยทั่วไปใช้วิธีทางบวก คือ การให้รางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าทางลบ ซึ่งได้แก่ ความกลัวและการลงโทษ นอกจากนี้ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้คือ

1. การชมเชยและการยอมรับนับถือ

2. การให้โอกาสแข่งขัน

3. การได้รับรู้ผลงาน

Anderson and Vandyke (อ้างในอภิชาต เจืออรุณประเสริฐ. 2534 : 22) ได้ศึกษาวิจัยและรวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู 10 ประการ คือ

1. การตกลงร่วมกันหรือเห็นพ้องด้วยกับจุดมุ่งหมาย

2. การมีส่วนในการกำหนดนโยบาย

3. การใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ และมีความรู้สึกได้รับความสำเร็จในการทำงาน

4. ความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ
6. ความสัมพันธ์กับชุมชน
7. สุขภาพทางกาย
8. ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน
10. ปัญหาส่วนตัวของครู

Napier (อ้างในอภิชาต เจืออรุณประเสริฐ. 2534 : 23) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาใน Nebraska พบว่า ขวัญของครูจะดีขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน
2. ความเชื่อมั่นของครูต่อผู้บริหาร
3. ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย
4. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
5. มีอุปกรณ์การสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ
6. การได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ
7. ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ
8. การได้รับการอบรมเพิ่มเติม
9. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
10. การมีนโยบายให้ลาหยุดงานได้อย่างเพียงพอ
11. การจัดชั่วโมงสอนยุติธรรม
12. การได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับบุคคลในอาชีพอื่น ซึ่งฝึกอบรมมาเท่ากัน

Friedlander และ Picker (1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอในในการทำงานของสมาชิกในองค์การ ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน
2. รางวัลทางการเงิน
3. ความไว้วางใจที่มีต่อฝ่ายบริหาร
4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยการ
5. การพัฒนาตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Barnard (อ้างในชมพูนุช บัวบังศร. 2535 : 47) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่หน่วยงานหรือผู้บริหาร ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements)
2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นวัตถุ (Personal Non-material Opportunities)
3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Condition)
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction)
5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational Attractiveness)
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติ (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes)
7. โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation)
8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion)

Smith และคณะ (อ้างในชมพูนุช บัวบังศร. 2535 : 53) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน 5 ประการ คือ

1. ลักษณะของงาน (Work Itself)
2. การบังคับบัญชา (Supervision)
3. รายได้ (Pay)
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
5. เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker)

Gilmer และคณะ (อ้างในชมพูนุช บัวบังศร. 2535 : 50) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจที่มีต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. รายได้ (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัด สัมพันธ์กับความรู้ ความสามรถของผู้ปฏิบัติงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ ถ้าการนิเทศงานไม่ดี จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงาน และลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่ การที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การติดต่อบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างประสบความสำเร็จ

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ และชั่วโมงการทำงาน

10. ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัยและอื่น ๆ

Locke (อ้างในชมพูนุช บัวบังศร. 2535 : 49) ได้ศึกษาวิจัยในปี ค.ศ. 1976 และเสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 9 ประการ คือ

1. ตัวงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โดยการเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ รวมทั้งวิธีการทำงานและควบคุมการทำงาน

2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมและทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานและความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ การให้บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการรักษาพยาบาล การให้วันหยุดและได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ชั่วโมงในการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและการมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ได้แก่ การมีความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน

9. องค์การและการบริหารงาน (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์การและนโยบายในการบริหารขององค์การ

Harrell (อ้างในปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 132-139) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job)
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ประกอบด้วย

1.1 ประสบการณ์การทำงาน
1.2 เพศ
1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ
1.4 อายุ
1.5 เวลาในการทำงาน
1.6 เชาวน์ปัญญา
1.7 การศึกษา
1.8 บุคลิกภาพ
1.9 ระดับเงินเดือน
1.10 แรงจูงใจในการทำงาน
1.11 ความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะของงาน
2.2 ทักษะในการทำงาน
2.3 ฐานะทางวิชาชีพ
2.4 ขนาดของหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงานตลอดจนความสะดวกการเดินทาง

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์

2.7 โครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

3.1 ความมั่นคงในงาน

3.2 รายรับ

3.3 ผลประโยชน์

3.4 โอกาสก้าวหน้า

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่

3.6 สภาพการทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน

3.9 การนิเทศงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

ณัฐพล ขันธไชย (2517 : 11) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของการปฏิบัติงานไว้ 20 ปัจจัย ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน
3. ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่งคงปลอดภัย
8. การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9 โอกาสก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันเป็นกลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความสำเร็จ
17. สภาพความพอใจในงาน
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการของหน่วยงาน

ภิญโญ สาธร (2523 : 273) กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานในแง่ของผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์และวิธีให้ประโยชน์แก่บุคคล แบ่งออกเป็น 6 อย่างคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน และสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส
3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. แรงดึงดูดทางสังคม
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตรงกับนิสัยและทัศนคติของบุคคล

แนวความคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อขวัญ ความต้องการหรือสิ่งจูงใจ เป็นจุดมุ่งหมายที่จะทำให้คนเกิดพฤติกรรมไปในทางบวก การที่จะทำให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจอย่างมีประสิทธิภาพสูงนั้น ต้องมีสิ่งจูงใจหรือสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการที่พึงพอใจ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน อันเป็นจุดมุ่งหมายของขวัญของผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคต ตามจุดมุ่งหมายของบุคลากร

2.5 องค์ประกอบขวัญที่ใช้ในการวิจัย

ทฤษฎีที่เอื้ออำนวยต่อขวัญของครูอาจารย์ที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวปัจจัยสำหรับการวิจัยได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าการนำทฤษฎีของ Herzberg และคณะ และ Carvell มาปรับปรุงร่วมกัน มีความครอบคลุมและเหมาะสมที่จะเป็นปัจจัยสำคัญนำมาใช้วัดขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องตามทฤษฎี เท่านั้น คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ ความสำเร็จของงาน จัดว่าเป็นแรงจูงใจสูงสุด ที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทมุ่งงานหรือมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน Stauss และ Sayles ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า

> ผู้ปฏิบัติงานแม้จะทำงานที่ได้เงินเดือนสูงก็ไม่พอใจงาน เมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือการเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่งที่ไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิผลในการทำงาน เพราะทำให้เขาได้รู้สึกว่า เขาได้ทำอะไรสำเร็จ งานของเขาสำคัญและมีความหมายต่อคนอื่น ๆ ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเอง (Stauss และ Sayles. 1960 : 119-121)

McCleland (1961 : 25) ได้พบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิผลในการทำงาน และพบว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิผลในการทำงานสูง คือ คนที่ได้ใช้ความลำบากพอสมควร ชอบทำงานที่เห็นปัญหา และชอบมีการเปลี่ยนแปลง การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภูมิใจในการทำงาน และมุ่งมั่นเพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จ โดยอุทิศกำลังกาย กำลังใจและเวลาให้กับงาน ในการปฏิบัติงาน

พณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ (มปป : 11.1) ได้กล่าวถึงในการปฏิบัติงานในวงราชการว่า ผู้เป็นข้าราชการจะต้องมีหลักปฏิบัติตน ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน 5 ประการคือ

1. ความซื่อสัตย์ คือ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อตนเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและต่อตำแหน่งหน้าที่
2. ความจริงใจ เพราะถ้ามีความจริงใจแล้ว จะทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องเชื่อถือ
3. ความมีเกียรติ มีคุณความดี
4. ความรับผิดชอบ คือ ต้องรับผิดชอบทั้งทางราชการ และส่วนตัว
5. ความมีคุณธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62-70) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบและความปลอดภัย ส่วนความพึงพอใจในระดับต่ำสุด คือ ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่นและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ

การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ที่เกิดขึ้นภายหลังผลแห่งความสำเร็จของงาน ซึ่งอาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่อง การขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาสเป็นหัวหน้า การยอมรับนับถือในวงการศึกษามีขอบข่ายกว้างขวางกว่าวงการอื่น กล่าวคือ งานนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง การยอมรับนับถือ เป็นการสร้างความ ภาคภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดีบางครั้งการได้รับผลตอบแทนเป็นสิ่งมีค่ามากกว่าการได้รับผลตอบแทนในรูปอื่นอีก

Schmidt (1976 : 7583-A) ได้ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยม แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินนอยล์ กลุ่มประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า เรียงลำดับตามความพึงพอใจ

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 26-72) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การยอมรับนับถือ

คำนึง นกแก้ว (2524 : 83-91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยสำรวจความรู้สึกของครูต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ที่มีความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกใหม่ของงาน ปริมาณงาน โอกาสสำเร็จ เหมาะสมกับความรู้ ท้าทายความสามารถ ความต้องการ ความถนัดของตนเองจนรู้สึกเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ ที่ผู้ปฏิบัติงานทำอยู่ มีลักษณะต่าง ๆ เช่น งานในหน้าที่การสอนต้องการผู้ที่กระตือรือร้น กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

Gilmer (1967 : 381) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำหากได้ทำงานตามความต้องการหรือความถนัด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 134) ได้กล่าวถึง ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ท้าทาย สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

เนื่องจากลักษณะงานการสอน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเสียสละ ที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่รักงานจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

Jamann (1975 : 4914-4915) แห่งมหาวิทยาลัย Leligh ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของแผนกพยาบาล โดยสุ่มตัวอย่างประชากรจากนางพยาบาล ผลการวิจัยปรากฏว่า นางพยาบาลมีความพึงพอใจมากตามลำดับความสำคัญที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน

กมล รักสอน (อ้างในชมพูนุช บัวบังศร. 2535 : 60) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจากมากไปน้อย ลักษณะของงาน ความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและนักศึกษา รายได้และสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน สภาพของการทำงาน การปฏิบัติงานการบริหารของผู้บังคับบัญชา

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความสำนึกในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติประจำหรืองานพิเศษ ตรงตามความรู้ความสามารถ จนบังเกิดผลดีในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรับผิดชอบ มีความสำคัญมากสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานนั้นจะเกิดผลเสียหายและจะไม่ประสบผลสำเร็จ

ธงชัย สันติวงษ์ (2526 : 249) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบก็คือ ข้อผูกพันและความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าในด้านการงานหรือด้านส่วนตัว ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปหรือสิ้นสุดลงด้วยการที่ได้กระทำการตามที่ได้รับมอบหมาย

จำนงค์ สมประสงค์ (2527 : 114) ได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบของหัวหน้างานไว้กว้าง ๆ 2 ประการ คือ

1. ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาและบำรุงรักษาสัมพันธภาพของการทำงานที่ดีกับบุคคลในปกครองให้คงไว้ตลอดเวลา

2. ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคคลและการบำรุงรักษาระดับของความมีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลในปกครองสูงที่สุดเท่าที่จะสูงได้

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 47-50) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูเขตการศึกษา 9 มีความพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับสูง

นันทิยา ชุนฉวงษ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ให้มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้นและมีโอกาสได้รับพิจารณาให้ศึกษาต่อ อบรม และศึกษาดูงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานยังเป็นเหตุจูงใจในการทำงานที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะโดยธรรมชาติแล้วทุกคนต้องการความก้าวหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Benton ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานว่า

> การเลื่อนขั้นเป็นการก้าวหน้าของคนทำงาน ในรูปงานที่มีรายได้สูงขึ้น ความรับผิดชอบมากขึ้นทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น แต่ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งงานใหม่ ชั่วโมงการทำงานที่ต่ำลง และสภาพการทำงานดีขึ้น เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้นนั้น เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง (Benton. 1972 : 257)

เสนาะ ติเยาว์ ได้ในความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ว่า

> การมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานมากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน เป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงสถานะของตำแหน่ง แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทยมีระเบียบและระบบที่ใช้ทั้ง 2 อย่าง คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นได้ทั้งสิ่งจูงใจ และสิ่งไม่จูงใจในการทำงาน (เสนาะ ติเยาว์. 2525 : 23-25)

ดังนั้นความก้าวหน้าในตำแหน่ง จึงควรจะมีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาอย่างยุติธรรม จะทำให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานบุคคลในแง่การจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานจะเป็นที่ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน แต่ในผลงานการวิจัยของ Herzbergและคณะ เรื่องความก้าวหน้าก็ไม่เป็นอันดับความพึงพอใจสูงสุดยังอยู่ในอันดับที่ 5 ของปัจจัยกระตุ้น

สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน เงินเดือน ตำแหน่ง ความมั่นคง ความสัมฤทธิผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การกำหนดแนวทางในการบริหารงานของวิทยาลัยและหน่วยงานย่อย ตลอดจนการเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในหน่วยงาน

Pigors และ Myer ได้กล่าวว่า

> นโยบาย คือ แผนระยะยาวหรือการตัดสินใจกว้าง ๆ ของหน่วยงานในด้านการปฏิบัติงาน ขบวนการการจัดการและการสร้าง กฎทั่ว ๆ ไป เนื้อหาของนโยบายสามารถใช้เป็นประโยชน์ได้ โดยใช้เป็นเครื่องมือยืนยันหลักการทั่วไปในการปฏิบัติงาน การวางจุดมุ่งหมายในระยะยาวรวมถึงการตัดสินใจทั่วไปโดย ทิศทางจะสอดคล้องกับปรัชญาในการบริหารงาน นโยบายจะสำเร็จได้ต้องอาศัยการบริหารนโยบายมีไว้เพียงชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่สามารถทำได้หรือกำลังจะกระทำเท่านั้น (Pigors และ Myer. 1973 : 160)

ประชุม รอดประเสริฐ (2535 : 9) ได้ให้ความหมายของนโยบายการบริหารงานว่า "เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความตั้งใจของผู้บริหารว่า ควรจะทำหรือไม่ควรจะทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดในอนาคต หรือในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น"

นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงานควรได้รับการชี้แจงให้เข้าใจอย่างแจ่มชัด และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ดังที่

Barnard (1968 : 142) ได้กล่าวไว้ว่า " การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์การ จะมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจ เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน"

Zalesnick (1968 : 40) ได้กล่าวว่า "การจัดสภาพการปฏิบัติและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานเป็นรางวัลภายนอกที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนั้น นโยบายและการบริหารยังต้องเกี่ยวกับการวางแผนอีกด้วย"

นโยบายและการบริหารงาน นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ถ้านโยบายและการบริหารงานไม่ชัดเจนและเป็นระบบที่ไม่ดี ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดขวัญเสีย ดังเช่น

งานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62-65) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จังหวัดเชียงราย พบว่า นโยบายและการบริหารงานเป็นองค์ประกอบที่ครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

งานวิจัยของยงยุทธ สุคนธปฏิภาค (2532 : 67-68) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษาผลการวิจัยพบว่า

1. ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

2. ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับขององค์ประกอบที่ก่อให้ความพึงพอใจจากมากไปน้อยดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ทำและนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

7. รายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ งานพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เป็นตัวกำหนดขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลที่สำคัญอันหนึ่ง

Ghiselli และ Brown (1955 : 430) ได้กล่าวว่า "องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันหนึ่งก็คือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive) อันได้แก่ เงินเดือน หรือรายได้ประจำ"

Cooper (1958 : 32) ถือว่า เงินเดือนที่ยุติธรรมเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานเพื่อสนองความต้องการในการทำงานและเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า

> การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างผูกพันธ์ระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงานได้ สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ที่สำคัญ เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2517 : 135)

สมพร นิกรแสน (2529 : บทคัดย่อ)ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขต 10 อยู่ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในลำดับต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

คำรณ แพงไพรี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง ผลการวิจัยสรุปว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลางเป็นสิ่งจำเป็นต้องแก้ไข เนื่องจากมีขวัญอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยปรับปรุงขวัญของครูอาจารย์ทุกด้านไปพร้อมกันไม่ให้เกิดความแตกต่างกัน และให้ความสำคัญกับองค์ประกอบในด้าน คุณค่าของงาน สภาพการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าและเงินเดือนหรือค่าแรงงานเป็นพิเศษ

อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยทั่วไปความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ต่ำสุด คือ รายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม สะอาด สะดวก สบาย รวมถึงมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ลักษณะอาคาร อุณหภูมิและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

Gibson and Hunt (1963 : 322) ให้ความเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานว่า สภาพการทำงานที่ไม่ดีและการปฏิบัติงานที่ด้อยคุณภาพ เป็นสาเหตุแห่งความไม่พึงพอใจ ความไม่พอใจอาจเกิดขึ้นในด้านชีวิตส่วนตัวและสุขภาพซึ่งมีผลกระทบกระเทือนต่อสมรรถภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องจัดสภาพการทำงาน ระบบภายในสถานศึกษาและภาวะส่วนตัวของผู้ร่วมงานด้วย

ภิญโญ สาธร (2517 : 413-414) ได้กล่าวถึง โครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะกับงาน จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อน โอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา โครงการดังกล่าวนี้ถ้าจัดได้ตามที่ตั้งไว้ ย่อมเกิดผลดีแก่หน่วยงาน แต่ในหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะ ในวงการศึกษามักจัดไม่ได้สมบูรณ์ เนื่องจากขาดงบประมาณ แม้แต่ในหน่วยงานอื่น ๆ โดยทั่วไปที่ภาวะเศรษฐกิจจำกัด เรื่องสภาพการทำงานมักเป็นปัจจัยที่ไม่พอใจเป็นอย่างมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิมล แม้นสถิตย์ (2518 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและการได้รับการยอมรับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ณรงค์ เพียรเกิดสุข (2526 : 165) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า และศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้ง 3 สถาบันอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสถานที่และสภาพการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านความมั่นคง ด้านผลตอบแทน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการดำเนินงาน

9. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonals Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่าง ผู้บริหารกับครูอาจารย์ ครูอาจารย์กับครูอาจารย์ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน

มีผู้ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้หลายสาเหตุ อย่างเช่น

Pfiffner และ Fel (1964 : 293) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญเรื่อง ความสัมพันธ์ในหน่วยงานไว้ว่า ความสำเร็จอันสูงสุดของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะฉะนั้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างมนุษย์สัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

อรุณ รักธรรม (2522 : 81) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า แม้ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าหากปราศจากความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาเสียแล้วการทำงานก็จะไม่สามารถบรรลุถึงจุดประสงค์ที่วางเอาไว้ได้ตลอด

จำนงค์ สมประสงค์ (2527 : 114) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับปฏิบัติการภายในหน่วยงานเดียวกัน ถ้ามีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่สู้ดี ผลการปฏิบัติงานก็ไม่สู้ดีไปด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 138) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานว่า"เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนทำให้เราทำงานมีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยทำให้เกิดการทำงาน"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเห็นได้ว่าตามหลักการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่า หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงานด้วย การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือ การสร้างความเข้าใจตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การให้สิ่งจูงใจ และการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคลให้ความเป็น กันเอง และยังเป็นการศึกษานิสัยและความต้องการของบุคคลด้วยในขณะที่การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคล ก็ต้องดำเนินการทางด้านมนุษยสัมพันธ์ไปพร้อม วิธีการในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้น ส่วนมากใช้วิธีจัดกิจกรรมให้บุคคลทำร่วมกัน โดยเฉพาะ วิทยาลัยที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา ประกอบด้วยแผนกวิชาชีพต่าง ๆ กัน โอกาสที่จะพบกันระหว่างแผนกมีน้อย ดังนั้นการจัดกิจกรรมในหน่วยงานจะเป็นการสร้างมนุษย สัมพันธ์ให้เกิดขึ้นได้ดี นอกจากนี้การให้สิ่งจูงใจทั้งที่เป็นเงินและโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับผลงาน โดยใช้ระบบคุณธรรมย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและเพื่อขจัดการแบ่งกลุ่มแบ่งพวก ผู้บริหารก็จำต้องมีกลวิธีในการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงานได้ด้วย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและนโยบายในการบริหารงาน

10. การสื่อสาร (Communication) หมายถึง วิธีการติดต่อกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอก ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงานอาชีพที่ปฏิบัติ ข่าวสารความก้าวหน้าของวิทยาลัย ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่วิทยาลัยกำลังกระทำอยู่ และกำลังจะกระทำในอนาคต ข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการปฏิบัติงานของวิทยาลัย ประสบความสำเร็จ

สุเมธ เตียวอิศเรศ (อ้างในคำรณ แพงไพรี. 2534 : 43) ได้ให้คำจำกัดความของการติดต่อสื่อสารว่า หมายถึง การส่งข่าวจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งข่าวที่ส่งนั้นอาจจะเป็นรูปของภาษา สัญลักษณ์ หรือกริยาท่าทางก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้ สุเมธ เตียวอิศเรศ ยังได้ให้องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. ผู้ส่งข่าว
2. ข่าวสาร
3. ผู้รับข่าว
4. ความเข้าใจ
5. การตอบสนอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักการศึกษาที่ได้นำปัจจัยการติดต่อสื่อสารมาเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญ Carvell (อ้างในอารี เพชรผุด. 2530 : 43) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในองค์การ ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลในองค์การมีขวัญดีขึ้น

คำรณ แพงไพรี (2534 : ข) ได้ใช้ทฤษฎีของ Carvell ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง ได้จัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน มากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณค่าของงาน สภาพการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน ความปลอดภัย การนิเทศงาน องค์การและการจัดการ สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร และผลตอบแทนที่พึงได้รับ

11. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ด้วยเทคนิคและกลวิธีที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการมีทักษะในการนิเทศของผู้บริหาร

Good ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

> ความพยายามของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษา ที่จะส่งเสริมแนะนำครูและบุคลากรของโรงเรียน ให้รู้จักวิธีการในการปรับปรุงการเรียนการสอน อันได้แก่ การส่งเสริมความก้าวหน้าของอาชีพ การพัฒนาครู การปรับปรุง วัตถุประสงค์ของการศึกษา วิธีการสอนเนื้อหาวิชา และการประเมินผลการสอน (Good. 1973 : 539)

เมธี ปิลันธนานนท์ ได้ให้ความหมายการนิเทศว่า หมายถึง

> การร่วมมือกันทำงานโดยใช้เหตุผลและปัญญา การติดต่อสื่อสารกัน การใช้มนุษยสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนเพื่อความก้าวหน้าการพิจารณาถึงความต้องการของสถาบันและปัจเจกบุคคล เพื่อพัฒนาการบริหารหลักสูตรและการเรียน การสอน ให้มีการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุด จากความหมายนี้ สามารถแยกเป็นจุดมุ่งหมาย ให้เด่นชัดได้ 4 ประการ ดังนี้
>
> 1. เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง (Corrective)
> 2. เพื่อการป้องกัน (Preventive) ปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหาร
> 3. เพื่อการก่อสร้าง (Constructive) สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้เอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เพื่อการสร้างสรรค์ (Creative) ค้นคว้าและวิจัยหาสิ่งที่เหมาะสมมาใช้ (เมธี ปิลันธนานนท์. 2531 : 92)

ภิญโญ สาธร (2526 : 192) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาว่า "เป็นความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ให้การแนะนำครูหรือบุคคลอื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ให้รู้วิธีการปรับปรุงการสอนหรือการให้การศึกษา"

สันต์ ธรรมบำรุง (2534 : 7) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน เป็นงานหลักของครู-อาจารย์ มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเองให้มีความรู้ ความสามารถ และให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสิ่งที่ช่วยให้ครูพัฒนาด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งก็คือ การนิเทศภายใน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายคือ การแก้ปัญหา พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

การนิเทศการศึกษายังมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการบริหารการศึกษา เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญในวงการศึกษา ทำหน้าที่สนับสนุนงานบริหารการศึกษาให้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาจะขาดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ ทั้งสองฝ่ายต้องทำงานร่วมกันจึงจะเกิดประสิทธิภาพ สงัด อุทรานันท์ (2529 : 31-32) ได้อธิบายถึงการบริหารการศึกษากับการนิเทศการศึกษาว่า การบริหารการศึกษากับการนิเทศการศึกษามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นอย่างมาก เพราะต่างก็มุ่งหวังที่คุณภาพของการศึกษาเช่นเดียวกัน แม้ว่าวิธีดำเนินงานให้ได้มาซึ่งผลงานนั้นจะมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การบริหารการศึกษามักจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการอำนวยความสะดวกโดยทั่ว ๆ ไป แต่การนิเทศการศึกษาจะมุ่งเน้นที่คุณภาพการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ

12. ความปลอดภัย (Security) หมายถึง ความปลอดภัยในสุขภาพร่างกายและจิตใจ จากการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดจนการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

คำรณ แพงไพรี (2534: ข) ได้จัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณค่าของงาน สภาพการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน ความปลอดภัย การนิเทศงาน องค์การและการจัดการ สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสารและผลตอบแทนที่พึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร 14 แห่ง ดังนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากร รวม 1,164 คน ประกอบด้วย

1. ประชากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 675 คน ประกอบด้วย
   - 1.1 หมวดวิชาชีพ จำนวน 449 คน
   - 1.2 หมวดวิชาพื้นฐาน จำนวน 226 คน
2. ประชากรวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 489 คน ประกอบด้วย
   - 2.1 หมวดวิชาชีพ จำนวน 354 คน
   - 2.2 หมวดวิชาพื้นฐาน จำนวน 135 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. แบ่งประชากรจำนวน 1,164 คน ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 กลุ่มครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 675 คน

1.2 กลุ่มครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค จำนวน 489 คน

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรแต่ละกลุ่มตามตารางของ Robert V. Krejcie และ Raryley W. Morgan (อ้างในเพ็ญแข แสงแก้ว. 2538 : 63-64) ที่ระดับ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 248 คน

2.2 วิทยาลัยเทคนิค ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 217 คน

3. คำนวณจำนวนตัวอย่าง ตามหมวดวิชาและประเภทวิชาชีพของแต่ละวิทยาลัย โดยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างประเภทวิชาชีพคหกรรม วิชาชีพศิลปหัตถกรรมและหมวดวิชาพื้นฐาน มีจำนวนตัวอย่างน้อยไม่ได้สัดส่วนที่จะใช้ในการเปรียบเทียบ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างประเภทวิชาชีพคหกรรม ประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม และจำนวนตัวอย่างหมวดวิชาพื้นฐาน จำนวน 70% ของประชากรแต่ละประเภท โดยยกเว้นวิทยาลัยพณิชยการทั้ง 4 แห่ง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษา ตัวอย่าง 264 คน เพิ่มเป็น 333 คน ประกอบด้วย

3.1.1 หมวดวิชาชีพ ตัวอย่าง 176 คน เพิ่มเป็น 222 คน จำแนกเป็น

3.1.1.1 พาณิชยกรรม ตัวอย่าง 120 คน ใช้ตัวอย่าง 120 คน

3.1.1.2 คหกรรม ตัวอย่าง 24 คน เพิ่มเป็น 45 คน

3.1.1.3 ศิลปหัตถกรรม ตัวอย่าง 32 คน เพิ่มเป็น 57 คน

3.1.2 หมวดวิชาพื้นฐาน ตัวอย่าง 88 คน เพิ่มเป็น111 คน

3.2 วิทยาลัยเทคนิค ตัวอย่าง 224 คน เพิ่มเป็น 259 คน ประกอบด้วย

3.2.1 หมวดวิชาชีพ ตัวอย่าง162 คน ใช้ตัวอย่าง 162 คน

3.2.2 หมวดวิชาพื้นฐาน ตัวอย่าง 62 คน เพิ่มเป็น 97 คน

4. สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากรายชื่อตามหมวดวิชาและประเภทวิชาชีพของแต่ละวิทยาลัย

สรุป ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร 14 แห่ง จำนวนประชากร 1,164 คน กลุ่มตัวอย่าง 592 คน ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ประชากร 675 คน กลุ่มตัวอย่าง 333 คน ประกอบด้วย
   1.1 หมวดวิชาชีพ ประชากร 449 คน กลุ่มตัวอย่าง 222 คน จำแนกเป็น
      1.1.1 พาณิชยกรรม ประชากร 310 คน กลุ่มตัวอย่าง 120 คน
      1.1.2 คหกรรม ประชากร 62 คน กลุ่มตัวอย่าง 45 คน
      1.1.3 ศิลปหัตถกรรม ประชากร 77 คน กลุ่มตัวอย่าง 57 คน
   1.2 หมวดวิชาพื้นฐาน ประชากร 226 คน กลุ่มตัวอย่าง 111 คน
2. วิทยาลัยเทคนิค ประชากร 489 คน กลุ่มตัวอย่าง 259 คน ประกอบด้วย
   2.1 หมวดวิชาชีพ ประชากร 354 คน กลุ่มตัวอย่าง 162 คน
   2.2 หมวดวิชาพื้นฐาน ประชากร 135 คน กลุ่มตัวอย่าง 97 คน

ดังตารางที่ 3.1 และตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา ประเภทวิชาชีพ

วิทยาลัยเทคนิค						
หมวดวิชา / ประเภทวิชา / วิทยาลัย	วิชาชีพ ช่างอุตสาหกรรม		วิชาพื้นฐาน		รวม	
	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง
1. ช่างกลปทุมวัน	81	37	19	14	100	51
2. เทคนิคดุสิต	44	20	31	22	75	42
3. เทคนิคดอนเมือง	75	34	29	21	104	55
4. เทคนิคมีนบุรี	48	22	20	14	68	36
5. เทคนิคราชสิทธาราม	63	29	20	14	83	43
6. เทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร	43	20	16	12	59	32
รวมประชากร	354		135		489	
รวมจำนวนตัวอย่าง		162		97		259

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา ประเภทวิชาชีพ

วิทยาลัยอาชีวศึกษา										
หมวดวิชา	วิชาชีพ						วิชาพื้นฐาน		รวม	
ประเภทวิชา	พาณิชยกรรม		คหกรรม		ศิลปหัตถกรรม					
วิทยาลัย	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง
1. พาณิชยการ	84						50		134	
ธนบุรี		31						19		50
2. พาณิชยการ	69						45		114	
เชตุพน		26						17		43
3. พาณิชยการ	63						42		105	
บางนา		24						16		40
4. พาณิชยการ	34						18		52	
อินทราชัย		13						7		20
5. อาชีวศึกษา	2		29		23		19		73	
เสาวภา		2		21		17		14		54
6. อาชีวศึกษา	26		17		2		16		61	
เอี่ยมละออ		10		12		2		12		36
7. อาชีวศึกษา	30		16		16		22		84	
ธนบุรี		12		12		12		16		52
8. ศิลปหัตถกรรม	2				36		14		52	
กรุงเทพ		2				26		10		38
รวมประชากร	310		62		77		226		675	
	449									
รวมตัวอย่าง		120		45		57		111		333
	222									

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 4 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎีแนวความคิด เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวความคิดที่ว่าด้วยองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี โดยยึดแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory) และ ทฤษฎีปัจจัยความพึงพอใจของ Carvell นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ สภาพการทำงานในปัจจุบันและอิทธิพลเทคโนโลยีสมัยใหม่ ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยปัจจัย 12 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
6. นโยบายการบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration)
7. รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and Compensation)
8. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonals Relation)
10. การสื่อสาร (Communication)
11. การนิเทศ (Supervision)
12. ความปลอดภัย (Security)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2 ศึกษาแบบสอบถามของวิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 135-145) คำรณ แพงไพรี (2534 : 145-153) รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 323-339) และ ชมพูนุช บัวบังศร (2535 : 318-331) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ แบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนแบบสอบถาม 100 ข้อ โดยแบ่งออกแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน	9 ข้อ
ด้านที่ 2 การยอมรับนับถือ	9 ข้อ
ด้านที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	9 ข้อ
ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ	9 ข้อ
ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	6 ข้อ
ด้านที่ 6 นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน	9 ข้อ
ด้านที่ 7 รายได้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน	9 ข้อ
ด้านที่ 8 สภาพการทำงาน	9 ข้อ
ด้านที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	10 ข้อ
ด้านที่ 10 การสื่อสาร	6 ข้อ
ด้านที่ 11 การนิเทศงาน	6 ข้อ
ด้านที่ 12 ความปลอดภัย	9 ข้อ
รวม	**100 ข้อ**

การกำหนดน้ำหนักของมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มีดังนี้

4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมดียิ่งขึ้น

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ดำเนินการตรวจสอบ 2 ตอน ดังนี้

3.2.2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

3.2.2.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

3.2.2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษารวม 5 คน คือ

1 ดร. อรุณศรี อนันตรศิริชัย	ผู้อำนวยการกองการวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ
2 นางจิระพันธ์ เสมาทอง	ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
3 นายสงวน บุญปิยทัศน์	ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
4 นายเสริม หอมสุวรรณ	นักวิชาการศึกษา 7 หัวหน้าฝ่ายพัฒนาการศึกษา กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
5 นางสาวสุดชฎา สุทธิศร	อาจารย์ 2 ระดับ 7 หัวหน้าคณะวิชาครุศาสตร์บริหารธุรกิจ วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี

2. นำแบบทดสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะมาปรึกษา อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

3.2.2.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่น

ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริงกับครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (Try Out) กับครูอาจารย์ที่มิใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน แยกเป็น วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม จำนวน 30 คน และวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม จำนวน 30 คน

2. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ทดสอบ (Try Out) แล้ว มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach ที่เรียกว่า "สัมประสิทธิ์อัลฟา" (α -Coefficient) ในภาพรวมและรายด้าน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาในภาพรวม 0.98 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1	ความสำเร็จในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ 0.88
ด้านที่ 2	การยอมรับนับถือ	ค่าสัมประสิทธิ์ 0.91
ด้านที่ 3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ค่าสัมประสิทธิ์ 0.88
ด้านที่ 4	ความรับผิดชอบ	ค่าสัมประสิทธิ์ 0.82
ด้านที่ 5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ค่าสัมประสิทธิ์ 0.83
ด้านที่ 6	นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ 0.90
ด้านที่ 7	รายได้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน	ค่าสัมประสิทธิ์ 0.89
ด้านที่ 8	สภาพการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ 0.86
ด้านที่ 9	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ 0.91
ด้านที่ 10	การสื่อสาร	ค่าสัมประสิทธิ์ 0.92
ด้านที่ 11	การนิเทศงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ 0.94
ด้านที่ 12	ความปลอดภัย	ค่าสัมประสิทธิ์ 0.91

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. บันทึกเสนอขออนุญาต ให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ให้อนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. นำหนังสือเสนอกรมอาชีวศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล เสนอผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค 14 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณาจารย์วิทยาลัยด้วยตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. นำแบบสอบถาม ให้ครูอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่ผู้วิจัยได้ทำการสุ่ม จำนวน 592 ฉบับ ประกอบด้วยวิทยาลัยอาชีวศึกษา 333 ฉบับ และวิทยาลัยเทคนิค 259 ฉบับ

4. หลังจากนั้นประมาณ 2 สัปดาห์ กลับไปรับแบบสอบถาม

5. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 592 ฉบับ เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมได้มีจำนวน 580 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.00

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่รวบรวมได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์กับโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ดังนี้

1. เกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percent)

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา และประเภทวิชาชีพ วิเคราะห์ในภาพรวม รายข้อและรายด้าน ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตาม **วิทยาลัยที่สังกัด** คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค ใช้ค่า t-Test

3.2 เปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม **หมวดวิชา** คือ หมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ใช้ค่า t-Test

3.3 เปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตาม **หมวดวิชา** คือ หมวดวิชาพื้นฐานกับ หมวดวิชาชีพ ใช้ค่า t-Test

3.4 เปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตาม **ประเภทวิชาชีพ** คือ พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม และช่างอุตสาหกรรม ใช้ค่า F-Test และตรวจสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe's Test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกณฑ์ในการแปลค่าการวิเคราะห์ ทางสถิติ

ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติดังนี้

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วัตถุประสงค์ข้อ 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วัตถุประสงค์ข้อ 2 ใช้สถิติ

3.1 เปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตาม วิทยาลัยที่สังกัด ใช้ค่า t-Test

3.2 เปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชา ใช้ค่า t-Test

3.3 เปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามหมวดวิชา ใช้ค่า t-Test

3.4 เปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตาม ประเภทวิชาชีพ คือ พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม ช่างอุตสาหกรรม ใช้ค่า F-Test และตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparision) โดย ใช้วิธี Scheffe's Test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา ประเภทวิชาชีพ ได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตอน ๆ ในภาพรวม รายด้านและรายข้อ ในรูปของตารางและแสดงคำบรรยายประกอบตาราง ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 12 ด้าน โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา และประเภทวิชาชีพ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ตอนที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยาลัยที่สังกัด คือ ครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค

ตอนที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหมวดวิชา คือ ครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหมวดวิชา คือ ครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค

