

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
กรมอาชีวศึกษา

MORALE OF INDUSTRIAL DEPARTMENT HEAD IN THE
NORTHERN TECHNICAL COLLEGES

นายไพรัช แก้วชม
MR. PAIRAT KAEWCHOM

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2541

ISBN 974 - 622 - 269 - 4

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่าง
อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
กรมอาชีวศึกษา

MORALE OF INDUSTRIAL DEPARTMENT HEAD
IN THE NORTHERN TECHNICAL COLLEGES



นายไพรัช แก้วชม

MR. PAIRAT KAEWCHOM

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2541

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแบบสงวนเนื้อหาและเผยแพร่หรือส่งมอบไปยังผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

MORALE OF INDUSTRIAL DEPARTMENT HEAD
IN THE NORTHERN TECHNICAL COLLEGES



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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อ 1998 ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอก ISBN 974-622-269-4 อิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือ กรมอาชีวศึกษา
MORALE OF INDUSTRIAL DEPARTMENT HEAD IN THE
NORTHERN TECHNICAL COLLEGES

ชื่อนักศึกษา นายไพรัช แก้วชม รหัสประจำตัว 36063129
หลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.สมพร ไชยะ 
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.ศิริพรรณ ชูมนุม 

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.สมพร	ไชยะ	
ดร.ศิริพรรณ	ชูมนุม	
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	
ดร.มาลัย	จิรวัดนเกษตร	
ดร.ณรงค์	พิมสาร	

คำระดับคะแนนที่ผ่านเป็นเอกฉันท์จากคณะกรรมการ PASS

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 5 มิถุนายน 2541 เวลา 13.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....16.....เดือน.....กุมภาพันธ์.....พ.ศ....2541.....

หมายเหตุ การวัดผลวิทยานิพนธ์ให้ใช้คำระดับคะแนนดังนี้

คำระดับคะแนน

ผลการศึกษา

O	Outstanding (ดีเยี่ยม)
G	Good (ดี)
P	Pass (ผ่าน)
F	Fail (ไม่ผ่าน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานที่ออกให้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา
ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
กรมอาชีวศึกษา

นักศึกษา

นายไพรัช แก้วชม

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สมพร ไชยะ

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.ศิริพรรณ ชุมนนุ

ระดับการศึกษา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2541

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการยอมรับนับถือ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา จำนวน 14 สถานศึกษา สถานศึกษาละ 5 คน รวม 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่ใช้วัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สรุปได้ดังนี้

1. หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมากกว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี และการขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมโดยวิธีการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการมากกว่าวิธีการเลือกตั้ง โดยอาจารย์ในคณะวิชา

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ด้านสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีกับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป พบว่าระดับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน แต่ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ จำแนกตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งของอาจารย์ในคณะวิชากับการแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการ พบว่าระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Morale of Industrial Department Head in The Northern Technical college.
Student	Mr. Pairat Kaewchom
Thesis Advisor	Assist. Prof. Dr. Somporn Chaiya
Thesis Co - advisor	Dr. Siripan Choomnoom
Level of study	Master of Industrial Education in Vocational Administration King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year	1998

ABSTRACT

This research was intended to study morale in working performance of the Industrial Department Heads among Northern Technical College group, covering all 6 aspects; Working characteristics, working condition, achievement, technical supervision, interpersonal relationship, and recognition.

The samples for this research totally 70 consisted of Industrial Department Heads of 14 Northern Technical Colleges under Technical College Division of the Vocational education Department . The questionnaires had 2 sections; the first part was designed to obtain general information and the second part was developed to assess morale by using the standard 5 ranking the statistic used to analyze the data were the percentage, arithmetics, and standard deviation.

Results of the study were summarized as follow:

1. There were more male Industrial Department Heads than female; the majority held bachelor's degree; duration of holding position as the Industrial Department Head was more on the over 5 years than under 5 year period; and to be in the position of Industrial Department Head has been by the directors' appointment rather than by the faculty staffs election.

2. Morale in working performance of the Industrial Department Heads at Northern Technical College group by average was high on the 6 spectts though the condition of working, technical supervision, and interpersonal relationship were at the medium level.

3. The result of morale comparison in operating of the Industrial Department Head at Northern Technical College group was found that there was no difference in morale level between those under 5 years in position duration over 5 years ones but the arithmetics was difference.

4. The result of morale comparison in operating of the Industrial Department Head at Northern Technical College group was found that there was difference in morale level between the ones appointed by the directors and the ones elected by the faculty staff.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมพร ไชยะ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ตลอดจนผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ และดร.มาลัย จีรวัฒน์เกษตร์ ที่ให้แนวคิดและเสนอแนะแนวทางในการวิจัยอันเป็นประโยชน์ยิ่งในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ชาติชาย ชมภูศรี ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตลำปาง ที่ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทุกท่านที่ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณความดีของวิทยานิพนธ์นี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณพ่อ - คุณแม่และครู - อาจารย์ทุกท่านที่เคยอบรมสั่งสอนผู้วิจัยตลอดมา

ไพรัช แก้วชม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	6
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของขวัญและกำลังใจ.....	8
ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ.....	10
ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ.....	12
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	15
องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	16
องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	19
ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพของขวัญและกำลังใจในองค์การ.....	24
ลักษณะงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม.....	27
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากร.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	29
การสร้างเครื่องมือ.....	30
การทดสอบเครื่องมือ.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย.....	33
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้า คณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตาม การปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน.....	35
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่ม ภาคเหนือ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและ วิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง.....	44
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	61
สรุปผลการวิจัย.....	62
อภิปรายผลการวิจัย.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	93
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	94
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	100
ประวัติผู้เขียน.....	125

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ.....	34
2. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	36
3. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ด้านสภาพการทำงาน.....	37
4. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ด้านความสำเร็จของงาน.....	38
5. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	39
6. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	40
7. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ด้านการยอมรับนับถือ.....	42
8. สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ...	43
9. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่ง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	45
10. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่ง ด้านสภาพการทำงาน.....	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่ง ด้านความสำเร็จของงาน.....	48
12. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่ง ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	49
13. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	50
14. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่ง ด้านการยอมรับนับถือ.....	51
15. สรุปการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะ วิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาใน การดำรงตำแหน่ง.....	52
16. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ ตำแหน่ง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	53
17. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ ตำแหน่ง ด้านสภาพการทำงาน.....	54
18. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ ตำแหน่ง ด้านความสำเร็จของงาน.....	55

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขั้นสูง ตำแหน่ง ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	56
20. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขั้นสูง ตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	57
21. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขั้นสูง ตำแหน่ง ด้านการยอมรับนับถือ.....	58
22. สรุปการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะ วิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขั้น สูงตำแหน่ง.....	59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานในองค์กร โดยทั่วไปนั้น งานที่สำคัญมากงานหนึ่ง คือ การบริหารงานบุคคล อุทัย หิรัญโต (2515 : 1) กล่าวว่า “ การบริหารงานคือ การรวบรวมเอาพลังงานของมนุษย์เข้าด้วยกัน ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความประสานกลมกลืน ทำให้เกิดมีอำนาจอย่างใหม่ขึ้น “

อำนาจ กิตติวรธ (2533 : 1) กล่าวถึงรายงานของ UNESCO เรื่อง การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาเห็นว่า “ ในองค์กรทุกองค์การ บุคคลในองค์กรนั้น ๆ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ”

เสนาะ ติยาว (2539 : 3) กล่าวถึงความสำคัญของบุคลากรไว้ว่า “ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น “

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 1) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

การบริหารงานที่ดี ย่อมต้องอาศัยบุคคลที่ดี มีความรู้ความสามารถ และการที่จะได้บุคคลที่ดีเข้ามาปฏิบัติงานและซำรงรักษาไว้ก็จำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีด้วยความสำคัญดังกล่าวนี้ นักบริหารที่ดีและสามารถจึงพึงเสริมสร้าง ดูแลเอาใจใส่ ทำนุบำรุงรักษาให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ และมีจำนวนเพียงพออยู่เสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและตั้งอันอิงดีเนาของเอกสารมกครั้งที่มิอาจนำไปใช้
กรมอาชีวศึกษา (2536 : 97-109) ได้ชี้แจงเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ดังนี้

วิทยาลัยเทคนิค เป็นสถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพโดยมีนโยบายสำคัญ คือมุ่งเน้นการผลิตกำลังคนสนองความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำการเปิดสอนวิชาชีพทางด้านอุตสาหกรรม ออกเป็น 9 สาขาวิชา คือ

1. สาขาวิชาช่างยนต์
2. สาขาวิชาช่างกลโลหะ
3. สาขาวิชาช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์
4. สาขาวิชาช่างก่อสร้าง
5. สาขาวิชาการต่อเรือไม้-เหล็ก
6. สาขาวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ
7. สาขาวิชาช่างพิมพ์
8. สาขาวิชาเทคนิคแวนตาและเลนส์
9. สาขาวิชาเทคนิคการผลิต

โดยรับนักศึกษาเข้าเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เป็นสถานศึกษาที่ทำการเปิดสอนกระจายอยู่ทั่วประเทศ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือ เป็นสถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ รวม 14 จังหวัดในเขตภาคเหนือ คือ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดสุโขทัย จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดพิจิตร และจังหวัดนครสวรรค์ ทำการเปิดสอนวิชาชีพทางช่างอุตสาหกรรม 4 สาขาวิชา คือ

1. สาขาวิชาช่างยนต์
2. สาขาวิชาช่างกลโลหะ
3. สาขาวิชาช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์
4. สาขาวิชาช่างก่อสร้าง

โดยแยกเป็นคณะวิชา 5 คณะวิชา และแผนกวิชา 9 แผนกวิชา คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่นำมาใช้เพื่อประกอบการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น กรุณาแจ้งให้ทราบก่อนใช้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. คณะวิชาช่างยนต์
 - 1.1 แผนกวิชาช่างยนต์
2. คณะวิชาช่างกลโลหะ
 - 2.1 แผนกวิชาช่างกลโรงงาน
 - 2.2 แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ
3. คณะวิชาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
 - 3.1 แผนกวิชาช่างไฟฟ้า
 - 3.2 แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
4. คณะวิชาช่างก่อสร้าง
 - 4.1 แผนกวิชาช่างก่อสร้าง
 - 4.2 แผนกวิชาช่างสำรวจ
 - 4.3 แผนกวิชาสถาปัตยกรรม
5. คณะวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
 - 5.1 แผนกวิชาช่างเทคนิคพื้นฐาน

โดยวิทยาลัยเทคนิคแต่ละแห่งมีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสูงสุดและมีผู้บริหารระดับรองลงมา คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชาและหัวหน้าแผนกวิชา ตามลำดับ

การเข้าสู่ตำแหน่งของหัวหน้าคณะวิชา ได้มาโดยผู้อำนวยการเป็นผู้คัดเลือกอาจารย์สายผู้สอน การดำรงตำแหน่งไม่มีวาระแน่นอน ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการปฏิบัติหน้าที่หรือความเห็นของผู้อำนวยการ ถึงแม้ว่าในวิทยาลัยเทคนิคบางแห่งอาจจะมีการเลือกตั้งหัวหน้าคณะวิชา แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า ผู้อำนวยการจะเห็นด้วยเสมอไป หรือถือเป็นแนวที่ปฏิบัติในทุกวิทยาลัย สภาพเช่นนี้ทำให้ขวัญและกำลังใจของหัวหน้าคณะวิชาตกต่ำ บางครั้งตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในคณะวิชา ก่อให้เกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะอาจได้รับการต่อต้าน การไม่ยอมรับ การไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ในสภาพที่ปฏิบัติในการคัดเลือกหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ทำให้ประสบปัญหาในด้านขวัญและกำลังใจโดยตรง กล่าวคือ

1. การเข้าสู่ตำแหน่ง ไม่มีกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่แน่นอน การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้อำนวยการแต่เพียงผู้เดียว ย่อมก่อให้เกิดความลำเอียง

2. ขาดความมั่นคงในการดำรงตำแหน่ง เนื่องจากการดำรงตำแหน่งไม่มีวาระหรือกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ทำให้หัวหน้าคณะวิชาเกิดความไม่มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้นานหรือไม่ จะถูกใจผู้บังคับบัญชาหรือไม่ เพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจหรือไม่ บางครั้งผู้อำนวยการไม่พอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ชอบ โดยส่วนตัว ก็อาจปลดหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่และไม่

มอบหมายงานตามลำดับสายงาน ความไม่มั่นคงนี้ก่อให้เกิดความหวาดกลัวและขาดความมั่นใจ ไม่กล้าคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพียงแต่พยายามรักษาตัวให้รอดคือ ดำรงสถานะภาพหัวหน้าคณะ เท่านั้น

ปัญหาค้างกล่าวข้างต้น ส่งผลถึงขวัญและกำลังใจของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ และมีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ต่อประสิทธิภาพของการ บริหารงาน อันจะนำมาซึ่งการไม่บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำให้สนใจที่จะศึกษาปัญหาค้างกล่าว เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และวิธีการ ขึ้นสู่ตำแหน่ง

สมมติฐานในการวิจัย

1. หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่งแตกต่างกันมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ยึดกรอบแนวคิดตามการวิจัยของชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 9 - 11) โดยยึดแนวทฤษฎี Two - factor theory ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมพยายามที่จะทำงานให้ได้ผลงาน มี 3 องค์ ประกอบ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่นและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่ยอมรับในความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และทำพยายความสามารถ จนตนเองรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น

2. ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จำเป็นให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ ดูแลช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยเทคนิคและกลวิธีที่ดี ตลอดจนความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บังคับบัญชา