ตอนที่ 3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทวิชาชีพ คือ ครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม ช่างอุตสาหกรรม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ วิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา ประเภทวิชาชีพ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด และ อายุราชการในการทำงาน ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพโดยทั่วไปของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลสถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
1. วิทยาลัยที่สังกัด		**580**	**100.00**
	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	327	56.40
	วิทยาลัยเทคนิค	253	43.60
2. หมวดวิชา		580	
2.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษา		**327**	**100.00**
	วิชาพื้นฐาน	111	33.94
	วิชาชีพ	216	66.06
2.2 วิทยาลัยเทคนิค		**253**	**100.00**
	วิชาพื้นฐาน	97	38.34
	วิชาชีพ	156	61.66
3. ประเภทวิชาชีพ		**372**	**100.00**
	พาณิชยกรรม	120	32.26
	ศิลปหัตถกรรม	51	13.71
	คหกรรม	45	12.10
	ช่างอุตสาหกรรม	156	41.93
4. เพศ		**580**	**100.00**
	ชาย	212	36.60
	หญิง	368	63.40
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด		**580**	**100.00**
	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	16	2.80
	ระดับปริญญาตรี	471	81.20
	ระดับปริญญาโท	88	15.20
	อื่น ๆ	5	0.90
6. อายุราชการในการทำงาน		**580**	**100**
	ต่ำกว่า 10 ปี	124	21.40
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	286	49.30
	มากกว่า 20-30 ปี	109	18.80
	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	61	10.50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 พบว่า มีครูอาจารย์ส่วนใหญ่สังกัดในวิทยาลัยอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 56.40 ในขณะที่มีครูอาจารย์สังกัดในวิทยาลัยเทคนิคเพียงร้อยละ 43.60 ในจำนวนครูอาจารย์ที่สังกัดในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทำหน้าที่สอนในหมวดวิชาพื้นฐาน ร้อยละ 33.94 และทำหน้าที่สอนในหมวดวิชาชีพร้อยละ 66.06 ส่วนในวิทยาลัยเทคนิคมีครูอาจารย์ทำหน้าที่สอนในหมวดวิชาพื้นฐานร้อยละ 38.34 และทำหน้าที่สอนในหมวดวิชาชีพร้อยละ 61.66 เมื่อแยกพิจารณาเฉพาะครูอาจารย์ผู้สอนในหมวดวิชาชีพทั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค ส่วนใหญ่ครูอาจารย์สอนประเภทวิชาชีพ ช่างอุตสาหกรรม ร้อยละ 41.93 รองลงมา ครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม ร้อยละ 32.26 ครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม ร้อยละ 13.71 ส่วนครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพคหกรรมมีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 12.10 ครูอาจารย์ส่วนใหญ่เพศหญิงร้อยละ 63.40 ครูอาจารย์เพศชาย ร้อยละ 36.60 เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่ครูอาจารย์มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.20 รองลงมา ปริญญาโท ร้อยละ 15.20 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 2.80 ปริญญาเอก มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 0.90 อายุราชการในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่รับราชการตั้งแต่ 11-20 ปี ร้อยละ 49.30 รองลงมา ต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 21.40 ตั้งแต่ 21-30 ปี ร้อยละ 18.80 และมากกว่า 31 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 10.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย เกี่ยวกับขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน รายด้านและรายข้อ ตามลำดับดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน
7. รายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน
8. สภาพการทำงาน
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
10. การสื่อสาร
11. การนิเทศงาน
12. ความปลอดภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม 12 ด้าน	N = 580		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	2.78	0.38	มาก	3
2. การยอมรับนับถือ	2.69	0.43	มาก	4
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.83	0.47	มาก	1
4. ความรับผิดชอบ	2.82	0.45	มาก	2
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.29	0.62	น้อย	7
6. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน	2.32	0.55	น้อย	6
7. รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	2.03	0.52	น้อย	12
8. สภาพการทำงาน	2.24	0.54	น้อย	8
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	2.54	0.50	มาก	5
10. การสื่อสาร	2.17	0.56	น้อย	10
11. การนิเทศงาน	2.12	0.55	น้อย	11
12. ความปลอดภัย	2.21	0.54	น้อย	9
เฉลี่ย	2.44	0.34	น้อย	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับน้อย 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 2.83) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 2.82) และ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 2.78) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุดคือ รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X}$ = 2.03)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน	N = 580		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การประสบความสำเร็จในหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงาน	2.88	0.59	มาก	4
2. ความภูมิใจในผลงานกิจกรรมเสริมการเรียน การสอน	2.80	0.58	มาก	5
3. ความภูมิใจในผลงานการสอน	3.06	0.60	มาก	1
4. ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา	2.72	0.59	มาก	6
5. การมีกิจกรรมกระตุ้นนักเรียน-นักศึกษาให้กระตือรือร้นต่อการเรียน	2.71	0.63	มาก	7
6. ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา	2.66	0.64	มาก	8
7. ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด	2.94	0.64	มาก	2
8. การสร้างสรรผลิตนวตกรรมใหม่ที่มีคุณภาพดี	2.33	0.66	น้อย	9
9. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ จนเกิดผลสำเร็จ	2.92	0.65	มาก	3
เฉลี่ย	2.78	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และระดับน้อย 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 3 ความภูมิใจในผลงานการสอน ($\bar{X}$ =3.06) รองลงมา คือ ข้อ 7 ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด ($\bar{X}$ = 2.94) และ ข้อ 9 การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษจนเกิดผลสำเร็จ ($\bar{X}$ = 2.92) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ ข้อ 8 การสร้างสรรผลิตนวตกรรมใหม่ที่มีคุณภาพดี ($\bar{X}$ = 2.33)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ	N = 580		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผลงานได้รับการชมเชยจากผู้บริหารบ่อยครั้ง	2.44	0.69	น้อย	9
2. สังคมให้เกียรติยกย่องครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.75	0.62	มาก	5
3. การได้รับการยกย่องเชื่อถือจากนักเรียน-นักศึกษา	3.01	0.56	มาก	1
4. ความคิดเห็นข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร	2.46	0.70	น้อย	8
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ	2.88	0.57	มาก	2
6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือบ่อยครั้ง	2.77	0.65	มาก	4
7. ผู้บริหารสนับสนุนการทำงาน	2.55	0.76	มาก	6
8. ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	2.52	0.78	มาก	7
9. นักเรียนนักศึกษาให้ความร่วมมือทำกิจกรรม	2.80	0.66	มาก	3
เฉลี่ย	2.69	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และ ระดับน้อย 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 3 การได้รับการยกย่องเชื่อถือจากนักเรียน-นักศึกษา ($\bar{X}$ = 3.01) รองลงมา คือ ข้อ 5 เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 2.88) และ ข้อ 9 นักเรียน-นักศึกษาให้ความร่วมมือทำกิจกรรม ($\bar{X}$ = 2.80) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผลงานได้รับการชมเชยจากผู้บริหารบ่อยครั้ง ($\bar{X}$ = 2.44)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	N = 580		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.07	0.63	มาก	1
2. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	2.76	0.68	มาก	6
3. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.74	0.71	มาก	7
4. การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน	2.96	0.67	มาก	2
5. งานที่ปฏิบัติขณะนี้ส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้า ทดลอง เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ	2.54	0.71	มาก	9
6. งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพ	2.93	0.64	มาก	3
7. งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม	2.92	0.73	มาก	4
8. งานที่ปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพทางกาย และจิตใจอย่างดี	2.67	0.76	มาก	8
9. มีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน	2.87	0.76	มาก	5
เฉลี่ย	2.83	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.83) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทั้ง 9 ข้อ มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 1 การใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.07) รองลงมา คือ ข้อ 4 การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 2.96) และ ข้อ 6 งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ($\bar{X}$ = 2.93) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือข้อ 5 งานที่ปฏิบัติขณะนี้ส่งเสริมให้ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ($\bar{X}$ = 2.54)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ	N = 580		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. หน้าที่ความรับผิดชอบงานมีความสำคัญต่อวิทยาลัย	2.94	0.70	มาก	4
2. ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี	3.04	0.57	มาก	1
3. การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.96	0.60	มาก	2
4. ความยินดีให้การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน	2.85	0.70	มาก	6
5. การได้จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชน	2.59	0.74	มาก	7
6. การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	2.56	0.71	มาก	8
7. การจัดการเรียนการสอนเน้นคุณภาพนักเรียน -นักศึกษา	2.93	0.70	มาก	3
8. การให้การอบรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน-นักศึกษา นอกเหนือความรู้ทางวิชาการ	2.89	0.72	มาก	5
9. การมีอิสระในการตัดสินใจรับงานพิเศษ	2.56	0.87	มาก	9
เฉลี่ย	2.82	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทั้ง 9 ข้อ มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 2 ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี ($\bar{X}$ = 3.04) รองลงมา คือ ข้อ 3 การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 2.96) และ ข้อ 7 การจัดการเรียนการสอนเน้นคุณภาพนักเรียน-นักศึกษา ($\bar{X}$ = 2.93) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือข้อ 9 การมีอิสระในการตัดสินใจรับงานพิเศษ ($\bar{X}$ = 2.56)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	N = 580		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	2.14	0.86	น้อย	6
2. การได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	2.19	0.84	น้อย	5
3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	2.30	0.81	น้อย	4
4. หมวดวิชาที่สอนมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหมวดวิชาอื่น ๆ	2.35	0.76	น้อย	3
5. วิทยาลัยให้การสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	2.36	0.76	น้อย	2
6. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	2.41	0.83	น้อย	1
เฉลี่ย	2.29	0.62	น้อย	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ =2.29) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 6 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X}$ = 2.41) รองลงมา คือ ข้อ 5 วิทยาลัยให้การสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 2.36) และ ข้อ 4 หมวดวิชาที่สอนมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหมวดวิชาอื่น ๆ ($\bar{X}$ = 2.35) ตามลำดับ ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ ข้อ 1 วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X}$ = 2.14)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	N = 580		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ฝ่ายบริหารชี้แจงนโยบายให้ครูอาจารย์ทราบ	2.44	0.76	น้อย	3
2. วิทยาลัยกระจายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาคกัน	2.18	0.73	น้อย	8
3. ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากครูอาจารย์	2.22	0.78	น้อย	7
4. วิทยาลัยมีนโยบายให้ครูอาจารย์วางแผนทำงานร่วมกัน	2.32	0.74	น้อย	5
5. วิทยาลัยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	2.44	0.73	น้อย	2
6. รูปแบบการบริหารงานภายในวิทยาลัยสามารถทำงานมีประสิทธิภาพ	2.28	0.75	น้อย	6
7. ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา	2.51	0.69	มาก	1
8. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร	2.13	0.70	น้อย	9
9. ความสามารถในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่วิทยาลัยกำหนด มีประสิทธิภาพ	2.42	0.68	น้อย	4
เฉลี่ย	2.32	0.55	น้อย	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับน้อย 8 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ ข้อ 7 ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ($\bar{X}$ = 2.51) รองลงมา คือ ข้อ 5 วิทยาลัยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 2.44) และ ข้อ 1 ฝ่ายบริหารชี้แจงนโยบายให้ครูอาจารย์ทราบ ($\bar{X}$ = 2.44) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ ข้อ 8 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร ($\bar{X}$ = 2.13)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	N = 580		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ	2.21	0.72	น้อย	2
2. ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ	2.17	0.71	น้อย	3
3. ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา	2.05	0.70	น้อย	4
4. ความรวดเร็วในการเบิก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าที่พัก	2.04	0.78	น้อย	5
5. การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด	1.69	0.72	น้อย	9
6. ความเป็นธรรมในการได้รับการจัดสรรรายได้พิเศษ	1.93	0.76	น้อย	7
7. มาตรการการประหยัด อดออมของวิทยาลัย	2.38	0.80	น้อย	1
8. การได้รับค่าล่วงเวลารวดเร็ว	1.85	0.76	น้อย	8
9. ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	1.97	0.84	น้อย	6
เฉลี่ย	2.03	0.52	น้อย	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.03) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 9 ข้อ มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 7 มาตรการการประหยัดอดออมของวิทยาลัย ($\bar{X}$ = 2.38) รองลงมา คือ ข้อ 1 ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ($\bar{X}$ = 2.21) และ ข้อ 2 ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X}$ = 2.17) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ ข้อ 5 การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด ($\bar{X}$ = 1.69)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน	N = 580		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด	2.45	0.84	น้อย	1
2. ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน	2.27	0.77	น้อย	5
3. ห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสะอาด สะดวก เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	2.40	0.80	น้อย	4
4. ความเหมาะสมของจำนวนนักเรียน-นักศึกษาในชั้นเรียน	2.40	0.77	น้อย	3
5. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา	2.13	0.76	น้อย	7
6. ความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสอน	2.15	0.76	น้อย	6
7. ความเพียงพอของหนังสือตำราใหม่ ๆ ในห้องสมุด สำหรับการค้นคว้าของครูอาจารย์	1.99	0.74	น้อย	8
8. ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน	1.93	0.69	น้อย	9
9. การมีส่วนช่วยดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรของวิทยาลัย	2.40	0.74	น้อย	2
เฉลี่ย	2.24	0.54	น้อย	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.24) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 9 ข้อ มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 1 วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด ($\overline{X}$ = 2.45) รองลงมา คือ ข้อ 9 การมีส่วนช่วยดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรของวิทยาลัย ($\overline{X}$ = 2.40) และข้อ 4 ความเหมาะสมของจำนวนนักเรียน-นักศึกษาในชั้นเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

($\overline{X}$ = 2.40) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ ข้อ 8 ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 1.93)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	N = 580		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.48	0.76	น้อย	6
2. ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	2.76	0.67	มาก	2
3. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองดี	2.83	0.64	มาก	1
4. ครูอาจารย์ประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ	2.67	0.71	มาก	4
5. การมีโอกาสได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	2.48	0.76	น้อย	6
6. ครูอาจารย์พบปะกันจะยิ้มแย้มทักทายกัน	2.73	0.68	มาก	3
7. ครูอาจารย์ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อน ๆ แสดงความยินดีด้วย	2.63	0.72	มาก	5
8. การมีครูอาจารย์ไปเยี่ยมเยือนเมื่อเจ็บป่วย	2.48	0.76	น้อย	6
9. ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.17	0.79	น้อย	9
10. ความสัมพันธ์ของผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ	2.11	0.79	น้อย	10
เฉลี่ย	2.54	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับน้อย 5 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด 3 ระดับแรก คือ ข้อ 3 เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองดี ($\overline{X}$ = 2.83) รองลงมา คือ ข้อ 2 ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ($\overline{X}$ = 2.76) และ ข้อ 6 ครูอาจารย์พบปะกันจะยิ้มแย้มทักทายกัน ($\overline{X}$ = 2.73) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ ข้อ 10 ความสัมพันธ์ของผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 2.11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสื่อสาร	N = 580		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับทราบความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคของวิทยาลัย	2.23	0.74	น้อย	2
2. การได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ถูกต้องรวดเร็วจากวิทยาลัย	2.18	0.72	น้อย	3
3. การติดต่อรับ-ส่งข่าวสารกับบุคคลภายนอกวิทยาลัยสะดวกรวดเร็ว	2.12	0.72	น้อย	4
4. วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ประสบการณ์ ทางวิชาการ โดยสื่อต่าง ๆ	2.08	0.64	น้อย	6
5. การทราบแผนการดำเนินงาน ข่าวสารจากผู้บริหาร โดยสื่อต่าง ๆ สม่ำเสมอ	2.11	0.68	น้อย	5
6. วิทยาลัยแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว	2.30	0.69	น้อย	1
เฉลี่ย	2.17	0.56	น้อย	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการสื่อสารอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.17) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 6 วิทยาลัยแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว ($\bar{X}$ = 2.30) รองลงมา คือ ข้อ 1 การได้รับทราบความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคของวิทยาลัย ($\bar{X}$ = 2.23) และข้อ 2 การได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ถูกต้องรวดเร็วจากวิทยาลัย ($\bar{X}$ = 2.18) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ ข้อ 4 วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดประสบการณ์ทางวิชาการโดยสื่อต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 2.08)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการนิเทศงาน	N = 580		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. การได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหารเมื่อเกิดความขัดข้องในการปฏิบัติงาน	2.18	0.70	น้อย	2
2. การได้รับคำปรึกษาจากฝ่ายบริหารเพื่อปรับปรุงเทคนิควิธีการสอน	2.06	0.70	น้อย	5
3. ผู้บริหารแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานแก่ครูอาจารย์อยู่เสมอ	2.14	0.70	น้อย	3
4. ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน	2.30	0.70	น้อย	1
5. การรับการปฐมนิเทศวิธีทำงานก่อนปฏิบัติงานจริง	2.08	0.70	น้อย	4
6. การที่วิทยาลัยจัดให้มีการนิเทศภายใน	1.99	0.72	น้อย	6
เฉลี่ย	2.12	0.55	น้อย	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.12) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 4 ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.30) รองลงมา คือ ข้อ 1 การได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหารเมื่อเกิดความขัดข้องในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.18) และข้อ 3 ผู้บริหารแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานแก่ครูอาจารย์อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 2.14) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ ข้อ 6 การที่วิทยาลัยจัดให้มีการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ = 1.99)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย	N = 580		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุม	2.41	0.82	น้อย	1
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองเมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงาน	2.23	0.75	น้อย	4
3. การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.00	0.84	น้อย	9
4. ความปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ	2.40	0.74	น้อย	2
5. วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน	2.12	0.69	น้อย	7
6. วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี	2.24	0.88	น้อย	3
7. วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่	2.09	0.92	น้อย	8
8. มีเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาลปฏิบัติการได้รวดเร็วเมื่อเกิดอุบัติเหตุในวิทยาลัย	2.14	0.82	น้อย	6
9. ในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	2.23	0.80	น้อย	4
ค่าเฉลี่ย	2.21	0.54	น้อย	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.21) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 9 ข้อ มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 1 การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุม ($\bar{X}$ = 2.41) รองลงมา คือ ข้อ 4 ความปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 2.40) และ ข้อ 6 วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}$ = 2.24) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ ข้อ 3 การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย ($\bar{X}$ = 2.00)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา และประเภทวิชา ดังนี้

ตอนที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยาลัยที่สังกัด คือ ครูอาจารย์ผู้สอนใน วิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนใน วิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม 12 ด้าน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	2.82	0.36	มาก	3	2.74	0.40	มาก	3	2.50
2. การยอมรับนับถือ	2.68	0.42	มาก	4	2.70	0.44	มาก	4	-0.55
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.84	0.48	มาก	1	2.82	0.47	มาก	2	0.59
4. ความรับผิดชอบ	2.83	0.45	มาก	2	2.79	0.45	มาก	2	1.02
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.22	0.63	น้อย	7	2.38	0.60	น้อย	6	-3.17
6. นโยบายการบริหารของหน่วยงาน	2.31	0.56	น้อย	6	2.34	0.53	น้อย	7	-0.73
7 รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	1.99	0.52	น้อย	12	2.08	0.52	น้อย	12	-2.17
8. สภาพการทำงาน	2.19	0.54	น้อย	9	2.29	0.52	น้อย	8	-2.25
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	2.53	0.49	มาก	5	2.55	0.51	มาก	5	-0.52
10. การสื่อสาร	2.13	0.56	น้อย	10	2.55	0.55	น้อย	9	-2.22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม 12 ด้าน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	t
11. การนิเทศงาน	2.10	0.55	น้อย	11	2.15	0.54	น้อย	11	-1.12
12. ความปลอดภัย	2.20	0.54	น้อย	8	2.21	0.53	น้อย	10	-.001
เฉลี่ย	2.43	0.34	น้อย		2.46	0.35	น้อย		-1.03

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\overline{X}$ = 2.43) กับ วิทยาลัยเทคนิค ($\overline{X}$ = 2.46) สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม 12 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม 12 ด้านและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความสำเร็จในการทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การประสบความสำเร็จในหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงาน	2.91	0.58	มาก	4	2.85	0.60	มาก	4	1.11
2. ความภูมิใจในผลงานกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน	2.85	0.57	มาก	5	2.75	0.60	มาก	5	2.05
3. ความภูมิใจในผลงานการสอน	3.08	0.54	มาก	1	3.02	0.66	มาก	1	1.15*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความสำเร็จในการทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
4. ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา	2.76	0.54	มาก	6	2.68	0.65	มาก	6	1.64 *
5. การมีกิจกรรมกระตุ้นนักเรียน-นักศึกษาให้กระตือรือร้นต่อการเรียน	2.75	0.62	มาก	7	2.64	0.63	มาก	7	2.06
6. ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา	2.72	0.63	มาก	8	2.58	0.64	มาก	8	2.72
7 ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด	3.01	0.65	มาก	2	2.86	0.63	มาก	3	2.78
8. การสร้างสรรผลิตนวตกรรมใหม่ที่มีคุณภาพดี	2.32	0.68	น้อย	9	2.35	0.64	น้อย	9	-0.61
9. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษจนเกิดผลสำเร็จ	2.95	0.63	มาก	3	2.89	0.67	มาก	2	1.01
ค่าเฉลี่ย	2.82	0.36	มาก		2.74	0.40	มาก		2.50

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}$ = 2.82) กับ วิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}$ = 2.74) สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรม อาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 3 ความภูมิใจในผลการสอน และข้อ 4 ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา โดยกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ผลงานได้รับการชมเชยจากผู้บริหารบ่อยครั้ง	2.38	0.69	น้อย	9	2.52	0.68	มาก	8	-2.48
2. สังคมให้เกียรติยกย่องครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.77	0.59	มาก	5	2.72	0.65	มาก	5	1.07
3. การได้รับการยกย่องเชื่อถือจากนักเรียน-นักศึกษา	3.03	0.54	มาก	1	2.98	0.60	มาก	1	0.98
4. ความคิดเห็นข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร	2.45	0.71	น้อย	8	2.47	0.69	น้อย	9	-0.48
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ	2.89	0.55	มาก	2	2.87	0.59	มาก	2	0.51
6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือบ่อยครั้ง	2.80	0.63	มาก	3	2.73	0.67	มาก	4	1.18
7 ผู้บริหารสนับสนุนการทำงาน	2.50	0.76	มาก	6	2.61	0.76	มาก	6	-1.65
8. ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	2.49	0.79	น้อย	7	2.57	0.76	มาก	7	-1.34
9. นักเรียน-นักศึกษาให้ความร่วมมือทำกิจกรรม	2.80	0.67	มาก	4	2.81	0.65	มาก	3	-0.15
ค่าเฉลี่ย	2.68	0.42	มาก		2.70	0.44	มาก		-0.55

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\overline{X}$ = 2.68) กับ วิทยาลัยเทคนิค ($\overline{X}$ = 2.70) สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญต่างกัน 2 ข้อ คือ 1 ผลงานได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารบ่อยครั้ง และข้อ 8 ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ทำ โดยกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมากทั้งสองข้อ

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.10	0.62	มาก	1	3.03	0.65	มาก	1	1.27
2. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	2.76	0.70	มาก	6	2.77	0.66	มาก	6	-0.09
3. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.75	0.68	มาก	7	2.72	0.75	มาก	7	0.44
4. การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน	2.98	0.66	มาก	2	2.94	0.68	มาก	2	0.68
5. งานที่ปฏิบัติขณะนี้ส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าทดลองเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ	2.54	0.70	มาก	9	2.55	0.72	มาก	9	-0.02

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
6.งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพ	2.94	0.63	มาก	4	2.91	0.66	มาก	3	0.54
7. งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม	3.98	0.75	มาก	3	2.84	0.71	มาก	5	2.34
8. งานที่ปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจอย่างดี	2.66	0.78	มาก	8	2.69	0.75	มาก	8	-0.47
9. มีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน	2.84	0.76	มาก	5	2.90	0.76	มาก	4	-0.90
ค่าเฉลี่ย	2.84	0.48	มาก		2.82	0.47	มาก		0.59

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}$ = 2.84) กับ วิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}$ = 2.82) สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. หน้าที่ความรับผิดชอบงานมีความสำคัญต่อวิทยาลัย	2.92	0.70	มาก	5	2.96	0.69	มาก	3	-0.75
2. ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี	3.06	0.56	มาก	1	3.02	0.57	มาก	1	0.94
3. การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.95	0.58	มาก	3	2.97	0.62	มาก	2	-0.36
4. ความยินดีให้การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน	2.87	0.70	มาก	6	2.82	0.71	มาก	6	0.74
5. การได้จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชน	2.64	0.75	มาก	7	2.53	0.73	มาก	8	1.79
6. การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	2.60	0.71	มาก	8	2.51	0.69	มาก	9	1.57
7 การจัดการเรียนการสอนเน้นคุณภาพนักเรียน-นักศึกษา	3.00	0.70	มาก	2	2.87	0.69	มาก	4	2.24
8. การในการอบรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน-นักศึกษานอกเหนือความรู้ทางวิชาการ	2.93	0.72	มาก	4	2.85	0.72	มาก	5	1.21
9. การมีอิสระในการตัดสินใจรับงานพิเศษ	2.52	0.84	น้อย	9	2.60	0.90	มาก	7	-1.13
ค่าฉลี่ย	2.83	0.45	มาก		2.79	0.45	มาก		1.02

*P $\leq$ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\overline{X}$ = 2.83) กับ วิทยาลัยเทคนิค ($\overline{X}$ = 2.79) สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	2.00	0.81	น้อย	6	2.32	0.89	น้อย	5	-4.58
2. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	2.19	0.84	น้อย	5	2.28	0.85	น้อย	6	-2.06
3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	2.24	0.82	น้อย	4	2.38	0.81	น้อย	3	-1.93
4. หมวดวิชาที่สอนมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหมวดวิชาอื่น ๆ	2.29	0.75	น้อย	2	2.42	0.77	น้อย	2	-1.92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
5. วิทยาลัยให้การสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	2.36	0.79	น้อย	1	2.35	0.72	น้อย	4	0.14
6. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	2.29	0.83	น้อย	3	2.56	0.82	มาก	1	-3.88
ค่าเฉลี่ย	2.22	0.63	น้อย		2.38	0.60	น้อย		-3.17

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}$ = 2.22) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.38) สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ โดยกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ฝ่ายบริหารชี้แจงนโยบายให้ครู-อาจารย์ทราบ	2.42	0.74	น้อย	5	2.46	0.77	น้อย	2	-0.62
2. วิทยาลัยกระจายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาคกัน	2.15	0.77	น้อย	8	2.23	0.69	น้อย	8	-1.29
3. ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากครูอาจารย์	2.22	0.80	น้อย	7	2.21	0.76	น้อย	9	0.10
4. วิทยาลัยมีนโยบายให้ครูอาจารย์วางแผนทำงานร่วมกัน	2.32	0.75	น้อย	5	2.32	0.73	น้อย	5	-0.02
5. วิทยาลัยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	2.42	0.75	น้อย	4	2.45	0.69	น้อย	3	-0.54
6. รูปแบบการบริหารงานภายในวิทยาลัยสามารถทำงานมีประสิทธิภาพ	2.28	0.75	น้อย	6	2.28	0.74	น้อย	6	-0.04
7. ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา	2.52	0.70	มาก	1	2.49	0.69	มาก	1	0.63
8. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร	2.05	0.68	น้อย	2	2.24	0.70	น้อย	4	-3.31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
9. ความสามารถในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่วิทยาลัยกำหนดมีประสิทธิภาพ	2.42	0.68	น้อย	9	2.41	0.68	น้อย	7	0.02
ค่าเฉลี่ย	2.31	0.56	น้อย		2.34	0.53	น้อย		-0.73

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}$ = 2.31) กับ วิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}$ = 2.34) สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา โดยกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มวิทยาลัยเทคนิค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายได้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ	2.18	0.71	น้อย	2	2.24	0.73	น้อย	2	-1.01
2. ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ	2.13	0.72	น้อย	3	2.21	0.69	น้อย	3	-1.20
3. ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา	1.97	0.68	น้อย	5	2.15	0.72	น้อย	4	-3.12
4. ความรวดเร็วในการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะค่าที่พัก	2.02	0.76	น้อย	4	2.08	0.80	น้อย	6	-0.92
5. การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด	1.67	0.71	น้อย	9	1.70	0.73	น้อย	9	-0.51
6. ความเป็นธรรมในการได้รับการจัดสรรรายได้พิเศษ	1.89	0.77	น้อย	6	1.97	0.74	น้อย	7	-1.25
7. มาตรการการประหยัดออดออมของวิทยาลัย	2.39	0.81	น้อย	1	2.36	0.79	น้อย	1	0.41
8. การได้รับค่าล่วงเวลารวดเร็ว	1.81	0.74	น้อย	8	1.89	0.78	น้อย	8	-1.16
9. ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	1.84	0.83	น้อย	7	2.15	0.82	น้อย	5	-4.50
ค่าเฉลี่ย	1.99	0.52	น้อย		2.08	0.52	น้อย		-2.17

*P ≤ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}$ = 1.99) กับ วิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}$ = 2.08) สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด	2.37	0.85	น้อย	3	2.56	0.81	มาก	1	-2.64
2. ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียน-การสอน	2.22	0.76	น้อย	5	2.33	0.78	น้อย	5	-1.73
3. ห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสอาดสะดวกเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	2.29	0.80	น้อย	4	2.54	0.77	มาก	2	-3.81
4. ความเหมาะสมของจำนวนนักเรียน-นักศึกษาในชั้นเรียน	2.38	0.74	น้อย	2	2.42	0.80	น้อย	3	-0.59
5. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา	2.09	0.74	น้อย	6	2.19	0.78	น้อย	9	-1.49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
6. ความทันสมัยของอุปกรณ์ และเทคโนโลยีการสอน	2.06	0.75	น้อย	7	2.26	0.76	น้อย	6	-3.22
7 ความเพียงพอของหนังสือตำราใหม่ ๆ ในห้องสมุด สำหรับการค้นคว้าของครู-อาจารย์	1.97	0.74	น้อย	8	2.02	0.75	น้อย	7	-0.76
8. ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน	1.94	0.67	น้อย	9	1.92	0.73	น้อย	8	-0.31
9. การมีส่วนช่วยดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรของวิทยาลัย	2.41	0.37	น้อย	1	2.04	0.74	น้อย	4	0.12
ค่าเฉลี่ย	2.19	0.54	น้อย		2.29	0.52	น้อย		-2.25

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}$ = 2.19) กับ วิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}$ = 2.22) สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด โดยกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.46	0.77	น้อย	7	2.50	0.75	มาก	7	-0.63
2. ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	2.80	0.66	มาก	2	2.72	0.68	มาก	4	1.48
3. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองดี	2.84	0.61	มาก	1	2.82	0.68	มาก	1	0.41
4. ครูอาจารย์ประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ	2.69	0.70	มาก	4	2.64	0.73	มาก	5	0.92
5. การมีโอกาสได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	2.44	0.74	น้อย	8	2.54	0.78	มาก	6	-1.60
6. ครูอาจารย์พบปะกันจะยิ้มแย้มทักทายกัน	2.70	0.67	มาก	3	2.75	0.69	มาก	2	-0.91
7. ครูอาจารย์ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อน ๆ แสดงความยินดีด้วย	2.62	0.74	มาก	5	2.66	0.70	มาก	3	-0.63
8. การมีครูอาจารย์ไปเยี่ยมเยือนเมื่อเจ็บป่วย	2.55	0.74	มาก	6	2.40	0.77	น้อย	8	2.50
9. ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.11	0.78	น้อย	9	2.26	0.79	น้อย	9	-2.35
10. ความสัมพันธ์ของผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ	2.05	0.79	น้อย	10	2.19	0.78	น้อย	10	-2.26
ค่าเฉลี่ย	2.53	0.59	มาก		2.55	0.51	มาก		-0.52

*P $\leq$ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}$ = 2.53) กับ วิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}$ = 2.55) สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง แสดงว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์ในวิทยาลัย และการมีโอกาสได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน โดยกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มวิทยาลัยเทคนิค มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก และ การมีครูอาจารย์ไปเยี่ยมเยือนเมื่อเจ็บป่วย โดยกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มวิทยาลัยเทคนิค มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การได้รับทราบความสำเร็จปัญหาอุปสรรคของวิทยาลัย	2.18	0.76	น้อย	2	2.29	0.70	น้อย	2	-1.77
2. การได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ถูกต้องรวดเร็วจากวิทยาลัย	2.51	0.70	น้อย	3	2.21	0.75	น้อย	3	-0.99
3. การติดต่อรับ-ส่งข่าวสารกับบุคคลภายนอกวิทยาลัยสะดวกรวดเร็ว	2.60	0.72	น้อย	5	2.19	0.72	น้อย	4	-2.07

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสื่อสาร	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
4. วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดประสบการณ์ทางวิชาการโดยสื่อต่าง ๆ	2.04	0.63	น้อย	6	2.13	0.65	น้อย	6	-1.72
5. การทราบแผนการดำเนินงานข่าวสารจากผู้บริหารโดยสื่อต่าง ๆ สม่ำเสมอ	2.09	0.69	น้อย	4	2.14	0.67	น้อย	5	-0.99
6. วิทยาลัยแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว	2.28	0.68	น้อย	1	2.34	0.71	น้อย	1	-1.12
ค่าเฉลี่ย	2.13	0.56	น้อย		2.22	0.55	น้อย		-1.82

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}$ = 2.13) กับ วิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}$ = 2.12) สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการนิเทศงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหารเมื่อเกิดความขัดข้องในการปฏิบัติงาน	2.16	0.70	น้อย	2	2.21	0.70	น้อย	2	-0.91
2. การได้รับคำปรึกษาจากฝ่ายบริหาร เพื่อปรับปรุงเทคนิควิธีการสอน	2.06	0.70	น้อย	4	2.24	0.70	น้อย	5	0.35
3. ผู้บริหารแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานแก่ครูอาจารย์อยู่เสมอ	2.12	0.69	น้อย	3	2.16	0.72	น้อย	3	-0.68
4. ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน	2.24	0.69	น้อย	1	2.38	0.71	น้อย	1	-2.41
5. การรับการปฐมนิเทศวิธีทำงานก่อนปฏิบัติงานจริง	2.05	0.70	น้อย	5	2.12	0.69	น้อย	4	-1.14
6. การที่วิทยาลัยจัดให้มีการนิเทศภายใน	1.96	0.67	น้อย	6	2.01	0.77	น้อย	6	-0.49
ค่าเฉลี่ย	2.10	0.55	น้อย		2.15	0.54	น้อย		-1.12

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}$ = 2.10) กับ วิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}$ = 2.08) สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการนิเทศงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านการนิเทศงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุม	2.39	0.84	น้อย	2	2.43	0.80	น้อย	1	-0.57
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองเมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงาน	2.22	0.77	น้อย	4	2.25	0.74	น้อย	5	-0.35
3. การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.08	0.86	น้อย	8	1.89	0.80	น้อย	9	2.61
4. ความปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ	2.41	0.73	น้อย	1	2.38	0.75	น้อย	2	0.49
5. วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน	2.01	0.67	น้อย	9	2.28	0.70	น้อย	3	-4.74
6. วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี	2.28	0.90	น้อย	3	2.91	0.84	น้อย	6	1.30
7 วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่	2.10	0.94	น้อย	7	2.07	0.89	น้อย	8	0.43
8. มีเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาลปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็วเมื่อเกิดอุบัติเหตุในวิทยาลัย	2.18	0.80	น้อย	6	2.10	0.84	น้อย	7	1.09

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความปลอดภัย	วิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 327				วิทยาลัยเทคนิค N = 253				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
9. ในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	2.19	0.81	น้อย	5	2.28	0.89	น้อย	4	-1.30
ค่าเฉลี่ย	2.20	0.54	น้อย		2.21	0.53	น้อย		-0.01

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}$ = 2.20) กับ วิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}$ = 2.21) สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหมวดวิชา คือ ครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม 12 ด้าน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	2.82	0.36	มาก	2	2.81	0.36	มาก	3	0.27
2. การยอมรับนับถือ	2.70	0.41	มาก	4	2.67	0.42	มาก	4	0.69
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.86	0.50	มาก	1	2.83	0.47	มาก	2	0.69
4. ความรับผิดชอบ	2.82	0.43	มาก	3	2.84	0.47	มาก	1	-0.48
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.16	0.60	น้อย	9	2.25	0.64	น้อย	7	-1.27
6. นโยบายการบริหารของหน่วยงาน	2.29	0.58	น้อย	6	2.32	0.55	น้อย	6	-0.55
7 รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	1.98	0.55	น้อย	12	1.99	0.50	น้อย	12	-0.33
8. สภาพการทำงาน	2.13	0.50	น้อย	11	2.22	0.56	น้อย	9	-1.44
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	2.55	0.49	มาก	5	2.52	0.48	มาก	5	0.52
10. การสื่อสาร	2.16	0.58	น้อย	8	2.12	0.55	น้อย	10	0.57
11. การนิเทศงาน	2.14	0.59	น้อย	10	2.08	0.53	น้อย	11	0.90
12. ความปลอดภัย	2.22	0.53	น้อย	7	2.20	0.55	น้อย	8	0.37
เฉลี่ย	2.42	0.34	น้อย		2.43	0.34	น้อย		-0.07

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.42) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.43) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม 12 ด้านและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความสำเร็จในการทำงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การประสบความสำเร็จในหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงาน	2.89	0.61	มาก	4	2.92	0.56	มาก	3	-0.37
2. ความภูมิใจในผลงานกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน	2.77	0.60	มาก	5	2.89	0.55	มาก	5	-1.85
3. ความภูมิใจในผลงานการสอน	3.14	0.52	มาก	1	3.05	0.55	มาก	1	1.48
4. ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา	2.74	0.60	มาก	8	2.77	0.50	มาก	6	-0.45*
5. การมีกิจกรรมกระตุ้นนักเรียน-นักศึกษาให้กระตือรือร้นต่อการเรียน	2.76	0.64	มาก	6	2.75	0.62	มาก	7	0.09
6. ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา	2.75	0.70	มาก	7	2.71	0.60	มาก	8	0.47
7 ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด	3.09	0.65	มาก	2	2.96	0.64	มาก	2	1.69
8. การสร้างสรรผลิตนวตกรรมใหม่ที่มีคุณภาพดี	2.27	0.66	น้อย	9	2.34	0.69	น้อย	9	-0.91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
9. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษจนเกิดผลสำเร็จ	3.01	0.64	มาก	3	2.92	0.62	มาก	4	1.26
ค่าเฉลี่ย	2.82	0.36	มาก		2.81	0.36	มาก		0.27

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.82) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.81) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 4 ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ผลงานได้รับการชมเชยจากผู้บริหารบ่อยครั้ง	2.37	0.75	น้อย	9	2.38	0.66	น้อย	9	-0.13
2. สังคมให้เกียรติยกย่องครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.78	0.61	มาก	4	2.76	0.58	มาก	4	0.29

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการยอมรับนับถือ	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
3. การได้รับการยกย่องเชื่อถือจากนักเรียน-นักศึกษา	3.11	0.56	มาก	1	2.99	0.52	มาก	1	1.88
4. ความคิดเห็นข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร	2.45	0.74	น้อย	8	2.44	0.69	น้อย	8	0.07
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ	2.98	0.54	มาก	2	2.84	0.55	มาก	2	2.19
6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือบ่อยครั้ง	2.77	0.68	มาก	5	2.81	0.59	มาก	3	-0.42
7 ผู้บริหารสนับสนุนการทำงาน	2.49	0.75	น้อย	6	2.51	0.76	มาก	6	-0.31
8. ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	2.47	0.81	น้อย	7	2.50	0.78	มาก	7	-0.29
9. นักเรียน-นักศึกษาให้ความร่วมมือทำกิจกรรม	2.87	0.59	มาก	3	2.76	0.71	มาก	5	1.55*
ค่าเฉลี่ย	2.70	0.41	มาก		2.67	0.42	มาก		0.69

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.70) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.67) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 9 นักเรียน-นักศึกษาให้ความร่วมมือทำกิจกรรม โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่าหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ ผู้บริหารสนับสนุนการทำงาน และผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ทำ โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.12	0.58	มาก	1	3.08	0.64	มาก	1	0.46
2. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	2.82	0.68	มาก	6	2.73	0.71	มาก	7	1.08
3. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.77	0.71	มาก	7	2.74	0.67	มาก	6	0.31
4. การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน	3.01	0.69	มาก	3	2.96	0.64	มาก	2	0.60
5. งานที่ปฏิบัติขณะนี้ส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าทดลองเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ	2.50	0.75	มาก	9	2.56	0.68	มาก	9	-0.73
6. งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพ	2.99	0.69	มาก	4	2.92	0.59	มาก	4	0.96*
7. งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม	3.05	0.81	มาก	2	2.95	0.71	มาก	3	1.05
8. งานที่ปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจอย่างดี	2.70	0.88	มาก	8	2.63	0.72	มาก	8	0.71*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\overline{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
9. มีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน	2.83	0.79	มาก	5	2.85	0.75	มาก	5	-0.26
ค่าเฉลี่ย	2.86	0.50	มาก		2.83	0.47	มาก		0.69

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\overline{X}$ = 2.86) กับ หมวดวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 2.83) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 6 งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพ และ ข้อ 8 งานที่ปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตในอย่างดี โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้นมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. หน้าที่ความรับผิดชอบงานมีความสำคัญต่อวิทยาลัย	2.92	0.68	มาก	4	2.92	0.71	มาก	4	-0.03
2. ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี	3.06	0.49	มาก	1	3.06	0.59	มาก	1	-0.03*
3. การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.90	0.62	มาก	5	2.98	0.56	มาก	3	-1.19*
4. ความยินดีให้การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน	2.88	0.67	มาก	6	2.86	0.71	มาก	6	0.32
5. การได้จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชน	2.60	0.72	มาก	7	2.65	0.76	มาก	7	-0.56
6. การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	2.57	0.63	มาก	8	2.62	0.76	มาก	8	-0.67*
7 การจัดการเรียนการสอนเน้นคุณภาพนักเรียน-นักศึกษา	2.97	0.68	มาก	3	3.01	0.71	มาก	2	-0.50
8. การให้การอบรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน-นักศึกษานอกเหนือความรู้ทางวิชาการ	2.99	0.69	มาก	2	2.89	0.73	มาก	5	1.16
9. การมีอิสระในการตัดสินใจรับงานพิเศษ	2.44	0.82	น้อย	9	2.56	0.86	มาก	9	-1.25
ค่าฉลี่ย	2.82	0.43	มาก		2.84	0.47	มาก		-0.48

*P ≤ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.82) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.84) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 2 ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ข้อ 3 การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อ 6 การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมโดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพทั้ง 2 ข้อ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ การมีอิสระตัดสินใจรับงานพิเศษ โดยหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	1.96	0.79	น้อย	6	2.02	0.83	น้อย	6	-0.57
2. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	2.09	0.79	น้อย	4	2.15	0.86	น้อย	5	-0.64