2.2 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารกับครู - อาจารย์ ครู - อาจารย์กับครู - อาจารย์ด้วยกันหรือกับบุคคลอื่นในบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดกรอบของการวิจัย 6 ด้านดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. สภาพการทำงาน
3. ความสำเร็จของงาน
4. การปกครองบังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
6. การยอมรับนับถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ขอบเขตการวิจัย
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ เท่านั้น

ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็น

1.1 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

1.1.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.1.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

1.2 วิธีการขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม

1.2.1 การแต่งตั้งจากผู้อำนวยการ

1.2.2 การเลือกตั้งจากอาจารย์ในคณะวิชา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่าง

อุตสาหกรรม 6 ด้าน คือ

2.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.2 สภาพการทำงาน

2.3 ความสำเร็จของงาน

2.4 การปกครองบังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.6 การยอมรับนับถือ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา จำนวน 14 สถานศึกษา สถานศึกษาละ 5 คน รวม 70 คน และใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

การศึกษาคั้งนี้จำกัดอยู่ในขอบเขตการศึกษาวุฒยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ จำนวน 14 สถานศึกษาเท่านั้น

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความพึงพอใจและ

ความรู้สึที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ อุทิศเวลาและแรงกายของตนในการทำงาน แสดงออกในลักษณะ

พอใจและเต็มใจที่จะทำงาน สนุกและเพลิดเพลินในการทำงาน เอื้อเพื่อ เลียสละ ให้ความช่วย

เหลือต่อเพื่อนร่วมงาน และยอมรับการมอบหมายงานพิเศษ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ขวัญและกำลังใจของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน คือ

1.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ มีความสนใจ นำเรียนรู้ศึกษา ทำทฤษฎีความสามารถให้ลงมือทำงานทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น

1.2 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสะดวกสบาย เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ ชั่วโมงการสอน และปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัว

1.3 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานจนประสบผลสำเร็จทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน

1.4 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้ความเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บังคับบัญชา

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารต่อกันทั้งทางกิริยา-วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือทั้งงานส่วนรวมและงานส่วนตัวทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.6. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง นับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม หมายถึง ข้าราชการครูที่บรรจุในตำแหน่งครู - อาจารย์ ประจำแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ทำหน้าที่สอนและดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมควบคู่ไปด้วย

3. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ โดยแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี

3.2 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

4. การขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา หมายถึง การได้รับคำสั่งมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจากวิทยาลัยเทคนิค ให้ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา โดยการสรรหาผู้ที่จะมาทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ

4.1 การแต่งตั้งโดยตรงจากผู้อำนวยการ

4.2 การเลือกตั้งจากอาจารย์ในคณะวิชา

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ขวัญและกำลังใจ
 - 1.1. ความหมายของขวัญและกำลังใจ
 - 1.2. ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ
 - 1.3. ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. องค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.1. ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพของขวัญและกำลังใจในองค์กร
4. ลักษณะงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ การปฏิบัติงานหรือการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ในองค์กร มิได้มุ่งหวังแต่เพียงที่จะได้เงินมาอย่างเฉยเท่านั้น ถึงแม้ว่าเงินจะเป็นสิ่งสำคัญ แต่สิ่งอื่นที่คนเรามีความปรารถนาจะได้อีกมาในขณะเดียวกันก็คือความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนทำงานอยู่ การยอมรับนับถือของกลุ่ม และตนเองมีความสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ จากการค้นพบเกี่ยวกับความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคนเราในขณะทำงานนี้เองที่ทำให้คำว่า "ขวัญและกำลังใจ" เริ่มมีการใช้ตั้งแต่นั้นมา ความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าไว้มากมายซึ่งมีทั้งความแตกต่างคล้ายคลึง และเหมือนกันสุดแล้วแต่จะพิจารณาหรือเน้นหนักในด้านใด ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับความสำเร็จของการปฏิบัติงานใด ๆ และเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ความหมายของขวัญและกำลังใจมีผู้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

อารี เพชรผุด (2530 : 38) กล่าวถึงความหมายของขวัญไว้ว่า " เป็นสภาวะความรู้สึก และอารมณ์ จิตใจ ของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติ และความพึงพอใจในการทำงาน "

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 341) กล่าวว่า " ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างและขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ "

อุทัย หิรัญโต (2531 : 161) กล่าวว่า " ขวัญคือสภาวะของจิตใจและอารมณ์ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ "

เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 73) มีความเห็นว่า " ขวัญคืออุดมคติและหลักแห่งความเชื่อของบุคคลกลุ่มหนึ่งในองค์การช่วยผลักดันให้เกิดความสามัคคีธรรม ช่วยเหลือกันและกันโดยมองเห็นประโยชน์ของส่วนรวมและพยายามที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายเอาไว้ "

บรรจง อภิติกุล (2527 : 224) กล่าวถึงความหมายของขวัญไว้ว่า " ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของจิตใจที่แสดงออกหรือปฏิกิริยาตอบสนองต่องานที่ตนเองกระทำ "

เสนาะ ดิยาว (2539 : 296) กล่าวว่า

ขวัญ คือสภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคน หรือเป็นความรู้สึก ที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคนแต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพทางจิตใจนี้จะเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงาน ที่มีผลโดยตรง เป้าหมายในการทำงานของคนและกระตือรือร้นขององค์การ กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญจะมีความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน คำใช้จ่ายและระเบียบวินัยขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ขวัญหมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน อันเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันในการทำงาน ขวัญเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสและมองเห็นได้ แต่สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งในทางบวกหรือลบกล่าวคือ ถ้าหน่วยงานใดประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญและกำลังใจดี พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาให้เห็นก็คือ ผลผลิตของงานออกมาอย่างสม่ำเสมอ มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามถ้าขวัญและกำลังใจของบุคลากรต่ำ พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกจะเป็นไปในทางตรงข้ามกับที่กล่าวมา มีแต่ความเฉื่อยชา สิ้นหวังท้อถอย และผลงานลดลง หรือไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ความสำเร็จของการบริหาร ไม่ว่าจะยุคสมัยใด ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารนั้นคือคน คนเป็นผู้มีชีวิต วิญญาณ ความต้องการความคาดหวัง และอารมณ์ คนเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ควบคุมได้ยากที่สุด จากการออกศึกสงครามไม่จะเป็นการรบสมัยใหม่หรือสมัยโบราณ แม้ทัพนายกองจะทำการปลุกขวัญวิญญาณของทหารหาญให้อีกเข็มเพื่อเข้าเผชิญศึกสงครามโดยไม่หวาดหวั่นต่อความตาย ซึ่งมีกระบวนการจัดการมากมาย เช่น คำชมเชย หรือการจัดหาอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ดี เครื่องรางของขลัง พิธีทางศาสนาหรือพิธีทางไสยศาสตร์เพื่อข่มขวัญศัตรู สิ่งทีกล่าวมานี้เป็นวิธีการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ถ้าหากผู้บริหารสามารถควบคุมให้บุคลากรภายในองค์การมีขวัญและกำลังใจดี องค์การจะประสบความสำเร็จมีผลผลิตสูง ดำเนินกิจการก้าวหน้า

เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 75) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ว่า “ ขวัญ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดและในเวลาเดียวกันก็เป็นสิ่งที่เห็นได้ยากที่สุดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องอยู่ในสัมพันธภาพระหว่างหน้าที่การทำงานและฝ่ายจัดการหรือบริษัท “

อารี เพชรผุด (2530 : 37) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจว่า

ขวัญและกำลังใจเป็นสภาวะจิตใจที่แสดงออกในรูปของความชื่นชมและสนใจใน

กิจกรรม ขวัญจะมีบทบาทสำคัญในการทำงานของมนุษย์ ระดับของกำลังใจขวัญจะเป็น

ตัวกำหนดความเร็วและความสามารถในการทำงานของบุคคล กำลังขวัญจะเป็นตัวประกอบที่มีผลต่อความรับผิดชอบของบุคคล

เสนาะ ตีเข่าว (2539 : 298) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า

ขวัญ นอกจากจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและผลผลิตแล้ว ยังจะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอีกด้วย ขวัญของคนมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลผลิตคือ เมื่อขวัญของคนงานสูง ผลผลิตก็จะสูงด้วย และเมื่อขวัญของคนงานต่ำ ผลผลิตก็จะตกต่ำตาม เมื่อคนงานมีขวัญดีเขาจะทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร และในทางตรงกันข้ามเมื่อขวัญของคนงานตก เขาจะทำงานโดยคิดถึงตัวเองก่อนแล้วจึงคิดถึงงานทีหลัง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 341 - 342) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า

ขวัญของหมู่คณะหรือองค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะขวัญที่ดีขององค์กรจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมายดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดี มีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่และก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะทำให้เกิดพลังสามัคคี

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

อุทัย หิรัญโต (2531 : 161) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารงานว่า “ กำลังขวัญที่ดี จะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาก็คือ ทำให้ผลผลิตสูงไปด้วย การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีกำลังขวัญสูง จึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของฝ่ายบริหารงานบุคคล “

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของผู้มีขวัญและกำลังใจดี ย่อมก่อให้เกิดพลังที่จะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การพัฒนาตนเองและหมั่นกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมแรงและร่วมใจบังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ

การศึกษาทดลองที่เรียกว่า " Hawthorne Experiment " ของ Elton Mayo และคณะระหว่างปี ค.ศ. 1927 - 1932 ถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่พบความจริงว่า

1. คนไม่ใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนเป็นสิ่งมีชีวิต ทำที่และขวัญนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน
2. ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย
3. บำเหน็จรางวัลทางจิตใจมีผลต่อการกระตุ้นในการทำงานและให้มีความสุขในการทำงานมากกว่าที่จะให้บำเหน็จรางวัลทางเศรษฐกิจแต่อย่างเดียว
4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงาน มิได้เป็นหลักประกันว่าจะอำนวยความสะดวกสูงสุดในการทำงานเสมอไป หากแต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบอีกหลายอย่าง
5. คนงานจะไม่มีปฏิริยาตอบสนองต่อวิธีการจัดการหรือบำเหน็จรางวัลใด ๆ มากนักในส่วนบุคคล หากแต่จะมีการตอบสนองในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 337 - 338)

การศึกษาค้นคว้านี้ได้เน้นให้เห็นว่า แรงจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งหมายถึงขวัญของคนงานมีความสำคัญที่จะทำให้คนงานทำงานได้ผลดีไม่น้อยกว่าแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน ขวัญของคนงานและผลผลิตจะเกี่ยวข้องกันเสมอกล่าวคือ ถ้าหากเขามองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองสิ่งจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ขวัญของเขาดีหรืออยู่ในระดับสูง และผลผลิตก็จะสูงและดีตามไปด้วย แนวความคิดเช่นนี้ต่อมาได้มีผู้นำไปศึกษาต่อและได้ผลออกมาสอดคล้องกับข้อสรุปนี้ ซึ่งต่อมาได้มีการยอมรับและพัฒนาขึ้นเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ อันมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานและกระทบต่อขวัญกำลังใจของคนงานในที่สุด เป็นต้นว่า ทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีนามัยของเฮอรัลด์เบิร์ก (Herzberg's Motivation

Hygiene theory) และทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow's Motivation Theory)

Frederic Herzberg และผู้ร่วมงาน 2 คน ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ซึ่งได้สัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 203 คน โดยให้อภิปรายถึงความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน ซึ่ง Herzberg ได้พบปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ

1. Maintenance หรือ Hygien Factors เป็นปัจจัยที่พนักงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน หรือเมื่อเอาออกแล้วจะเกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน มี 10 ประการคือ

- 1.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company policy and administration)
- 1.2 การสอน ควบคุม ดูแล (Supervision)
- 1.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with supervisor)
- 1.4 สภาพการทำงาน (Working Condition)
- 1.5 เงินเดือน (Salary)
- 1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers)
- 1.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal life)
- 1.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationship with subordinates)
- 1.9 ตำแหน่งหน้าที่ (Status)
- 1.10 ความมั่นคง (Security)

2. Motivator Factors หรือ Satisfiers เป็นปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง พนักงานจะพูดถึงเมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีกับงาน มี 6 ประการคือ

- 2.1 ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement)
- 2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 2.3 ความรักในงาน (Work itself)
- 2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 2.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
- 2.6 ความเจริญเติบโต (Growth) (หลุยส์ จ้าปาเทศ 2533 : 50 - 51)

ทฤษฎีของ Herzberg นั้นได้ชี้ให้เห็นทั้งปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจและปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่จัดการปัจจัยที่สามารถทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในด้านการทำงานได้ ไม่เพียงแต่ใช้แรงจูงใจเท่านั้นแต่จะต้องสร้างความพึงพอใจด้วย ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดขวัญและกำลังใจ จากเหตุผลนี้จึงทำให้เห็น Hygiene Factors ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกของ Herzberg ได้ชัดเจนในเรื่องของ นโยบายและการบริหารงาน (Policy and

Administration) การสอนควบคุมดูแล (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) สภาพการทำงาน (working Conditions) และเงินเดือน (Salary) ซึ่งถ้าบุคคลได้รับจนพอเพียงหรือเต็มที่แล้วก็จะไม่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ อย่างไรก็ตามไม่ใช่เป็นเพราะบุคคลได้รับความพึงพอใจอย่างเดียวแต่เป็นเพราะได้รับแรงจูงใจในงานเหล่านั้นด้วยซึ่ง Herzberg ได้เน้นถึงแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรักในงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้าในงาน (Advancement) Herzberg สนับสนุนให้จัด Hygiene Factors ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจภายนอกที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี ส่วน Motivator Factors จะมีผลกับงานโดยตรง ก่อให้เกิดการจูงใจเป็นปัจจัยจูงใจภายใน (หลุย จำปาเทศ 2533 : 53 - 54)