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	2.22	0.78	น้อย	3	2.26	0.83	น้อย	4	-0.45
4. หมวดวิชาที่สอนมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหมวดวิชาอื่น ๆ	2.05	0.77	น้อย	5	2.42	0.71	น้อย	1	-4.41
5. วิทยาลัยให้การสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	2.40	0.75	น้อย	1	2.34	0.81	น้อย	2	0.58
6. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	2.24	0.80	น้อย	2	2.32	0.84	น้อย	3	-0.79
ค่าเฉลี่ย	2.16	0.60	น้อย		2.25	0.64	น้อย		-1.27

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.16) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.25) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับไม่สอดคล้องกัน 1 ข้อ คือ หมวดวิชาที่สอนทีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหมวดวิชาอื่น ๆ โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.05) ลำดับที่ 5 และกลุ่มหมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.42) ลำดับที่ 1 ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระนับน้อยเรียงลำดับค่อนข้างสอดคล้องกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ฝ่ายบริหารชี้แจงนโยบายให้ครู-อาจารย์ทราบ	2.37	0.76	น้อย	3	2.44	0.73	น้อย	3	-0.87
2. วิทยาลัยกระจายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาคกัน	2.13	0.78	น้อย	8	2.16	0.76	น้อย	8	-0.40
3. ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากครูอาจารย์	2.16	0.82	น้อย	7	2.25	0.79	น้อย	7	-0.95
4. วิทยาลัยมีนโยบายให้ครูอาจารย์วางแผนทำงานร่วมกัน	2.33	0.71	น้อย	5	2.31	0.77	น้อย	5	0.32
5. วิทยาลัยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	2.41	0.76	น้อย	2	2.43	0.75	น้อย	4	-0.13
6. รูปแบบการบริหารงานภายในวิทยาลัยสามารถทำงานมีประสิทธิภาพ	2.24	0.79	น้อย	6	2.30	0.73	น้อย	6	-0.60
7. ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา	2.50	0.76	มาก	1	2.54	0.66	มาก	1	-0.51
8. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร	2.08	0.69	น้อย	9	2.03	0.68	น้อย	9	0.67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
9. ความสามารถในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่วิทยาลัยกำหนดมีประสิทธิภาพ	2.35	0.71	น้อย	4	2.45	0.66	น้อย	2	-1.24
ค่าเฉลี่ย	2.29	0.58	น้อย		2.32	0.55	น้อย		-0.55

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.29) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.32) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายได้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ	2.23	0.79	น้อย	3	2.16	0.67	น้อย	3	0.77*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
2. ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ	2.19	0.76	น้อย	4	2.11	0.70	น้อย	4	0.98
3. ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา	2.97	0.72	มาก	1	2.97	0.66	มาก	1	0.01
4. ความรวดเร็วในการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะค่าที่พัก	1.98	0.82	น้อย	5	2.03	0.72	น้อย	5	-0.57
5. การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด	1.57	0.72	น้อย	9	1.73	0.70	น้อย	9	-1.93
6. ความเป็นธรรมในการได้รับการจัดสรรรายได้พิเศษ	1.81	0.79	น้อย	7	1.94	0.76	น้อย	6	-1.38
7. มาตรการการประหยัดคอออมของวิทยาลัย	2.42	0.83	น้อย	2	2.38	0.80	น้อย	2	0.51
8. การได้รับค่าล่วงเวลารวดเร็ว	1.75	0.74	น้อย	8	1.85	0.73	น้อย	7	-1.15
9. ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	1.87	0.82	น้อย	6	1.82	0.84	น้อย	8	0.56
ค่าเฉลี่ย	1.98	0.55	น้อย		1.99	0.50	น้อย		-0.33

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 1.98) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 1.99) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกัน เมื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 1 ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่าหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด	2.38	0.82	น้อย	2	2.37	0.87	น้อย	3	0.08
2. ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียน-การสอน	2.11	0.71	น้อย	5	2.28	0.79	น้อย	5	-1.91
3. ห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสะอาดสะดวกเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	2.27	0.77	น้อย	4	2.30	0.81	น้อย	4	-0.33
4. ความเหมาะสมของจำนวนนักเรียน-นักศึกษาในชั้นเรียน	2.41	0.73	น้อย	1	2.37	0.75	น้อย	2	0.51
5. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา	1.94	0.62	น้อย	6	2.17	0.78	น้อย	6	-2.95*
6. ความทันสมัยของอุปกรณ์ และเทคโนโลยีการสอน	1.69	0.70	น้อย	9	2.11	0.77	น้อย	7	-1.69

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
7. ความเพียงพอของหนังสือตำราใหม่ ๆ ในห้องสมุด สำหรับการค้นคว้าของครู-อาจารย์	1.94	0.70	น้อย	7	1.99	0.76	น้อย	8	-0.62
8. ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน	1.86	0.63	น้อย	8	1.98	0.68	น้อย	9	-1.44
9. การมีส่วนช่วยดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรของวิทยาลัย	2.32	0.74	น้อย	3	2.45	0.73	น้อย	1	-1.46
ค่าเฉลี่ย	2.13	0.50	น้อย		2.22	0.56	น้อย		-1.44

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.13) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.22) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 5 ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่ากลุ่มวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.50	0.83	มาก	7	2.44	0.74	น้อย	8	0.57
2. ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	2.87	0.62	มาก	2	2.76	0.68	มาก	2	1.49
3. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองดี	2.87	0.59	มาก	1	2.83	0.62	มาก	1	0.63
4. ครูอาจารย์ประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ	2.74	0.70	มาก	3	2.67	0.70	มาก	4	0.89
5. การมีโอกาสได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	2.41	0.74	น้อย	8	2.45	0.74	น้อย	7	-0.45
6. ครูอาจารย์พบปะกันจะยิ้มแย้มทักทายกัน	2.72	0.66	มาก	4	2.69	0.68	มาก	3	0.33
7. ครูอาจารย์ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อน ๆ แสดงความยินดีด้วย	2.61	0.75	มาก	5	2.62	0.74	มาก	5	-0.09
8. การมีครูอาจารย์ไปเยี่ยมเยือนเมื่อเจ็บป่วย	2.58	0.73	มาก	6	2.54	0.75	มาก	6	0.40
9. ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.09	0.78	น้อย	9	2.12	0.78	น้อย	9	-0.28
10. ความสัมพันธ์ของผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ	2.06	0.81	น้อย	10	2.04	0.78	น้อย	10	0.28
ค่าเฉลี่ย	2.55	0.49	มาก		2.52	0.48	มาก		0.52

*P $\leq$ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.55) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.52) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์ในวิทยาลัย โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การได้รับทราบความสำเร็จปัญหาอุปสรรคของวิทยาลัย	2.18	0.77	น้อย	3	2.19	0.76	น้อย	2	-0.06
2. การได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ถูกต้องรวดเร็วจากวิทยาลัย	2.19	0.73	น้อย	2	2.13	0.68	น้อย	3	0.73
3. การติดต่อรับ-ส่งข่าวสารกับบุคคลภายนอกวิทยาลัยสะดวกรวดเร็ว	2.11	0.76	น้อย	5	2.04	0.70	น้อย	5	0.85
4. วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดประสบการณ์ทางวิชาการโดยสื่อต่าง ๆ	2.05	0.70	น้อย	6	2.04	0.59	น้อย	4	0.22*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสื่อสาร	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
5. การทราบแผนการดำเนินงานข่าวสารจากผู้บริหารโดยสื่อต่าง ๆ สม่ำเสมอ	2.14	0.70	น้อย	4	2.06	0.69	น้อย	6	1.10
6. วิทยาลัยแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว	2.27	0.75	น้อย	1	2.28	0.64	น้อย	1	-0.09*
ค่าเฉลี่ย	2.16	0.58	น้อย		2.12	0.55	น้อย		0.57

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.16) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.12) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 4 วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ทางวิชาการโดยสื่อต่าง ๆ โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ และ ข้อ 6 วิทยาลัยแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการนิเทศงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหารเมื่อเกิดความขัดข้องในการปฏิบัติงาน	2.12	0.74	น้อย	3	2.18	0.69	น้อย	2	-0.72
2. การได้รับคำปรึกษาจากฝ่ายบริหาร เพื่อปรับปรุงเทคนิควิธีการสอน	2.08	0.74	น้อย	6	2.06	0.69	น้อย	4	0.31
3. ผู้บริหารแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานแก่ครูอาจารย์อยู่เสมอ	2.14	0.71	น้อย	2	2.11	0.68	น้อย	3	0.41
4. ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน	2.32	0.79	น้อย	1	2.19	0.62	น้อย	1	1.41*
5. การรับการปฐมนิเทศวิธีทำงานก่อนปฏิบัติงานจริง	2.10	0.71	น้อย	4	2.03	0.70	น้อย	5	0.87
6. การที่วิทยาลัยจัดให้มีการนิเทศภายใน	2.08	0.72	น้อย	5	1.93	0.64	น้อย	6	1.99
ค่าเฉลี่ย	2.14	0.59	น้อย		2.08	0.53	น้อย		0.90

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.14) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.08) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการนิเทศงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการนิเทศงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 4 ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้นมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุม	2.40	0.94	น้อย	2	2.39	0.79	น้อย	2	0.07*
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองเมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงาน	2.22	0.77	น้อย	6	2.23	0.77	น้อย	4	-0.12
3. การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.06	0.90	น้อย	7	2.08	0.85	น้อย	8	-0.20
4. ความปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ	2.40	0.72	น้อย	1	2.42	0.74	น้อย	1	-0.24
5. วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน	1.99	0.65	น้อย	9	2.01	0.67	น้อย	9	-0.29
6. วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี	2.34	0.89	น้อย	3	2.25	0.91	น้อย	3	0.87
7 วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่	2.06	0.95	น้อย	8	2.13	0.94	น้อย	7	-0.56
8. มีเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาลปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็วเมื่อเกิดอุบัติเหตุในวิทยาลัย	2.25	0.79	น้อย	5	2.14	0.81	น้อย	5	1.21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 111				หมวดวิชาชีพ N = 216				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
9. ในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	2.28	0.80	น้อย	4	2.14	0.81	น้อย	5	1.44
ค่าเฉลี่ย	2.22	0.53	น้อย		2.20	0.55	น้อย		0.37

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.22) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.20) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความปลอดภัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 1 การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุม โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหมวดวิชา คือ ครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานและหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม 12 ด้าน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	2.77	0.45	มาก	3	2.72	0.37	มาก	3	0.97*
2. การยอมรับนับถือ	2.73	0.46	มาก	4	2.68	0.43	มาก	4	0.98
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.89	0.50	มาก	1	2.77	0.44	มาก	2	1.93
4. ความรับผิดชอบ	2.81	0.46	มาก	2	2.78	0.45	มาก	1	0.54
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.37	0.62	น้อย	6	2.39	0.58	น้อย	6	-0.20
6. นโยบายการบริหารของหน่วยงาน	2.36	0.51	น้อย	7	2.33	0.54	น้อย	7	0.47
7. รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	2.06	0.48	น้อย	12	2.10	0.54	น้อย	12	-0.57
8. สภาพการทำงาน	2.26	0.48	น้อย	8	2.31	0.55	น้อย	8	-0.79
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	2.57	0.48	มาก	5	2.54	0.53	มาก	5	0.50
10. การสื่อสาร	2.17	0.49	น้อย	9	2.25	0.58	น้อย	9	-1.16
11. การนิเทศงาน	2.12	0.52	น้อย	11	2.18	0.55	น้อย	11	-0.87
12. ความปลอดภัย	2.17	0.52	น้อย	10	2.23	0.54	น้อย	10	-0.88
เฉลี่ย	2.46	0.35	น้อย		2.45	0.35	น้อย		0.13

*P ≤ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.46) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.45) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนด้านที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.42 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การประสบความสำเร็จในหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงาน	2.93	0.56	มาก	4	2.81	0.61	มาก	3	1.56
2. ความภูมิใจในผลงานกิจกรรมเสริมการเรียน การสอน	2.77	0.60	มาก	5	2.73	0.59	มาก	5	0.55
3. ความภูมิใจในผลงานการสอน	3.06	0.66	มาก	1	3.00	0.66	มาก	1	0.72
4. ผลงานการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา	2.69	0.68	มาก	6	2.67	0.63	มาก	6	0.29
5. การมีกิจกรรมกระตุ้นนักเรียน-นักศึกษาให้กระตือรือร้นต่อการเรียน	2.64	0.62	มาก	7	2.65	0.64	มาก	7	-0.10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความสำเร็จในการทำงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
6. ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา	2.63	0.67	มาก	8	2.55	0.62	มาก	8	0.94
7. ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด	2.95	0.71	มาก	3	2.80	0.56	มาก	4	1.73*
8. การสร้างสรรผลิตนวตกรรมใหม่ที่มีคุณภาพ	2.27	0.64	น้อย	9	2.40	0.64	น้อย	9	-1.64
9. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษจนเกิดผลสำเร็จ	2.97	0.70	มาก	2	2.85	0.65	มาก	2	1.42
ค่าเฉลี่ย	2.77	0.45	มาก		2.72	0.37	มาก		0.92*

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.77) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.72) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 7 ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.43 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ผลงานได้รับการชมเชยจากผู้บริหารบ่อยครั้ง	2.53	0.68	มาก	9	2.51	0.68	มาก	8	0.15
2. สังคมให้เกียรติยกย่องครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.77	0.69	มาก	4	2.68	0.62	มาก	5	1.12
3. การได้รับการยกย่องเชื่อถือจากนักเรียน-นักศึกษา	3.05	0.55	มาก	1	2.94	0.63	มาก	1	1.42
4. ความคิดเห็นข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร	2.56	0.65	มาก	8	2.42	0.71	น้อย	9	1.51
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ	2.93	0.53	มาก	2	2.83	0.62	มาก	2	1.33
6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือบ่อยครั้ง	2.75	0.66	มาก	5	2.72	0.68	มาก	4	0.40
7. ผู้บริหารสนับสนุนการทำงาน	2.60	0.77	มาก	6	2.62	0.75	มาก	6	-0.18
8. ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	2.59	0.76	มาก	7	2.56	0.76	มาก	7	0.24
9. นักเรียน-นักศึกษาให้ความร่วมมือทำกิจกรรม	2.81	0.65	มาก	3	2.80	0.65	มาก	3	0.16
ค่าเฉลี่ย	2.73	0.46	มาก		2.68	0.43	มาก		0.98

*P $\leq$ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\overline{X}$ = 2.73) กับ หมวดวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 2.68) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ ความคิดเห็นข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร โดย กลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.44 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.05	0.65	มาก	1	3.01	0.64	มาก	1	0.46
2. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	2.82	0.65	มาก	5	2.73	0.68	มาก	5	1.09
3. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.81	0.74	มาก	6	2.67	0.75	มาก	7	1.53
4 . การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน	3.01	0.74	มาก	3	2.90	0.63	มาก	2	1.29

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
5. งานที่ปฏิบัติขณะนี้ส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าทดลอง เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ	2.63	0.67	มาก	9	2.49	0.75	น้อย	9	1.46
6. งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพ	3.02	0.61	มาก	2	2.85	0.68	มาก	4	2.05
7. งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม	2.97	0.64	มาก	7	2.76	0.74	มาก	6	2.28
8. งานที่ปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจอย่างดี	2.72	0.75	มาก	8	2.67	0.75	มาก	7	0.57
9. มีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน	2.95	0.81	มาก	4	2.87	0.73	มาก	3	0.78
ค่าเฉลี่ย	2.89	0.50	มาก		2.77	0.44	มาก		1.93

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.89) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.77) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติขณะนี้ส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าทดลองเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.45 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความรับผิดชอบ	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. หน้าที่ความรับผิดชอบงานมีความสำคัญต่อวิทยาลัย	2.99	0.64	มาก	3	2.95	0.73	มาก	3	0.46
2. สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี	3.13	0.55	มาก	1	2.95	0.58	มาก	2	2.53
3. การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.99	0.62	มาก	2	2.96	0.62	มาก	1	0.35
4. ความยินดีให้การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน	2.91	0.66	มาก	4	2.77	0.74	มาก	6	1.51
5. การได้จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชน	2.46	0.74	น้อย	9	2.56	0.72	มาก	8	-1.07
6. การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	2.49	0.69	น้อย	8	2.52	0.70	มาก	9	-0.27
7. การจัดการเรียนการสอนเน้นคุณภาพนักเรียน-นักศึกษา	2.87	0.70	มาก	6	2.87	0.69	มาก	4	-0.06
8. การให้การอบรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน-นักศึกษานอกเหนือความรู้ทางวิชาการ	2.89	0.73	มาก	5	2.83	0.71	มาก	5	0.57

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความรับผิดชอบ	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
9. การมีอิสระในการตัดสินใจรับงานพิเศษ	2.59	0.98	มาก	7	2.62	0.85	มาก	7	-0.24
ค่าเฉลี่ย	2.81	0.46	มาก		2.78	0.45	มาก		0.54

*$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\overline{X}$ = 2.81) กับ หมวดวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 2.78) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ การได้จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชน และการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.46 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการฝึกอบรมดูงานทั้งใน และต่างประเทศ	2.32	0.86	น้อย	5	2.33	0.90	น้อย	4	-0.06
2. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	2.32	0.86	น้อย	4	2.25	0.84	น้อย	6	0.63
3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	2.42	0.78	น้อย	2	2.35	0.82	น้อย	3	0.73
4. หมวดวิชาที่สอนมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหมวดวิชาอื่นๆ	2.24	0.79	น้อย	6	2.53	0.73	มาก	2	-2.96
5. วิทยาลัยให้การสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	2.40	0.77	น้อย	3	2.32	0.69	น้อย	5	0.87
6. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งใน และต่างประเทศ	2.55	0.78	มาก	1	2.57	0.85	มาก	1	-0.23
ค่าเฉลี่ย	2.37	0.62	น้อย		2.39	0.58	น้อย		-0.20

*P $\leq$ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.37) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.39) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ หมวดวิชาที่สอนมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหมวดวิชาอื่น โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.47 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารของหน่วยงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ฝ่ายบริหารชี้แจงนโยบายให้ครูอาจารย์ทราบ	2.55	0.72	มาก	1	2.40	0.80	น้อย	4	1.43
2. วิทยาลัยกระจายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาคกัน	2.21	0.63	น้อย	8	2.24	0.72	น้อย	8	-0.42
3. ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากครูอาจารย์	2.31	0.77	น้อย	6	2.15	0.75	น้อย	9	1.59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
4. วิทยาลัยมีนโยบายให้ครูอาจารย์วางแผนทำงานร่วมกัน	2.37	0.70	น้อย	5	2.28	0.74	น้อย	6	0.95
5. วิทยาลัยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	2.48	0.68	น้อย	3	2.44	0.70	น้อย	2	0.54
6. รูปแบบการบริหารงานภายในวิทยาลัยสามารถทำงานมีประสิทธิภาพ	2.29	0.69	น้อย	7	2.28	0.78	น้อย	7	0.14
7. ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา	2.49	0.68	น้อย	2	2.48	0.71	น้อย	1	0.16
8. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร	2.15	0.67	น้อย	9	2.29	0.72	น้อย	5	-1.48
9. ความสามารถในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่วิทยาลัยกำหนดมีประสิทธิภาพ	2.41	0.67	น้อย	4	2.42	0.69	น้อย	3	-0.05
ค่าเฉลี่ย	2.36	0.51	น้อย		2.33	0.54	น้อย		0.47

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\overline{X}$ = 2.36) กับ หมวดวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 2.33) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ ฝ่ายบริหารชี้แจงนโยบายให้ครูอาจารย์ทราบ โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.48 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ	2.31	0.76	น้อย	2	2.20	0.70	น้อย	3	1.18
2. ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ	2.21	0.72	น้อย	3	2.20	0.67	น้อย	2	0.01
3. ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา	2.11	0.71	น้อย	4	2.18	0.72	น้อย	5	-0.71
4. ความรวดเร็วในการเบิก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าที่พัก	2.08	0.77	น้อย	6	2.07	0.82	น้อย	6	0.12
5. การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด	1.63	0.60	น้อย	9	1.75	0.79	น้อย	9	-1.38*
6. ความเป็นธรรมในการได้รับการจัดสรรรายได้พิเศษ	1.88	0.73	น้อย	8	2.03	0.75	น้อย	7	-1.63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
6. ความเป็นธรรมในการได้รับการจัดสรรรายได้พิเศษ	1.88	0.73	น้อย	8	2.03	0.75	น้อย	7	-1.63
7. มาตรการการประหยัดอดออมของวิทยาลัย	2.36	0.78	น้อย	1	2.37	0.80	น้อย	1	-0.04
8. การได้รับค่าล่วงเวลารวดเร็ว	1.90	0.68	น้อย	7	1.89	0.84	น้อย	8	0.06*
9. ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.07	0.78	น้อย	5	2.20	0.85	น้อย	4	-1.19
เฉลี่ย	2.06	0.48	น้อย		2.10	0.54	น้อย		-0.57

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\overline{X}$ = 2.06) กับ หมวดวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 2.10) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 5 การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ และข้อ 8 การได้รับค่าล่วงเวลารวดเร็ว โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.49 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด	2.49	0.72	น้อย	2	2.60	0.86	มาก	1	-0.97
2. ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน	2.26	0.67	น้อย	5	2.38	0.85	น้อย	4	-1.26*
3. ห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสะอาดสะดวกเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	2.55	0.75	มาก	1	2.54	0.79	มาก	2	0.08
4. ความเหมาะสมของจำนวนนักเรียน-นักศึกษาในชั้นเรียน	2.40	0.73	น้อย	4	2.44	0.84	น้อย	3	-0.33
5. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา	2.12	0.67	น้อย	6	2.22	0.84	น้อย	7	-1.06*
6. ความทันสมัยของอุปกรณ์ และเทคโนโลยีการสอน	2.12	0.70	น้อย	7	2.35	0.79	น้อย	6	-2.34
7. ความเพียงพอของหนังสือตำราใหม่ ๆ ในห้องสมุด สำหรับการค้นคว้าของครูอาจารย์	2.04	0.71	น้อย	8	2.01	0.78	น้อย	8	0.36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
8. ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน	1.91	0.68	น้อย	9	1.93	0.76	น้อย	9	-0.24
9. การมีส่วนช่วยดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรของวิทยาลัย	2.45	0.72	น้อย	3	2.37	0.75	น้อย	4	0.92
ค่าเฉลี่ย	2.26	0.48	น้อย		2.31	0.55	น้อย		-0.79

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\overline{X}$ = 2.26) กับ หมวดวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 2.31) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2 ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน และ ข้อ 5 ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพทั้ง 2 ข้อ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.50 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.54	0.74	มาก	7	2.48	0.77	น้อย	7	0.57
2. ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	2.78	0.60	มาก	3	2.67	0.72	มาก	3	1.26
3. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองดี	2.89	0.64	มาก	1	2.78	0.70	มาก	1	1.19
4. ครูอาจารย์ประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ	2.59	0.59	มาก	6	2.67	0.81	มาก	4	-0.90*
5. การมีโอกาสได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	2.60	0.72	มาก	5	2.51	0.82	มาก	6	0.91
6. ครูอาจารย์พบปะกันจะยิ้มแย้มทักทายกัน	2.82	0.58	มาก	2	2.71	0.75	มาก	2	1.35*
7. ครูอาจารย์ได้รับคำแหน่งสูงขึ้นเพื่อน ๆ แสดงความยินดีด้วย	2.66	0.64	มาก	4	2.65	0.73	มาก	5	0.07
8. การมีครูอาจารย์ไปเยี่ยมเยือนเมื่อเจ็บป่วย	2.38	0.73	น้อย	8	2.40	0.80	น้อย	8	-0.22
9. ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.26	0.82	น้อย	9	2.26	0.77	น้อย	9	-0.05
10. ความสัมพันธ์ของผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ	2.16	0.77	น้อย	10	2.21	0.78	น้อย	10	-0.46
ค่าเฉลี่ย	2.57	0.48	มาก		2.54	0.53	มาก		0.50

*P $\leq$ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.57) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.54) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 4 ครูอาจารย์ประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ และ ข้อ 6 ครูอาจารย์พบปะกันยิ้มแย้มทักทายกัน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์ในวิทยาลัย โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ส่วน กลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.51 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การได้รับทราบความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคของวิทยาลัย	2.26	0.63	น้อย	2	2.31	0.74	น้อย	2	-0.62
2. การได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ถูกต้องรวดเร็วจากวิทยาลัย	2.14	0.65	น้อย	3	2.25	0.81	น้อย	4	-1.15*
3. การติดต่อรับ-ส่งข่าวสารกับบุคคลภายนอกวิทยาลัยสะดวกรวดเร็ว	2.10	0.62	น้อย	5	2.24	0.78	น้อย	3	-1.51*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสื่อสาร	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
4. วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดประสบการณ์ทางวิชาการโดยสื่อต่าง ๆ	2.09	0.60	น้อย	6	2.16	0.69	น้อย	5	-0.80
5. การทราบแผนการดำเนินงาน ข่าวสารจากผู้บริหาร โดยสื่อต่าง ๆ สม่ำเสมอ	2.12	0.67	น้อย	4	2.15	0.67	น้อย	6	-0.35
6. วิทยาลัยแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว	2.28	0.70	น้อย	1	2.38	0.71	น้อย	1	-1.09
ค่าเฉลี่ย	2.17	0.49	น้อย		2.25	0.58	น้อย		-1.16

*$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\overline{X}$ = 2.17) กับ หมวดวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 2.25) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2 การได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ถูกต้องรวดเร็วจากวิทยาลัย และ ข้อ 3 การติดต่อรับ-ส่งข่าวสาร กับบุคคลภายนอกวิทยาลัยสะดวกรวดเร็ว โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.52 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการนิเทศงาน	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหาร เมื่อเกิดความขัดข้องในการปฏิบัติงาน	2.18	0.66	น้อย	2	2.23	0.72	น้อย	2	-0.62
2. การได้รับคำปรึกษาจากฝ่ายบริหารเพื่อปรับปรุงเทคนิควิธีการสอน	1.99	0.65	น้อย	5	2.08	0.71	น้อย	5	-0.98
3. ผู้บริหารแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานแก่ครูอาจารย์อยู่เสมอ	2.11	0.68	น้อย	3	2.19	0.75	น้อย	3	-0.85
4. ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน	2.41	0.63	น้อย	1	2.35	0.75	น้อย	1	0.68*
5. การรับการปฐมนิเทศวิธีทำงานก่อนปฏิบัติงานจริง	2.08	0.69	น้อย	4	2.14	0.70	น้อย	4	-0.65
6. การที่วิทยาลัยจัดให้มีการนิเทศภายใน	1.92	0.76	น้อย	6	2.06	0.78	น้อย	6	-1.47
เฉลี่ย	2.12	0.52	น้อย		2.18	0.55	น้อย		-0.87

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.12) กับ หมวดวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 2.18) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการนิเทศงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการนิเทศงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 1 ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน ส่วนที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.53 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
1. การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุม	2.41	0.76	น้อย	1	2.44	0.83	น้อย	1	-0.29
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองเมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงาน	2.18	0.72	น้อย	5	2.29	0.75	น้อย	4	-1.18
3. การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย	1.82	0.74	น้อย	9	1.94	0.84	น้อย	9	-1.07
4. ความปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ	2.40	0.72	น้อย	2	2.37	0.77	น้อย	2	0.38
5. วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน	2.20	0.64	น้อย	4	2.33	0.74	น้อย	3	-1.44
6. วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี	2.13	0.85	น้อย	6	2.22	0.83	น้อย	6	-0.78
7. วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่	2.11	0.87	น้อย	7	2.04	0.91	น้อย	8	0.59
8. มีเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาลปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็วเมื่อเกิดอุบัติเหตุในวิทยาลัย	1.96	0.78	น้อย	8	2.19	0.87	น้อย	7	-2.16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความปลอดภัย	หมวดวิชาพื้นฐาน N = 97				หมวดวิชาชีพ N = 156				t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	
8. มีเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาลปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็วเมื่อเกิดอุบัติเหตุในวิทยาลัย	1.96	0.78	น้อย	8	2.19	0.87	น้อย	7	-2.16
9. ในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	2.31	0.74	น้อย	3	2.26	0.82	น้อย	5	0.52
ค่าเฉลี่ย	2.17	0.52	น้อย		2.23	0.54	น้อย		-0.88

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ($\overline{X}$ = 2.17) กับ หมวดวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 2.23) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านความปลอดภัย ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทวิชาชีพ คือ ครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม ช่างอุตสาหกรรม จากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 12 ด้าน

ตารางที่ 4.54 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม 12 ด้าน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	2.85	0.38	2.70	0.31	2.85	0.36	2.72	0.37	4.22*
2. การยอมรับนับถือ	2.67	0.41	2.61	0.40	2.72	0.48	2.68	0.43	0.61
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.88	0.46	2.71	0.49	2.83	0.44	2.77	0.44	2.03
4. ความรับผิดชอบ	2.82	0.46	2.83	0.50	2.91	0.45	2.78	0.45	0.89
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.25	0.67	2.20	2.57	2.32	0.66	2.39	0.58	1.81
6. นโยบายการบริหารของหน่วยงาน	2.32	0.60	2.25	0.49	2.41	0.51	2.33	0.54	0.72
7. รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน	2.07	0.49	1.85	0.55	1.97	0.45	2.10	0.54	3.48*
8. สภาพการทำงาน	2.26	0.55	2.30	0.48	2.03	0.65	2.31	0.55	3.09*
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ผู้ร่วมงาน	2.55	0.49	2.45	0.46	2.51	0.48	2.54	0.53	0.54
10. การสื่อสาร	2.12	0.61	2.07	0.41	2.18	0.54	2.25	0.58	1.89
11. การนิเทศงาน	2.06	0.57	2.07	0.43	2.16	0.53	2.18	0.55	1.31
12. ความปลอดภัย	2.33	0.57	2.05	0.43	2.02	0.50	2.23	0.54	5.47*
เฉลี่ย	2.49	0.36	2.36	0.29	2.43	0.35	2.46	0.35	1.14

*$P \leq 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม 12 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม 12 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน และความปลอดภัย เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่าทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.54.1 ถึงตารางที่ 4.54.4 ส่วนด้านที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มีข้อสังเกตว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยขวัญมากที่สุดคือ กลุ่มพาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.49) รองลงมา คือ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.46) และกลุ่มคหกรรม ($\bar{X}$ = 2.43) ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยที่สุดคือ กลุ่มศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 2.36)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.54.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1.67	0.56	4.22*
ในกลุ่ม	368	48.54	0.13	
รวม	371	50.21		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N =120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความสำเร็จในการทำงาน	2.85	0.38	2.70	0.31	2.85	0.36	2.72	0.37
ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม							*	

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.54.1 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.85) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.72) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ พาณิชยกรรม กับ ช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า ครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ช่างอุตสาหกรรม ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.54.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	2.78	0.93	3.48*
ในกลุ่ม	368	98.12	0.27	
รวม	371	100.91		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N =120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน	2.07	0.49	1.85	0.55	1.97	0.45	2.10	0.54
ประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม							*	

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.54.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ =1.85) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.10) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม กับ ช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่าครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ช่างอุตสาหกรรม ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.54.3 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	2.83	0.94	3.09*
ในกลุ่ม	368	112.08	0.30	
รวม	371	114.91		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N =120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สภาพการทำงาน	2.26	0.55	2.30	0.48	2.03	0.65	2.31	0.55
ประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม					*			

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.54.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ คหกรรม ($\bar{X}$ = 2.03) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.31) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้าน สภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ คหกรรม กับ ช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันโดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพคหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่าครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ช่างอุตสาหกรรม ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.54.4 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F		S.S		MS.		F	
ระหว่างกลุ่ม	3		4.68		1.56		5.47*	
ในกลุ่ม	368		105.00		0.29			
รวม	371		109.68					
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N =120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความปลอดภัย	2.33	0.57	2.05	0.43	2.02	0.50	2.23	0.54
ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม			*		*			

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.54.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.33) กับ ศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 2.05) และ พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.33) กับ คหกรรม ($\bar{X}$ = 2.02) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม กับ ศิลปหัตถกรรม และ พาณิชยกรรม กับ คหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา ศิลปหัตถกรรม และ คหกรรม ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.55 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การประสบความสำเร็จในหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงาน	2.94	0.54	2.76	0.62	3.02	0.54	2.81	0.61	2.78
2. ความภูมิใจในผลงานกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน	2.87	0.59	2.92	0.59	2.91	0.36	2.73	0.59	2.46
3. ความภูมิใจในผลงานการสอน	3.10	0.60	3.02	0.47	2.96	0.47	3.00	0.66	0.92
4. ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา	2.82	0.50	2.73	0.49	2.69	0.51	2.67	0.63	1.71
5. การมีกิจกรรมกระตุ้นนักเรียน-นักศึกษา ให้กระตือรือร้นต่อการเรียน	2.82	0.65	2.63	0.53	2.71	0.63	2.65	0.64	1.97
6. ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา	2.80	0.59	2.49	0.54	2.73	0.62	2.55	0.61	5.44*
7. ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด	3.08	0.66	2.61	0.57	3.04	0.52	2.80	0.56	10.38*
8. การสร้างสรรผลิตนวตกรรมใหม่ที่มีคุณภาพดี	2.29	0.74	2.24	0.51	2.60	0.69	2.04	0.64	3.19
9. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษจนเกิดผลสำเร็จ	2.91	0.67	2.90	0.54	2.96	0.56	2.85	0.65	0.44
เฉลี่ย	2.85	0.38	2.70	0.31	2.85	0.36	2.72	0.37	4.22*

*P $\leq$ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังที่แสดงในตารางที่ 4.54.1

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 6 ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา และ ข้อ 7 ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.55.1 และตารางที่ 4.55.2 ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้นมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.55.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	5.83	1.94	5.44*
ในกลุ่ม	368	131.33	0.36	
รวม	371	137.16		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N =120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา	2.80	0.59	2.49	0.54	2.73	0.62	2.55	0.61
ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม			*				*	

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.55.1 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.80) กับ ศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 2.49) และ พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.80) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.55) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน เกี่ยวกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ พาณิชยกรรม กับ ศิลปหัตถกรรม และ พาณิชยกรรม กับ ช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกี่ยวกับ ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนกลุ่มวิชาชีพพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา กลุ่มช่างอุตสาหกรรม และ กลุ่มศิลปหัตถกรรม ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.55.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	10.84	3.61	10.38*
ในกลุ่ม	368	128.07	0.35	
รวม	371	138.91		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N =120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด	3.08	0.66	2.61	0.57	3.04	0.52	2.80	0.56
ประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม					*			
ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม			*				*	

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.55.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 2.61) กับ คหกรรม ($\bar{X}$ = 3.04) พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 3.08) กับ ศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 2.61) และ พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 3.08) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.80) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกี่ยวกับ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ศิลปหัตถกรรม กับ คหกรรม พาณิชยกรรม กับ ศิลปหัตถกรรม และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พาณิชยกรรม กับ ช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกี่ยวกับ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนกลุ่มวิชาชีพพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา กลุ่มคหกรรมและกลุ่มช่างอุตสาหกรรม ตามลำดับ กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กลุ่มศิลปหัตถกรรม ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.56 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผลงานได้รับการชมเชยจากผู้บริหารบ่อยครั้ง	2.29	0.64	2.43	0.67	2.56	0.66	2.51	0.68	3.09
2. สังคมให้เกียรติยกย่องครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.82	0.55	2.63	0.56	2.78	0.67	2.68	0.62	1.81
3. การได้รับการยกย่องเชื่อถือจากนักเรียน-นักศึกษา	3.07	0.53	2.90	0.50	2.89	0.49	2.94	0.62	1.86
4. ความคิดเห็นข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร	2.48	0.66	2.31	0.76	2.49	0.69	2.42	0.71	0.81
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ	2.87	0.55	2.80	0.60	2.82	0.49	2.83	0.62	0.18
6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือบ่อยครั้ง	2.82	0.61	2.75	0.56	2.84	0.60	2.72	0.68	0.80
7. ผู้บริหารสนับสนุนการทำงาน	2.53	0.74	2.33	0.79	2.67	0.74	2.62	0.75	2.18
8. ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	2.40	0.76	2.49	0.76	2.76	0.83	2.56	0.76	2.59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. นักเรียน-นักศึกษาให้ความร่วมมือทำกิจกรรม	2.75	0.77	2.82	0.59	2.71	0.66	2.80	0.65	0.35
เฉลี่ย	2.67	0.41	2.61	0.40	2.72	0.48	2.68	0.43	0.61

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.13	0.64	3.02	0.65	3.04	0.64	3.01	0.64	0.75
2. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	2.81	0.76	2.55	0.61	2.73	0.65	2.73	0.68	1.67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.71	0.68	2.61	0.67	2.98	0.58	2.67	0.75	2.78
4. การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน	3.07	0.64	2.73	0.67	2.96	0.52	2.90	0.63	3.83*
5. งานที่ปฏิบัติขณะนี้ส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าทดลองเกิดการเรียนรู้ ใหม่ ๆ	2.52	0.66	2.55	0.67	2.71	0.73	2.49	0.75	1.14
6. งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพ	2.94	0.64	2.90	0.46	2.87	0.59	2.85	0.68	0.54
7. งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม	3.12	0.72	2.69	0.65	2.82	0.61	2.76	0.74	7.27*
8. งานที่ปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพทางกาย และจิตใจอย่างดี	2.66	0.75	2.61	0.67	2.60	0.69	2.67	0.75	0.16
9. มีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน	2.94	0.78	2.75	0.74	2.73	0.62	2.87	0.72	1.37
เฉลี่ย	2.88	0.46	2.71	0.49	2.83	0.44	2.77	0.44	2.03

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 4 การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน และข้อ 7 งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของ Scheffe' พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.57.1 และ ตารางที่ 4.57.2 ส่วนข้อที่เหลือนอกนั้นมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.57.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	4.56	1.52	3.83*
ในกลุ่ม	368	145.89	0.40	
รวม	371	150.45		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N =120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน	3.07	0.64	2.73	0.67	2.96	0.52	2.90	0.63
ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม			*					

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.57.1 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 3.07) กับ ศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 2.73) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับ การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ พาณิชยกรรม กับ ศิลปหัตถกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับ การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน แตกต่างกัน โดย กลุ่มพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มศิลปหัตถกรรม ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.57.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	10.91	3.64	7.27*
ในกลุ่ม	368	184.15	0.50	
รวม	371	195.06		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N =120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.
งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม	3.12	0.72	2.69	0.65	2.82	0.61	2.76	0.74
ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม			*				*	

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.57.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 3.12) กับ ศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 2.69) และ พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 3.12) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.76) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรมกับศิลปหัตถกรรม และพาณิชยกรรมกับช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา กลุ่มช่างอุตสาหกรรมและกลุ่มศิลปหัตถกรรม ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.58 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
1. หน้าที่ความรับผิดชอบงาน มีความสำคัญต่อวิทยาลัย	2.89	0.78	2.88	0.68	3.04	0.56	2.95	0.73	0.60
2. ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี	3.13	0.60	3.08	0.52	2.89	0.61	2.95	0.58	3.00
3. การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.98	0.59	2.94	0.51	3.02	0.54	2.96	0.62	0.19
4. ความยินดีให้การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน	2.77	0.81	2.96	0.56	2.98	0.54	2.77	0.73	1.86
5. การได้จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชน	2.58	0.79	2.65	0.74	2.87	0.69	2.56	0.72	2.12
6. การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	2.55	0.73	2.61	0.80	2.82	0.75	2.52	0.70	2.11
7. การจัดการเรียนการสอนเน้นคุณภาพนักเรียน-นักศึกษา	3.03	0.72	2.92	0.72	3.09	0.67	2.87	0.69	1.73
8. การให้การอบรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน-นักศึกษา นอกเหนือความรู้ทางวิชาการ	2.93	0.76	2.80	0.69	2.89	0.68	2.83	0.71	0.59
9. การมีอิสระในการตัดสินใจรับงานพิเศษ	2.55	0.87	2.61	0.87	2.56	0.81	2.62	0.85	0.16
เฉลี่ย	2.82	0.46	2.83	0.50	2.91	0.45	2.78	0.45	0.89

*P $\leq$ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.58 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.59 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการฝึกอบรมดูงานทั้งในและต่างประเทศ	1.88	0.78	2.08	0.84	2.33	0.85	2.32	0.90	7.22*
2. การได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	2.18	0.86	2.04	0.85	2.22	0.90	2.25	0.84	0.82
3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	2.23	0.91	2.25	0.69	2.33	0.80	2.35	0.82	0.49
4. หมวดวิชาที่สอนมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหมวดวิชาอื่น ๆ	2.45	0.75	2.55	0.67	2.20	0.59	2.53	0.73	2.68
5. วิทยาลัยให้การสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	2.38	0.87	2.24	0.79	2.38	0.65	2.32	0.69	0.46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	2.40	0.91	2.02	0.68	2.44	0.72	2.57	0.85	5.62*
เฉลี่ย	2.25	0.67	2.20	0.57	2.32	0.66	2.39	0.58	1.81

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 1. วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ และ ข้อ 6. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.59.1 และ ตารางที่ 4.59.2 ส่วนข้อที่เหลือนอกนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.59.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F		S.S		MS.		F	
ระหว่างกลุ่ม	3		15.73		5.24		7.22*	
ในกลุ่ม	368		267.14		0.73			
รวม	371		282.87					
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N =120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรมดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	1.88	0.78	2.08	0.84	2.33	0.85	2.32	0.90
ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม					*		*	

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.59.1 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 1.88) กับ คหกรรม ($\bar{X}$ = 2.33) และ พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 1.88) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.32) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เกี่ยวกับวิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการฝึกอบรมดูงานทั้งใน และ ต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม กับ คหกรรม และพาณิชยกรรม กับ ช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เกี่ยวกับ วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการฝึกอบรมดูงานทั้งในและ ต่างประเทศ แตกต่างกัน โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา กลุ่มคหกรรม และ กลุ่มพาณิชยกรรม ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ ที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.59.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F		S.S		MS.		F	
ระหว่างกลุ่ม	3		11.78		3.93		5.62*	
ในกลุ่ม	368		257.12		0.70			
รวม	371		268.89					
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N =120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	2.40	0.91	2.02	0.68	2.44	0.72	2.57	0.85
ประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม			*					

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.59.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม ($\overline{X}$ = 2.57) กับ ศิลปหัตถกรรม ($\overline{X}$ = 2.02) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม กับ ศิลปหัตถกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ แตกต่างกัน โดย กลุ่มช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มศิลปหัตถกรรม ส่วนคู่อื่น ๆ ที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.60 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	F
1. ฝ่ายบริหารชี้แจงนโยบายให้ครูอาจารย์ทราบ	2.44	0.78	2.39	0.67	2.51	0.69	2.40	0.80	0.28
2. วิทยาลัยกระจายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาคกัน	2.11	0.83	2.20	0.72	2.27	0.62	2.24	0.72	0.90
3. ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากครูอาจารย์	2.19	0.83	2.27	0.72	2.38	0.72	2.15	0.75	1.13
4. วิทยาลัยมีนโยบายให้ครูอาจารย์วางแผนทำงานร่วมกัน	2.23	0.86	2.33	0.62	2.49	0.63	2.28	0.74	1.38
5. วิทยาลัยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	2.42	0.83	2.39	0.63	2.49	0.66	2.44	0.70	0.16
6. รูปแบบการบริหารงานภายในวิทยาลัยสามารถทำงานมีประสิทธิภาพ	2.33	0.80	2.12	0.59	2.40	0.65	2.28	0.78	1.38
7. ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา	2.56	0.70	2.51	0.61	2.51	0.63	2.48	0.70	0.29
8. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร	2.09	0.71	1.73	0.67	2.20	0.50	2.29	0.72	8.94*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.60 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	พาณิชยกรรม N =120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. ความสามารถในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่วิทยาลัยกำหนด มีประสิทธิภาพ	2.48	0.70	2.33	0.65	2.49	0.55	2.42	0.69	0.73
เฉลี่ย	2.32	0.60	2.25	0.49	2.41	0.51	2.33	0.54	0.72

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 8 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe′ พบว่ามีความแตกต่าง ดังตารางที่ 4.60.1 ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.60.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	12.64	4.21	8.94*
ในกลุ่ม	368	173.37	0.47	
รวม	371	186.01		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัย เพื่อพัฒนาองค์กร	2.09	0.71	1.73	0.67	2.20	0.50	2.29	0.72
ประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม	*				*		*	

*$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.60.1 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์สอนประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 1.73) กับ พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.09) ศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 1.73) กับ คหกรรม ($\bar{X}$ = 2.20) และศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 1.73) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.29) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน เกี่ยวกับ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน เกี่ยวกับ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา ประเภทวิชาชีพคหกรรมและศิลปหัตถกรรม ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.61 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายได้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน	พาณิชยกรรม N =120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ	2.23	0.67	2.02	0.71	2.13	0.63	2.20	0.70	1.21
2. ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ	2.23	0.65	1.92	0.80	2.00	0.67	2.21	0.67	3.44
3. ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา	2.07	0.63	1.84	0.70	1.87	0.66	2.18	0.72	4.49*
4. ความรวดเร็วในการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าที่พัก	2.00	0.73	1.94	0.79	2.22	0.60	2.07	0.82	1.32
5. การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด	1.77	0.73	1.55	0.70	1.82	0.58	1.75	0.79	1.39
6. ความเป็นธรรมในการได้รับการจัดสรรรายได้พิเศษ	2.03	0.82	1.78	0.67	1.84	0.67	2.03	0.75	2.07
7. มาตรการการประหยัดอดออมของวิทยาลัย	2.50	0.77	2.20	0.80	2.24	0.86	2.37	0.80	2.24
8. การได้รับค่าล่วงเวลารวดเร็ว	1.91	0.77	1.67	0.62	1.89	0.75	1.89	0.84	1.30
9. ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	1.92	0.86	1.71	0.76	1.69	0.87	2.20	0.85	7.35*
เฉลี่ย	2.07	0.49	1.85	0.55	1.97	0.45	2.10	0.54	3.48*

*$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพรวมด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่ามีความแตกต่างเป็นรายคู่ รายละเอียดดังตารางที่ 4.54.2

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 3 ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา และข้อ 9 ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่ามีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.61.1 และตารางที่ 4.61.2 ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.61.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	6.31	2.10	4.49*
ในกลุ่ม	368	172.39	0.47	
รวม	371	178.70		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา	2.07	0.63	1.84	0.70	1.87	0.66	2.18	0.72
ประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม							*	

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.61.1 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 1.84) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.18) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพศิลป-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัตถกรรม กับ ช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่าประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.61.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	15.59	5.20	7.34*
ในกลุ่ม	368	260.24	0.71	
รวม	371	275.83		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	1.92	0.86	1.71	0.76	1.69	0.87	2.20	0.85
ประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม			*		*			

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.61.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.20) กับ ศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 1.71) และ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.20) กับ คหกรรม ($\bar{X}$ = 1.69) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม กับ ศิลปหัตถกรรม และ ช่างอุตสาหกรรม กับ คหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงที่สุด รองลงมาประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม และคหกรรม ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.62 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1. วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด	2.55	0.83	2.22	0.88	2.07	0.86	2.60	0.86	6.38*
2. ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน	2.34	0.77	2.47	0.76	1.89	0.75	2.38	0.85	5.28*
3. ห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสะอาดสะดวกเอื้อประโยชน์ ต่อการทำงาน	2.43	0.80	2.35	0.80	1.91	0.76	2.54	0.79	7.45*
4. ความเหมาะสมของจำนวนนักเรียน-นักศึกษา ในชั้นเรียน	2.47	0.74	2.37	0.63	2.11	0.83	2.44	0.84	2.47
5. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา	2.09	0.76	2.47	0.78	2.04	0.77	2.22	0.84	3.31*
6. ความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสอน	2.07	0.74	2.29	0.78	2.02	0.81	2.35	0.79	4.18*
7. ความเพียงพอของหนังสือตำราใหม่ ๆ ในห้องสมุดสำหรับการค้นคว้าของครูอาจารย์	2.02	0.76	2.08	0.69	1.82	0.83	2.01	0.77	1.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.62 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8. ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน	1.97	0.71	1.88	0.59	2.11	0.71	1.93	0.76	0.96
9. การมีส่วนช่วยดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรของวิทยาลัย	2.44	0.71	2.57	0.70	2.33	0.80	2.37	0.75	1.21
เฉลี่ย	2.26	0.55	2.30	0.48	2.03	0.65	2.31	0.55	3.09*

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่ามีความแตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.54.3

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 1 วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด ข้อ 2. ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน ข้อ 3 ห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสะอาด สะดวก เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ข้อ 5 ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา และ ข้อ 6 ความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสอน เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่ามีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.62.1 ถึงตารางที่ 4.62.5 ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.62.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F		S.S		MS.		F	
ระหว่างกลุ่ม	3		13.86		4.62		6.38*	
ในกลุ่ม	368		266.69		0.72			
รวม	371		280.55					
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด	2.55	0.83	2.22	0.88	2.07	0.86	2.60	0.86
ประเภทวิชาชีพคหกรรม	*						*	

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.62.1 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพคหกรรม ($\bar{X}$ = 2.07) กับ พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.55) และ คหกรรม ($\bar{X}$ = 2.07) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.60) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ คหกรรม กับ พาณิชยกรรม และ คหกรรม กับ ช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรมและคหกรรม ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.62.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	10.10	3.37	5.28*
ในกลุ่ม	368	234.83	0.64	
รวม	371	244.93		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน	2.34	0.77	2.47	0.76	1.89	0.75	2.38	0.85
ประเภทวิชาชีพคหกรรม	*		*				*	

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.62.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพคหกรรม ($\overline{X}$ = 1.89) กับ พาณิชยกรรม ($\overline{X}$ = 2.34) คหกรรม ($\overline{X}$ = 1.89) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\overline{X}$ = 2.38) และ คหกรรม ($\overline{X}$ = 1.89) กับ ศิลปหัตถกรรม ($\overline{X}$ = 2.47) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวกับ ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ คหกรรม กับ พาณิชยกรรม คหกรรม กับ ช่างอุตสาหกรรม และ คหกรรม กับ ศิลปหัตถกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวกับ ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา ประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ตามลำดับ ส่วนประเภทวิชาชีพคหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.62.3 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	13.93	4.64	7.45*
ในกลุ่ม	368	229.39	0.62	
รวม	371	243.32		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสะอาดสะดวก เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	2.43	0.80	2.35	0.80	1.91	0.76	2.54	0.79
ประเภทวิชาชีพคหกรรม	*						*	

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.62.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพคหกรรม ($\bar{X}$ = 1.91) กับ พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.43) และ คหกรรม ($\bar{X}$ = 1.91) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.54) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวกับ ห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสะอาดสะดวก เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพคหกรรม กับ พาณิชยกรรม และ คหกรรม กับ ช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวกับ ห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสะอาดสะดวก เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา พาณิชยกรรมและคหกรรม ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.62.4 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	6.31	2.10	3.31*
ในกลุ่ม	368	233.76	0.64	
รวม	371	240.06		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา	2.09	0.76	2.47	0.78	2.04	0.77	2.22	0.84
ประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม	*							

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.62.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์สอนประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 2.47) กับ พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.09) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวกับ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม กับ พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวกับ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่าประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.62.5 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	7.58	2.53	4.18*
ในกลุ่ม	368	222.64	0.61	
รวม	371	230.22		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสอน	2.07	0.74	2.29	0.78	2.02	0.81	2.35	0.79
ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม							*	

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.62.5 พบว่าค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.07) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.35) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงานเกี่ยวกับ ความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ พาณิชยกรรม กับ ช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวกับ ความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสอน แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่าประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.63 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N 156		F
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1. ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.42	0.76	2.41	0.73	2.56	0.69	2.48	0.77	0.49
2. ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	2.82	0.67	2.69	0.71	2.69	0.67	2.67	0.72	1.07
3. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองดี	2.88	0.60	2.86	0.60	2.67	0.67	2.78	0.70	1.32
4. ครูอาจารย์ประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ	2.71	0.69	2.55	0.70	2.69	0.70	2.67	0.81	0.56
5. การมีโอกาสได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	2.43	0.74	2.47	0.81	2.49	0.66	2.51	0.82	0.21
6. ครูอาจารย์พบปะกันจะยิ้มแย้มทักทายกัน	2.71	0.68	2.63	0.69	2.73	0.69	2.71	0.75	0.23
7. ครูอาจารย์ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อน ๆ แสดงความยินดีด้วย	2.69	0.68	2.45	0.86	2.62	0.72	2.65	0.73	1.35
8. การมีครูอาจารย์ไปเยี่ยมเยียนเมื่อเจ็บป่วย	2.61	0.76	2.45	0.76	2.47	0.69	2.40	0.80	1.65
9. ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.16	0.83	2.00	0.72	2.13	0.69	2.26	0.77	1.59
10. ความสัมพันธ์ของผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ	2.07	0.82	1.94	0.76	2.07	0.69	2.21	0.78	1.85
เฉลี่ย	2.55	0.49	2.45	0.46	2.51	0.48	2.54	0.53	0.54

*$P \leq 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.63 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.64 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสื่อสาร	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
1. การได้รับทราบความสำเร็จปัญหาอุปสรรคของวิทยาลัย	2.16	0.80	2.08	0.69	2.38	0.72	2.31	0.74	2.27
2. การได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ถูกต้องรวดเร็วจากวิทยาลัย	2.13	0.74	2.08	0.59	2.20	0.59	2.25	0.81	1.03
3. การติดต่อรับ-ส่งข่าวสารกับบุคคลภายนอกวิทยาลัยสะดวกรวดเร็ว	2.06	0.74	1.98	0.62	2.04	0.67	2.24	0.78	2.39
4. วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดประสบการณ์ทางวิชาการโดยสื่อต่างๆ	2.05	0.66	2.02	0.42	2.02	0.54	2.16	0.69	1.19
5. การทราบแผนการดำเนินงานข่าวสารจากผู้บริหารโดยสื่อต่าง ๆ สม่ำเสมอ	2.03	0.77	2.04	0.49	2.16	0.64	2.15	0.67	1.04

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสื่อสาร	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. วิทยาลัยแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว	2.30	0.69	2.22	0.46	2.29	0.66	2.38	0.71	0.87
เฉลี่ย	2.12	0.61	2.07	0.41	2.18	0.54	2.25	0.58	1.89

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อด้านการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.65 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการนิเทศงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหารเมื่อเกิดความขัดข้องในการปฏิบัติงาน	2.13	0.74	2.24	0.51	2.24	0.71	2.23	0.72	0.66
2. การได้รับคำปรึกษาจากฝ่ายบริหารเพื่อปรับปรุงเทคนิควิธีการสอน	2.00	0.73	2.10	0.61	2.16	0.64	2.08	0.71	0.65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการนิเทศงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3. ผู้บริหารแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานแก่ครูอาจารย์อยู่เสมอ	2.12	0.74	2.00	2.53	2.22	0.67	2.19	0.75	1.19
4. ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน	2.23	0.63	2.16	0.61	2.16	0.64	2.35	0.75	1.80
5. การรับการปฐมนิเทศวิธีทำงานก่อนปฏิบัติงานจริง	2.03	.76	1.96	0.53	2.09	0.70	2.14	0.70	1.07
6. การที่วิทยาลัยจัดให้มีการนิเทศภายใน	1.86	0.71	1.94	0.54	2.09	0.51	2.06	0.78	2.37
เฉลี่ย	2.06	0.57	2.07	0.43	2.16	0.53	2.18	0.55	1.31

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.65 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร รายข้อด้านการนิเทศงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.66 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย	พาณิชยกรรม N =120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	F
1. การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุม	2.36	0.82	2.53	0.76	2.31	0.73	2.44	0.83	0.85
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองเมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงาน	2.18	0.80	2.33	0.82	2.22	0.60	2.29	0.75	0.66
3. การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.19	0.95	1.76	0.59	2.16	0.74	1.94	0.84	4.19*
4. ความปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ	2.52	0.84	2.33	0.59	2.24	0.57	2.37	0.77	1.85
5. วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน	2.06	0.64	2.14	0.72	1.76	0.65	2.33	0.74	8.92*
6. วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี	2.59	0.83	1.73	0.72	1.93	0.94	2.22	0.83	15.86*
7. วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่	2.44	0.97	1.76	0.74	1.69	0.73	2.04	0.91	11.71*
8. มีเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาลปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็วเมื่อเกิดอุบัติเหตุในวิทยาลัย	2.31	0.85	1.94	0.68	1.91	0.73	2.19	0.87	3.94
9. ในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	2.31	0.82	1.90	0.78	1.98	0.75	2.26	0.82	4.43*
เฉลี่ย	2.33	0.57	2.05	0.43	2.02	0.50	2.23	0.54	5.47*

*P $\leq$ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.66 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีความแตกต่างกัน ดังรายละเอียดตารางที่ 4.54.4

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 3 การสนับสนุนการออกกำลังกาย ครูอาจารย์ในวิทยาลัย ข้อ 5 วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน ข้อ 6 วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี ข้อ 7 วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่ ข้อ 9 ในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่ามีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.66.1 ถึงตารางที่ 4.66.5 ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.66.1 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	8.79	2.93	4.19*
ในกลุ่ม	368	257.04	0.70	
รวม	371	2.65.83		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย	2.19	0.95	1.76	0.59	2.16	0.74	1.94	0.84
ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม			*					

*P ≤ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.66.1 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.19) กับ ศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 1.76) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย เกี่ยวกับ การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม กับ ศิลปหัตถกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย เกี่ยวกับ การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงกว่าประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่4.66.2 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านความปลอดภัย

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F		S.S		MS.		F	
ระหว่างกลุ่ม	3		12.89		4.30		8.92*	
ในกลุ่ม	368		177.37		0.48			
รวม	371		190.16					
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน	2.06	0.64	2.14	0.72	1.76	0.65	2.33	0.74
ประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม	*				*			

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.66.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.33) กับ พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.06) และช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.33) กับ คหกรรม ($\bar{X}$ = 1.76) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ช่างอุตสาหกรรม กับ พาณิชยกรรม และ ช่างอุตสาหกรรม กับ คหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม และศิลปหัตถกรรม ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.66.3 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	32.64	10.88	15.86*
ในกลุ่ม	368	252.54	0.69	
รวม	371	285.18		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี	2.59	0.83	1.73	0.72	1.93	0.94	2.22	0.83
ประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม			*					
ประเภทวิชาชีพพาณิชยกกรรม			*		*		*	

*P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.66.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.22) กับ ศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 1.73) พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.59) กับ ศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 1.73) พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.59) กับ คหกรรม ($\bar{X}$ = 1.93) และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.59) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.22) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย เกี่ยวกับวิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ช่างอุตสาหกรรม กับ ศิลปหัตถกรรม พาณิชยกรรม กับ ศิลปหัตถกรรม พาณิชยกรรม กับ คหกรรม และ พาณิชยกรรม กับ ช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย เกี่ยวกับ วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรมมีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ กลุ่มพาณิชยกรรม รองลงมา ประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม และคหกรรม ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กลุ่มศิลปหัตถกรรม ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.66.4 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านความปลอดภัย

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	27.79	9.26	11.71*
ในกลุ่ม	368	291.10	0.79	
รวม	371	3.18.89		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่	2.44	0.97	1.76	0.74	1.69	0.73	2.04	0.91
ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม			*		*		*	

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.66.4 พบว่าค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.44) กับ ศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 1.76), พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.44) กับ คหกรรม ($\bar{X}$ = 1.69) และ พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.44) กับ ช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 2.04)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย เกี่ยวกับ วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ พาณิชยกรรม กับ ศิลปหัตถกรรม พาณิชยกรรม กับ คหกรรม และ พาณิชยกรรม กับ ช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับวิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่ แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา ประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมและศิลปหัตถกรรม ตามลำดับ ส่วนประเภทวิชาชีพ คหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 466.5 แสดงการทดสอบรายคู่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย

แหล่งที่มาของข้อมูล	D.F	S.S	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	8.63	2.88	4.43*
ในกลุ่ม	368	238.82	0.65	
รวม	371	247.45		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พาณิชยกรรม N = 120		ศิลปหัตถกรรม N = 51		คหกรรม N = 45		ช่างอุตสาหกรรม N = 156	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย	2.31	0.82	1.90	0.78	1.98	0.75	2.26	0.82
ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม			*					

*P $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.66.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 1.90) กับ พาณิชยกรรม ($\bar{X}$ = 2.30) ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย เกี่ยวกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม กับ พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย เกี่ยวกับ ในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย แตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ พาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด ส่วนครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ศิลปหัตถกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยที่สุด ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในบทนี้ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัยดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา และประเภทวิชาชีพ

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 14 แห่ง รวมประชากร 1,164 คน จำแนกเป็น

ครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 8 แห่ง รวมประชากร 675 คน

ครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 6 แห่ง รวมประชากร 489 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan ในระดับความเชื่อมั่น 0.05 โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เทียบบัญญัติไตรยางค์ตามหมวดวิชา ประเภทวิชาชีพ ของแต่ละวิทยาลัย และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างประเภทวิชาชีพ คหกรรม ศิลปหัตถกรรมและหมวดวิชาพื้นฐาน จำนวน 70% ของแต่ละประเภทวิชา โดยยกเว้นวิทยาลัยพณิชยการทั้ง 4 แห่ง รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 592 คน จำแนกเป็น

กลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยอาชีวศึกษา 333 คน

กลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยเทคนิค 259 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.3 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเลือกตอบเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 12 ด้าน 100 ข้อ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน และทดลองหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของ Cronbach กับวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 ตัวอย่าง ผลปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิอัลฟาแห่งความเชื่อมั่น ในภาพรวมเท่ากับ 0.98 และรายด้านระหว่าง 0.82 ถึง 0.94

5.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้บันทึกเสนอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือถึงกรมอาชีวศึกษา ขอความร่วมมืออนุเคราะห์จากผู้บริหารและคณาจารย์ในวิทยาลัยตัวอย่าง พร้อมแนบแบบสอบถามจำนวน 592 ฉบับ กำหนดวันส่งคืน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา ทั้งสิ้น 580 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.00

5.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์กับโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC^{+} (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer plus) วิเคราะห์ข้อมูล โดยแสดงค่า ร้อยละ เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐานด้วย t-Test, F-Test นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตรวจสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's Test

5.3 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ วิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา ประเภทวิชาชีพ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุราชการในการทำงาน ดังนี้

วิทยาลัยที่สังกัด พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 580 คน ส่วนใหญ่เป็นครูอาจารย์ใน วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 และวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมวดวิชาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า มีครูอาจารย์จำนวน 327 คน ส่วนใหญ่เป็นครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาชีพ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 66.06 และหมวดวิชาพื้นฐาน จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.94

หมวดวิชาในวิทยาลัยเทคนิค พบว่า มีครูอาจารย์จำนวน 253 คน ส่วนใหญ่เป็นครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาชีพ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 61.66 และหมวดวิชาพื้นฐาน จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.34

ประเภทวิชาชีพ พบว่า มีครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ จำนวน 372 คน ส่วนใหญ่เป็นครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 41.93 รองลงมา ประเภทวิชาชีพ พาณิชยกรรม จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 และประเภทวิชาชีพศิลปหัตถกรรม จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.71 ส่วนประเภทวิชาชีพที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ คหกรรม จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10

เพศ พบว่า มีครูอาจารย์จำนวน 580 คน ส่วนใหญ่เป็นครูอาจารย์หญิงจำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 และครูอาจารย์ชายจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60

วุฒิการศึกษา พบว่า มีครูอาจารย์จำนวน 580 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 471 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 และวุฒิอื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

อายุราชการในการทำงาน พบว่า มีครูอาจารย์จำนวน 580 คน ส่วนใหญ่มีอายุราชการในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี มากที่สุด จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 รองลงมา ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 และมากกว่า 20-30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ส่วนมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด 61 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 12 ด้าน ดังนี้

ในภาพรวม 12 ด้าน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับน้อย 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุดคือ ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ดังนี้

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมากทั้ง 9 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ การใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รองลงมา การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน และงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุดคือ งานที่ปฏิบัติขณะนี้ส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าทดลองเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ

ความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 2 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ทั้ง 9 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และ การจัดการเรียนการสอนเน้นคุณภาพนักเรียน-นักศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ การมีอิสระในการตัดสินใจรับงานพิเศษ

ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และในระดับน้อย 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ ความภูมิใจในผลงานการสอน รองลงมา ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด และการปฏิบัติงานได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษจนเกิดความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือการสร้างสรรค์ผลิตนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณภาพ

การยอมรับนับถือ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 4 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และในระดับน้อย 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ การได้รับการยกย่องเชื่อถือจากนักเรียน-นักศึกษา รองลงมา เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ และนักเรียนนักศึกษาให้ความร่วมมือทำกิจกรรมตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ ผลงานได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารบ่อยครั้ง

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 5 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับน้อย 5 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองดี รองลงมา คือ ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และ ครูอาจารย์พบปะกันจะยิ้มแย้มทักทายกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์ของผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ

นโยบายการบริหารของหน่วยงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย เป็นลำดับที่ 6 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 8 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รองลงมา วิทยาลัยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และฝ่ายบริหารชี้แจงนโยบายให้ครูอาจารย์ทราบ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย เป็นลำดับที่ 7 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ รองลงมา วิทยาลัยให้การสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ และหมวดวิชาที่สอนมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหมวดวิชาอื่น ๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรมดูงานทั้งในและต่างประเทศ

สภาพการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ลำดับที่ 8 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อยทั้ง 9 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด รองลงมา คือ การมีส่วนช่วยดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรของวิทยาลัย และความเหมาะสมของจำนวนนักเรียนนักศึกษาในชั้นเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน

ความปลอดภัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย เป็นลำดับที่ 9 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อยทั้ง 9 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุม รองลงมา ความปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ และวิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุดคือ การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย

การสื่อสาร พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย เป็นลำดับที่ 10 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อยทั้ง 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุดคือ วิทยาลัยแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว รองลงมา การได้รับทราบความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคของวิทยาลัย และการได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ถูกต้องรวดเร็วจากวิทยาลัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุดคือ วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ประสบการณ์ทางวิชาการโดยสื่อต่าง ๆ

การนิเทศงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย เป็นลำดับที่ 11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อยทั้ง 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน รองลงมา การได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหารเมื่อเกิดความขัดข้องในการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานแก่ครูอาจารย์อยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ การที่วิทยาลัยจัดให้มีการนิเทศภายใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย เป็นลำดับที่ 12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อยทั้ง 9 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด คือ มาตรการการประหยัดอดออมของวิทยาลัย รองลงมา ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ และ ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด คือ การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา และประเภทวิชาชีพ ดังนี้

ตอนที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ในภาพรวม 12 ด้าน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค ภาพรวม 12 ด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตารุงเทพมหานคร ภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความภูมิใจในผลงานการสอน และ ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา โดยกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ส่วนข้อที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การยอมรับนับถือ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความรับผิดชอบ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นโยบายการบริหารของหน่วยงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สภาพการทำงาน พบว่า ขวัญของครูยาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การสื่อสาร พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การนิเทศงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความปลอดภัย พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษากับ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวม 12 ด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกี่ยวกับ ความภูมิใจในผลงานการสอน และ ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ในภาพรวม 12 ด้าน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม 12 ด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การยอมรับนับถือ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ นักเรียน-นักศึกษาให้ความร่วมมือทำกิจกรรม โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพ และงานที่ปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจอย่างดี โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความรับผิดชอบ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และ การมีส่วนร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นโยบายการบริหารของหน่วยงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สภาพการทำงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การสื่อสาร พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ประสบการณ์ทางวิชาการโดยสื่อต่างๆ โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ และวิทยาลัยแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การนิเทศงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความปลอดภัย พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระในการประชุม โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวม 12 ด้านและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกี่ยวกับ ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา

ด้านการยอมรับนับถือ เกี่ยวกับ นักเรียน-นักศึกษาให้ความร่วมมือทำกิจกรรม

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพ และ งานที่ปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจอย่างดี

ด้านความรับผิดชอบ เกี่ยวกับ ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม

ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

ด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวกับ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา

ด้านการสื่อสาร เกี่ยวกับ วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดประสบการณ์ทางวิชาการ โดยสื่อต่าง ๆ และวิทยาลัยแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว

ด้านการนิเทศงาน เกี่ยวกับ ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความปลอดภัย เกี่ยวกับ การแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระในการประชุม

ตอนที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ในภาพรวม 12 ด้าน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม 12 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความสำเร็จในการทำงาน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนด้านที่เหลือนอกจากนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การยอมรับนับถือ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวม และรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความรับผิดชอบ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวม และรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรับผิดชอบ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นโยบายการบริหารของหน่วยงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ และการได้รับค่าล่วงเวลารวดเร็ว โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สภาพการทำงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน และความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ครูอาจารย์ประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ และครูอาจารย์พบปะกันจะยิ้มแย้มทักทายกัน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขวัญมากกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การสื่อสาร พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ การได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ถูกต้องรวดเร็วจากวิทยาลัย และการติดต่อรับ-ส่งข่าวสารกับบุคคลภายนอกวิทยาลัยสะดวกรวดเร็ว โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การนิเทศงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่า กลุ่มหมวดวิชาชีพ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความปลอดภัย พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม 12 ด้าน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกี่ยวกับ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด

ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เกี่ยวกับ การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด และได้รับค่าล่วงเวลารวดเร็ว

ด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวกับ ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน และ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับ ครูอาจารย์ประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และ ครูอาจารย์พบปะกันจะยิ้มแย้มทักทายกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการสื่อสาร เกี่ยวกับ การได้รับข่าวสารข้อมูลต่างๆ ถูกต้องรวดเร็วจากวิทยาลัย และ การติดต่อรับ-ส่งข่าวสารกับบุคคลภายนอกวิทยาลัยสะดวกรวดเร็ว

ด้านการนิเทศงาน เกี่ยวกับผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ในภาพรวม 12 ด้าน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพทั้งสี่กลุ่ม ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความสำเร็จในการทำงาน รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน และความปลอดภัย เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ ส่วนด้านที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพทั้งสี่กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ กลุ่มพาณิชยกรรม แตกต่างกับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรมมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มช่างอุตสาหกรรม

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา และ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ

เกี่ยวกับ ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา แตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มพาณิชยกรรมกับกลุ่มศิลปหัตถกรรม และ กลุ่มพาณิชยกรรมกับกลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรมมีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา คือ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม และกลุ่มศิลปหัตถกรรม ตามลำดับ

เกี่ยวกับ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด แตกต่างกัน 3 คู่ คือ กลุ่มพาณิชยกรรมกับกลุ่มศิลปหัตถกรรม กลุ่มพาณิชยกรรมกับกลุ่มช่างอุตสาหกรรม และ กลุ่มศิลปหัตถกรรมกับกลุ่มคหกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรมมีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา คือ กลุ่มคหกรรม และกลุ่มช่างอุตสาหกรรม ตามลำดับ ส่วนกลุ่มศิลปหัตถกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด

ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การยอมรับนับถือ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพทั้งสี่กลุ่ม ภาพรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพทั้งสี่กลุ่ม ภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน และ งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ

เกี่ยวกับ การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน กลุ่มพาณิชยกรรม แตกต่างกับกลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มศิลป-หัตถกรรม

เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มพาณิชยกรรม กับกลุ่มศิลปหัตถกรรม และกลุ่มพาณิชยกรรมกับกลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มพาณิชย กรรมมีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา คือ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม และกลุ่มศิลปหัตถกรรม ตามลำดับ

ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความรับผิดชอบ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพทั้งสี่กลุ่ม ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภท วิชาชีพทั้งสี่กลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่ม มีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ และ ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ

เกี่ยวกับ วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการฝึกอบรมดูงานทั้งใน และต่างประเทศ แตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม และ กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มคหกรรม โดยกลุ่มคหกรรมมีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา คือ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม และกลุ่มพาณิชยกรรม ตามลำดับ

เกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ กลุ่มศิลป-หัตถกรรม แตกต่างกับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญ มากกว่า กลุ่มศิลปหัตถกรรม

ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นโยบายการบริหารของหน่วยงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ทั้งสี่กลุ่ม ภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่จำนวน 3 คู่ คือกลุ่มศิลปหัตถกรรมกับกลุ่มพาณิชยกรรม กลุ่มศิลปหัตถกรรมกับกลุ่มคหกรรม และ กลุ่มศิลปหัตถกรรมกับกลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา คือ กลุ่มคหกรรม และกลุ่มพาณิชยกรรม ตามลำดับ ส่วนกลุ่มศิลปหัตถกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด

ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพทั้งสี่กลุ่ม ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ กลุ่มศิลปหัตถกรรม แตกต่างกับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มศิลปหัตถกรรม

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา และ ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ

เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา กลุ่มศิลปหัตถกรรม แตกต่างกับกลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มศิลปหัตถกรรม

เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน แตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มช่างอุตสาหกรรมกับกลุ่มศิลปหัตถกรรม และ กลุ่มช่างอุตสาหกรรมกับกลุ่มคหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา กลุ่มศิลปหัตถกรรม และกลุ่มคหกรรม ตามลำดับ

ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สภาพการทำงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพทั้งสี่กลุ่ม ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม กับ กลุ่มคหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มคหกรรม

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน ห้องพักครูมีสภาพสะอาดสะดวกเอื้อประโยชน์ต่อการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงาน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา และความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสอน เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ

เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด แตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มคหกรรม กับกลุ่มพาณิชยกรรม และกลุ่มคหกรรมกับกลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา กลุ่มพาณิชยกรรม และกลุ่มคหกรรม ตามลำดับ

เกี่ยวกับ ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน แตกต่างกัน 3 คู่ คือ กลุ่มคหกรรมกับกลุ่มช่างอุตสาหกรรม กลุ่มคหกรรมกับกลุ่มพาณิชยกรรม และกลุ่มคหกรรมกับกลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มศิลปหัตถกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา กลุ่มช่างอุตสาหกรรม และกลุ่มพาณิชยกรรม ส่วนกลุ่มคหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด

เกี่ยวกับ ห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสะอาดสะดวก เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน แตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มคหกรรมกับกลุ่มพาณิชยกรรม และ กลุ่มคหกรรมกับกลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา กลุ่มพาณิชยกรรม และกลุ่มคหกรรม

เกี่ยวกับ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา กลุ่มศิลปหัตถกรรม แตกต่างกับ กลุ่มพาณิชยกรรม โดยกลุ่มศิลปหัตถกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มพาณิชยกรรม

เกี่ยวกับ ความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสอน กลุ่มพาณิชยกรรม แตกต่างกับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มพาณิชยกรรม

ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพทั้งสี่กลุ่ม ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การสื่อสาร พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพทั้งสี่กลุ่ม ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การนิเทศงาน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพทั้งสี่กลุ่ม ภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความปลอดภัย พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพทั้งสี่กลุ่ม ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มพาณิชยกรรม กับกลุ่มศิลปหัตถกรรม และ กลุ่มพาณิชยกรรมกับกลุ่มคหกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา กลุ่มศิลปหัตถกรรม และกลุ่มคหกรรม ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่ และในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ

เกี่ยวกับ การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย กลุ่มพาณิชยกรรม แตกต่างกับกลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มศิลปหัตถกรรม

เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มช่างอุตสาหกรรมกับกลุ่มพาณิชยกรรม และ กลุ่มช่างอุตสาหกรรมกับกลุ่มคหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา กลุ่มพาณิชยกรรม และกลุ่มคหกรรม ตามลำดับ

เกี่ยวกับ วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี แตกต่างกัน 4 คู่ คือ กลุ่มพาณิชยกรรมกับกลุ่มศิลปหัตถกรรม กลุ่มพาณิชยกรรมกับกลุ่มคหกรรม กลุ่มพาณิชยกรรม กับกลุ่มช่างอุตสาหกรรม และกลุ่มช่างอุตสาหกรรมกับกลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา กลุ่มช่างอุตสาหกรรม และกลุ่มคหกรรม ตามลำดับ ส่วนกลุ่มศิลปหัตถกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด

เกี่ยวกับ วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่ แตกต่างกัน 3 คู่ คือ กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม กลุ่มพาณิชยกรรมกับกลุ่มคหกรรม และกลุ่มพาณิชยกรรม กับกลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญสูงสุด รองลงมา กลุ่มช่างอุตสาหกรรม และกลุ่มศิลปหัตถกรรม ตามลำดับ ส่วนกลุ่มคหกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญต่ำสุด

เกี่ยวกับ ในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย กลุ่มพาณิชยกรรม แตกต่างกับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรม มีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่า กลุ่มศิลปหัตถกรรม

ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น ในภาพรวม 12 ด้าน พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพทั้งสี่กลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความสำเร็จในการทำงาน รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน และความปลอดภัย เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ ส่วนด้านที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้งสี่กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ

ความสำเร็จในการทำงาน เกี่ยวกับ ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษาและ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับ การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนและ งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เกี่ยวกับ วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ และ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

นโยบายการบริหารของหน่วยงาน เกี่ยวกับ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัย เพื่อพัฒนาองค์กร

รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา และ ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

สภาพการทำงาน เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด ห้องเรียน-โรงฝึกงาน มีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน ห้องพักครูมีสภาพสะอาด สะดวก เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา และ ความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสอน

ด้านความปลอดภัย เกี่ยวกับ การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่ และในวิทยาลัยครูอาจารย์ ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย

5.4 การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ ๆ จากการวิจัยค้นพบดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิทยาลัยที่สังกัด ผลการวิจัยพบว่า มีจำนวนครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษามากกว่าครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 และ ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2539 : 11) พบว่ามีครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 675 อัตรา ในขณะที่วิทยาลัยเทคนิคมีครูอาจารย์จำนวน 489 อัตรา

หมวดวิชาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในวิทยาลัยอาชีวศึกษามีครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน จำนวนน้อยกว่าครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาชีพ 1ใน3 โดยประกอบด้วย กลุ่มวิชาพื้นฐาน จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.94 และ กลุ่มวิชาชีพ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 66.06 อาจเนื่องจาก กระทรวงศึกษาธิการ (กรมอาชีวศึกษา. 2538 : 41) กำหนดว่าผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพุทธศักราช 2538 ประเภทพาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และคหกรรม ต้องศึกษารายการวิชาจากหมวดวิชาพื้นฐาน 30 หน่วยกิต หมวดวิชาชีพ 69 หน่วยกิต และ กระทรวงศึกษาธิการ (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 13) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงพุทธศักราช 2540 ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ศิลปหัตถกรรม และคหกรรม ต้องศึกษารายวิชาในหมวดวิชาพื้นฐาน 18 หน่วยกิต และหมวดวิชาชีพ 61 หน่วยกิต นอกจากนี้ กรมอาชีวศึกษาเน้นการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพที่มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องมีจำนวนครูอาจารย์ให้เพียงพอทั้งหมวดวิชาพื้นฐานและหมวดวิชาชีพ เนื่องจากจำนวนคาบการเรียนของหมวดวิชาพื้นฐานมีน้อยกว่าหมวดวิชาชีพ ดังนั้นจึงมี ครูอาจารย์กลุ่มวิชาพื้นฐานน้อยกว่ากลุ่มวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 11) พบว่าในเขตกรุงเทพมหานครมีกลุ่มวิชาพื้นฐานจำนวน 449 อัตรา และกลุ่มวิชาชีพจำนวน 226 อัตรา สอดคล้องกับผลการวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 68) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ พบว่า อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาชีพคหกรรม กับประเภทบริหารธุรกิจ มีร้อยละ 30 เท่ากัน สอนประเภทวิชาพื้นฐานร้อยละ 24.3 ส่วนประเภทวิชาศิลป-หัตถกรรม มีร้อยละ 11.7