A. H. Maslow (Abraham H. Maslow) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการ

ในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

แนวความคิดดังกล่าวเป็นที่รู้จักกันอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need Hierachy Theory) ตามทฤษฎีนี้เขาได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ในขั้นแรกนี้ องค์การทุกแห่งมักตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล โดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อจะได้นำไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละบุคคล

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองและปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย นอกจากนั้นยังหมายรวมถึงความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ

ของผูปฏิบัติงานในองค์การสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ จึงมีความต้องการที่จำเป็นและเป็นความต้องการที่จำเป็นที่ควรนำมาใช้

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงานและการยอมรับจากบุคคลอื่นมีความรู้สึก

ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง รวมถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self - Actualization) เป็นความต้องการพิเศษซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนึกอยากจะเป็น นึกอยากจะได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 305 - 307)

แนวความคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นได้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางตลอดจนได้มีการนำเอาจุดเด่นของแต่ละทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม วงราชการ การ ตลอดจนวงการศึกษากลายเป็นพื้นฐานในการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรมการพัฒนาการบริหาร ตลอดจนนำมาใช้ในการสำรวจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารสามารถหยั่งรู้ถึงกลไกพฤติกรรมและวิธีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ จะทำให้สามารถชักจูงอำนาจ และผลักดันให้พฤติกรรมการทำงานของผู้นับปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามแม้ว่าทฤษฎีทั้งสองนี้จะมีได้กล่าวถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจโดยตรง แต่ในทางปฏิบัติเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ทฤษฎีดังกล่าวมีอิทธิพลต่อแนวคิดในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเป็นอย่างมากและในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวความคิดทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีอนามัยของ Herzberg เป็นแนวทางศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิตติมา ปรีดีติติก (2529 : 321 - 322) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า “ เป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน ที่ผู้นับปฏิบัติหน้าที่นั้นได้รับการตอบสนองความต้องการ “

เสถียร เหลืองอร่าม (2522 : 79) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า

เป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพึงพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อ

ตนมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับความสามารถ ทำงานได้ด้วยตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หากหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานมากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) กล่าวว่า “ ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่จะทำงาน “

แน่งน้อย พงษ์สามารด (2519 : 259) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานไว้ว่า “ หมายถึงท่าทีทั่ว ๆ ไป ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากท่าทีต่อสิ่งต่าง ๆ 3 ประการคือ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ลักษณะเฉพาะงานของปัจเจกชนและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มนอกเหนือไปจากหน้าที่การงาน “

สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2534 : 100) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า “ เจตคติที่เป็นบวกต่องาน ทำให้ผู้ทำงานไม่รู้สึกห่างเหินหรือหลีกเลี่ยงงาน “

ชมพูนุช บัวบังคร (2535 : 30) กล่าวว่าถึงความพึงพอใจไว้ว่า

ความพึงพอใจในงานและขวัญ จึงเป็นการยากที่จะแยกออกจากกันเพราะมีความเกี่ยวข้องกันอยู่ เนื่องจากผู้ที่มีความพึงพอใจในงานก็ย่อมจะต้องมีขวัญดีและผู้ที่มีความไม่พึงพอใจในงานย่อมมีความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน ลาออกจากงานและเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งเป็นการชี้ว่า บุคคลในหน่วยงานนั้นขวัญไม่ดีเช่นกัน การที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมุ่งหวังจะให้ได้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องทำการศึกษองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงานว่า มีอะไรบ้างที่ชอบและไม่ชอบ จะได้ส่งเสริมและปรับปรุงสภาพงานต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นผลดีต่อองค์กรด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่อาจนำองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พรธรรมราช ทรัพย์ประภา (2529 : 78) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อความพึง

พอใจในงานไว้ดังนี้ “ ความมั่นคง ความหมายทางสังคมของงาน โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงาน ความน่าสนใจ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน การสื่อสาร องค์การฝ่ายบริหาร ความยากง่าย เนื้อหาเฉพาะของงาน ผลที่ได้จากงาน การบังคับบัญชา และค่าจ้าง “

ภิญโญ สาธร (2523 : 273) กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับและวิธีให้ประโยชน์แก่บุคคล แบ่งเป็น 6 อย่างคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และมีโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สภาพทางกายอันพึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. แรงดึงดูดทางสังคม
6. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับนิสัยและทัศนคติของบุคคลนั้น

Ghiselli and Other (อ้างในอัลลาลี 2536 : 32 - 33) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะแก่สภาพการปฏิบัติงาน
3. อายุผู้ปฏิบัติงาน ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรมชาติ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าและคนงาน

การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Smith และคณะ (อ้างในชมพูษ 2535 : 53) กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน เป็นต้น

2. การบังคับบัญชา ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้คุณให้โทษ การใช้เทคนิคในการบริหาร การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3. รายได้ หมายถึงจำนวนเงินที่ได้รับตามคุณธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้

4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ซักชวนกันทำงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 - 152) กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ 3 ประการ พอจะสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานดังนี้ ประสิทธิภาพ เพศ จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซอร์วิซ ปัญหา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจ และความสนใจในงาน

2. ด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงานความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน

3. ด้านการจัดการ ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่เปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ

องค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจไว้ดังนี้

บรรจง อภินติกุล (2527 : 225) ให้ความเห็นว่า

องค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญของบุคลากรในองค์การ

1. เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง

ตัวพนักงานเองนั้นเป็นผู้มีส่วนกำหนดขวัญและกำลังใจอยู่มาก กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมบีบบังคับทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่อองค์การหรือหน่วยงานหรือหัวหน้างานนั้น

2. เกิดจากฝ่ายบริหาร

การสร้างความรู้สึกในการปฏิบัติต่อลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเป็นสิ่งจำเป็นมาก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ ใจหัดและมีศิลปะในการบริหาร จึงจะสร้างรอยประทับใจที่ดีแก่ลูกน้อง

3. เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพนักงานมากเช่นเดียวกับขวัญในการทำงาน อาจแบ่งออกได้ 2 อย่าง คือ

1. ขวัญของแต่ละบุคคล

2. ขวัญของหมู่คณะ

ขวัญทั้งสองอย่างนี้จะเกี่ยวพันกัน ยากที่จะแยกออกจากกันได้ในการที่ใด

เอกสาร มีขวัญของหมู่คณะสูง กำลังขวัญของสมาชิกแต่ละคนย่อมจะสูงด้วย แต่ถ้าที่ใดมีขวัญ ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าการของหมู่คณะต่ำ กำลังขวัญของแต่ละคนในส่วนใหญ่หรือส่วนรวมย่อมจะต่ำลงด้วย รุ่งที่มีการนำไปใช้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 342 - 343) ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีขวัญในการปฏิบัติงานดีไว้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้งานที่ตนพึงพอใจนั้น ย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การบำเหน็จรางวัลการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจและมีกำลังขวัญดี

5. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรให้ถูกสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากบุคคลผู้นั้นเองหรือจากเหตุอื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตนี้มีผลอย่างเอกอุต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีมีปัญหากับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดกรณีหนึ่งเป็นต้นไปใช้ต่อไปจนเป็นความละเอียดถี่ถ้วนที่มิให้นำไปใช้

อารี เพชรหุด (2530 : 41 - 43) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญไว้ว่า

การที่คนงานจะมีขวัญสูงต่ำมากน้อยแค่ไหนนั้น ก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เขาเกี่ยวข้องกับในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. คุณค่าของงาน ถ้าคนงานมีความรู้สึกว่างานมีคุณค่าต่อเขา ทำให้มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี มีความสำคัญ มีอำนาจ ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ทำให้เกิดความนับถือตัวเอง เป็นงานที่ตรงตามที่เขาได้รับการฝึกฝนมา เป็นงานส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทายเป็นงานที่ทำให้เขามีการเปลี่ยนแปลง คนงานจะมีกำลังขวัญสูง

2. การนิเทศงาน ถ้าคนงานรับรู้ว่าผู้นำหรือผู้นิเทศคำนึงถึงคนงาน มีความยุติธรรม มีมารยาทดี ให้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้ความปลอดภัย ไม่ก้าวร้าว รักษาความลับ เป็นคนสังคมนิยม ซื่อสัตย์ต่อคนงาน เป็นที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้ให้ความสนับสนุน เห็นอกเห็นใจ มีความใกล้ชิดกับคนงาน คงเส้นคงวา เป็นคนรอบรู้ และมีอำนาจในการตัดสินใจ และให้ออกาสคนงานร่วมในการตัดสินใจด้วย ถ้าคนงานได้รับรู้และได้พบผู้นิเทศงานมีลักษณะดังกล่าว คนงานจะมีกำลังขวัญสูง

3. สภาพการทำงาน สภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานก็มีส่วนที่จะทำให้อำนาจขวัญคนงานสูง คือสภาพที่สะอาด มีระเบียบ ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี น่าสนใจ เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้เหมาะสม วัสดุต่าง ๆ มีพร้อม อุณหภูมิพอเหมาะ การถ่ายเทอากาศดี มีดนตรีแสงสว่างพอเหมาะ มีสถานที่สำหรับให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหาร ใกล้เคียง ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงแต่ละผลิตภัณฑ์เหมาะสม โรงงานตั้งอยู่ไม่ไกลจากชุมชนนัก

4. ค่าจ้างหรือค่าแรง ค่าจ้างหรือค่าแรงงานหรือเงินเดือนก็เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งในการทำงานที่ทำให้คนทำงานมีกำลังขวัญสูง หรือคนงานจะมีกำลังขวัญสูงถ้าเงินเดือนสูง มีการแบ่งปันกำไรและรายได้ที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีการให้รางวัล มีการขึ้นเงินเดือนสม่ำเสมอ เมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือการสูญเสียบางอย่างก็มีการจ่ายชดเชยอย่างยุติธรรม

5. โอกาสที่จะก้าวหน้า โอกาสจะก้าวหน้าในการทำงานก็เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่คนทำงานกำลังขวัญสูงหรือต่ำ คนงานจะมีกำลังขวัญสูง ถ้าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือความชอบโดยพิจารณาจากการทำงาน หรือพิจารณาจากความสำคัญก่อนหลัง หรือการพิจารณาความดีความชอบมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน มีนโยบายที่แน่นอน ซึ่งคนงานทุกคนจะได้ทราบล่วงหน้าแล้ว ทำให้คนงานมีความทะเยอทะยานสูงขึ้น

6. ความปลอดภัย ความรู้สึกปลอดภัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้กำลัง
ขวัญสูง คือคนงานจะรู้สึกปลอดภัยเมื่องานมีความมั่นคง เขาจะต้องมีงานทำไปเรื่อย ๆ
ไม่ว่าบริษัทจะเลิกจ้างเมื่อไรก็ได้ บริษัทหรือองค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า
ของคนงาน บริษัทมีกิจการดี คนงานมีโอกาที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ขององค์
การ

7. องค์การหรือบริษัทและการจัดการ องค์ประกอบฝ่ายองค์การและการจัดการก็
เป็นตัวแปรที่สำคัญ เช่น ทศนคติที่องค์การหรือบริษัทมีต่อองค์การกรรมกร เพราะคน
งานเป็นสมาชิกขององค์การกรรมกร ดังนั้นถ้าบริษัทมีทศนคติที่ดีต่อองค์การกรรมกร คน
งานก็จะรู้สึกมีขวัญดีด้วย องค์การหรือบริษัทมีนโยบายส่งเสริมทีมกีฬาของบริษัท
พัฒนาที่อยู่อาศัยให้คนงาน ทำให้คนงานภาคภูมิใจในชื่อเสียงและผลผลิตขององค์การ
หรือบริษัท มีการจัดฝึกอบรมให้กับคนงานในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วขนาดขององค์
การและโครงสร้างขององค์การ เช่นองค์การขนาดใหญ่ มีโครงสร้างสลับซับซ้อน คน
งานมีมาก ดังนั้นความสัมพันธ์ก็อาจไม่เหมือนบริษัทเล็ก ความสลับซับซ้อนไม่มี การ
บริหารทำได้ง่าย ๆ คนงานอาจมีขวัญสูงกว่า ทั้งนี้แล้วแต่คนงานจะชอบที่ทำงานที่ไหน
แต่บริษัทใหญ่และมีโครงสร้างสลับซับซ้อนนั้นอาจทำให้คนงานภูมิใจในเรื่องชื่อเสียง
ดังนั้นก็อาจทำให้ขวัญสูง

นอกจากนั้นแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ชื่อเสียงของบริษัทใน
ชุมชน การประชาสัมพันธ์ขององค์การ ตลอดจนการวางแผนต่าง ๆ ในการทำงานของ
องค์การเกี่ยวข้องกับกำลังขวัญด้วย

8. สภาพแวดล้อมทางสังคม คนจะรู้สึกสบายใจและมีขวัญดี ถ้าหากว่าเขาทำ
งานอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น มีความสนใจคล้ายคลึงกัน มีการศึกษา
เหมือนกัน รวมทั้งลักษณะของเชื้อชาติ ศาสนา ตลอดจนสภาพสิ่งแวดล้อมจากครอบครัว
คนงานจะมีกำลังขวัญดี ถ้าเขามีทีมงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ มีความร่วมมือ
อย่างดีภายในกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มยอมรับ ทุกคนในกลุ่มรู้หน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ
 มีความสัมพันธ์ดี

9. การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารภายในองค์การก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
อย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลในองค์การมีขวัญดีขึ้น เช่น การให้ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนา
และความก้าวหน้าขององค์การ ให้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และ
กำลังจะทำในอนาคต ให้ข่าวสารเกี่ยวกับสภาพของคณงานหรือลูกจ้างในองค์การ