หมวดวิชาในวิทยาลัยเทคนิค ผลการวิจัยพบว่า ในวิทยาลัยเทคนิคมีจำนวนครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน น้อยกว่าครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาชีพ 1 ใน 3 โดยมีกลุ่มวิชาพื้นฐานจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.34 และเป็นกลุ่มวิชาชีพจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 61.66 อาจเนื่องจาก กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรงศึกษาธิการ. 2538 : 41) กำหนดว่าผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพุทธศักราช 2538 สาขาช่างอุตสาหกรรม ต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาพื้นฐาน 30 หน่วยกิต หมวดวิชาชีพ 69 หน่วยกิต และ กระทรวงศึกษาธิการ (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 30) กรมอาชีวศึกษาเน้นการจัดการเรียน การสอนวิชาชีพที่มีคุณภาพ ทั้งวิชาการคุณธรรมจริยธรรม จึงมีความจำเป็นต้องมีจำนวนครูอาจารย์ให้เพียงพอทั้งหมวดวิชาพื้นฐานและหมวดวิชาชีพ เนื่องจากจำนวนคาบการเรียนของหมวดวิชาพื้นฐานมีน้อยกว่าหมวดวิชาชีพ จึงมีครูอาจารย์กลุ่มวิชาพื้นฐานน้อยกว่ากลุ่มวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2540 : 11) พบว่า ในเขตกรุงเทพมหานครมีกลุ่มวิชาพื้นฐานจำนวน 135 อัตรา และกลุ่มวิชาชีพจำนวน 354 อัตรา สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 105) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง พบว่า ครูอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นครูอาจารย์ที่สอนหมวดวิชาชีพ ร้อยละ 67.60 รองลงมา คือ ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ร้อยละ 32.1

ประเภทวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาชีพจำนวน 372 คน โดยประเภทวิชาชีพที่มีครูอาจารย์มากที่สุด คือ ช่างอุตสาหกรรม จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 41.93 รองลงมา คือ ประเภทวิชาชีพพาณิชยกรรม จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 และศิลปหัตถกรรม จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.71 ตามลำดับ ส่วนประเภทวิชาชีพที่มีครูอาจารย์ผู้สอนน้อยที่สุด คือ คหกรรม จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 อาจเนื่องจากกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 89) การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา มีนักเรียน-นักศึกษาสนใจประสงค์เข้ารับการศึกษาในแต่ละประเภทวิชาชีพมีจำนวนไม่เท่ากัน วิชาชีพที่มีผู้ประสงค์เข้าศึกษาต่อมากที่สุดคือ ช่างอุตสาหกรรม รองลงมา พาณิชยกรรม และ ศิลปหัตถกรรม ส่วนวิชาชีพที่มีผู้เข้ารับการศึกษาน้อยที่สุด คือ คหกรรม กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 95-98) มีจำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในแต่ละประเภทวิชามีจำนวนแตกต่างกัน โดยประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมมีหลักสูตรเปิดสอนมากที่สุด รองลงมา พาณิชยกรรม และ ศิลปหัตถกรรม ตามลำดับ ส่วนหลักสูตรที่เปิดสอนน้อยที่สุด คือ คหกรรม ดังนั้นความจำเป็นต้องมีจำนวนครูอาจารย์ให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการสำรวจของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2539 : 11) พบว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิคมีครูอาจารย์ผู้สอนประเภท ช่างอุตสาหกรรม จำนวน 354 อัตรา พาณิชยกรรม จำนวน 310 อัตรา ศิลปหัตถกรรม จำนวน 77 อัตรา และ คหกรรม จำนวน 62 อัตรา

เพศ ผลการวิจัยพบว่า ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีครูอาจารย์จำนวนตัวอย่าง 580 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 เป็นเพศชายจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 อาจเนื่องมาจากว่า โดยธรรมชาติของสาขาวิชาชีพประเภท พาณิชยกรรม คหกรรม ค่านิยมสังคมไทย เพศหญิงมีความสนใจเรียนมากกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายมีความสนใจเรียนสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม ส่วนสาขาศิลปหัตถกรรมมีผู้สนใจเรียนทั้งสองเพศใกล้เคียงกัน เมื่อจบการศึกษาแล้ว อาชีพครูอาจารย์ไม่จำกัดเรื่องเพศเหมือนเช่นอาชีพอื่น ๆ โดยคุณลักษณะของหญิงเป็นผู้ที่มีความรักความเมตตา มีความอดทนอดกลั้น สุภาพนุ่มนวล ละเอียดอ่อน เหมาะสมเป็นผู้อบรม สั่งสอน ประกอบอาชีพครูอาจารย์ สอดคล้องกับคำกล่าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 132-133) ว่า เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์บุคลากรของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 1) พบว่า จำนวนครูอาจารย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยมีเพศหญิงจำนวน 827 คน เพศชายจำนวน 690 คน

วุฒิการศึกษาสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 580 คน วุฒิการศึกษาที่มีผู้สำเร็จมากที่สุด คือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 471 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ ส่วนวุฒิการศึกษาที่มีผู้สำเร็จการศึกษาน้อยที่สุดคือ วุฒิอื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 อาจเนื่องจากผู้จบการศึกษาระดับปวส. มีจำนวนหนึ่งที่เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วกลับเข้ารับราชการครู และอีกส่วนหนึ่งเมื่อจบการศึกษาระดับ ปวส. เข้ารับราชการครูระยะหนึ่งแล้วจึงกลับไปศึกษาต่อระดับปริญญาตรี จึงเหลือผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีน้อย ในขณะเดียวกันมีวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่เกิดขึ้น ความตื่นตัวและความจำเป็นต้องการพัฒนาทางการศึกษาให้ทันต่อสภาพการณ์ จึงมีครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี แล้วไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือ สูงกว่านั้น ซึ่งสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 55) โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีพัฒนาตนด้วยการศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีก่อน และสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์บุคลากรของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 3) ในปีการศึกษา 2536 พบว่า มีครูอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษาดังนี้ ปริญญาตรี จำนวน 11,702 คน อนุปริญญา จำนวน 3,637 คน และปริญญาโท 737 คน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 225) ชมพูนุช บัวบังศร (2535 : 103) และ ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 105) พบว่า ครูอาจารย์ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีสูงที่สุด รองลงมาวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนน้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

อายุราชการในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับราชการตั้งแต่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.30 รองลงมา ต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 21.40 และมากกว่า 20-30 ปี ร้อยละ 18.40 มีส่วนน้อยรับราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.50 อาจเนื่องจาก ในช่วงเวลา 20 ปีที่ผ่านมา งานของกรมอาชีวศึกษาได้ขยายทั้งสถานศึกษาและจำนวนผู้เข้ารับการศึกษามากขึ้น วิทยาลัยเปิดสอนหลากหลายสาขาวิชามากขึ้น จำเป็นต้องมีครูอาจารย์เพียงพอกับปริมาณนักเรียน-นักศึกษาและสาขาที่เปิดการสอน จำนวนครูอาจารย์อายุราชการระหว่าง 10-20 ปี จึงมีจำนวนมาก เมื่อครูอาจารย์ทำงานถึงเกษียณอายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราชการ จำนวนครูอาจารย์ช่วงอายุราชการ มากกว่า 20-30 ปี และมากกว่า 30 ปี จึงมีจำนวนน้อย เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ไม่สามารถจะเพิ่มจำนวนครูอาจารย์ ดังนั้น จำนวนครูอาจารย์มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จึงมีจำนวนน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 36) พบว่าในช่วงระหว่างปี 2534-2539 มีการเพิ่มจำนวนครูอาจารย์ร้อยละ 2 เท่านั้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ในภาพรวม 12 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน อยู่ในระดับน้อย การที่ผลการวิจัย ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ต่างจากงานวิจัยอื่น ๆ อาจเนื่องจาก ขวัญที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ของครูอาจารย์คนละกลุ่มตัวอย่าง คนละพื้นที่ ต่างจังหวัด กับ เขตกรุงเทพมหานคร คนละเวลา สภาพความเป็นอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประธาน จันทรเจริญ (2519 : 81) ศึกษาสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า อาจารย์ที่สอนในส่วนภูมิภาคมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยส่วนกลาง ประกอบกับสภาพปัจจุบัน ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ปริมาณงานของครูอาจารย์เพิ่มขึ้นรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนของครูอาจารย์ถูกตัดลดลง ขณะที่ราคาสินค้าและค่าครองชีพสูงขึ้น การทำงานขาดการนิเทศงานให้เข้าใจในงาน เพื่อทำงานผิดพลาดน้อยลง เพิ่มพูลประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานตามเทคโนโลยีใหม่ การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไม่สอดคล้องกับการบริหารงานตามระบบราชการทำให้การรับ-ส่งข่าวสาร การรับรู้ข่าวสารข้อมูลล่าช้า สังคมกรุงเทพมหานครเป็นสังคมใหญ่ ความสัมพันธ์ของบุคคลมีน้อย ดังนั้นผู้บริหารให้ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานน้อยลง สภาพของท้องถิ่นทางสังคมศาสตร์ ความปลอดภัยในทรัพย์สินจากโจรผู้ร้ายมีน้อยลง สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสม วิทยาลัยขาดความร่มรื่น สะอาด สะดวกสบาย อุปกรณ์เครื่องใช้มานานล้าสมัย โดยเฉพาะงบประมาณใช้ในการก่อสร้างและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับสถานศึกษาใหม่ จำนวนนักเรียน-นักศึกษามากเกิน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีน้อย นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานไม่เปิดกว้างให้ครูอาจารย์ได้ร่วมบริหารแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ส่งผลให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย ต่างกับงานวิจัยอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของชมพูนุช บัวบังศร (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง งานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษา ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยใกล้เคียงกับงานวิจัยของ คำรณ แพงไพรี (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานปานกลางค่อนข้างต่ำ และ สุวรี จันทรสา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้บริหารและครูอาจารย์ ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพและวิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช พบว่า มีขวัญอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีผลการวิจัยดังนี้

2.1 **ความสำเร็จในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณารายข้อ มีข้อน่าสังเกตว่าปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์ในวิทยาลัยมีขวัญในด้านนี้สูงสุดคือ ความภูมิใจในผลงานการสอน อาจเนื่องจาก ผู้มาประกอบอาชีพครูอาจารย์ เป็นผู้ที่มีจิตศรัทธารักตั้งใจประกอบอาชีพครู จึงอุทิศ กำลังกาย กำลังใจ สติปัญญาและเวลาให้แก่งาน อบรมปกครองดูแลสั่งสอนศิษย์ จัดกิจกรรมกระตุ้นนักเรียน-นักศึกษาให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษา ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา ตรงความต้องการของผู้เรียน สังคมและตลาดแรงงาน นอกจากจะปฏิบัติงานการสอนในหน้าที่ประสบความสำเร็จแล้ว ครูอาจารย์ยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษจนเกิดผลสำเร็จ เช่น งานธุรการ พัสดุ ทะเบียน วัดผลและงานการกีฬา ซึ่งเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จึงปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ดังคำกล่าวของ Strauss และ Sayley (1960 : 119-121) ว่า “ความต้องการที่รุนแรงของคน คือความรู้สึกสัมฤทธิผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้ทำอะไรสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อผู้อื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้"

ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับต่ำสุด เกี่ยวกับการสร้างสรรผลิตนวตกรรมใหม่ที่มีคุณภาพ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์มีภาระงานและกิจกรรมอื่นมาก ไม่มีเวลาคิดสร้างสรรผลิตนวตกรรม การสร้างนวตกรรมใหม่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ เวลา ค้นคว้า ทดลอง วิจัย ก่อนนำออกใช้ ซึ่งจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือหน่วยงานภาคเอกชน และนำผลิตผลออกไปใช้ประโยชน์ ยิ่งในสภาวะเงินบาทลอยตัว เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ การสนับสนุนการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาไม่เพียงพอเท่าที่ควร จึงเป็นเหตุให้ครูอาจารย์มีขวัญในการสร้างสรรผลิตนวตกรรมใหม่ อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับการสังเกตของผู้วิจัยในหน้าที่ 6 และจากการศึกษาผลวิจัยของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 56) พบว่า การจัดการเรียนการสอน ครูมักใช้สื่อประเภทเอกสารตำรา ซึ่งครูต้องจัดหาเอง ครูมีปัญหาในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ดังนั้นถ้าผู้บริหารนิเทศงาน สนับสนุนให้ครูอาจารย์ผลิตสื่อนวตกรรมใหม่ เพื่อช่วยการเรียนการสอนให้นักเรียน-นักศึกษาเกิดการเรียนรู้มากขึ้น ผลการเรียนดีขึ้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของชมพูนุช บัวบังศร (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พาณิชยกรรมใน วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พาณิชยกรรมใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาตามปัจจัยกระตุ้นด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเดียวกัน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ ศรีบังอร นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2538 : 60-61) ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอาจารย์ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 80) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง พบว่า ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 **ด้านการยอมรับนับถือ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากลำดับที่ 4 เมื่อพิจารณารายข้อ มีข้อที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญในด้านนี้สูงสุดคือ การได้รับการยกย่องเชื่อถือจากนักเรียน-นักศึกษา อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ได้แสดงความรู้ความสามารถ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน จนนักเรียน-นักศึกษายอมรับในความรู้ความสามารถ การที่ครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค ได้รับการยกย่องยอมรับในความรู้ความสามารถ จากนักเรียน-นักศึกษา เพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา มากเท่าไร ย่อมเป็นสิ่งดี สร้างความภูมิใจในการทำงาน เพราะบุคคลที่มีอาชีพครูนั้นสิ่งที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ อยู่ในรูปของนามธรรม เป็นรางวัลที่ครูได้รับมากกว่าผลตอบแทนทางวัตถุ นอกจากนี้ เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความ-สามารถ ขอคำปรึกษาหารือบ่อยครั้ง สังคมให้เกียรติยกย่องครูอาจารย์ในวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานและมอบหมายงานสำคัญให้ทำ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Herzberg (1959 : 60-63) ที่ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือ บุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ส่วนปัจจัยที่ครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ผลงานได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารบ่อยครั้ง อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเห็นว่าการที่ครูอาจารย์สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย นับว่าดีแล้วและถือเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ราชการ ผู้บริหารจึงเห็นว่าไม่มีความสำคัญที่จะให้การชมเชย ให้กำลังใจแก่ครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ ถ้าผู้บริหารมีความสนใจในการสร้างขวัญกำลังใจ เกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้เพิ่มขึ้น ครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค จะมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้มากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75-76) กล่าวว่า "สิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่การยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ" สอดคล้องกับ ศิริโสภาคย์ บูรภาเดช (2535 : 70) กล่าวว่า "คำสรรเสริญและคำยกย่อง เมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีควรได้รับการยกย่อง" อย่างไรก็ตามการให้คำสรรเสริญควรกระทำด้วยความจริงใจ และต้องพิจารณา สถานการณ์นั้นด้วยความเหมาะสมจริง ๆ ถ้าหากใช้คำสรรเสริญอยู่เสมอ ๆ ก็อาจจะขาดประสิทธิภาพ นอกจากจะใช้อย่างจริงใจแล้วก็อาจจะตามมาด้วยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มเงินเดือนขึ้นก็เป็นได้ เพื่อผู้ที่ได้รับจะได้หายข้องใจว่า คำยกย่องที่ตนได้รับนั้นเป็นไปอย่างแท้จริง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ งานวิจัยของชมพูนุช บัวบังศร (2535 : 248) ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับระดับสูง และงานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 81) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง พบว่า องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

2.3 **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับที่ 1 เมื่อพิจารณารายข้อ มีข้อสังเกตว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์มีขวัญในด้านนี้สูงสุดคือ การใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจากปัจจุบันครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิคมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ สายงานและลักษณะของงานไว้อย่างชัดเจน โดยมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ในการทำงานด้านพื้นฐานและวิชาชีพตลอดเวลา นอกจากนี้ ครูอาจารย์มีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน เลือกงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ มีประโยชน์ต่อสังคม ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน ส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจความเหมาะสมของปริมาณงานท้าทายความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดการศึกษาค้นคว้า ทดลอง การเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งตรงกับการศึกษาของ Jamann (1975 : 4914-4915) พบว่า “งานที่ท้าทายความสามารถจะมีแนวโน้มที่จะทำความพึงพอใจสูง ขวัญมากขึ้น เพราะการใช้ความคิดสร้างสรรหรือความพยายาม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนทำได้สำเร็จ ย่อมทำให้เกิดความภูมิใจ และความผูกพันกับงาน” สอดคล้องกับ Locke กล่าวว่า

> งานจะเป็นองค์ประกอบอันแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึงว่า คนนั้นชอบงานนั้นหรือเปล่า ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมีความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทายถ้าเกิดความสนใจงานทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้งานก็จะต้องมีระดับความยากง่ายและเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานก็จะพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปให้ทำในเวลาจำกัดมาก งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติการทำงานของตนเองได้ และพัฒนาได้ (Locke อ้างในอารี เพชรผุด. 2530 : 56)

ส่วนปัจจัยที่ครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิคมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติขณะนี้ส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าทดลอง เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์เมื่อทำงานมาระยะหนึ่งต้องการมีความก้าวหน้า ทั้งในความรู้ความสามารถ ทักษะ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น มีความต้องการได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ และมีเวลาศึกษาทดลองหาวิธีการจัดกิจกรรมต่าง วิธีการสอนใหม่ให้เกิดผลดีกับการเรียนการสอน แต่เนื่องจากมีความจำกัดในด้านเศรษฐกิจ ครูอาจารย์ไม่ได้รับการฝึกอบรมศึกษาต่อ และครูอาจารย์มีปริมาณภารกิจมากเกินไปจึงส่งผลในครูอาจารย์ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้าทดลอง ดังนั้นถ้าผู้บังคับบัญชามอบหมายปริมาณงานในครูอาจารย์น้อยลง และสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้าทดลอง จะทำให้ขวัญของครูอาจารย์สูงมากขึ้นกว่านี้ สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า

> ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางานโอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 134)

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของชมพูนุช บัวบังศร (2535 : 249) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ครูอาจารย์พาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในระดับมาก และงานวิจัยของวิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 57) ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : 108) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 **ความรับผิดชอบ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับที่ 2 เมื่อพิจารณารายข้อ มีข้อที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์มีขวัญในด้านนี้สูงสุดคือ สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี อาจเนื่องจาก กลุ่มครูอาจารย์ดังกล่าว ได้รับการไว้วางใจ มอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบงานตรงสาขาวิชาพื้นฐานและวิชาชีพที่ได้ศึกษามา อีกทั้งได้รับมอบหมายงานพิเศษตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ งานดำเนินไปด้วยความสะดวกง่ายต่อการทำงาน การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม ทำให้ครูอาจารย์พึงพอใจ จัดการเรียนการสอนเน้นคุณภาพนักเรียน-นักศึกษา มีความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือกับวิทยาลัยอบรมสั่งสอนคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน-นักศึกษา พร้อมทั้งยินดีให้การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน จัดและบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ตลอดจนมีอิสระในการตัดสินใจรับงาน และสามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตรงกับแนวคิดของ Gilmer (1967 : 384) ที่ว่า "การให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงความรู้ ความสามารถของตนจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับทัศนคติและความพึงพอใจที่ดีต่องาน" ตรงกับการศึกษาของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 138) พบว่า "พนักงานที่มีขวัญดี จะมีความรับผิดชอบในงานสูง"

ส่วนปัจจัยที่ครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่ำสุด คือ การมีอิสระในการตัดสินใจรับงานพิเศษ อาจเนื่องจาก ในการทำงานผู้ปฏิบัติจะต้องมีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ มีเวลาพอ งานไม่ง่ายหรือยากเกินไป ปริมาณงานไม่มากเกินและจะต้องมีความเต็มใจ สอดคล้องกับการศึกษาของนักจิตวิทยา Blauner พบว่า

> งานที่ใช้เทคโนโลยีสูงทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจสูงด้วย ทั้งนี้ก็เพราะว่าคนที่ทำงานจะต้องมีความสามารถเฉพาะ และเมื่อเขาทำก็ต้องได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ เพราะเขาจะมีอิสระและมีความสามารถในการควบคุมกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ทำงานภาคภูมิใจและมีความพึงพอใจ (Blauner อ้างในอารี เพชรผุด. 2530 : 61)

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีบังอร นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2538 : 66) ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูนุช บัวบังศร (2535 : 250) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรมใน วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง และ งานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : 97) ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับน้อยลำดับที่ 7 เมื่อพิจารณารายข้อ มีข้อที่น่าสังเกตว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์ดังกล่าวมีขวัญในด้านนี้สูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ อาจเนื่องจาก การทำงานในปัจจุบันของครูอาจารย์ดังกล่าว ต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วย ความรู้และทักษะที่ได้เคยศึกษามาแล้วกลับกลายเป็นผู้ที่ล้าสมัย ความต้องการจำเป็นที่ต้องศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศมากยิ่งขึ้น แม้ว่าผู้บริหารวิทยาลัยให้การสนับสนุนการศึกษาต่อ และกรมอาชีวศึกษาได้ทำความตกลงร่วมมือกับสถาบันการศึกษาระดับสูงและภาคเอกชนให้รับครูอาจารย์เข้าศึกษาต่อ ไม่เพียงพอต่อความต้องการศึกษาต่อของครูอาจารย์ กรมอาชีวศึกษามีนโยบายพัฒนาครูอาจารย์ให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครูอาจารย์ทำหน้าที่ฝึกอบรมและพัฒนาครูอาจารย์ในกรมอาชีวศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นนโยบายที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำไปพัฒนาครูอาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการสูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 30) ก็ไม่สามารถสนองความต้องการได้เพียงพอ นอกจากนี้วิทยาลัยขาดการสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ หมวดวิชาที่สอนมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าหมวดวิชาอื่น ๆ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยดังกล่าว ทำให้ครูอาจารย์มีขวัญอยู่ในระดับน้อย

ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์ดังกล่าว มีขวัญในระดับต่ำสุด คือ วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ อาจเนื่องจากจำนวนครูอาจารย์ในกรมอาชีวศึกษามีจำนวนมาก การจัดฝึกอบรมจึงยังไม่ทั่วถึง ตามความต้องการจำเป็นเร่งด่วน ที่ต้องฝึกอบรมสาขาที่จำเป็นมีการเปลี่ยนแปลงรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้บริหารอาจเห็นว่าถ้าให้ครูอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกันมาก ทำให้นักเรียน-นักศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่ได้เรียนขณะครูอาจารย์เข้ารับการอบรม และเป็นภาระกับครูอาจารย์ผู้อื่น ประกอบกับปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ รัฐบาลได้ประกาศให้งดการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรมบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ ชั่วคราว การที่ครูอาจารย์ ไม่ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ ทำให้ครูอาจารย์ไม่พึงพอใจขาดขวัญ ในการพัฒนาความรู้ประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ เกิดการเปรียบเทียบกับหมวดวิชาอื่น ที่ได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 113) ที่กล่าวว่า "อาจารย์ใหญ่ต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูอาจารย์ โดยส่วนรวมรู้จักพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะทำได้โดยจัดให้มีการสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาต่อ" ดังนั้นถ้าผู้บริหารสนับสนุนให้โอกาสครูอาจารย์ดังกล่าวได้พัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์อย่างต่อเนื่องอย่างแท้จริงก็อาจจัดพัฒนาการในรูปอื่น ๆ เช่น เชิญวิทยากรมาบรรยาย จัดหาเอกสาร ตำราเข้าห้องสมุด รวมทั้งขอความช่วยเหลือด้านวิชาการจากหน่วยงานรัฐบาลและภาคเอกชน ด้วยสาเหตุดังกล่าว ทำให้ครูอาจารย์มีขวัญอยู่ในระดับสูงขึ้น ผู้บริหารพึงให้การสนับสนุนให้ครูอาจารย์มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างแท้จริง

ผลการวิจัยใกล้เคียงกับงานวิจัยของ คำรณ แพงไพรี (2534 : 74) ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคกลาง พบว่า ครูอาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง มีขวัญในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ผลงานวิจัยไม่สอดคล้องงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536: บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 65) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในความโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า มีความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 **นโยบายการบริหารของหน่วยงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยลำดับที่ 6 เมื่อพิจารณารายข้อ มีข้อที่น่าสังเกตว่าปัจจัยที่ทำให้มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับสูงสุด คือ ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา อาจเนื่องจาก นโยบายของกรมอาชีวศึกษา บอกจุดประสงค์ เป้าหมายแน่นอนชัดเจน มีรูปแบบมาตรการแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้จริง ประกาศอย่างเด่นชัดและรับรู้ในสื่อต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้วิทยาลัยทั้ง 14 แห่ง อยู่ใกล้กรมอาชีวศึกษา ใกล้กับผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษา ครูอาจารย์พอใจมีขวัญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับอัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย (2541 : 53) กล่าวว่า "นโยบายเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร ในลักษณะแสดงให้เห็นถึงวิถีทางและผลแห่งการดำเนินงาน นโยบายที่ดีย่อมทำให้การตัดสินใจถูกต้อง และการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ"

ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์มีขวัญอยู่ในระดับต่ำสุด คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร อาจเนื่องจาก ผู้บริหารได้พิจารณาเห็นว่า ครูอาจารย์ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำและงานพิเศษได้อย่างดีแล้ว ทั้งที่มีภารกิจส่วนตัวมาก จึงไม่ได้ประชุมชี้แจงนโยบายการบริหารงานให้ครูอาจารย์ทราบโดยทั่วกัน ให้ครูอาจารย์วางแผนทำงานร่วมกัน และมอบหมายกระจายงานให้รับผิดชอบ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างเป็นทางการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มปริมาณงานและภาระให้ครูอาจารย์มากเกินไป ไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของ อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย (2541 : 53) ได้กล่าวว่า "นโยบายเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้น เป็นผู้จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนกุศโลบายของผู้บริหารระดับสูง กล่าวคือ นโยบายจะช่วยให้กุศโลบายหรือการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง เป็นจริงและเป็นไปโดยเหตุและผล ที่ได้ข้อมูลมาจากระดับล่าง" ดังนั้นผู้บริหารควรให้ครูอาจารย์ได้ร่วมประชุมวางแผนร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นและปฏิบัติงานตามแผน แก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน โดยมอบหมายงานให้รับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูอาจารย์โดยทั่วกัน ทำให้ครูอาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น

ผลการวิจัยใกล้เคียงกับงานวิจัยของสุวรี จันทรสา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า มีขวัญด้านนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และงานวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2534 : 79) ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูนุช บัวบังศร (2535 : 253) พบว่า ขวัญของครูอาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า นโยบายการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของวิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความพึงพอใจในนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.7 **รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยอันดับที่ 12 ต่ำสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีขวัญอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ มีข้อสังเกตว่าปัจจัยที่ทำให้มีขวัญในด้านนี้สูงสุด คือ มาตรการการประหยัด อดออมของวิทยาลัย อาจเนื่องจากครูอาจารย์ดังกล่าว เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง ตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นที่จะต้องให้ความร่วมมือเป็นตัวอย่างที่ดี ประหยัดอดออม ประหยัดน้ำ ไฟฟ้า โทรศัพท์และการใช้สาธารณูปโภค อุปกรณ์การสอนและวัสดุฝึก ทำให้ค่าใช้จ่ายของวิทยาลัยลดลง เพื่อให้สภาพเศรษฐกิจของชาติเกิดความคล่องตัวเร็วขึ้น แม้ว่าจะไม่ได้รับความสะดวกสบายก็ยินดีเต็มใจให้ความร่วมมือ และการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ขวัญของครูอาจารย์จึงอยู่ในระดับสูงสุด

ส่วนปัจจัยที่ครูอาจารย์มีขวัญอยู่ในระดับต่ำสุด คือ การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเห็นว่าครูอาจารย์มีเวลาพอที่จะพากลุ่มเพื่อนและครอบครัวไปทัศนศึกษาได้ตรงความต้องการมากกว่า ซึ่งไม่สนองตรงความต้องการของครูอาจารย์ที่ต้องการให้วิทยาลัยได้จัดทัศนศึกษา เมื่อครูอาจารย์ไม่ได้ดังคาดหวัง เกิดความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีบังอร นรินทรางกูร (2538: 68) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจ ด้านรายได้อยู่ในระดับต่ำสุด

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูนุช บัวบังศร (2535 : 118) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความพึงพอใจรายได้อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 59) ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านรายได้อยู่ในระดับสูง

2.8 **สภาพการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ลำดับที่ 8 เมื่อพิจารณารายข้อ มีข้อที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์ดังกล่าวมีขวัญในด้านนี้สูงสุด คือ วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด อาจเนื่องจาก วิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค ในเขตกรุงเทพมหานคร ประสบปัญหาในเรื่องสถานที่ พื้นที่มีจำนวนจำกัด จำนวนนักเรียน-นักศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว วิทยาลัยขาดการวางแผนในการปลูกสร้างอาคารเรียนใหม่ ต้นไม้ที่เคยให้ความร่มเย็นถูกตัดเพื่อใช้บริเวณปลูกสร้างต่อเติมอาคารใหม่ ทำให้มีเศษวัสดุก่อสร้าง เช่น กรวด หิน ดิน ทราย และน้ำโคลน การทำความสะอาดได้ยาก วิทยาลัยปราศจากบรรยากาศร่มรื่น สะอาด สอดคล้องกับความคิดเห็นของบุญช่วย จินดา-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประพันธ์ (2536 : 81) กล่าวว่า "สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีผลต่อบุคลากรในโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร ครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียน ด้วยเหตุนี้ทางโรงเรียนจึงต้องจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้ช่วยในการสร้างบรรยากาศให้น่าอยู่ ไม่ทำให้สิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ซึ่งหมายถึงการทำให้เปรอะเปื่อนสกปรก" เหตุดังกล่าวทำให้ขวัญของครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย

ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์ดังกล่าว มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้ต่ำสุด คือ ความรวดเร็วในการเบิกจ่ายจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน อาจเนื่องจาก การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ วิทยาลัยจะมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่พัสดุของวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ได้วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ตรงตามความต้องการและประโยชน์ของผู้ใช้งาน มีการจัดซื้อตามแต่ชนิดของอุปกรณ์ วงเงิน รูปแบบการจัดซื้อ ประสิทธิภาพใช้งาน ราคามาตรฐาน กรรมการตรวจรับตรวจสอบ ผู้มีอำนาจอนุมัติ ลงบัญชีรับ-จ่ายพัสดุ ครูอาจารย์ผู้ใช้พัสดุอาจจะไม่เข้าใจกระบวนการเบิกจ่ายจัดซื้ออุปกรณ์ให้ทันเวลาตรงตามประสงค์ที่จะใช้งานการเรียนการสอน ครูอาจารย์มีความพึงพอใจน้อย ขวัญของครูอาจารย์จึงอยู่ในระดับน้อย ถ้าวิทยาลัยหรือเจ้าหน้าที่พัสดุได้ชี้แจงทำความเข้าใจกระบวนการเบิกจ่าย จัดซื้อ จัดจ้าง ให้ครูอาจารย์ได้เข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบ จะทำให้ระดับขวัญของครูอาจารย์สูงขึ้น

ผลการวิจัยใกล้เคียงกับงานวิจัยของสุวรี จันทรสา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษา ขวัญของอาจารย์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า มีขวัญด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และงานวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 65) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า มีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของศรีบังอร นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม พบว่า มีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.9 **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับที่ 5 เมื่อพิจารณารายข้อ มีข้อน่าสังเกตว่า ปัจจัยที่ทำให้มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองดี อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ดังกล่าวแม้ว่าจะศึกษามาจากสถานที่ต่างกัน ทุกคนมีจิตสำนึกว่า เป็นเพื่อนร่วมอาชีพ ร่วมวิทยาลัย คณะวิชาแผนกวิชา มีจุดประสงค์เดียวกัน ร่วมทำงานด้วยกัน และด้วยคุณลักษณะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของความเป็นคนไทย จะยิ้มแย้มทักทายช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แม้ว่าจะปฏิบัติงานคนละหน้าที่ ด้วยเหตุนี้ขวัญของครูอาจารย์จึงอยู่ในระดับมาก

ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์ของผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ อาจเนื่องจาก ในการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการได้รับการแต่งตั้งจากกรมอาชีวศึกษา ทุกฝ่ายพยายามศึกษาและบริหารงานในฝ่ายให้ดีที่สุด ตั้งแต่จัดบุคคลเข้าร่วมทำงาน จัดหาวัสดุ อาคารสถานที่ การควบคุมดูแล แต่ละฝ่ายมักจะแยกอยู่คนละอาคาร การปฏิบัติงานแยกจากกัน และสายงานไม่สัมพันธ์กัน นอกจากนี้อาจมีลักษณะของความเป็นคนเมืองหลวงที่เห็นความสำคัญของตนเองและชอบอยู่โดดเดี่ยว ทำให้ความสัมพันธ์ของฝ่ายบริหารมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 84) กล่าวว่า "พื้นฐานของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนั้นได้แก่ การยอมรับในความเป็นคน ความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความคิดและพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดี" ดังนั้นการทำงานต้องมี 2 อย่างคู่กันทั้งระบบราชการกับระบบความสัมพันธ์ส่วนตัว ระบบราชการ คือ การดำเนินงานตามระเบียบวิธีการด้วยลายลักษณ์อักษร ส่วนระบบความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานจะมี 3 ระบบ คือ ความสัมพันธ์จากสูงไปต่ำ หรือ เป็นความสัมพันธ์จากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้ใต้บังคับบัญชาสู่ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระดับเดียวกัน เป็นความสัมพันธ์ของผู้ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน และความสัมพันธ์ในระดับเฉียง โดยมีความสัมพันธ์เฉียงจากล่างขึ้นบน หรือจากบนเฉียงลงล่าง เป็นความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ ดังนั้นถ้าผู้บริหารฝ่ายต่างๆได้ทำความสัมพันธ์ไปพร้อมกันจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานมีขวัญอยู่ในระดับมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของธงไชย ดีทองหลาง (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง และงานของวิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 77) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ผลการวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

2.10 **การสื่อสาร** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 10 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย มีข้อน่าสังเกตว่าปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์มีขวัญในด้านนี้สูงสุด คือ วิทยาลัยแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว อาจเนื่องจาก ในเขตกรุงเทพมหานครมีระบบการสื่อสารที่ดีทันสมัยทั้งโทรศัพย์ วิทยุ การรับทราบข่าวสารภายในจึงสามารถรับรู้ได้อย่างรวดเร็ว ในขณะที่การจราจรติดขัด การรับ-ส่งหนังสือตามระบบราชการทำอย่างล่าช้า การแจ้งนโยบาย ระเบียบวิทยาลัย ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการผ่านหัวหน้าคณะวิชา หรือ หัวหน้างาน หรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นหนังสือเวียน ทำให้เกิดความล่าช้า การทราบนโยบายข่าวสารข้อมูลตลอดจนปัญหาอุปสรรคได้รวดเร็วและถูกต้อง จะช่วยให้การวางแผนดำเนินการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 27) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารว่า "ผู้บริหารเป็นบุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กันหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา" สอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 89) กล่าวถึงการสื่อสารว่า "เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานซึ่งจะเป็นการสร้างความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร และการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคลากรในองค์การได้ทราบ"

ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์ดังกล่าวมีขวัญต่ำสุด คือ วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ประสบการณ์ ทางวิชาการ โดยสื่อต่าง ๆ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์มีภาระในการสอนและงานพิเศษมาก การได้แสดงความคิดเห็นจะอยู่ในกลุ่มย่อย ๆ การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นประสบการณ์ โดยสื่อที่วิทยาลัยจัดให้มีน้อยหรือไม่มีเลยทำให้ครูอาจารย์ และวิทยาลัยไม่มีงบประมาณโดยเฉพาะให้ครูอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 28) กล่าวว่า "ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานอื่น ๆ" ดังนั้นการที่ครูอาจารย์ไม่ได้รับความพึงพอใจเพียงพอ ในการทราบนโยบายระเบียบปฏิบัติงาน แผนการทำงาน ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ข่าวสาร และการติดต่อรับ-ส่งข่าวสารกับบุคคลภายนอก ทำให้ขวัญของครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย ดังนั้นถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญและใช้ประโยชน์ในการสื่อสาร เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร ชักชวนหรือชักจูงให้ผู้รับข่าวสารเกิดความคิดคล้อยตาม สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน และเป็นการสอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองจะมีผลให้เกิดความเข้าใจความร่วมมือและการประสานงานที่ดี และการสื่อสารเป็นวิธีการเดียวที่สามารถจะกระตุ้นให้ครูอาจารย์ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540 : 233) กล่าวว่า "การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะส่งข่าวสารและความเข้าใจของบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง หรือจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยใกล้เคียงกับงานวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2534 : 84) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานขององค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 65) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า มีความพึงพอใจการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของอภิชาต เจืออรุณประเสริฐ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษา ขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในการปฏิบัติงาน พบว่า การติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง

2.11 **การนิเทศงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยลำดับที่ 11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ มีข้อที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์มีขวัญสูงสุด คือ ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเห็นว่าผู้ที่จะมาเป็นครูอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัย ได้รับการนิเทศการทำงานมาแล้วจากกรมอาชีวศึกษา เมื่อมาอยู่ในวิทยาลัย ผู้บริหารเห็นว่าครูอาจารย์เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ จึงไม่ได้นิเทศซ้ำอีกครั้ง นอกจากนี้ การประชุมแนะนำในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารมักจะมีน้อยครั้ง ผู้บริหารจะกระจายงานให้หัวหน้างานต่าง ๆ ช่วยดูแลให้คำแนะนำ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน แต่อำนาจการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ขึ้นกับผู้บริหารเป็นส่วนมาก ทำให้เสียเวลา ขาดความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 261) กล่าวว่า "การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการจัดบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการ สอนของครูและเพิ่มคุณภาพบทเรียน ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา" ด้วยเหตุที่ครูอาจารย์ไม่ได้รับการนิเทศ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าเท่าที่ควร จึงเป็นเหตุให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานผิดพลาด ไม่เห็นความก้าวหน้าคิดสร้างสรรนวตกรรมใหม่ หาวิธีการสอนใหม่ ๆเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน ดังนั้นครูอาจารย์มีความพึงพอใจมีขวัญอยู่ในระดับน้อย

ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์ดังกล่าวมีขวัญอยู่ในระดับต่ำสุด คือ การที่วิทยาลัยจัดให้มีการนิเทศภายใน อาจเนื่องจาก วิทยาลัยมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติมาก ครูอาจารย์ต้องเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ทั้งในระหว่างเปิด-ปิดภาคเรียน การจัดให้มีการนิเทศภายในจึงจัดทำได้น้อย ผู้บริหารอาจเห็นว่า ครูอาจารย์อาจได้รับการนิเทศชี้แนะนำจากเพื่อนร่วมสายงานเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัย การที่ครูอาจารย์ได้รับการนิเทศภายในน้อย มีผลให้ขวัญของครูอาจารย์ อยู่ในระดับต่ำสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยใกล้เคียงกับงานวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2534 : 66) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์เกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ครูอาจารย์มีความพึงพอใจการนิเทศงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

2.12 **ความปลอดภัย** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ลำดับที่ 9 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย มีข้อที่น่าสังเกตว่าปัจจัยที่ครูอาจารย์ดังกล่าวมีขวัญในด้านนี้สูงสุด คือ การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุม อาจเนื่องจาก ในการประชุม ผู้บริหารจะจัดวาระการประชุม และดำเนินการประชุมไปตามวาระ จะเปิดโอกาสให้ผู้สงสัย หรือแสดงความคิดเห็นในวาระอื่นเป็นการปิดท้ายการประชุม ครูอาจารย์มีเวลาจำกัดในการแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 23) กล่าวว่า "ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้และควรจะพิจารณาว่าจะนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติได้หรือไม่" ด้วยเหตุนี้ครูอาจารย์จึงมีขวัญเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุมอยู่ในระดับน้อย

ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์ดังกล่าวมีขวัญต่ำสุดคือ การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ อาจเนื่องจาก ปริมาณงานสอนของครูอาจารย์มีมาก ในช่วงเวลาเช้าครูอาจารย์ดังกล่าวต้องใช้เวลาในการเดินทางจากที่พักรีบมาทำการสอน ในตอนเย็นซึ่งเป็นเวลาที่เหมาะในการออกกำลังกาย ครูอาจารย์มักจะรีบเดินทางกลับบ้าน เพื่อไปดูแลครอบครัว นอกจากนี้วิทยาลัยมีจำนวนนักเรียน-นักศึกษามาก ห้องจึงถูกนำไปใช้ในการเรียนการสอน ไม่มีห้องออกกำลังกายไว้ให้ครูอาจารย์โดยเฉพาะ การออกกำลังการถือเป็นสวัสดิการประเภทหนึ่งที่มิใช่เงิน การที่ครูอาจารย์ได้มีโอกาสได้ออกกำลังกาย จะทำให้ครูอาจารย์มีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เป็นการเสริมสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ ลดความตึงเครียดการทำงาน นอกจากนี้ช่วยสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ในหมู่ครูอาจารย์ด้วยกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 76) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ผลงานวิจัยของ ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 65) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง การวิจัยของอภิชาต เจืออรุณประเสริฐ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษา ขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง และ ผลงานวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2534 : 75) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจในความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยาลัยที่สังกัด หมวดวิชา และประเภทวิชาชีพ จากความพึงพอใจ 12 ด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยาลัยที่สังกัด คือ ครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค ดังนี้

ในภาพรวม 12 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค ในภาพรวม 12 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มแม้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความถนัดและมีทักษะวิชาชีพแตกต่างกัน สังกัดวิทยาลัยต่างกัน มีผู้อำนวยการต่างกัน แต่การเข้ารับราชการเป็นครู-อาจารย์ไม่แตกต่างกันเท่าใด อาจจะด้วยความสนใจ ความรักศรัทธา ความต้องการมีอาชีพที่มั่นคง ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ระบบ ระเบียบ กฎข้อบังคับ นโยบายการบริหารที่มาจากส่วนกลาง กรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการ เดียวกัน ดังนั้นทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : 252) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัย สารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญภาพรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

3.1.1 **ความสำเร็จในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ต่างเป็นผู้ที่ได้รับการไว้วางใจว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติหน้าที่อบรมสั่งสอนนักเรียน-นักศึกษาจนสำเร็จตามเวลากำหนด ได้รับการอบรมพัฒนาตนทางด้าน ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน ให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพและค่านิยมที่ดี ทันสมัยต่อการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนแปลงรอบ ๆ ตัว ซึ่งกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 57) ถือว่า เป็นสิ่งสำคัญในการวางแนวทางพัฒนาคุณภาพ ให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกันทุกสถานศึกษา ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการ เทคนิคการสอน การแนะแนววิชาชีพ การประเมินผล การวิจัย และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การวิจัยทางวิชาชีพและจรรยาบรรณของครู เป็นผู้ที่มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญในด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Anderson และ Van Dyke (1963 : 693) พบว่า "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิผลการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ความสัมฤทธิผลในการเรียนของนักเรียนจะสูง และผลการสอนของครูจะดีด้วย" ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : 252-253) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับพาณิชยกรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความภูมิใจในผลงานการสอน และ ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา โดยกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มวิทยาลัยเทคนิค อาจเนื่องจาก การจัดการเรียนการสอนทางอาชีวศึกษา มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ให้ผู้เรียนมีงานทำและทำงานได้ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้จบการศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่วนมาก จะประกอบอาชีพด้านบริการงานสำนักงาน และงานธุรกิจส่วนตัว ผลงานแสดงออกในรูปการกระทำ สามารถวัดหรือปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ส่วนผู้จบการศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิคด้านช่างอุตสาหกรรมจะประกอบอาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมหรืองานอุตสาหกรรม จำเป็นต้องใช้ความรู้และเทคโนโลยีสูงและมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผลงานไม่ปรากฏชัดเจนในระยะสั้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการสอนจึงต่างกัน ส่งผลให้ผลงานการสอนของครูอาจารย์และความสำเร็จของนักเรียน-นักศึกษามีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ความสามารถและคุณลักษณะ สอดคล้องกับผลการสำรวจของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 55) พบว่า นักเรียนปวช.โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเภทช่างอุตสาหกรรมมีเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 50 ซึ่งแตกต่างจากแผนการเรียนพาณิชยกรรมและคหกรรม นักศึกษาหญิงมีเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์สูงกว่าเพศชาย ด้วยเหตุดังกล่าว ขวัญของครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มด้านนี้เกี่ยวกับความภูมิใจในผลการสอนและผลการเรียน จึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.2 **การยอมรับนับถือ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม แม้จะมีความรู้ ความสามารถ ในวิชาชีพต่างกัน แต่ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มต่างได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน-นักศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน-นักศึกษา และผู้มาติดต่อ ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีความภาคภูมิใจ มีขวัญอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : 252) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญ เกี่ยวกับ ผลงานได้รับการชมเชยจากผู้บริหารบ่อยครั้ง และผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ทำ มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน โดย กลุ่มอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มเทคนิคอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม นอกจากจะปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบแล้ว ยังได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีวศึกษา ได้รับมอบหมายงานพิเศษด้าน ธุรการ การเงิน การบัญชี สหกรณ์ ซึ่งเป็นงานที่สำคัญจะต้องทำเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเคยชิน จึงไม่เห็นความแปลกใหม่ของงาน ผู้บริหารเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานได้ทำดีมาตลอดอยู่แล้ว เคยได้รับการชมเชยมาแล้ว จึงไม่ได้ชมเชยให้บ่อยครั้ง ส่วนกลุ่มเทคนิค มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเช่นเดียวกัน แต่งานพิเศษของกลุ่มเทคนิคมีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยี่ใหม่ ๆ ทำเป็นครั้งคราวไม่ได้ปฏิบัติเป็นประจำ จึงเหมือนว่าผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ครูอาจารย์เทคนิคบ่อยครั้ง และทุกครั้งที่ทำงานสำเร็จผู้บริหารให้การชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ จึงดูเหมือนว่าได้รับการชมเชยบ่อยครั้งจากผู้บริหาร อาจด้วยเหตุดังกล่าว ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาน้อยกว่าวิทยาลัยเทคนิค ด้านการยอมรับนับถือ เกี่ยวกับ ผลงานได้รับการชมเชยจากผู้บริหารบ่อยครั้ง และผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ทำ

3.1.3 **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร มอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานพิเศษตรงความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : 252) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มได้รับมอบหมายงานตรง ความรู้ ความสามารถและเป็นงานที่ท้าทาย เกิดการทดลองการเรียนรู้ใหม่ ๆ เหมาะสมกับบุคลภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา งานเกิดประโยชน์ต่อสังคมทำงานด้วยความสนุกสนานมีสุขกายและจิตใจ ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ขวัญของครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

3.1.4 **ความรับผิดชอบ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค ภาพรวมด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม เป็นผู้ที่มีเกียรติเชื่อถือได้ มีศรัทธาความตั้งใจประกอบอาชีพครู มีความรับผิดชอบต่องานของวิทยาลัย งานสอนนักเรียน-นักศึกษา งานพิเศษ และงานช่วยเหลือสังคม มีขวัญอยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : 252) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จูงใจให้ผู้ปฏิบติงานเกิดความรับผิดชอบในงาน โดยมอบหมายงานตรงความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณและความยาก ง่ายของงานตามบุคลิกภาพ ให้อิสระในการตัดสินใจโดยเน้นคุณภาพของนักเรียน-นักศึกษา ทางวิชาการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้การบริการทางวิชาการและจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gillmer (1967 : 381) กล่าวว่า “วิธีหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือลดระดับความต้องการ คือการให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อทัศนคติความพึงพอใจที่ดีต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน" และธงชัย สันติวงษ์ (2526 : 249) ให้การสนับสนุนว่า "ความรับผิดชอบก็คือ ข้อผูกพันและรับผิดชอบ จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าในด้านการงานหรือด้านส่วนตัว ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปหรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการที่ได้กระทำการตามที่ได้รับมอบหมาย" ด้วยเหตุดังกล่าว ขวัญของครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

3.1.5 **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก เมื่อครูอาจารย์ได้ทำงานมาในระยะหนึ่งแล้ว ย่อมมีความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความรู้ความสามารถทักษะสูงขึ้น ดังนั้นการที่ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ไม่ได้รับการตอบสนองสนับสนุนตามความต้องการฝึกอบรมแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเอง โดยการหาความรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา หาโอกาสไปดูงาน โอกาสก้าวเข้าสู่ฝ่ายบริหารและการวางแผนปรับปรุงงาน ครูอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ขวัญของครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา อินทะกนก (2540 : 252) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกตเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน โดยกลุ่มอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อยส่วนกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก วิชาชีพสาขาอาชีวศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงความรู้และเทคโนโลยีน้อยกว่า วิชาชีพทางสาขาช่างอุตสาหกรรม ดังนั้นครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ ได้รับพิจารณาให้ไปศึกษาต่อ สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 74) สนับสนุนและให้ทุนการศึกษาดูงานแก่ครูช่าง เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ อย่างน้อยปีละ 1 คน

3.1.6 **นโยบายการบริหารของหน่วยงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มไม่มีความพึงพอใจการชี้แจงนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน การที่ครูอาจารย์มีโอกาสวางแผนทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมกัน และการมอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ เหมือนกัน ดังนั้นขวัญด้านนโยบายของทั้งสองกลุ่มจึงไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : 252) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกตว่า เกี่ยวกับความสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา โดยกลุ่มอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเทคนิคอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์กลุ่มอาชีวศึกษา ส่วนมากเป็นเพศหญิง ซึ่งเป็นผู้ที่มีความอดทนสูง อ่อนโยนสุภาพ ไม่ก้าวร้าว ทำตามระเบียบไม่ขัดแย้ง และสภาพการทำงานเน้นการบริการให้เกิดความประทับใจกับผู้พบเห็นและผู้มาติดต่อ จึงสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา กำหนดด้วยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเทคนิค เป็นเพศชายมีนิสัยขาดความอดทนก้าวร้าว ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุมีผล นโยบายของกรมอาชีวศึกษา เป็นนโยบายอย่างกว้างๆ สนองตอบต่อนโยบายระดับสูง ครูอาจารย์โดยทั่วไปไม่มีโอกาสวางแผนสนอนโยบายสู่กรมอาชีวศึกษา ความพึงพอใจของกลุ่มเทคนิคจึงอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นขวัญกลุ่มอาชีวศึกษา เกี่ยวกับ ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเทคนิคอยู่ในระดับน้อย

3.1.7 **สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิคภาพรวมด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มไม่ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานเหมาะสมเท่าที่ควรในอัตราเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ความเป็นธรรม การจัดสรรรายได้พิเศษ สวัสดิการถูกตัดน้อยลงและต้องช่วยกันประหยัดอดออมมากยิ่งขึ้น ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : 252) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกตว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย และเกี่ยวกับมาตรการการประหยัดอดออมของวิทยาลัย โดยกลุ่มอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคนิค อาจเนื่องจาก ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ประกอบด้วยครูอาจารย์หญิง คุณลักษณะของหญิงเป็นผู้ที่มีความประหยัด รู้จักอดออม ดังนั้นจึงมีความพึงพอใจในมาตรการประหยัดอดออมของวิทยาลัยมากกว่า เพศชาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค มีความต้องการใช้ไฟฟ้า อุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยีใหม่ ความพอใจในการประหยัดจึงมีน้อย ดังนั้นกลุ่มอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มเทคนิค

3.1.8 **ด้านสภาพการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค ภาพรวมด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก วิทยาลัยมีจำนวนนักเรียน-นักศึกษาจำนวนมาก วัสดุอุปกรณ์ไม่พอเพียงต่อนักเรียน-นักศึกษา ความทันสมัยของอุปกรณ์ และแหล่งหาข้อมูลในห้องสมุดมีน้อย ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : 252) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกต เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด และห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสะอาดสะดวกเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน โดยกลุ่มอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนวิทยาลัยเทคนิคมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคมีบริเวณพื้นที่กว้างสามารถที่จะปลูกไม้ใหญ่ให้ร่มเงาไม้เล็กและไม้ดอกประดับตกแต่งให้สวยงามร่มรื่นครูอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนพื้นที่ของวิทยาลัยอาชีวศึกษามีพื้นที่จำกัด ยังใช้ปลูกสร้างอาคารเรียนเพื่อให้พอเพียงต่อความต้องการของนักเรียน-นักศึกษา ต้นไม้ใหญ่ให้ร่มเงาให้เกิดความร่มรื่นมีน้อย ความสะอาดสวยงาม นอกจากนี้ กลุ่มอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีครูอาจารย์เพศหญิง คุณลักษณะของหญิง มีความเป็นแม่บ้านแม่เรือน รักความสะอาดสวยงาม มีสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ในสภาพที่เป็นจริง อาคารเรียนห้องพัก ห้องเรียน-โรงฝึกงานอยู่ในสภาพเก่าขาดการบำรุง ดังนั้น ขวัญของทั้งสองกลุ่มจึงอยู่ในระดับต่างกัน

3.1.9 **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน** จากการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค ภาพรวมรายด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานด้วยกันอย่างดี ทำให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม มีขวัญอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คล้องกับงานวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : 252) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาสารพัดช่างภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกับครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่สังเกต เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยและการมีโอกาสได้สังสรรกับเพื่อนร่วมงาน โดยกลุ่มอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มเทคนิคมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก การจัดห้องพักครูอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคจะจัดตามสาขาวิชาช่าง มีครูอาจารย์อย่างน้อย 2 คน วางแผนควบคุมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูอาจารย์มีความใกล้ชิดกันมีความสัมพันธ์ทำงานร่วมกัน มีโอกาสได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจเกิดขึ้น ขณะที่การจัดห้องพักครูอาจารย์ของกลุ่มอาชีวศึกษา จะนั่งรวมกันหรือแยกไปตามงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย การสอนในชั้นเรียนใช้ครูอาจารย์เพียงคนเดียว โอกาสสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานมีน้อย และลักษณะของหญิงจะวางตัวไม่สนิทสนมกับใครมากเกินไป อาจารย์หญิงนอกจากจะทำงานในวิทยาลัยแล้วจะต้องรีบกลับบ้านไปปฏิบัติหน้าที่เป็น ภรรยาที่ดี คุณแม่ที่ดี แม่บ้านที่ดี โอกาสสังสรรกับเพื่อนร่วมงานจึงมีน้อย ดังนั้น ขวัญกลุ่มอาชีวศึกษา เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์ในวิทยาลัย และการมีโอกาสได้สังสรรกับเพื่อนร่วมงาน จึงอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มเทคนิคมีขวัญอยู่ในระดับมาก

3.1.10 **การสื่อสาร** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค ภาพรวมด้านการสื่อสารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มไม่ได้รับการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ การติดต่อสื่อสาร การแจ้งข่าวสารของวิทยาลัย ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2536 : 102) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพเกษตรกรรม กับ ครูอาจารย์ผู้สอนวิชาพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ขวัญของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเห็นว่าครูอาจารย์มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทางส่วนตัวและสังคมมากกว่าทางตำแหน่ง โดยอำนาจและหน้าที่อยู่แล้ว และคิดว่ากลุ่มครูอาจารย์จะสื่อสารถึงกัน จึงไม่ได้ติดต่อสื่อสาร จึงมีผลให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญอยู่ในระดับน้อยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.11 **การนิเทศงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค ภาพรวมด้านการนิเทศงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มไม่ได้รับการนิเทศงานภายใน และแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องจากผู้บริหาร ในขณะที่การปฏิบัติงานต้องใช้เทคโนโลยี เพื่อลดการผิดพลาดและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญด้านการนิเทศอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2536 : 102) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคกลาง พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพเกษตรกรรม กับ ครูอาจารย์ผู้สอนวิชาพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารได้มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หรือหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจชำนาญงานในหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำชี้แนะแทนผู้บริหาร และผู้บริหารเห็นว่าครูอาจารย์มีภาระมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติมากอยู่แล้ว จึงไม่จัดนิเทศขึ้นภายในสถานศึกษา การที่ครูอาจารย์ไม่ได้รับการนิเทศงานโดยตรงจากผู้บริหาร ทำให้ขวัญของทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับน้อย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.12 **ความปลอดภัย** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค ภาพรวมด้านความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ความปลอดภัยในการทำงานมีอันตรายไม่มีเครื่องป้องกันอันตราย ขาดการส่งเสริมการออกกำลังกาย และการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุม ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2536 : 102) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคกลาง พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพเกษตรกรรม กับ ครูอาจารย์ผู้สอนวิชาพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ขวัญของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเห็นว่าครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม เป็นข้าราชการมีสวัสดิการเมื่อเจ็บไข้ สามารถตรวจรักษาได้ทั้งสถานพยาบาลของรัฐบาลและของเอกชน เมื่อออกจากราชการ หรือเสียชีวิตก็มีสวัสดิการตอบแทน และการปฏิบัติงานก็ให้ความรู้และมีเครื่องป้องกันอันตราย เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่รับผิดชอบโดยตำแหน่งและหน้าที่อยู่แล้ว ดังนั้นการที่ครูอาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนให้บริการตรวจสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพประจำปี การบริการประกันสุขภาพหมู่ การมีเจ้าหน้าที่พยาบาลดูแลเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ไม่ได้รับการสนับสนุนการออกกำลังกาย และความไม่เข้าใจในความรับผิดชอบตามขั้นตอนของราชการ จึงทำให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหมวดวิชา คือครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ในภาพรวม 12 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาพรวม 12 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานและหมวดวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถต่างกัน เมื่ออยู่ในวิทยาลัยเดียวกัน มีผู้บริหารคนเดียวกันมองเห็นความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ มอบหมายงานให้ครูอาจารย์แสดงจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มีนโยบายการบริหารงาน ระเบียบข้อบังคับ แผนการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ทำให้ความก้าวหน้าในหน้าการทำงานและสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของชวน เตียวสกุล (2521 : 111) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาที่สอนวิชาชีพและวิชาสามัญ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 194) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่าขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ขวัญของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

3.2.1 **ความสำเร็จในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถ มอบหมายงานในหน้าที่และงานพิเศษให้ครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตรงตามความรู้ ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถความสนใจ ทำให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีความตั้งใจปฏิบัติงานการสอน การจัดกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน ปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา และงานพิเศษ สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ ภูมิใจในผลงานมีขวัญอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของชวน เตียวสกุล (2521 : 106) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาที่สอนวิชาชีพและวิชาสามัญ ด้านความสำเร็จแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 190) ศึกษา ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่าขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม ในองค์ประกอบ กิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อพบว่า ทั้งกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก นักเรียน-นักศึกษาที่มาเรียนสายวิชาชีพเป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาพื้นฐานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในปีการศึกษา 2533 และ 2536 ของกรมวิชาการ พบว่า

> สมรรถนะของนักเรียนในด้านความรู้ความคิดยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำทุกด้านโดยเฉพาะในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าครึ่งหนึ่ง ของคะแนนเต็มในระดับมัธยมตอนต้น และเกินครึ่งหนึ่งเพียงเล็กน้อย ในระดับมัธยมตอนปลาย นอกจากนี้ ความสามารถในเรื่องภาษาทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ยังอยู่ในเกณฑ์ต้องได้รับการปรับปรุง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 39)

วิชาดังกล่าวอยู่ในหมวดพื้นฐานทั้งสิ้น นักเรียน-นักศึกษาจึงหันไปให้ความสนใจเรียนวิชาชีพ มีการฝึกภาคปฏิบัติ มีผลงานออกมาให้เห็นชัดเจน เมื่อนักเรียน-นักศึกษาสำเร็จการศึกษาไปประกอบอาชีพ จะยึดอาชีพที่ได้ศึกษามาเป็นหลัก ครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาชีพ จึงเกิดความภาคภูมิใจ ที่นักเรียน-นักศึกษามีผลการเรียนดีและนำความรู้ไปประกอบอาชีพ จากเหตุผลดังกล่าวอาจเป็นสาเหตุขวัญของกลุ่มวิชาพื้นฐานกับกลุ่มวิชาชีพแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2 **การยอมรับนับถือ** การวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และแสดงให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน-นักศึกษา และบุคคลภายนอกเห็นอย่างเด่นชัด สังคมจึงให้การยอมรับนับถือ ดังนั้นทั้งสองกลุ่มจึงได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2534 : 103) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่สอนเกษตรกรรม กับครู-อาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐาน องค์ประกอบสภาพแวดล้อมทางสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 192) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่าขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม ในองค์ประกอบศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ นักเรียน-นักศึกษาให้ความร่วมมือทำกิจกรรมโดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานไม่ได้รับมอบหมายหน้าที่พิเศษทางด้านธุรการ จึงมีเวลาร่วมคิดจัดทำกิจกรรมให้กับนักเรียน-นักศึกษา กิจกรรมจะมีหลากหลายรูปแบบ สร้างความตื่นเต้นตรงตามวัย ความสนใจความสามารถพิเศษกับสิ่งใหม่ๆ นักเรียน-นักศึกษาให้ความสนใจร่วมกิจกรรมมาก ครูอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนกิจกรรมที่จัดโดยกลุ่มครูอาจารย์หมวดวิชาชีพ จะมีลักษณะซ้ำคล้ายกับบทเรียนที่นักเรียน-นักศึกษาได้เรียนมาแล้วในคาบเรียน นักเรียน-นักศึกษาจึงให้ความสนใจน้อย ดังนั้น ขวัญของกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานกับกลุ่มหมวดวิชาชีพจึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญ เกี่ยวกับ ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานและมอบหมายงานสำคัญให้ทำ มีระดับความพึงพอใจต่างกัน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ผู้บริหารจะไว้วางใจมอบหมายงานให้กลุ่มหมวดวิชาชีพให้ปฏิบัติงานพิเศษด้าน งานธุรการการเงิน การบัญชี ซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถสายงานวิชาชีพ กรมอาชีวศึกษามีนโยบายให้นักเรียน-นักศึกษาได้แสดงภูมิรู้ ทักษะวิชาชีพ โดยจัดให้มีการแข่งขันทักษะทางวิชาชีพขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลายระดับ ตั้งแต่ระดับวิทยาลัย ระดับกลุ่ม ระดับภาค และระดับประเทศ ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องมอบหมายภารกิจให้ครูอาจารย์มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเป็นกรณีพิเศษควบคุมดูแล ดังนั้นจึงมีความรู้สึกว่า ผู้บริหารสนับสนุนการทำงาน โดยมอบหมายงานสำคัญให้ครูอาจารย์กลุ่มหมวดวิชาชีพได้ปฏิบัติ จึงมีขวัญในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540 : 243) ว่า "ขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาจะดีขึ้นถ้าได้ทำงานที่เหมาะสมกับเขา" ส่วนกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานไม่ได้มอบหมายงานดังกล่าว จึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ด้วยเหตุดังกล่าว ทั้งสองกลุ่มมีขวัญอยู่ในระดับต่างกัน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานจึงมีขวัญอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่หมวดวิชาชีพมีขวัญอยู่ในระดับมาก

3.2.3 **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานและหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ผู้บริหารได้มอบหมายงานในหน้าที่และงานพิเศษตรงกับความรู้ความสามารถ งานมีปริมาณงานเหมาะสมกับบุคคล และท้าทายให้เกิดการค้นคว้าทดลองเรียนรู้ใหม่ ๆ เกิดความสุขสนุกสนานในการทำงาน ดังนั้นครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2534 : 103) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่สอนเกษตรกรรม กับครู-อาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐาน องค์ประกอบคุณค่าของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพ และงานที่ปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจอย่างดี โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญสูงกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก กลุ่มวิชาพื้นฐานนอกจากจะปฏิบัติงานประจำ ผู้บริหารไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ปรึกษาชมรม ดูแลงานกีฬาของวิทยาลัย มีโอกาสใกล้ชิดกับนักเรียน-นักศึกษาโดยตรง ให้การอบรมดูแลชี้แนะนำนักเรียน-นักศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมประจำใจ ร่วมอยู่ในสังคม งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจอย่างดี ส่วนครูอาจารย์หมวดวิชาชีพมีโอกาสร่วมกิจกรรมกับนักเรียนน้อย แต่จะให้การบริการงานธุรการกับครูอาจารย์นักเรียน นักศึกษา ในวิทยาลัยมากกว่า ดังนั้น ขวัญของครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพและส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจอย่างดี จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.4 **ด้านความรับผิดชอบ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม เป็นผู้มิจิตศรัทธาในวิชาชีพครู ได้รับมอบหมายงานตรงความรู้ ความสามารถ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในหน้าที่ การจัดการเรียนการสอน การอบรมคุณธรรมจริยธรรม โดยเน้นคุณภาพของนักเรียน-นักศึกษ และการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมต่อความรับผิดชอบของสังคม เช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงมีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี และการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจากครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ต่างได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานพิเศษให้ทำทั้งในวิทยาลัยและร่วมจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชนแตกต่างกัน ตามความรู้ความสามารถ ความสนใจ ตามความคาดหวัง แต่ละกลุ่มสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่าง มีความพึงพอใจเกิดขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะสังคมคาดหวังว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษา ครูอาจารย์จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพมากกว่ากลุ่มครูอาจารย์หมวดวิชาพื้นฐาน ดังนั้นการได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม จึงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2540 : 243) ว่า “ขวัญของผู้ได้บังคับบัญชาจะดีขึ้นถ้าได้ทำงานที่เหมาะสมกับเขา”

3.2.5 **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนวิชาพื้นฐาน กับ ผู้สอนหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ แต่ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าน้อย ความพึงพอใจจึงอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 50) อบรมครูอาจารย์ภาควิชาพาณิชยกรรม 1 โครงการ ภาษาต่างประเทศ 2 โครงการ คหกรรม 4 โครง และศิลป-หัตถกรรม 2 โครงการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2534 : 103) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่สอนเกษตรกรรม กับครู-อาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐาน องค์ประกอบโอกาสที่จะก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 189) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่าขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม ในองค์ประกอบโอกาสก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ขวัญของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกต เกี่ยวกับ หมวดวิชาที่สอนมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหมวดวิชาอื่น ๆ ทั้งสองกลุ่มมีลำดับต่างกัน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานอยู่ลำดับที่ 5 ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพอยู่ลำดับที่ 1 อาจเนื่องจาก การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 50) โดยจัดโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินโดยสถาบันพัฒนาครูกรมอาชีวศึกษ ภาควิชาภาษาต่างประเทศ 2 โครงการ พาณิชยกรรม 1 โครงการ คหกรรม 4 โครงการและศิลปหัตถกรรม 2 โครงการ ในหมวดวิชาพื้นฐานมีหมวดวิชาอื่น ๆ ด้วย เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1963 : 4221) บุคคลจะเปรียบเทียบผลตอบแทนที่เขาได้รับกับผลตอบแทนที่บุคคลอื่นได้รับจากงานเดียวกัน ถ้าหากบุคคลเห็นว่ามีความเสมอภาค ไม่มีความตึงเครียด ถ้าหากได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าบุคคลอื่นก็จะเกิดความตึงเครียด ด้วยเหตุดังกล่าว กลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานและกลุ่มวิชาชีพจึงมีความพึงพอใจเกิดขวัญในลำดับต่างกัน

3.2.6 **นโยบายการบริหารของหน่วยงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มได้รับนโยบายการบริหารของหน่วยงาน จากผู้บริหารระดับต่าง ๆ เหมือนกัน จึงมีความพึงพอใจมีขวัญไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2534 : 103) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่สอนเกษตรกรรม กับครู-อาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐาน องค์ประกอบองค์การและการจัดการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อน่าสังเกต เกี่ยวกับ ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับ 1 อาจเนื่องจาก นโยบายของกรมอาชีวศึกษา มีความมุ่งเน้นให้ผู้บริหารดำเนินการชี้แจงนโยบายของกรมอาชีวศึกษาให้ครูอาจารย์ทราบ มีวัตถุประสงค์แนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ตามขั้นตอน จนเกิดผลดี ทั้งสองกลุ่มจึงมีความพึงพอใจเกิดขวัญอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน

3.2.7 **สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มเห็นว่า วิทยาลัยเป็นหน่วยงานของรายการ การได้รับเงินเดือน สวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทน เป็นไปตามระเบียบเป็นไปตามระเบียบราชการ ดังนั้นสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนทั้งสองกลุ่มจึงไม่แตกต่างกัน ทำให้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมีขวัญไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2534 : 103) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่สอนเกษตรกรรม กับครู-อาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐาน องค์ประกอบเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 182) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่าขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม องค์ประกอบด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย กลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพอาจเนื่องจาก สภาพปัจจุบันค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพสูงขึ้น ในขณะที่อัตราเงินเดือนของครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับน้อย ครูอาจารย์มีความต้องการเงินเดือนสูง ดังนั้น ความพึงพอใจของครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่กลุ่มหมวดวิชาชีพได้เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนกับงานเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ในวิชาชีพเดียวกันที่ได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงกว่ามาก ยิ่งทำให้เกิดความแตกต่างในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ดังนั้น ความพึงพอใจที่ทำให้เกิดขวัญ เกี่ยวกับความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับจึงแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.8 **สภาพการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรมอาชีวศึกษา ภาพรวมด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มอยู่ในวิทยาลัยที่มีสภาพการทำงานที่ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย ขาดแหล่งศึกษาค้นคว้าจากห้องสมุดสภาพห้องเรียน-โรงฝึกงาน จำนวนนักเรียนในห้องเรียนมีมากเกินไป ห้องพักมีสภาพไม่สะอาด ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้นขวัญของครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2534 : 103) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่สอนเกษตรกรรม กับครู-อาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐาน องค์ประกอบสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 180) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่าขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม สถานภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา มีข้อที่น่าสังเกตว่าทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก การจัดชั้นเรียนจะมีนักเรียน-นักศึกษาไม่น้อยกว่า 42 คน แต่บางชั้นเรียนอาจมีนักเรียนมากกว่านั้น ครูอาจารย์หมวดวิชาพื้นฐานต้องควบคุมการสอน จัดกิจกรรม ตรวจงานนักเรียน-นักศึกษาจำนวนมาก ในขณะที่เครื่องมือและอุปกรณ์การสอนมีน้อย ทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ในขณะเดียวกันครูอาจารย์หมวดพื้นฐาน มีความจำเป็นต้องใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ฝึกนักเรียน-นักศึกษาอย่างมากเช่นเดียวกับหมวดวิชาชีพ อุปกรณ์มีน้อย โดยสภาพความเป็นจริง วัสดุอุปกรณ์ฝึกอยู่ในสภาพเก่าไม่ทันสมัย ชำรุด นักเรียน-นักศึกษาไม่ได้รับการฝึกเต็มที่อย่างทั่วถึง ในขณะที่การฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพ เมื่อนักเรียน-นักศึกษามีอุปกรณ์เพียงพอ แม้จะไม่ทันสมัย ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้ครูอาจารย์กลุ่มวิชาพื้นฐานมีขวัญอยู่ในระดับน้อยแตกต่างจากกลุ่มหมวดวิชาชีพ เกี่ยวกับ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์กการเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.9 **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีเพื่อนร่วมงานดียิ้มแย้มทักทายกัน ให้การช่วยเหลือกัน เมื่อมีปัญหา ทำให้ครูอาจารย์มีขวัญอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 187) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่าขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม ในองค์ประกอบเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกตว่า ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในลำดับต่างกัน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีขวัญอยู่ในระดับมากส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก กลุ่มครูอาจารย์ในสายวิชาชีพจะได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ ครูอาจารย์ดังกล่าวมีความจำเป็นต้องแยกไปปฏิบัติหน้าที่ในที่ต่าง ๆ กัน ความสัมพันธ์กับครูอาจารย์อื่นจึงห่างเหินไป และในบางครั้งการทำงานเกิดความคิดเห็นไม่ตรงกัน ขัดแย้งกัน ความพึงพอใจ ขวัญในด้านนี้ของครูอาจารย์หมวดวิชาชีพจึงอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่งานของกลุ่มวิชาพื้นฐาน จะทำงานเป็นครั้งคราวไม่ต่อเนื่องกัน กลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานจึงมีเวลาพบปะสังสรรค์กับบุคคลภายนอกมากกว่า และในบางโอกาสมีการประสานงานร่วมกับกลุ่มหมวดวิชาชีพ จึงเกิดความพึงพอใจ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3.2.10 **การสื่อสาร** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานและหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก การสื่อสารภายในวิทยาลัยไม่มีสมรรถภาพเพียงพอ การได้รับทราบข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ การเผยแพร่ข่าวสาร ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคของวิทยาลัยตลอดจนการติดต่อกับบุคคลภายนอก ไม่แตกต่างกัน ทำให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม มีขวัญอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2534 : 103) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่สอนเกษตรกรรมกับครู-อาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐาน องค์ประกอบการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดประสบ-การณ์ทางวิชาการโดยสื่อต่าง ๆ และ แจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับน้อย ดังนี้

เกี่ยวกับ วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ทางวิชาการโดยสื่อต่าง ๆ อาจเนื่องจาก วิทยาลัยไม่มีงบประมาณโดยเฉพาะเพื่อการเผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดประสบการณ์ทางวิชาการโดยตรง ครูอาจารย์จึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ในขณะเดียวกันมีครูอาจารย์หมวดวิชาพื้นฐาน สาขาวิชาภาษาไทยได้แต่ง โคลง กลอน ในโอกาสต่าง ๆ เป็นบ้างครั้ง จึงมีความพึงพอใจมีขวัญแตกต่างจากกลุ่มหมวดวิชาชีพ

เกี่ยวกับ ผู้อำนวยการแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว อาจเนื่องจากการประชุมบ่อยครั้งจะทำให้เสียเวลาในการเรียนการสอน ผู้บริหารจึงมอบหมายให้หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าหมวดวิชา กระจายนโยบายและข่าวสารสู่ครูอาจารย์ ทำให้เกิดความล่าช้าอาจมีการบิดเบือนจากความเป็นจริง และเมื่อสงสัยการปฏิบัติก็ไม่สามารถรับคำชี้แนะจนเป็นที่พอใจ ครูอาจารย์จึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คณะวิชาพื้นฐานเป็นวิชาที่มีครูอาจารย์หลายสาขาวิชาและมีจำนวนมาก ดังนั้นการสื่อสารจะล่าช้า ความพึงพอใจทำให้เกิดขวัญของครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงแตกต่างกัน

3.2.11 **การนิเทศงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการนิเทศงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ผู้บริหารอาจคาดหวังว่า ครูอาจารย์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะการปฏิบัติงานและเคยได้รับการนิเทศจากกรมมาแล้ว จึงไม่ได้นิเทศหรือนิเทศน้อย ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มค่าเฉลี่ยขวัญจึงอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของคำรณ แพงไพรี (2534 : 103) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่สอนเกษตรกรรม กับครู-อาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐาน องค์ประกอบคุณค่าของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับน้อย โดยกลุ่มวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มวิชาชีพ อาจเนื่องจากในการบริหารงาน ผู้บริหารวิทยาลัยมีความมุ่งหวังเพื่อการกระจายอำนาจหน้าที่ไปยังคณะวิชา แผนกวิชา มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ดูแลครูอาจารย์ในคณะวิชานั้น ๆ คณะวิชาแผนกวิชาอาจเห็นว่าไม่สำคัญ หรือไม่เข้าใจในบทบาทความสำคัญของการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิเทศงาน และอาจมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถทักษะการทำงาน จึงไม่ได้นิเทศวิธีการทำงาน แนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความขัดข้องในการปฏิบัติงานไม่ได้ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงเทคนิควิธีการสอน โดยเฉพาะครูอาจารย์กลุ่มหมวดวิชาชีพมีความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถสูง และเทคโนโลยีทางวิชาชีพมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เมื่อการคาดหวังได้รับการได้รับการนิเทศมีน้อย ความพึงพอใจด้านการนิเทศจึงแตกต่างกัน

3.2.12 **ความปลอดภัย** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้หมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ขาดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีเครื่องป้องกันอันตรายน้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนการออกกำลังกาย เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานได้รับความคุ้มครองอยู่ในระดับน้อย ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 183) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่าขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม ในองค์ประกอบความมั่นคง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุม ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มวิชาชีพ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์หมวดวิชาพื้นฐานไม่มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพเมื่อเกิดความสงสัยได้แสดงความคิดเห็นบ่อยครั้ง จึงดูเหมือนว่า สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระขณะที่ครูอาจารย์กลุ่มหมวดชีพมีความเข้าใจในวิชาชีพแล้ว จึงไม่แสดงความคิดเห็น จึงดูเหมือนว่าครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญ เกี่ยวกับ การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุม แตกต่างกัน

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหมวดวิชา คือ ครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ดังนี้

ภาพรวม 12 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับหมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม 12 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ตั้งไว้ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ทั้งสองกลุ่มสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในวิทยาลัย มีผู้บริหารคนเดียวกัน นโยบายการบริหารงานไม่แตกต่างกัน อัตราเงินเดือนสวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูอาจารย์ไม่แตกต่างกัน แม้จะมีสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจเกิดขึ้นก็ไม่ถึงกับทำให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกัน ดังนั้นขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับหมวดวิชาชีพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 102) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมทั้ง 10 องค์ประกอบที่สอนประเภทวิชาชีพกับวิชาพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านที่เหลือนอกจากนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

3.3.1 **ความสำเร็จในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก ลักษณะของนักเรียน-นักศึกษาที่เรียนวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม จะเป็นผู้ที่ให้ความสนใจการเรียนวิชาสามัญ เช่น ภาษาอังกฤษ สังคม คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ อยู่ในระดับน้อย ครูอาจารย์หมวดวิชาพื้นฐานส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายได้ใช้ จิตวิทยาความเป็นครู ปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา และจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียน-นักศึกษาได้เรียนตามแผนการเรียนการสอน จนประสบความสำเร็จ เกิดความพึงพอใจ ทั้งได้รับมอบหมายความรับผิดชอบงานพิเศษ เช่น งานการเงิน บุคลากร และงานอื่นที่เหมาะกับคุณลักษณะของหญิง ในขณะที่กลุ่มหมวดวิชาชีพส่วนมากเป็นเพศชาย ขาดความละเอียดอ่อน มุ่งในผลงานการสอนมากกว่าสภาพจิตใจ และ วัสดุอุปกรณ์การสอนอยู่ในสภาพเก่าไม่ทันสมัย ผลการเรียนไม่ได้ดังคาดหมาย เหตุดังกล่าวทำให้ขวัญด้านความสำเร็จของครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 102) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในองค์ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จที่สอนประเภทวิชาชีพกับวิชาพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขวัญอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่ฉลาดมองการณ์ไกล มอบหมายงานทั้งในหน้าที่และงานพิเศษให้ครูอาจารย์ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมประสบความสำเร็จ ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานของครูอาจารย์กลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานได้กำหนดด้วยเวลา เริ่มต้นและสิ้นสุดด้วยเวลา ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงสำเร็จตรงตามเวลากำหนด ขณะที่กลุ่มหมวดวิชาชีพ มีความจำเป็นต้องใช้เครื่องมือเทคโนโลยี และอุปกรณ์จำนวนมาก ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงต้องใช้เวลามาก หรือคอยเวลาและในบางครั้งทำงานไม่สำเร็จตามเวลากำหนด ดังนั้นการปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนดจึงแตกต่างกัน

3.3.2 **การยอมรับนับถือ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้แสดงความรู้ความสามารถ ให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน-นักศึกษา และบุคคลทั่วไปเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ขวัญจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 102) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคมที่สอนประเภทวิชาชีพกับวิชาพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกตว่า ความคิดเห็นข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับแตกต่างกัน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก กลุ่มหมวดวิชาชีพเป็นเพศชายมีความคาดหวังผลงานสูง การเสนอจัดทำสิ่งใดมีความจำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสูง งบประมาณอยู่ในระดับสูง ในสภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำ ความจำเป็นต้องประหยัด ผู้บริหารให้การสนองตอบความต้องการของครูอาจารย์กลุ่มหมวดวิชาชีพไม่ได้เท่าที่ควร กลุ่มหมวดวิชาชีพจึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ขณะที่หมวดวิชาพื้นฐานเป็นหญิงมีความคาดหวังในผลงานพอสมควรและได้รับมอบหมายงานพิเศษในหน้าที่สำคัญ เช่น งานการเงิน พัสดุ งานสารบรรณ งานบุคลากร ผู้บริหารต้องขอรับข้อมูล เพื่อการตัดสินใจบริหารงาน ดังนั้นจึงดูเหมือนว่าผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ดังนั้นครูอาจารย์กลุ่มพื้นฐานมีความพอใจอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.3 **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก กลุ่มครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม แม้ว่าจะมีความรู้ความสามารถแตกต่างกันตามสาขาวิชาที่เรียนมา เมื่อทุกคนได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิค ได้ใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ปฏิบัติงานสมกับภูมิรู้ ภูมิธรรม มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน สนุกสนานกับการทำงาน ปริมาณงานเหมาะสม ท้าทายความคิดริเริ่ม และคุณค่าของงานมีประโยชน์ต่อสังคม ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540 : 242) ที่กล่าวว่า "ลักษณะที่แสดงว่าพนักงานมีขวัญดี คือ มีความพอใจในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสุขความเพลิดเพลิน และเต็มใจในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี" ดังนั้น ทั้งสองกลุ่มมีขวัญไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกตว่า งานที่ปฏิบัติขณะนี้ส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าทดลองเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก วิชาพื้นฐานไม่มีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาวิชาและเทคโนโลยีมากนัก ครูอาจารย์หมวดวิชาพื้นฐานได้มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้เป็นที่พอใจอยู่ในระดับมาก ในขณะที่กลุ่มครูอาจารย์หมวดวิชาชีพเห็นว่าความรู้และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ มีความต้องการได้รับการศึกษา การสนับสนุนค้นคว้าทดลองมากกว่าที่เป็นอยู่ เมื่อไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควรจึงมีความพึงพอใจในระดับน้อย

3.3.4 **ความรับผิดชอบ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ผู้บริหารได้มอบหมายภารกิจหน้าที่การงานและงานพิเศษ โดยกระตุ้นให้ครูอาจารย์สำนึกตระหนักในหน้าที่การงาน หน้าที่ต่อสังคม ดังนั้นความรับผิดชอบจึงของครูอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกตเกี่ยวกับ การได้จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชน และการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก การจัดกิจกรรมและการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของวิทยาลัยเทคนิค เน้นงานช่างอุตสาหกรรม ตามสังคมคาดหวัง ดังนั้นครูอาจารย์ที่ไปร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชนและการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ส่วนใหญ่จึงเป็นครูอาจารย์หมวดวิชาชีพ ดังนั้นครูอาจารย์หมวดวิชาชีพจึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในขณะที่กิจกรรมทางสังคมของครูอาจารย์หมวดวิชาพื้นฐานมีน้อย ครูอาจารย์หมวดวิชาพื้นฐาน จึงมีความพึงพอใจในระดับน้อย

3.3.5 **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มไม่ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจ ความก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงาน ความรู้ทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นโอกาสได้เข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาต่อ การทำผลงานทางวิชาการ ทำให้ครูอาจารย์ มีขวัญด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 102) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง โอกาสก้าวหน้าที่สอนประเภทวิชาชีพกับวิชาพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกต เกี่ยวกับ หมวดวิชาที่สอนมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหมวดวิชาอื่น มีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ครูช่างอุตสาหกรรมบางส่วนมีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรี ความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้บริหารจึงอนุญาตให้ครูอาจารย์หมวดวิชาชีพเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม สอดคล้องกับกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 50) ได้จัดอบรมช่างอุตสาหกรรม 39 โครงการ ในขณะที่จัดอบรมเพียงครูภาษาต่างประเทศ 2 โครงการ ดังนั้นจึงดูเหมือนว่าหมวดวิชาที่สอนมีความก้าวหน้ามากกว่าหมวดวิชาอื่น

3.3.6 **นโยบายการบริหารของหน่วยงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก นโยบายการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาและของวิทยาลัยในการกระจายงาน การวางแผนดำเนินการร่วมกันและการรับฟังความคิดเห็นของครูอาจารย์ ไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถความเข้าใจ ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 102) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ในการจัดการและการบริหารงานที่สอนประเภทวิชาชีพกับวิชาพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีข้อที่น่าสังเกต เกี่ยวกับ ฝ่ายบริหารชี้แจงนโยบายให้ครูอาจารย์ทราบมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่างกัน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มหมวดวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก การแจ้งนโยบายจะผ่านหัวหน้างานซึ่งเป็นกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานทำให้ครูอาจารย์ได้รับทราบนโยบายรวดเร็ว จึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในขณะที่กลุ่มหมวดวิชาชีพ มีเครื่องมือสื่อสารพอที่ผู้บริหารจะนำมาชี้แจงนโยบายให้ครูอาจารย์ทราบ จึงมีความพึงพอใจในระดับน้อย

3.3.7 **รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มไม่ได้รับการตอบสนองความเหมาะสมของอัตราเงินเดือน ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการจัดสรรรายได้พิเศษ ทำให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 102) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง ในเงินเดือนและสวัสดิการที่สอนประเภทวิชาชีพกับวิชาพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด และ การได้รับค่าล่วงเวลารวดเร็ว ดังนี้

เกี่ยวกับ การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่าหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเห็นว่าต่างคนต่างจิตต่างใจที่จะไปทัศนศึกษาในที่ต่าง ๆ กัน ความพร้อมเพียง เวลา และสถานที่ และภารกิจอื่น ๆ ที่ต้องกระทำเร่งด่วน ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีความพึงพอใจในระดับน้อย ครูอาจารย์หมวดวิชาพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีภาระต้องดูแลครอบครัว ไม่มีเวลาไปร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทัศนศึกษา ในขณะที่ ครูอาจารย์หมวดวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีโอกาสได้ไปร่วมทัศนศึกษาในหมู่เพื่อนมากกว่า ดังนั้นครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญแตกต่างกัน

เกี่ยวกับ การได้รับค่าล่วงเวลารวดเร็ว โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ผู้สอนแล้วควรจะได้รับค่าสอนตอบแทนทันที หรือได้รับพร้อมเงินเดือน แต่การเบิกจ่ายค่าสอนต้องมีการตรวจสอบ และ อนุมัติ ทำให้เกิดความล่าช้าจึงมีความพึงพอใจในระดับน้อย ในขณะเดียวกันสังคมไทยนิยมยกย่องให้ผู้ชายเป็นผู้นำต้องรับผิดชอบต่อภาระรายจ่ายของครอบครัว และบางครอบครัวผู้ชายมีรายได้เพียงคนเดียว และยังมีรายจ่ายอื่น ๆ เกี่ยวกับงานสังคมและการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มหมวดวิชาชีพซึ่งเป็นเพศชายส่วนใหญ่จึงมีความต้องการได้รับค่าล่วงเวลาที่รวดเร็ว ส่วนหญิงส่วนมากจะสอนวิชาหมวดพื้นฐานเป็นผู้ที่มีความประหยัดรู้จักวางแผนการใช้จ่ายอย่างดี ความต้องการความรวดเร็วการได้รับค่าล่วงเวลา จึงไม่มากนัก ดังนั้นครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญแตกต่างกัน

3.3.8 **สภาพการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจาก สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวนนักเรียน-นักศึกษา อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เหมาะสม ทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียน การสอน และ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสอน ดังนี้

เกี่ยวกับ ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก ในวิชาชีพภาคปฏิบัติจะมีครูอาจารย์หมวดวิชาชีพอย่างน้อย 2 คน ดูแลการฝึกปฏิบัติของนักเรียน-นักศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค ห้องเรียน-โรงฝึกงาน ถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อวิชาชีพ ครูอาจารย์ได้ดูแลจัดกิจกรรม การฝึกงาน อุปกรณ์ ความปลอดภัยนักเรียน-นักศึกษา ทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจ ในขณะที่กลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน มีครูอาจารย์เพียงคนเดียวคุมดูแลนักเรียน-นักศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับครูอาจารย์ในวิทยาลัยเดียวกัน ขวัญของครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยแตกต่างกัน

เกี่ยวกับ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก การจัดวัสดุอุปกรณ์ให้นักเรียน-นักศึกษา ในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ อย่างจำกัด ทำให้ผลการเรียนขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีความพึงพอใจในระดับน้อย ซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จรูง ผาสุวรรณ (อ้างในปราณี อารยะศาสตร์. 2519 : 51) ว่า "องค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงานที่สำคัญที่สุด คือ สภาพการทำงานที่ขาดแคลนอุปกรณ์" และ เนื่องจากกลุ่มหมวดวิชาชีพได้รับวัสดุอุปกรณ์การฝึกมีจำนวนมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน ดังนั้น ทั้งสองกลุ่มมีขวัญแตกต่างกัน

3.3.9 **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ของครูอาจารย์ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 102) ศึกษา ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง ในเพื่อนร่วมงานที่สอนประเภทวิชาชีพกับวิชาพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ครูอาจารย์ประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และ ครูอาจารย์พบปะกันจะยิ้มแย้มทักทายกัน ดังนี้

เกี่ยวกับ ครูอาจารย์ประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก ในการสอนภาคปฏิบัติจะมีครูอาจารย์หมวดวิชาชีพอย่างน้อย 2 คน ช่วยกันวางแผน และแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน และครูอาจารย์หมวดวิชาชีพเดียวกันจะพักในห้องพักครูเดียวกัน ในขณะที่กลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีครูอาจารย์สอนเพียงคนเดียวกัน ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาเพียงคนเดียวเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ดังนั้นขวัญของทั้งสองกลุ่มจึงแตกต่างกัน

เกี่ยวกับ ครูอาจารย์พบปะกันจะยิ้มแย้มทักทายกัน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก กลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีห้องพักแยกกัน ดังนั้น เมื่อพบปะครูอาจารย์จะยิ้มแย้มทักทายกัน ในขณะที่กลุ่มหมวดวิชาชีพพักในห้องพักเดียวกันจึงมีความเคยชินและเห็นว่าเป็นเรื่องธรรมดาจึงไม่ยิ้มหรือทักทายกัน ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญแตกต่างกัน

3.3.10 **การสื่อสาร** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการสื่อสารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ไม่ได้รับการตอบสนองการได้รับทราบข่าวสารข้อมูลจากวิทยาลัย การติดต่อข่าวสารกับบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายนอก การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ประสบการณ์ทางวิชาการ จึงมีขวัญอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 102) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง ในการติดต่อสื่อสารที่สอนประเภทวิชาชีพกับวิชาพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ การได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ถูกต้องรวดเร็วจากวิทยาลัย และ การติดต่อรับ-ส่งข่าวสารกับบุคคลภายนอกวิทยาลัยสะดวกรวดเร็ว ดังนี้

เกี่ยวกับ การได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ถูกต้องรวดเร็วจากวิทยาลัย โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์หมวดวิชาพื้นฐานไม่มีเครื่องมือสื่อสารติดต่อ ขณะที่กลุ่มหมวดวิชาชีพ ฝึกปฏิบัติเครื่องมือสื่อสาร ได้ใช้เครื่องมือสื่อสารติดต่อภายในอย่างรวดเร็ว ดังนั้นครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญแตกต่างกัน

เกี่ยวกับ การติดต่อรับ-ส่งข่าวสารกับบุคคลภายนอกวิทยาลัยสะดวกรวดเร็ว อาจเนื่องจาก กลุ่มหมวดวิชาชีพ มีเครื่องมือสื่อสารที่ได้จากการฝึกปฏิบัติของนักเรียน-นักศึกษา จะใช้ติดต่อกับผู้บริหาร และบุคคลภายนอก ทำให้ทราบข่าวสารและติดต่อกับบุคคลภายนอกมากขณะที่กลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานซึ่งขาดเครื่องมือสื่อสาร ดังนั้นขวัญของทั้งสองกลุ่มจึงแตกต่างกัน

3.3.11 **การนิเทศงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการนิเทศงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ผู้บริหารได้มอบหมายหน้าที่ให้หัวหน้างาน หัวหน้าคณะวิชาดูแลรับผิดชอบช่วยเหลือครูอาจารย์ในคณะวิชาที่มีปัญหาการสอนและการปฏิบัติงาน หัวหน้างานและคณะวิชาได้ให้การช่วยเหลือแนะนำงานอยู่แล้ว ครูอาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะได้รับการนิเทศโดยตรงจากฝ่ายบริหาร ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีขวัญอยู่ในระดับน้อย ซึ่งไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ผู้บริหารประชุม แนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มหมวดวิชาชีพ อาจเนื่องจาก ความรู้หมวดวิชาพื้นฐานไม่มีการเปลี่ยนแปลงมาก ในขณะที่ความรู้ทางช่างอุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอยู่เสมอ ครูอาจารย์กลุ่มหมวดวิชาชีพจำเป็นต้องได้รับการนิเทศงานจากฝ่ายบริหาร ดังนั้นขวัญของทั้งสองกลุ่มจึงแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.12 **ความปลอดภัย** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐาน กับ หมวดวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มไม่ได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องป้องกันอันตราย การตรวจสุขภาพกายประจำปี ตลอดจนการประกันสุขภาพหมู่เท่าที่ควร ดังนั้นขวัญของทั้งสองกลุ่มจึงอยู่ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 102) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัด กรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง ในความมั่นคงปลอดภัยที่สอนประเภทวิชาชีพกับวิชาพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มนอกจากมีงานประจำแล้ว ยังมีงานพิเศษอื่น ๆ ทั้งในวิทยาลัยและบริการชุมชนภายนอก ครูอาจารย์บางส่วนมีภาระครอบครัว ต้องรีบกลับบ้าน จึงไม่มีเวลาออกกำลังกาย ขาดเจ้าหน้าที่พยาบาลโดยตรงเมื่อเกิดอุบัติเหตุ การประกันสุขภาพหมู่ไม่มี เนื่องจากว่าข้าราชการสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ ขาดเครื่องป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงาน ในการประชุมอาจมีเวลาน้อยทำให้ครูอาจารย์ไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.4 เปรียบเทียบขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทวิชาชีพ คือ ครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม และ ช่างอุตสาหกรรม จากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 12 ด้าน

ภาพรวม 12 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 12 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ประเภทวิชาชีพทั้ง 4 กลุ่ม แม้ว่าจะมีวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถทักษะแตกต่างกัน อยู่ต่างวิทยาลัยกัน ผู้บริหารคนละคนกัน แต่การเข้ารับราชการครูต้องปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับในกรม กระทรวงเดียวกัน นโยบายการบริหารจากส่วนกลางเหมือนกัน มีแผนพัฒนาการศึกษาและแผนการพัฒนาอาชีวศึกษาเหมือนกัน โดยมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางพัฒนาคนในมีคุณภาพเต็มศักยภาพที่สมดุลย์ทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่มมีหน้าที่จัดการศึกษา การฝึกวิชาชีพให้ยืดยุ่นหลากหลาย สร้างและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้สนองความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการกำลังคนของประเทศ สนองความต้องการของสังคมและสนองความต้องการของผู้เรียน ดังนั้นขวัญของครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม จึงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 194) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่มมีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านความปลอดภัย อาจเนื่องจากลักษณะของครูอาจารย์ คุณลักษณะและจำนวนนักเรียน-นักศึกษา ลักษณะของวิชา นโยบายภายในวิทยาลัย และคุณลักษณะของผู้บริหาร สภาพการทำงาน ทำให้กลุ่มวิชาชีพแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ดังนี้

3.4.1 **ความสำเร็จในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe´ พบว่า กลุ่มพาณิชยกรรม แตกต่างกับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรมมีค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มช่างอุตสาหกรรม อาจเนื่องจาก ลักษณะของวิชาชีพต่างกัน โดยกลุ่มพาณิชยกรรมจะเรียนเน้นการบริการ ผลงานของนักเรียน-นักศึกษา มีลักษณะพึงพอใจมากกว่ารูปธรรม และนักเรียน-นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีใจรักมุ่งมั่นที่จะเรียน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วส่วนใหญ่จะทำงานในสำนักงาน ในขณะที่กลุ่มช่างอุตสาหกรรม นักเรียน-นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ชอบทะเลาะวิวาท เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ส่วนใหญ่จะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ดังนั้นความรู้สึกผลสำเร็จในการทำงานของครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 190) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจและศิลปหัตถกรรม ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา และปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé มีแตกต่างกัน ดังนี้

เกี่ยวกับ ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา แตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มพาณิชยกรรมกับกลุ่มช่างอุตสาหกรรม และ กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรมมีค่าเฉลี่ยขวัญสูงที่สุด รองลงมา กลุ่มช่างอุตสาหกรรม และกลุ่มศิลปหัตถกรรม อาจเนื่องจาก นักเรียน-นักศึกษา สาขาพาณิชยกรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยธรรมชาติของหญิงมีความอ่อนโยนสุภาพ ไม่ก้าวร้าวเหมือนเพศชาย และลักษณะของวิชามุ่งให้การบริการ นักเรียนกลุ่มพาณิชยกรรมมีความสุภาพเรียบร้อยครูอาจารย์ปกครองดูแลง่าย ส่วนกลุ่มช่างอุตสาหกรรมและกลุ่มศิลปหัตถกรรม ส่วนใหญ่เป็นนักเรียน-นักศึกษาชาย แต่งกายไม่สุภาพ แข็งกระด้าง ก้าวร้าว ยกพวกทะเลาะวิวาทกัน ทำร้ายร่างกายกัน เพิ่มภาระในการปกครองดูแล สอดคล้องกับ พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 219) กล่าวว่า "การที่นักเรียนนักศึกษาเป็นผู้ว่ายากสอนยาก เป็นสิ่งที่บั่นทอนศรัทธาอาชีพของผู้บริหารและครูอาจารย์" ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรี จันทรสา (2540 : 181) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ มีขวัญของสภาพการทำงานเกี่ยวกับนักเรียน-นักศึกษาอยู่ในระดับต่ำ และยังกล่าวว่า "นักเรียน-นักศึกษา ส่วนใหญ่อบรมสั่งสอนยาก แข็งกระด้าง ความประพฤติไม่ดี นำความหนักใจมาให้ครู-อาจารย์"

เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลา แตกต่างกัน 3 คู่ คือ กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม และ กลุ่มศิลปหัตถกรรม กับ กลุ่มคหกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา กลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มช่างอุตสาหกรรม และกลุ่มศิลปหัตถกรรม ตามลำดับ อาจเนื่องจาก ลักษณะของหลักสูตรพาณิชยกรรม มุ่งผลิตนักเรียน-นักศึกษา ทำงานด้านธุรกิจ การบัญชี การตลาด การเลขานุการ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่นักธุรกิจจะต้องทำงานรวดเร็ว ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเวลาเพื่อการแข่งขันและความสำเร็จทางด้านธุรกิจ สอดคล้องกับปรัชญาของวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี (วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี. 2540 : ค) ที่กล่าวว่า ".ตรงต่อเวลา รู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบ.." ดังนั้น ครูอาจารย์กลุ่มพาณิชยกรรมจึงต้องเป็นแม่แบบที่ดีในการปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด ส่วนกลุ่มคหกรรมหลักสูตรกำหนดในเรื่องเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จเช่นกัน คือ คหกรรมอาหาร เสื้อผ้า และงานดอกไม้ จำเป็นต้องให้ทันเวลา ถ้าทำงานไม่สำเร็จตรงตามเวลาอาจทำให้เกิดความเสียหาย ส่วนงานของกลุ่มช่างอุตสาหกรรมและศิลปหัตถกรรม มีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูง มีการสร้างจินตนาการและวางแผนอย่างรอบครอบเพื่อให้เกิดความประทับใจในผลงาน ผลงานจึงสำเร็จล่าช้าอย่างมีประสิทธิภาพ จึงดูเหมือนว่าปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนดแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.2 **การยอมรับนับถือ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 191) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม ในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามสาขาวิชาชีพ เข้ารับราชการครูด้วยความเต็มใจ มีความตั้งใจมุ่งมั่น ปฏิบัติงานสอนในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานนักเรียน-นักศึกษา ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ ครูอาจารย์จึงมีความภูมิใจ มีขวัญในด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

3.4.3 **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับการมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน และ งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม เมื่อทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé พบว่าแตกต่างกัน ดังนี้

เกี่ยวกับ การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน พบว่า กลุ่มพาณิชยกรรม แตกต่างกับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรมค่าเฉลี่ยขวัญมากกว่ากลุ่มศิลปหัตถกรรม

อาจเนื่องจาก หลักสูตรการเรียนการสอนวิชาชีพแตกต่างกัน นักเรียน-นักศึกษาพาณิชยกรรมสามารถเรียนรู้และฝึกปฏิบัติภายในสถานศึกษาได้เป็นส่วนใหญ่ ส่วนนักเรียน-นักศึกษากลุ่มศิลปหัตถกรรมมีความต้องการเรียนรู้ศิลปใหม่ในสถานที่ต่าง ๆ ครูอาจารย์ผู้สอนไม่สามารถนำของจริงมาให้ดู หรือไม่สามารถจะตัดสินใจนำนักเรียน-นักศึกษาไปชมได้ เนื่องจากวิทยาลัยไม่อนุญาตให้นำนักเรียน-นักศึกษา กลัวว่านักเรียน-นักศึกษาวิวาทกับนักเรียนนักศึกษาสถาบันอื่น จึงดูเหมือนว่า ครูอาจารย์กลุ่มพาณิชยกรรม มีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนมากกว่ากลุ่มศิลปหัตถกรรม อย่างแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม และ กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา กลุ่มช่างอุตสาหกรรมและกลุ่มศิลปหัตถกรรม ตามลำดับ อาจเนื่องจาก งานของกลุ่มพาณิชยกรรมมีจุดมุ่งหมายให้การบริการอำนวยความสะดวกให้กับสังคมและสามารถกระทำให้สังคมเกิดความพึงพอใจได้ตลอดเวลา ในขณะที่งานของกลุ่มช่างอุตสาหกรรม จะช่วยเหลือบริการสังคมเฉพาะงานอุตสาหกรรม ซึ่งจะมีไม่มากนัก ส่วนกลุ่มศิลปหัตถกรรมจะช่วยสังคมให้เกิดความซึ้งในคุณค่าของงานศิลป มีบุคคลส่วนน้อยที่มีความเข้าใจและซาบซึ่งในความงามของศิลปะอย่างแท้จริง ดังนั้นลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม เกิดขวัญแตกต่างกัน

3.4.4 **ความรับผิดชอบ** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก ผู้ที่มารับราชการครูในกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้ที่เสียสละ มีจิตศรัทธาในอาชีพครูตั้งใจอย่างแรงกล้าปฏิบัติงานสอน งานพิเศษ จัดกิจกรรมการเรียนรู้และให้การอบรมคุณธรรมจริยธรรมกับนักเรียน-นักศึกษาและช่วยเหลือจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่มได้ปฏิบัติงานที่ตนพึงปรารถนา มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความพึงพอใจเกิดขวัญไม่แตกต่างกัน

3.4.5 **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 194) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม โอกาสก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อพบว่า ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการฝึกอบรมดูงานทั้งในและต่างประเทศ และ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เมื่อทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé พบว่าแตกต่างกัน ดังนี้

เกี่ยวกับ วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการฝึกอบรมดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ แตกต่างกัน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มคหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา กลุ่มคหกรรม และกลุ่มพาณิชยกรรม ตามลำดับ อาจเนื่องจาก ช่างอุตสาหกรรม มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ และกรมอาชีวศึกษามีวัตถุประสงค์ผลิตนักเรียน-นักศึกษาช่างอุตสาหกรรม ให้เพียงพอและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน วิทยาลัยจึงส่งครูอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก ในขณะที่กลุ่มพาณิชยกรรมมีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระวิชาเทคโนโลยีไม่มาก วิทยาลัยจึงให้ครูอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมพอประมาณ ส่วนครูอาจารย์กลุ่มคหกรรม ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนองแนวคิดในการปรับปรุงหลักสูตรใหม่ และการใช้อุปกรณ์ใหม่ เพื่อกระตุ้นให้นักเรียน-นักศึกษาสนใจเข้าศึกษาต่อในสาขาคหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 44) ว่าได้จัดอบรมครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรมสาขาต่าง ๆ จำนวน 77 รุ่น จำนวน 1,999 คน คหกรรม จำนวน 15 รุ่น 170 คน และ พาณิชยกรรม 3 รุ่น จำนวน 120 คน ดังนั้น ความรู้สึกพึงพอใจเกิดขวัญ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เกี่ยวกับ วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรมดูงานทั้งในและต่างประเทศ ของครูอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม จึงแตกต่างกัน

เกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ พบว่า กลุ่มช่างอุตสาหกรรม แตกต่างกับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มศิลปหัตถกรรม อาจเนื่องจาก กลุ่มช่างอุตสาหกรรมบางคนมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งไม่เหมาะสมกับความรู้ใหม่ และความจำเป็นต้องพัฒนาครูอาจารย์ให้มีความรู้เพียงพอกับความก้าวหน้าใหม่ ผู้บังคับบัญชาจึงสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ไปศึกษาต่อ ส่วนกลุ่มศิลปหัตถกรรม มีครูอาจารย์น้อยและส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยมีความจำเป็นต้องชลอการสนับสนุนให้ครูอาจารย์ไปศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 "สนับสนุนและให้ทุนการศึกษาดูงานแก่ครูช่าง เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ อย่างน้อยปีละ 1 คน" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 74)

3.4.6 **นโยบายการบริหารของหน่วยงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร เมื่อทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่าแตกต่างกัน 3 คู่ คือ กลุ่มศิลปหัตถกรรม กับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม, กลุ่มศิลปหัตถกรรม กับ กลุ่มคหกรรม และกลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศิลปหัตถกรรม กับ กลุ่มพาณิชยกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา กลุ่มคหกรรม กลุ่มพาณิชยกรรม และกลุ่มศิลปหัตถกรรม ตามลำดับ อาจเนื่องจาก กลุ่มศิลปหัตถกรรม ส่วนใหญ่จะเป็นครูอาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ ซึ่ง วิทยาลัยดังกล่าว มีที่ตั้งสถานศึกษาอยู่ 3 แห่ง คือ บริเวณถนนราชดำเนิน 1 แห่ง บริเวณ วัดราชสิทธาราม 1 แห่ง และบริเวณบึงทองหลาง ซอยลาดพร้าว 101 อีก 1 แห่ง โดยมีผู้ บริหารเพียงคนเดียว ดังนั้นโอกาสที่จะจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเพื่อพัฒนาองค์กร จึงมีน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวรี จันทรสา (2540 : 175) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติ งานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม พบว่า ครูอาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม มีส่วนในการวางนโยบายมีค่าเฉลี่ยขวัญอยู่ในระดับต่ำ ด้วยเหตุดังกล่าวครูอาจารย์กลุ่มศิลป-หัตถกรรมจึงมีขวัญแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ เกี่ยวกับ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัย เพื่อพัฒนาองค์กร

3.4.7 **รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครู อาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 181) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภท วิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม เงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า กล่มศิลปหัตถกรรม แตกต่างกับกลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มศิลปหัตถกรรม อาจเนื่องจาก กลุ่มศิลปหัตถกรรม ไม่มีค่าสอนล่วงเวลา และ วิทยาลัยแบ่งออก 3 เขต ดังนั้นความเป็นธรรม ความเหมาะสมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ความก้าวหน้าในการทำงานจึงต่างกัน ทำให้ขวัญของกลุ่มศิลปหัตถกรรมแตกต่างจากกลุ่ม ช่างอุตสาหกรรม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา และ ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé พบว่าแตกต่างกัน ดังนี้

เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา พบว่า กลุ่มช่างอุตสาหกรรม แตก ต่างกับกลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มศิลปหัตถกรรม อาจเนื่องจาก สาขาศิลปหัตถกรรมมีนักเรียน-นักศึกษา จำนวนน้อย ห้องเรียนแต่ละชั้นเรียนมี น้อยห้องเรียน กลุ่มครูอาจารย์ศิลปหัตถกรรมมีรายได้เฉพาะเงินเดือน ไม่มีค่าสอนล่วงเวลา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอบแทน ในขณะที่มีนักเรียน-นักศึกษาสนใจเรียนวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมมาก กลุ่มครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรม นอกจากมีเงินเดือน สวัสดิการอื่น ๆ แล้ว ยังมีค่าสอนล่วงเวลาอีกด้วย ดังนั้นครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีความพึงพอใจมีขวัญแตกต่างกัน

เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม กับกลุ่มศิลปหัตถกรรม และ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม กับ กลุ่มคหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา กลุ่มศิลปหัตถกรรมและกลุ่มคหกรรม ตามลำดับ อาจเนื่องจาก นักเรียน-นักศึกษา ในสาขาวิชา ศิลปหัตถกรรม และคหกรรม มีจำนวนน้อย ผลงานของครูอาจารย์มีน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับนักเรียน-นักศึกษา และผลงานของครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรม นอกจากนี้ผู้บริหารกลุ่มศิลปหัตถกรรมและกลุ่มคหกรรม เป็นหญิง เมื่อพึงพอใจใครจะมอบหมายงานให้ผู้นั้นทำ ในขณะที่กลุ่มช่างอุตสาหกรรมผู้บริหารจะมอบหมายงานความรับผิดชอบโดยทั่วกัน ดังนั้นความพึงพอใจความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของทั้ง 3 กลุ่ม จึงเกิดขวัญแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สุวรี จันทรสา (2540 : คัดย่อ) ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรมสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ดังนั้นขวัญจึงแตกต่างกัน

3.4.8 **สภาพการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า กลุ่มช่างอุตสาหกรรม แตกต่างกับกลุ่มคหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มคหกรรม เนื่องจากว่า กลุ่มวิชาชีพคหกรรม จะเปิดสอนในวิทยาอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นวิทยาลัยที่มีพื้นที่น้อย มีนักเรียน-นักศึกษาสนใจเรียนน้อย ผู้มาเรียนส่วนหนึ่งไม่ได้เลือกเรียนตามความต้องการ โดยมาจากผู้ไม่สามารถเข้าเรียนพาณิชยกรรม จึงไม่ตั้งใจเรียน หรือเรียนได้ระยะหนึ่งก็ลาออก วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนมีสภาพเก่าไม่ทันสมัย ประกอบกับครูอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่เป็นหญิง มีความเป็นแม่บ้านแม่เรือนตรงตามวิชาชีพคหกรรม แม้ว่าจะได้ตกแต่งอาคารสถานที่ให้สวยงามก็ไม่พึงพอใจตามคาดหวัง ในขณะที่กลุ่มช่างอุตสาหกรรมจะอยู่ในวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งมีสถานที่กว้างขวาง สามารถปลูกไม้ใหญ่บังร่มเงา และเพศชายแม้จะรักษาความสะอาดสวยงาม แต่ความคาดหวังในความเป็นระเบียบสวยงามน้อยกว่าเพศหญิง จึงพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ ดังนั้นความพึงพอใจที่ทำให้เกิดขวัญของทั้งสองกลุ่มจึงแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 179) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม ในสถานภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน ห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสะอาดสะดวกเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา และ ความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสอน เมื่อทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า แตกต่างกัน ดังนี้

เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด แตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มคหกรรม กับ กลุ่มพาณิชยการ และ กลุ่มคหกรรม กับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา กลุ่มพาณิชยกรรม และกลุ่มคหกรรม อาจเนื่องจาก วิชาชีพคหกรรมเปิดสอนควบคู่กับวิชาอื่น ๆ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา และวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ ซึ่งเป็นวิทยาลัยมีพื้นที่น้อย และพื้นที่เกือบทั้งหมดถูกสร้างเป็นอาคารเรียนและห้องปฏิบัติงาน ไม่มีพื้นที่ปลูกต้นไม้ใหญ่ให้ความร่มรื่น ทำให้เกิดความรู้สึกว่าวิทยาลัยมีบรรยากาศร่มรื่นสะอาดน้อย ขณะที่กลุ่มพาณิชยกรรม และกลุ่มช่างอุตสาหกรรม เป็นวิทยาลัยใหญ่มีพื้นที่เพียงพอที่จะปลูกต้นไม้ใหญ่ให้ความร่มรื่น และมีสถานที่พอที่จะเก็บวัสดุหมดสภาพ ทำให้มีความพึงพอใจว่าวิทยาลัยมีความร่มรื่นสะอาด ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ทั้ง 3 กลุ่มมีขวัญแตกต่างกัน

เกี่ยวกับ ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน พบว่า แตกต่างกัน 3 คู่ คือ กลุ่มคหกรรม กับ กลุ่มพาณิชยกรรม กลุ่มคหกรรม กับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม และกลุ่มคหกรรม กับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มศิลปหัตถกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและกลุ่มคหกรรม ตามลำดับ อาจเนื่องจากวิทยาลัยที่เปิดสอนวิชาชีพคหกรรมเป็นวิทยาลัยขนาดเล็ก มีพื้นที่แคบ การจัดห้องเรียน-โรงฝึกงานโดยไม่คำนึงถึงระดับชั้นของห้องเรียน ไม่สดวกในการขนย้ายสิ่งของและบางครั้งยังสร้างความรำคาญห้องเรียนใกล้เคียงกัน โดย เสียง กลิ่นและควัน รบกวนการเรียนการสอน ด้วยเหตุดังกล่าวจึงเกิดความพึงพอใจแตกต่างกันทั้ง 4 กลุ่ม

เกี่ยวกับ ห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสะอาดสะดวก เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มคหกรรม กับ กลุ่มพาณิชยกรรม และกลุ่มคหกรรม กับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา กลุ่มพาณิชยกรรมและกลุ่มคหกรรม ตามลำดับ อาจเนื่องจาก พื้นที่เรียนของวิชาชีพคหกรรมแคบ และการฝึกปฏิบัติของนักเรียน-นักศึกษา ใช้เวลานาน ห้องเรียนมีน้อยครูอาจารย์จึงอาศัยห้องฝึกงานเป็นห้องพักครูและใช้เตรียมการเรียนการสอน ซึ่งวิจิตร วรุตบางกูร (2524 : 142-143)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวว่า "ห้องพักครู หมายถึงบริเวณนอกห้องเรียนที่ครูใช้พักผ่อน เตรียมการสอน พบปะสังสรรค์ซึ่งกันและกัน และในบางกรณีอาจเป็นที่รับประทานอาหารของครูอาจารย์" สอดคล้องกับ พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 225) การจัดที่ทำงานให้เหมาะสมว่า "สถานที่ขาดความสะดวกสบายจนเกินไปแล้วจะมีผลกระทบต่อจิตใจ ผลงานก็จะออกมาอย่างที่ต้องการไม่ได้ การจัดสถานที่สะอาด สะดวก อากาศถ่ายเทได้ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกให้สมาชิก และมีความเป็นส่วนตัว จะช่วยให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานไม่น้อย" ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ขวัญของทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกัน

เกี่ยวกับ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา พบว่า กลุ่มศิลปหัตถกรรม แตกต่างกับ กลุ่มพาณิชยกรรม โดยกลุ่มศิลปหัตถกรรมมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มพาณิชยกรรม อาจเนื่องจาก นักเรียน-นักศึกษา เรียนและฝึกปฏิบัติวิชาชีพศิลปหัตถกรรม มีจำนวนน้อย พอเพียงกับจำนวนของวัสดุอุปกรณ์ ในขณะที่นักเรียน-นักศึกษาพาณิชยกรรมมีจำนวนมาก ไม่ได้สัดส่วนกับวัสดุอุปกรณ์ และบางครั้งอุปกรณ์อยู่ในสภาพชำรุด นักเรียน-นักศึกษาไม่ได้รับการฝึกปฏิบัติ ดังนั้นความพึงพอใจทำให้เกิดขวัญของทั้ง 2 กลุ่มจึงแตกต่างกัน

เกี่ยวกับ ความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสอน พบว่า กลุ่มพาณิชยกรรม แตกต่างกับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มพาณิชยกรรม อาจเนื่องจาก การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพสาขาพาณิชยกรรม เน้นหนักปฏิบัติงานสำนักงาน อุปกรณ์สำคัญ คือ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องบวกเลข และเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องสำเร็จรูป แม้ว่าเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปแต่พื้นฐานการฝึกยังคงเดิม ในขณะที่วิชาชีพช่างอุตสาหกรรม นอกจากจะฝึกพื้นฐานแล้ว ยังได้รับเทคโนโลยีใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นความพึงพอใจขวัญของทั้ง 2 กลุ่ม จึงแตกต่างกัน

3.4.9 **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 186) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม ในเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์จะมีวิชาชีพแตกต่างกัน ถือตนเองว่าเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนหนึ่งของสังคมในวิทยาลัย จึงยิ้มแย้มทักทายสังสรรค์ช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหา และสนับสนุนให้สังคมในวิทยาลัยมีความสงบสุข ด้วยเหตุดังกล่าวความพึงพอใจทำให้เกิดขวัญของทั้ง 4 กลุ่ม จึงไม่แตกต่างกัน

3.4.10 **การสื่อสาร** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในด้านต่าง ๆ การสื่อสารเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การติดต่อรับทราบข่าวสาร เกิดความรู้ สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และเป็นข้อมูลว่างแผนตัดสินใจปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เมื่อครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม ไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ขวัญของครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม จึงไม่แตกต่างกัน

3.4.11 **การนิเทศงาน** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านการนิเทศงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์เชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และความคิดอันกว้างไกลของผู้บังคับบัญชา มีความต้องการได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูอาจารย์ผู้เคยมีความรู้กลับกลายเป็นผู้ที่ล้าสมัย ความจำเป็นต้องการรับการนิเทศ เพื่อประโยชน์ในคุณภาพของงาน การได้รับการนิเทศงานที่ดีจะสร้างขวัญกำลังใจ ปรากฏว่าไม่มีกลุ่มใดรับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจ ดังนั้นขวัญของทั้ง 4 กลุ่ม จึงไม่แตกต่างกัน

3.4.12 **ความปลอดภัย** ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอาจารย์ผู้สอนประเภทวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมด้านความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม และกลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มคหกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมากลุ่มศิลปหัตถกรรมและกลุ่มคหกรรม ตามลำดับ อาจเนื่องจากลักษณะงานวิชาชีพพาณิชยกรรม ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือไม่มีอันตราย ในขณะที่งานศิลปหัตถกรรมและคหกรรมมีสารเคมี ฝุ่นละอองและความร้อน สอดคล้องกับสุวรี จันทรสา (2540 : 183) กล่าวว่า "วัสดุฝึกบางอย่างที่เป็นอันตรายเช่น Silk Screen งานผลิตภัณฑ์เครื่องหนัง งานถ่ายภาพและงาน Ceramic เป็นต้น โดยเฉพาะปัจจุบันได้นำอุปกรณ์ทันสมัยที่ต้องใช้ไฟฟ้าเข้ามาช่วย อันตรายจากไฟฟ้าย่อมมีมากขึ้น" ด้วยเหตุดังกล่าวครูอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จึงมีขวัญแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 183) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ที่สอนประเภทวิชาพื้นฐาน คหกรรม บริหารธุรกิจ และศิลปหัตถกรรม ในความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกี่ยวกับการสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่ และ ในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย เมื่อทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า แตกต่างกัน ดังนี้

เกี่ยวกับ การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย พบว่า กลุ่มพาณิชยกรรม แตกต่างกับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรมมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มศิลปหัตถกรรม อาจเนื่องจาก สถานที่ของกลุ่มเรียนพาณิชยกรรมมีพื้นที่กว้าง ผู้บริหารเป็นชาย สนับสนุนการออกกำลังกาย ในขณะที่ กลุ่มศิลปหัตถกรรมพื้นที่สนามมีน้อย และผู้บริหารเป็นเพศหญิง การให้การสนับสนุนมีน้อย ดังนั้นขวัญของทั้ง 2 กลุ่มจึงแตกต่างกัน

เกี่ยวกับ วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกัน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม กับ กลุ่มพาณิชยกรรม และ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม กับ กลุ่มคหกรรม โดยกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา กลุ่มพาณิชยกรรม และกลุ่มคหกรรม ตามลำดับ อาจเนื่องจากกลุ่มช่างอุตสาหกรรมมีเครื่องอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มพาณิชยกรรม จะมีอันตรายกับสุขภาพร่างกาย จากการนั่งพิมพ์ดีดนาน หรือแสงจากเครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งมีผลต่อสายตา ส่วนกลุ่มคหกรรม มีอันตรายจากความร้อน ฝุ่นละออง สารเคมี ยางไม้ และของมีคมบาดมือ อาจจะเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยหรือไม่ปรากฏอาการให้ชัดเจนในระยะสั้น วิทยาลัยไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายให้ ดังนั้นขวัญของครูอาจารย์จึงแตกต่างกัน

เกี่ยวกับ วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี พบว่า แตกต่างกัน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มคหกรรม กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม และกลุ่มช่างอุตสาหกรรม กับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา กลุ่มช่างอุตสาหกรรม กลุ่มคหกรรม และกลุ่มศิลปหัตถกรรม ตามลำดับ อาจเนื่องจาก ทั้ง 4 กลุ่ม เป็นข้าราชการสามารถที่จะตรวจสุขภาพประจำปีได้ ในวิทยาลัยพณิชยการและวิทยาลัยเทคนิคบางแห่งมีเจ้าหน้าที่พยาบาลโดยตรง ได้ติดต่อหน่วยงานมาให้บริการตรวจสุขภาพ โดยครูอาจารย์ไม่ต้องไปตรวจที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานพยาบาล ครูอาจารย์ไม่เสียเวลาไปรับการตรวจที่สถานพยาบาล ด้วยเหตุดังกล่าว จึงมีขวัญแตกต่างกัน

เกี่ยวกับ วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่ พบว่า แตกต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม กลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม และกลุ่มพาณิชยกรรม กับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา กลุ่มช่างอุตสาหกรรม กลุ่มศิลปหัตถกรรม และกลุ่มคหกรรม อาจเนื่องจาก ครูอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม เป็นข้าราชการเมื่อมีปัญหาสุขภาพสามารถที่จะเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิ์ กลุ่มพาณิชยกรรม มีหลักสูตรวิชาประกันภัยสังคม วิทยาลัยเห็นคุณค่า และเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม วิทยาลัยจึงประกันสุขภาพหมู่ให้กับครูอาจารย์ ดังนั้นขวัญจึงแตกต่างกัน

เกี่ยวกับ ในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้าย พบว่า กลุ่มพาณิชยกรรม แตกต่างกับ กลุ่มศิลปหัตถกรรม โดยกลุ่มพาณิชยกรรมมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มศิลปหัตถกรรม อาจเนื่องจาก บริเวณโดยรอบของวิทยาลัยที่เปิดสอนวิชาพาณิชยกรรม มีรั้วรอบวิทยาลัย มีครูอาจารย์เวร และยามรักษาการให้ความปลอดภัย ในขณะที่วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ ไม่มีรั้วรอบวิทยาลัย ทำให้ความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สินจากโจรผู้ร้ายบ่อยครั้ง ทำให้ทั้ง 2 กลุ่มมีขวัญแตกต่างกัน

5.5 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา
2. ข้อเสนอแนะสำหรับ กองวิทยาลัย
3. ข้อเสนอแนะสำหรับ กรมอาชีวศึกษา
4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา มีดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่าขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย จึงน่าจะเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสนใจพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ทุกด้านอย่างยิ่ง โดยเฉพาะด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน พิจารณาอย่างเร่งด่วน รองลงมาการนิเทศงานและการสื่อสาร ตามลำดับ เพื่อเสริมสร้างขวัญของครูอาจารย์ ให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีคุณภาพ หรือการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานให้สูงขึ้น ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เป็นด้านที่ครูอาจารย์มีขวัญอยู่ในระดับต่ำสุด ผู้บริหารควรให้ความสนใจจัดสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการด้วยความยุติธรรม พิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ตามสิทธิของครูอาจารย์ บริการสินค้าจำเป็น จัดให้มีรายได้พิเศษเสริมโดยการส่งเสริมให้ทำงานพิเศษในเวลาว่าง แต่ต้องไม่กระทบกระเทือนการเรียนการสอน และอาจหาทางตั้งกองทุนสมทบเพื่อช่วยเหลือในยามจำเป็น โดยคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพปัจจุบัน พอเพียงพอใช้ โดยเฉพาะการจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัยเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด และการได้รับค่าล่วงเวลารวดเร็ว

2. ด้านการนิเทศงาน ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แนะนำแนวทางการทำงานเทคนิควิธีการสอน ให้ความช่วยเหลือครูอาจารย์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยเฉพาะจัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อปรับปรุงเทคนิควิธีการเรียนการสอน

3. ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรปรับปรุงการสื่อสารและใช้การสื่อสารทุกด้านเพื่อสร้างความเข้าใจกับครูอาจารย์ เป็นแนวทางให้ทราบข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับ นโยบาย ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค โดยเฉพาะเป็นช่องทางการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ติดต่อทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย ประสานสัมพันธ์มวลชน อย่างถูกต้อง รวดเร็ว

4. ด้านความปลอดภัย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ให้ความสนใจปรับปรุงให้เกิดความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ด้วยการจัดระเบียบอาคารสถานที่ วิธีการทำงาน ลดอุบัติเหตุมีเครื่องป้องกันอันตราย โดยเฉพาะจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย การกีฬา ความรัก ความสามัคคี ส่งเสริมบรรยากาศ "พวกเรา" หรือ "ของเรา" การทัศนศึกษาเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดบ้าง มีบริการตรวจสุขภาพประจำปี มีการประกันสุขภาพหมู่ มีเจ้าหน้าที่พยาบาลดูแลเมื่อเกิดอุบัติเหตุในวิทยาลัย ผู้บริหารมีใจกว้างพอให้ครูอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในขอบเขตแห่งความถูกต้อง

5. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรจะปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้องเรียน-โรงฝึกงาน ห้องพักครู ห้องทำงาน ไม่แออัด มีความสะอาดสะดวกสบาย อุณหภูมิเหมาะสม สีสรรชวนให้อยากทำงาน โดยเฉพาะมีแหล่งหรือใกล้แหล่งห้องสมุดศึกษาค้นคว้าหาความรู้ จัดวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ให้เพียงพอกับความต้องการ มีความทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน อย่างปลอดภัย และสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายจัดซื้ออุปกรณ์

6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์ที่แน่นอนชัดเจนในการประเมินผลงาน มีคณะกรรมการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่องด้วยความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยุติธรรม ให้โอกาสครูอาจารย์ได้รับการพิจารณา ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเท่าเทียมกับสาขาวิชาอื่นในหน่วยงาน โดยเฉพาะการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ด้วยการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา เข้ารับการศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ หรือทำผลงานทางวิชาการ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

7. ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่ครูอาจารย์ในวิทยาลัยทุกคน โดยชี้แจงนโยบายให้ครูอาจารย์ทราบ ให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแนวทางในการออกระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆประชุมวางแผนทำงานแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยเฉพาะกระจายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะผู้บริหารและผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ควรสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกันทุกฝ่าย แสดงให้เห็นว่าทุกคนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน โดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ทำตนให้เป็นที่ภาคภูมิใจของครูอาจารย์ นำหลักภาวะผู้นำ หลักการบริหาร หลักพุทธธรรมมาใช้ให้ถูกต้องครบถ้วนและวางตัวไม่เป็นผู้บริหารที่ทรงอำนาจ

9. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่ครูอาจารย์ทุกท่าน ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับครูอาจารย์ในสาขาวิชาชีพอื่นๆ ของวิทยาลัย โดยเฉพาะให้เกียรติในความสำเร็จของผลงาน ยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ และยอมรับความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากครูอาจารย์

10. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรจะมอบหมายงานทั้งงานประจำและงานพิเศษให้ครูอาจารย์ ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจมากขึ้น โดยเฉพาะผู้บริหารควรให้การสนับสนุนปัจจัยการเงิน วัสดุอุปกรณ์ ความรู้ ความคิด ให้ครูอาจารย์สร้างสรรและผลิตนวตกรรมที่มีคุณภาพในการทำงานอย่างจริงจังต่อเนื่องและมีเกณฑ์มาตรฐานตรวจสอบผลงาน

11. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมการวางแผนการปฏิบัติงานมากขึ้น ตลอดจนมอบหมายงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน มาตรฐานความสำเร็จ ไว้อย่างชัดเจน และเป็นงานที่ตรงความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความชอบ ความถนัด เกิดประโยชน์ต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย โดยเฉพาะการมีอิสระในการตัดสินใจรับงานพิเศษ และการสนับสนุนให้กิจกรรมเพื่อสังคม

12. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แม้ว่าจะมีขวัญอยู่ในระดับมากแล้ว โดยเฉพาะผู้บริหารก็ควรที่จะพิจารณามอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จูงใจการทำงานตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ศึกษาค้นคว้าทดลองความรู้ใหม่ ๆ อย่างอิสระเต็มที่ และมีอิสระในการตัดสินใจทำงาน

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับ กองวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะสำหรับ กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ กองวิทยาลัยเทคนิค ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งที่ทำให้ครูอาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำก็ได้ ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษา สามารถปรับปรุงแนวทางในการบริหารบุคลากรของกรมอาชีวศึกษาให้ชัดเจนและเป็นธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารในระดับสูงขึ้นของครูอาจารย์ ควรมีการสรรหา และคัดเลือกอย่างพิถีพิถัน มีเกณฑ์ประเมินผลงานอย่างยุติธรรม กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่งทางสายบริหารและสายวิชาการ คือ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม วิสัยทัศน์กว้างไกล ภาวะผู้นำสูง มนุษยสัมพันธ์ดี จิตวิทยาในการทำงานและเทคนิควิธีในการทำงาน ผู้บริหารควรมีวาระการทำงาน ไม่ควรให้ผู้บริหารอยู่จนเกษียณอายุราชการ ผู้บริหารที่ขาดคุณธรรม แม้ว่าจะเป็นผู้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ ก็ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ตกต่ำได้ โดยเฉพาะผู้บริหารที่ทรงอำนาจซึ่งไม่เป็นที่ปรารถนาของครูอาจารย์ นอกจากนี้การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นควรเปิดโอกาสได้รับการพิจารณาเท่าเทียมกันของครูอาจารย์ทุกสาขาวิชา ซึ่งจะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

2. ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ ได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ของตนเองอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ พัฒนาห้องสมุดและศูนย์วิทยบริการ รู้วิธีที่จะศึกษาหาความรู้ เพื่อให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้เทคนิค วิธีการ ทักษะใหม่ ๆ เทคโนโลยีทางการศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการผลิตตำราและสื่อการสอนที่ทันสมัยมากขึ้น

3. ควรสนับสนุนจัดสรรงบประมาณ หมวดค่าใช้สอย ค่าวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ ทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ผลการฝึกทักษะของนักเรียน-นักศึกษาได้คุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน และมีคุณลักษณะตามต้องการของสังคม

4. ควรให้การสนับสนุนเงินงบประมาณด้านการก่อสร้างอาคารสถานที่ เพื่อซ่อมแซมปรับปรุงอาคารเก่า หรือสร้างใหม่เพื่อให้ได้อาคารเรียน ห้องเรียน โรงฝึกงาน ที่มีความสมบูรณ์ เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และวิธีการเรียนการสอนปัจจุบัน สอด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คล้องกับ จำนวนนักเรียน-นักศึกษาในปัจจุบันและอนาคต มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอน โดยเน้นคุณภาพเป็นปัจจัยหลัก

5.5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา ดังนี้

1. การสร้างงานในสถานศึกษา เพื่อการฝึกทักษะวิชาชีพ และการสร้างรายได้ งานนิเทศการศึกษา การสื่อสารและอุปกรณ์การสื่อสาร จัดระบบหนังสือราชการรวดเร็ว ในสถานศึกษา

2. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนา ความก้าวหน้า ทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เป็นพิเศษ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการจัดสวัสดิการและให้ความสะดวกในด้านต่าง ๆ

3. สนับสนุนการพัฒนาสุขภาพพลานามัย การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความเป็นไทย การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยรวมมือทุกฝ่าย

5.5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ทุกเขตการศึกษา จำแนกตามเขตการศึกษา จังหวัด หมวดวิชา ประเภทวิชา และสาขาวิชา เพื่อทราบปัญหาและขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล

2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ทุกเขตการศึกษา จำแนกตาม เขตการศึกษา จังหวัด หมวดวิชา ประเภทวิชา และสาขาวิชา เพื่อศึกษาปัญหา ขวัญในการปฏิบัติงานและเพื่อหาช่องทางเสริมสร้างขวัญ นำมาปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ทุกเขตการศึกษา จำแนกตาม เขตการศึกษา จังหวัด หมวดวิชา ประเภทวิชา และสาขาวิชา เพื่อศึกษาปัญหา ขวัญในการปฏิบัติงานเพื่อหาช่องทางเสริมสร้างขวัญ นำมาปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

การเจ้าหน้าที่ กอง, กรมอาชีวศึกษา. 2539. "**รายชื่อข้าราชการ.**" กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, เอกสารอัดสำเนา.

กิติมา ปรีดีดิลก. 2529. **ทฤษฎีการบริหารองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.

ขนิษฐา วิเศษสาธร และมุกดา ศรียงค์. 2535. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.** กรุงเทพฯ : โครงการตำรา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2540. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8.** กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์.

คำนึง นกแก้ว. 2524. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3." วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คำรณ แพงไพรี. 2534. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

จำนง บุญชู. 2517. "การบำรุงขวัญจรรโลงประสิทธิภาพการทำงาน." **วารสารการบริหาร.** 1 (กุมภาพันธ์) : 52.

จำนงค์ สมประสงค์. 2527. **หลักการปกครองของหัวหน้างาน.** กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฉัตรชัย อรุณนันท์. 2524. **หลักการบริหารโรงเรียน** พิษณุโลก : แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

ชมพูนุช บัวบังศร. 2535. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ชวน เตียวกุล. 2521. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฉรงค์ เพียรเกิดสุข. 2526. "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพล ขันธไชย. 2517. "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน." **วรสารบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.** 13(ตุลาคม) : 11.

ทิพยา ขวัญทอง. 2522. "ขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา. 2540. "ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ธงชัย ดีทองหลาง. 2530. "การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอและหัวหน้าประถมศึกษา อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงศ์. 2526. **องค์การและการบริหาร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2525. **หลักการบริหารทั่วไป.** กรุงเทพฯ : ครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทิยา ชุนณวงษ์. 2536. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิยม ศรีวิเศษ. 2521. " ความพึงพอในในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

บรรจง ชูสกุลชาติ. 2529. "การอาชีวศึกษาเพื่อคุณภาพในสถานการณ์ปัจจุบัน." **วารสารอาชีวศึกษา.** 3 (พฤศจิกายน) : 26-28.

บุญช่วย จินดาประพันธ์. 2536. **การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม.** กรุงเทพฯ : ตำราเอกสารวิชาการ ฉบับที่ 69 ภาคพัฒนาตำราและเอกสารวิชาการ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประธาน จันทร์เจริญ. 2531. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประชุม รอดประเสริฐ. 2535. **นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี.** กรุงเทพฯ : เนติกุลการ.

ปรานี อารยะศาสตร์. 2519. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีชา อินทะกนก. 2540. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม-กรุงเทพ.

เปรม ติณสูลานนท์, พณฯ พลเอก. "ยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ." ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ม.ป.ป. (เอกสารอัดสำเนา).

พณิชยการธนบุรี, วิทยาลัย. 2541. **คู่มือนักศึกษา.** กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนา.

พนัส หันนาคินทร์. 2526. **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : พิฆเณศ.

พยอม วงศ์สารศรี. 2526. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : คณะวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต.

พรรณราย ทรัพยประภา. 2529. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2538. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภิญโญ สาธร. 2517. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

ภิญโญ สาธร. 2523. **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ศ.ส. การพิมพ์.

ภิญโญ สาธร. 2526. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

เมธี ปีลันธนานนท์. 2529. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เมธี ปีลันธนานนท์. 2531. **การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา.** กรุงเทพฯ : โครงการตำรา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยงยุทธ สุคนธปฏิภาค. 2532. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค ภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.** กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล. 2536. "ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วิจิตร วรุตบางกูร. 2524. **การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา.** สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์.

วิชาการ, กรม. 2541. รางวัลพระราชทานสถานศึกษาดีเด่น. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์. (เอกสารเย็บเล่ม)

วิมล แม้นสถิตย์. 2515 "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ ในประเทศ." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิรัช กมุทมาศ. 2528. "หลักการอาชีวศึกษา" **วารสารอาชีวศึกษา.** 1(สิงหาคม) : 48-50.

วิรุฬ รัชตวาสน์. 2534. "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วิโรจน์ สารรัตนะ. 2526. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระชาติ แก้วไสย. 2518. "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2540. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : เทคนิค 19.

ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ. 2535. **จิตวิทยาธุรกิจ** กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศรีบังอร นรินทรางกูร ณ อยุธยา. 2538. "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2538. **หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา.

เสนาะ ติเยาว์ และคณะ. 2525. **การบริหารงานบุคคลในราชการไทย**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สงัด อุทรานันท์. 2529. **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สันต์ ธรรมบำรุง. 2534. "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการจัดกิจการนิเทศภายใน." **วิจัยสนเทศ**. 11(130 กรกฎาคม) : 7.

สุภรณ์ ศรีพหล. 2519. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุวรี จันทรสา. 2540 "ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยศิลป-หัตถกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุรางค์ โค้วตระกูล. 2526. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพร นิกรแสน. 2529. "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 10." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2517. **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. 2521. **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.

สมยศ นาวีการ. 2530. **การบริหารธุรกิจ** กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

อัจฉรา สืบสินธ์สกุลไชย. 2541. **การวางแผนบริหารอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบคำบรรยาย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (เอกสารเย็บเล่ม).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อภิชาต เจืออรุณประเสริฐ. 2534 "ขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอ ในการปฏิบัติงาน." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรุณ รักธรรม. 2522. **หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อัญชลี คุสิตสุทธิรัตน์. 2536. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2536.

อาชีวศึกษา, กรม. 2534. **กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484-2534**. กรุงเทพฯ : แผนกวิชาช่างพิมพ์. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร.

อาชีวศึกษา, กรม. 2535. **สถานศึกษาดีเด่น ปี 2535**. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์.

อาชีวศึกษา, กรม. 2537. **ครบรอบ 53 ปี กรมอาชีวศึกษา : รายงานประจำปี 2536-2537**. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

อาชีวศึกษา, กรม. 2540. **ครบรอบ 56 ปี กรมอาชีวศึกษา : รายงานประจำปี 2539-2540**. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

อาชีวศึกษา, กรม. กองแผนงาน. 2540. **"ทำเนียบสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2539."** กรุงเทพฯ : กองแผนงาน. (เอกสารเย็บเล่ม).

อาชีวศึกษา, กรม. 2541. **ครบรอบ 57 ปี กรมอาชีวศึกษา : รายงานประจำปี 2540-2541**. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

อารี เพชรผุด. 2530. **มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน**. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ : เนติกุลการพิมพ์.

อุทัย หิรัญโต. 2531. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

Adams, J.S. 1963. "Toward and Understanding of Inequality" **Journal of Abnormal and Social Psychology**. (November) : 422-436.

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

Barnard, Benjamin. 1968. **Health and Vital Statistics**. London : Allen and Unwin.

Benton, lewis R. 1972. **Supervision and Management**. New York : McGraw-Hill.

Calhoom, Richard P. 1963. **Managing Personel**. New York : Harper and Row Publisher.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Cooper, Aldred M. 1958. **How to Supervise People**. New York : McGraw-Hill.

Davis, Keith. 1967. **Human Relations at work**. New York : McGraw-Hill.

Davis, Keith. 1977. **Human Behavior at work**. New York : McGraw-Hill.

Flippo, Edwin B. 1963. **Principles of Personel Administration**. New York : McCraw-Hill.

Jamann, Jo Ann Shafer. 1975. "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse Faculty in B.S.N. Programs." **Dissertation Abstracts International**. 35(2) : 4914-4915.

Ghiselli, Adwin E. and Clarance W. Brown. 1955. **Personel and Industrial Psychology**. New York : McGraw-Hill.

Gibson, Oliver R. and Herold C. Hunt. 1963. **Personnel Administration**. Boston : Houghton Miffin.

Gilmer, Von Haller B. 1967. **Applied Psychology**. New York : McGraw-Hill.

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

Greene, Chales N. and Robert E. Craft-Jr. 1979. **The Satisfaction Performance Controversy Revisited in Motivation and Work Behavior**. Edited by Richard M. Steers and Lyman W. Porler. New York : McGraw-Hall.

Herzberg, Frederick K., Bernard Mausner. and Barbura B. Synderman. 1959. **The Motivation to Work.** New York : John willey and Sons.

Koman, Abraham K. 1977. "Organization Behavior." **Englewood Cliffs**. New Jersey : Prentice-Hall.

Locke, Edwin A. 1976. "The Nature and Causes of Job Satisfaction, In Marvin D. Dunnette, Ed." **Hand Book of Industrial and Organization Psychology**. Chicago : Rand McNally.

Maslow, Abraham H. 1960. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.

McClelland, David C. 1962. "Business Drive and National Achievement." **Harvard Business Review**. (July - August) : 99-112.

McCorMick, E. J. and Ilgen, D. R. 1980. **Industrial Psychology.** New York : Prentice-Hall.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

Mumford, E. 1972. **Job Satisfaction**. London : Longman.

Negro, Felix A. 1963. **Public Personel Administration.** New York : Henry Holt.

Pfiffner, John M. and Mashall Fel. 1964. **The Supervisor of Personel : Human Relation in the Management of Man.** New York : Prentice-Hall.

Pigors, Paul. and Charles A. Myer. 1973. **Personel Administration**. New York : McGraw Hill.

Porter, Lyman W. and Edward E. Lawler. 1968. **Managerial Attitudes and Performance.** New York : McGraw Hill.

Schmidt, Gene Lillard. 1975. "Job Satisfaction Among Secondary School Administrators." **Dissertation Abstracts International**. 35(12) : 7583-A.

Stauss, George. and Leonard R. Sayles. 1960. Personal : **The Human Problems of Management**. New York : Prentice-Hall.

Weiss, H.M. and Shaw, J. B. 1976. "Social influences on Judgments about tasks" **Organizational Behavior and Performance.** 24(1) : 126-140.

Zalesnick, Abraham. 1968. **Motivation Productivity and Satisfaction of Workers.** Cambridge : Harvard University.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำสั่งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 158 /2540
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายสมนึก กิจวรรณ

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของนายสมนึก กิจวรรณ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.ศาณี สุวรรณพัฒน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์	ประธานกรรมการ
ดร.มาลัย จีรวัฒนเกษตร์	กรรมการประจำสาขาวิชา
ผศ.ดร.สมพร ไชยะ	กรรมการประจำสาขาวิชา
อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย	กรรมการ
ดร.ศาณี สุวรรณพัฒน์	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2540

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)
คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2540

1. นายสมนึก กิจวรรณ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร(MORALE OF VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGES' TEACHERS, VOCATIONAL DEPARTMENT, BANGKOK)" โดยมี อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศาณี สุวรรณพัฒน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ.2540

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 3385

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 ตุลาคม 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.อรุณศรี อนันตรศิริชัย

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสมนึก กิจวรรณ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642
โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 3385

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 ตุลาคม 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสงวน บุญปิยทัศน์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสมนึก กิจวรรณ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642
โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 3385

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 ตุลาคม 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางจิระพันธ์ เสมาทอง

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสมนึก กิจวรรณ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642
โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 3385

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 ตุลาคม 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวสุดชฎา สุทธิศร

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสมนึก กิจวรรณ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642
โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 3385

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 ตุลาคม 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายเสริม หอมสุวรรณ

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสมนึก กิจวรรณ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642
โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 3889

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 ธันวาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม

ด้วยนายสมนึก กิจวรรณ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัย เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร.3266052-6101 ต่อ 2663,2642
โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 3889

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 ธันวาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครปฐม

ด้วยนายสมนึก กิจวรรณ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร.3266052-6101 ต่อ 2663,2642
โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 4090

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 ธันวาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นายสมนึก กิจวรรณ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร" ซึ่งเค้าโครงวิทยานิพนธ์ดังกล่าวได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2540

ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านตามที่แนบมานี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642
โทรสาร. 3268503 - 4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
โดย นายสมนึก กิจวรรณ

---

1. วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี
2. วิทยาลัยพณิชยการเซตุพน
3. วิทยาลัยพณิชยการบางนา
4. วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
8. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ
9. วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน
10. วิทยาลัยเทคนิคดุสิต
11. วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
12. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
13. วิทยาลัยเทคนิคราชสิทธาราม
14. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ.0911/ 97

กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

7 มกราคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย 14 แห่ง จำนวน 1 แผ่น

ตามที่ นายสมนึก กิจวรรณ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ได้ขออนุญาตทำการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามหนังสือที่ ทม 1504/4090 ลงวันที่ 16 ธันวาคม 2540 เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย นั้น กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นควรอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามรายชื่อสถานศึกษา จำนวน 14 แห่ง ที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสนอง อิ่มเอม)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร ทำหน้าที่
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์
โทร. 2829352

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0911/ 171

กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

9 มกราคม 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 50 ชุด

ด้วย นายสมนึก กิจวรรณ ข้าราชการครูวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร" ประสงค์จะแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นายสมนึก กิจวรรณ แจกแบบสอบถามสำหรับการตอบแบบสอบถามขอให้ตอบชุดที่มีตราประทับเท่านั้น และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้วขอให้ส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสนอง อิ่มเอม)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร ทำหน้าที่
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์
โทร. 2829352

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

317

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้าพเจ้านักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน การบริหารงานด้านบริหารบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตลอดจนการเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น

ในการเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำในภาพรวม กระผมจึงขอความร่วมมือจากท่านในฐานะครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค แห่งนี้ โปรดกรุณาให้ข้อมูลตรงตามความเป็นจริงมากที่สุดอย่างครบถ้วนเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

กระผมขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายสมนึก กิจวรรณ

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

348

ตอนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (...) ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. วิทยาลัยที่ท่านสังกัด

(...) 1. วิทยาลัยอาชีวศึกษา (วิทยาลัยพณิชยการ, วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม)

(...) 2. วิทยาลัยเทคนิค

2. หมวดวิชาที่สอน

(...) 1. วิชาพื้นฐาน

วิชาชีพ (โปรดระบุประเภทวิชาชีพ)

(...) 2. พาณิชยกรรม

(...) 3. ศิลปหัตถกรรม

(...) 4. คหกรรม

(...) 5. ช่างอุตสาหกรรม

3. เพศ

(...) 1. ชาย

(...) 2. หญิง

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

(...) 1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

(...) 2. ระดับปริญญาตรี

(...) 3. ระดับปริญญาโท

(...) 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

5. อายุราชการในการทำงาน

(...) 1. ต่ำกว่า 10 ปี

(...) 2. ตั้งแต่ 10-20 ปี

(...) 3. มากกว่า 20-30 ปี

(...) 4. มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

ขวัญของครูอาจารย์

คำชี้แจง

ก. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานนี้มี 100 ข้อ ในแต่ละข้อมีคำตอบ ให้เลือกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โปรดอ่านคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความพึงพอใจที่ตรงกับความรู้สึก หรือ สภาพที่ท่านกำลังประสบอยู่ในปัจจุบันนี้

ข. ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึก หรือเจตคติของบุคคลหรือของกลุ่มบุคคลที่แสดงออกมาในรูปของความพึงพอใจ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยมาก

ตัวอย่าง

ข้อ	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยที่สุด 1.	
1.	ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด ความสำเร็จในการแก้ปัญหา		✓			
2.	นักเรียน-นักศึกษาสนใจร่วมกิจกรรม	✓				

จากตัวอย่าง ในข้อ 1. หมายความว่าท่านมีความพึงพอใจความสำเร็จในการแก้ปัญหาการสอน มาก

ในข้อ 2. หมายความว่าท่านมีความพึงพอใจนักเรียน - นักศึกษาให้ความสนใจร่วมกิจกรรม มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยมาก 1.	
	2.1 <u>ความสำเร็จในการทำงาน</u> ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ต่อไปนี้เพียงใด					
1.	การประสบความสำเร็จในหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงาน					☐
2.	ความภูมิใจในผลงานกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน					☐
3.	ความภูมิใจในผลงานการสอน					☐
4.	ผลการเรียนของนักเรียน-นักศึกษา					☐
5.	การมีกิจกรรมกระตุ้นนักเรียน-นักศึกษาให้กระตือรือร้นต่อการเรียน					☐
6.	ความสำเร็จในการปกครองดูแลนักเรียน-นักศึกษา					☐
7.	ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด					☐
8.	การสร้างสรรผลิตนวตกรรมใหม่ที่มีคุณภาพดี					☐
9	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษจนเกิดผลสำเร็จ					☐

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยมาก 1.	
	2.2 <u>การยอมรับนับถือ</u> ท่านมีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ต่อไปนี้เพียงใด					
1.	ผลงานได้รับการชมเชยจากผู้บริหารบ่อยครั้ง					☐
2.	สังคมให้เกียรติยกย่องครูอาจารย์ในวิทยาลัย					☐
3.	การได้รับการยกย่องเชื่อถือจากนักเรียน-นักศึกษา					☐
4.	ความคิดเห็นข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร					☐
5.	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ					☐
6.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือบ่อยครั้ง					☐
7.	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงาน					☐
8.	ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ทำ					☐
9.	นักเรียน-นักศึกษาให้ความร่วมมือทำกิจกรรม					☐

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยมาก 1.	
	2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ต่อไปนี้เพียงใด					
1.	การใช้ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					☐
2.	ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					☐
3.	งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					☐
4.	การมีอิสระตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน					☐
5.	งานที่ปฏิบัติขณะนี้ส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้า ทดลอง เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ					☐
6.	งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพ					☐
7.	งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม					☐
8.	งานที่ปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจอย่างดี					☐
9.	มีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน					☐

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยมาก 1.	
	2.4 ความรับผิดชอบ ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ต่อไปนี้เพียงใด					
1.	หน้าที่ความรับผิดชอบงาน มีความสำคัญต่อวิทยาลัย					☐
2.	ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี					☐
3.	การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					☐
4.	ความยินดีให้การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน					☐
5.	การได้จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชน					☐
6.	การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม					☐
7.	การจัดการเรียนการสอนเน้นคุณภาพนักเรียน-นักศึกษา					☐
8.	การให้การอบรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน-นักศึกษา นอกเหนือความรู้ทางวิชาการ					☐
9.	การมีอิสระในการตัดสินใจรับงานพิเศษ					☐

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยมาก 1.	
	2.5 <u>ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</u> ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานต่อไปนี้เพียงใด					
1.	วิทยาลัยส่งเสริมเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรม ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ					☐
2.	การได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา					☐
3.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน					☐
4.	หมวดวิชาที่สอนมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหมวดวิชาอื่น ๆ					☐
5.	วิทยาลัยให้การสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ					☐
6.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ					☐

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำตอบ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยมาก 1.	
	2.6 นโยบายการบริหารของหน่วยงาน ท่านมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารของฝ่ายบริหาร ต่อไปนี้เพียงใด					
1.	ฝ่ายบริหารชี้แจงนโยบายให้ครูอาจารย์ทราบ					☐
2.	วิทยาลัยกระจายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาคกัน					☐
3.	ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากครูอาจารย์					☐
4.	วิทยาลัยมีนโยบายให้ครูอาจารย์วางแผนทำงานร่วมกัน					☐
5.	วิทยาลัยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ					☐
6.	รูปแบบการบริหารงานภายในวิทยาลัยสามารถทำงานมีประสิทธิภาพ					☐
7.	ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา					☐

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำตอบ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยมาก 1.	
8.	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัย เพื่อพัฒนาองค์กร					☐
9.	ความสามารถในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่วิทยาลัยกำหนด มีประสิทธิภาพ					☐
	2.7 รายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ **ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ ต่อไปนี้เพียงใด**					
1.	ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ					☐
2.	ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ					☐
3.	ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา					☐
4.	ความรวดเร็วในการเบิก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าที่พัก					☐
5.	การจัดทัศนศึกษาของวิทยาลัย เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด					☐
6.	ความเป็นธรรมในการได้รับการจัดสรรรายได้พิเศษ					☐

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยมาก 1.	
7.	มาตรการการประหยัด อดออมของวิทยาลัย					☐
8.	การได้รับค่าล่วงเวลาราชการ					☐
9.	ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					☐
	2.8 สภาพการทำงาน ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน ต่อไปนี้เพียงใด					
1.	วิทยาลัย มีบรรยากาศร่มรื่นสะอาด					☐
2.	ห้องเรียน-โรงฝึกงานมีสภาพเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน					☐
3.	ห้องพักครูอาจารย์มีสภาพสะอาด สะดวก เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน					☐
4.	ความเหมาะสมของจำนวนนักเรียน-นักศึกษา ในชั้นเรียน					☐
5.	ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนกับจำนวนนักเรียน-นักศึกษา					☐
6.	ความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสอน					☐

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยมาก 1.	
7.	ความเพียงพอของหนังสือตำราใหม่ ๆ ในห้องสมุด สำหรับการค้นคว้าของครูอาจารย์					☐
8.	ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน					☐
9.	การมีส่วนช่วยดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรของวิทยาลัย					☐
	2.9 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ต่อไปนี้เพียงใด					
1.	ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์ในวิทยาลัย					☐
2.	ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น					☐
3.	เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองดี					☐
4.	ครูอาจารย์ ประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ					☐
5.	การมีโอกาสได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					☐

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยมาก 1.	
6.	ครูอาจารย์พบปะกันจะยิ้มแย้มทักทายกัน					☐
7.	ครูอาจารย์ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อน ๆ แสดงความยินดีด้วย					☐
8.	การมีครูอาจารย์ไปเยี่ยมเยียนเมื่อเจ็บป่วย					☐
9.	ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครูอาจารย์ในวิทยาลัย					☐
10.	ความสัมพันธ์ของผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ					☐
	2.10 การสื่อสาร **ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ การสื่อสาร ต่อไปนี้เพียงใด**					
1.	การได้รับทราบความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคของวิทยาลัย					☐
2.	การได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ถูกต้องรวดเร็วจากวิทยาลัย					☐
3.	การติดต่อรับ-ส่งข่าวสารกับบุคคลภายนอกวิทยาลัยสะดวกรวดเร็ว					☐

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยมาก 1.	
4.	วิทยาลัยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ทางวิชาการ โดยสื่อต่าง ๆ					☐
5.	การทราบแผนการดำเนินงาน ข่าวสารจากผู้บริหาร โดยสื่อต่าง ๆ สม่ำเสมอ					☐
6.	วิทยาลัยแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติงานให้ทราบโดยเร็ว					☐
	2. 11 การนิเทศงาน ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการนิเทศงาน ต่อไปนี้เพียงใด					
1.	การได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหารเมื่อเกิดความขัดข้องในการปฏิบัติงาน					☐
2.	การได้รับคำปรึกษาจากฝ่ายบริหารเพื่อปรับปรุงเทคนิควิธีการสอน					☐
3.	ผู้บริหารแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานแก่ครูอาจารย์อยู่เสมอ					☐

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยมาก 1.	
4.	ผู้บริหารประชุมแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน					☐
5.	การรับการปฐมนิเทศวิธีทำงานก่อนปฏิบัติงานจริง					☐
6.	การที่วิทยาลัยจัดให้มีการนิเทศภายใน					☐
	2.12 ความปลอดภัย ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน ต่อไปนี้เพียงใด					
1.	การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุม					☐
2.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองเมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงาน					☐
3.	การสนับสนุนการออกกำลังกายของครูอาจารย์ในวิทยาลัย					☐
4.	ความปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ					☐

(โปรดพลิกหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 4.	มาก 3.	น้อย 2.	น้อยมาก 1.	
5.	วิทยาลัยมีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน					☐
6.	วิทยาลัยบริการตรวจสุขภาพประจำปี					☐
7.	วิทยาลัยบริการประกันสุขภาพหมู่					☐
8.	มีเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาลปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเกิดอุบัติเหตุในวิทยาลัย					☐
9.	ในวิทยาลัยครูอาจารย์ได้รับความปลอดภัยในความเป็นอยู่และทรัพย์สิน จากโจรผู้ร้าย					☐

ขอบพระคุณมากครับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นายสมนึก กิจวรรณ เกิดวันที่ 10 เมษายน 2493 ที่อำเภอเมืองกรุงเก่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และได้ย้ายตามบิดาไปอยู่ที่ อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี สำเร็จการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2517 เข้ารับราชการครูเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2518 ณ วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 สังกัดวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี กองวิทยาลัย อาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้