เป็นระยะ หากมีอะไรเปลี่ยนแปลงแจ้งข่าวให้ทราบ บอกนโยบายและกระบวนการทำงานให้คนงานหรือบุคคลในองค์กรได้ทราบ ชี้ให้เห็นสายการทำงานและอำนาจการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคคลในองค์กร มีรายงานประจำปีให้ทราบทุกคนหรือแจกให้ทุกคนทราบ ออกแมกกาซีนหรือหนังสือพิมพ์ข่าวสารบุคคลหรือข่าวการทำงานหรือข่าวขององค์กรให้บุคคลในองค์กรหรือคนงานได้อ่านได้ทราบข่าวอยู่เสมอ

10. ผลตอบแทนที่คนงานพึงจะได้ เมื่อคนงานทำงานอยู่กับบริษัทหรือองค์กรหรือโรงงานอุตสาหกรรมก็ย่อมที่จะต้องการผลตอบแทน เช่น เมื่อเกษียณก็มีบำนาญ บำนาญ หรือมีการลาพักผ่อนประจำปีโดยการจ่ายเงินเดือนเต็ม มีการให้ลาพักผ่อนชั่วคราว หรือมีการให้หยุดเพื่อให้คลายความตึงเครียด จัดหาหน่วยป้องกันฉุกเฉินไว้หากเจ็บป่วยกระทันหันหรือเกิดอุบัติเหตุจะได้ช่วยเหลือได้ทันทั่วถึง และถ้าเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ องค์กรก็จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทนให้ องค์กรมีการจัดประกันภัยให้กับคนงาน ถ้าบริษัทหรือองค์กรจัดให้คนงานหรือบุคคลในองค์กรได้ บุคคลก็จะมีกำลังขวัญสูง

พิศเพลิน สงวนพงษ์ (2527 : 131 - 132) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในภาคกลาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลางในปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในหน่วยงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานระดับต่ำได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านรายได้และสวัสดิการ

2. ความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง ในปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานระดับสูงได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในหน่วยงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานระดับต่ำได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้แก่ สภาพการทำงาน ลักษณะ

จากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้แก่ สภาพการทำงาน ลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ การยอมรับนับถือ

ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพของขวัญและกำลังใจในองค์การ

สภาพขวัญและกำลังใจของบุคลากรในแต่ละองค์การนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามสภาพ การตอบสนองความต้องการที่องค์การสามารถจัดให้แก่บุคลากรของตนเองได้มากน้อยเพียงใด ถ้าตอบสนองได้มาก สภาพกำลังขวัญก็อยู่ในระดับดี จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดไม่สามารถตอบสนองได้ทุก ๆ ด้าน ประสิทธิภาพของการทำงานในองค์การก็ต่ำ เพราะระดับขวัญของบุคลากรต่ำ ลักษณะที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลว่าในองค์การหนึ่งองค์การใดจะมี ขวัญดีหรือไม่ดีนั้น มีมาตรการที่จะชี้หรือตรวจสอบได้ดังต่อไปนี้

อุทัย หิรัญโต (2531 : 163 - 164) ให้ความเห็นว่า ลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพของ ขวัญและกำลังใจโดยทั่วไปพิจารณาได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ตามปกติองค์การจะกำหนดเป้าหมายการ บริหารงานไว้ เช่น ถ้าเป็นบริษัทผลิตรองเท้า ก็จะกำหนดเป้าหมายไว้ในแต่ละปีว่า จะ ผลิตรองเท้าให้ได้ปีละกี่คู่ ถ้าเป็นบริษัทผลิตรถยนต์ก็จะกำหนดเป้าหมายไว้ว่า จะผลิต ให้ได้ปีละกี่คัน เป็นต้น ถ้าหากการผลิตรองเท้าก็ดี รถยนต์ก็ดีเกิดไม่บรรลุเป้าหมาย ซึ่ง มีผลมาจากคนงานของบริษัทแล้วก็เชื่อได้ว่า ส่วนหนึ่งจะมีข้อบกพร่องเกี่ยวกับกำลัง ขวัญของคนงานเกิดขึ้น ฉะนั้นเมื่อใดถ้าหากการบริหารงานขององค์การระดับของผล งานไม่บรรลุเป้าหมายหรือสม่ำเสมอเป็นปกติแล้ว ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้อง สืบรวจตรวจสอบหามูลเหตุที่แท้จริง โดยมุ่งประเด็นไปที่กำลังขวัญ

2. การขาดงาน โดยปกติผู้ที่มิขวัญดีจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานและ ตั้งใจทำงาน การขาดงานจะมีย่อยมากในหมู่คนที่มิกำลังใจสูง แต่ถ้าปรากฏว่าใน หน่วยงานมีคนขาดงานบ่อย ๆ และมีจำนวนเพิ่มขึ้น ลักษณะดังกล่าวเพียงพอที่จะชี้ให้เห็นว่า ขวัญของคนงานเสื่อมทราม การขาดงานในข้อนี้หมายความว่าความรวมถึงการลา อกจากงานด้วย

3. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ หากปรากฏว่าในหน่วยงานมีคำร้องทุกข์ต่อ

ฝ่ายบริหารเพิ่มมากขึ้น หรือมีการเขียนบัตรสนทน่ที่กล่าวโทษใครต่อใครเกิดขึ้นและมีบ่อย ๆ แสดงว่ามีสิ่งหนึ่งสิ่งใดเกิดข้อบกพร่องขึ้นแล้วและกระทบถึงขวัญ ฝ่ายบริหารจะต้องพิจารณาหาสาเหตุอันแท้จริง

4. การวิพากษ์วิจารณ์งานของคนอื่นก็เป็นลักษณะหนึ่งแสดงให้เห็นว่า มีปัญหาเกี่ยวข้องกับขวัญของคนงานเกิดขึ้น ตามบัญญัติ 10 ประการของการจัดองค์การที่ดีของ สมาคมการบริหารงานอเมริกัน (American Management Association) ข้อ 9 ระบุว่า ไม่พึงใช้หรือหวังจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างมาเป็นผู้ช่วย และผู้วิพากษ์วิจารณ์งานของอีกคนหนึ่ง หัวหน้างานที่ดีจะต้องระมัดระวังมิให้เกิดขึ้นอย่างพร่ำเพรื่อ เพราะอาจเป็นหนทางทำลายความสามัคคีธรรม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม การวิพากษ์วิจารณ์งานของคนอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิพากษ์วิจารณ์ที่เกี่ยวกับการมอบหมายงานให้ทำไม่เท่ากัน การกำหนดชั่วโมงการทำงานแตกต่างกัน ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย แสดงว่าขวัญและกำลังใจของคนงานเกิดความผันแปรขึ้นแล้วในแง่ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ

เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 96 - 98) ให้ความเห็นว่า อาการที่แสดงให้เห็นว่าคนมีขวัญและกำลังใจดีจะมีลักษณะดังนี้ คือ

1. บรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใสร่าเริง
2. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น และถูกต้อง เชื่อถือได้
3. สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจหรือสนุกเพลิดเพลินกับงานของเขา
4. สมาชิกในหน่วยงานจะให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ
5. สมาชิกในหน่วยงานจะทำการวิพากษ์วิจารณ์ หรือให้ความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินรีบด่วน
7. สมาชิกในหน่วยงานจะยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษเพิ่มเติมด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส
8. สมาชิกในหน่วยงานจะยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติดีอยู่ตามเดิม แม้จะมีสิ่งต่าง ๆ ผิดพลาดไปเกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาการที่แสดงให้เห็นว่าคนมีขวัญและกำลังใจไม่ดี

1. มีการลาออกจากงาน หรือแยกย้ายไปอยู่ที่อื่นโดยความสมัครใจ ในอัตราเพิ่มขึ้นมากอย่างผิดปกติ
 2. มีความเฉื่อยชาหรือความเงื่องหงอยในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ
 3. มีการขาด การลามากขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่จะต้องทำมาก
 4. มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มากขึ้นผิดปกติ
 5. มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน
 6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเยินขาดต่อผู้บังคับบัญชา โดยจะเห็นได้ว่าการตอบผู้บังคับบัญชาด้วยคำพูดแบบตามคำตอบคำ หรือด้วยการไม่มองหน้าในเวลาที่ถูกด้วย หรือในเวลาที่เขาตอบผู้บังคับบัญชา
 7. มีการไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ มักแข็งข้อหรือขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ
 8. มีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาวิพากษ์วิจารณ์
 9. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อคนอื่น ไม่พูดจาด้วยหรือติดต่อเรื่องอะไร กับเพื่อนร่วมงานก็ทำไปด้วยความรีบร้อน
 10. ผู้ใต้บังคับบัญชาเดินเกรไปเกรมาด้วยความขี้เกียจ หรือดูบ ๆ คล่า ๆ งานอยู่เสมอแต่งงานไม่เสร็จสักที ดูคล้ายกับว่าเขาอยู่ตลอดเวลา
 11. มีคำร้องทุกข์หรือคำร้องเรียนจากประชาชนมากผิดปกติ
 12. มีการแสดงอารมณ์ หรือมีการร้องไห้หรือให้ในหมู่สตรีด้วยตนเอง การแสดงอารมณ์หรือแสดงความไม่พอใจ มักจะเห็นได้จากการเปิดปิดประตูอย่างแรง การกระแทกโทรศัพท์หรือกระแทกคู่มือปฏิบัติงาน ตลอดจนกระแทกวัตถุสิ่งของลงบนโต๊ะแรง ๆ
 13. มีการร้องเรียนหรือมีข้อข้องใจและมีการวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ มากอย่างผิดปกติ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วไม่มีมูลความจริงหรือหลักฐานอะไรเลย
- ดังนั้นความสำเร็จของท่านในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายบริหาร ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของท่านที่จะทำให้ความต้องการขององค์การกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนในหน่วยงานของท่านประสานสอดคล้องและสมดุลย์

วิรุฬ รัชตวาสน์ (2533 : 102 - 103) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 8 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจแตกต่างกันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า นอกนั้นไม่แตกต่างกัน และครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านรายได้และสวัสดิการ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจจึงต้องพิจารณาจากปัจจัยและองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ อีกทั้งดูจากสภาพของขวัญและกำลังใจโดยทั่วไปว่า ในองค์กรหรือสำนักงานมีผู้บริหารแต่ละระดับรับผิดชอบโดยอาศัยอาการของพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากบุคคลหรือคณะบุคคลมาประกอบการตัดสินใจ จากความเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในองค์กรของนักวิชาการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกันในการแสดงพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงสภาพของระดับขวัญและกำลังใจในองค์กร เช่น พฤติกรรมในด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการวิพากษ์วิจารณ์ การเสียสละ การให้ความร่วมมือ เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้ชี้ให้เห็นพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกในสภาพที่ขวัญและกำลังใจดี และสภาพตรงข้าม สรุปแล้วกล่าวได้ว่า การพิจารณาสภาพขวัญและกำลังใจในองค์กรแต่ละแห่งนั้นพิจารณาได้จากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ รองลงมาได้แก่ผลผลิตขององค์กรนั่นเอง

ลักษณะงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม

ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าคณะวิชาไว้ดังต่อไปนี้ (กรมอาชีวศึกษา 2529 : 15)

1. ควบคุมดูแลการเรียนการสอนในคณะให้เป็นไปตามหลักสูตร

2. จัดทำตารางสอนของคณะ
3. ติดตามและแนะนำการทำโครงการสอน คู่มือครู ใบบาง ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการเรียน
4. สนับสนุนให้มีการพัฒนาการสอน การใช้อุปกรณ์การสอน การสร้างตำราเอกสาร และใบบางสอนต่าง ๆ
5. ดูแลรักษา จัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ ให้ใช้งานได้เป็นปกติ
6. รับผิดชอบดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
7. ประสานงานระหว่างแผนกวิชาต่าง ๆ และให้ความร่วมมือกับงานอื่นในสถานศึกษา
8. เสนอความดี ความชอบ การปฏิบัติราชการของข้าราชการครู อาจารย์และลูกจ้าง ในคณะวิชาตามลำดับ
9. ปกป้องดูแลข้าราชการครู อาจารย์ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา ในคณะวิชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
10. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
11. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

กรมอาชีวศึกษา (2529 : 21) ปรับปรุงระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 โดย " ให้ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาตั้งและเปลี่ยนแปลงข้าราชการครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ตามระเบียบนี้ "

ดังนั้นการขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา กระทำได้โดยผู้บัญชาการเป็นผู้แต่งตั้ง สถานศึกษาหลายแห่งที่ผู้บัญชาการให้อิสระในการคัดเลือกหัวหน้าคณะวิชา โดยจัดให้มีการเลือกตั้งภายในคณะวิชาเพื่อส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย แต่การเลือกตั้งนี้อาจจะยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเมื่อไรก็ได้ เมื่อผู้บัญชาการไม่เห็นชอบหรือมีการเปลี่ยนผู้บัญชาการ

ความไม่แน่นอนในการขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ไม่มีกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่แน่นอนรองรับ ทำให้หัวหน้าคณะวิชาประสบปัญหาในด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยตรง กล่าวคือ ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการศึกษาไม่ทำงานว่าจะปฏิบัติหน้าที่ได้นานหรือไม่ จะถูกใจผู้บัญชาการหรือไม่ เพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจหรือไม่ ความไม่มั่นคงนี้ก่อให้เกิดความหวาดกลัว ไม่กล้าคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพียงแต่พยายามรักษาตัวให้รอดปลอดภัยเท่านั้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ 14 จังหวัด 14 สถานศึกษา วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการรวบรวมข้อมูล
4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ จำนวน 14 สถานศึกษา โดยแต่ละสถานศึกษามีหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมจำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 70 คน คือ

1. หัวหน้าคณะวิชาช่างยนต์
2. หัวหน้าคณะวิชาช่างกลโลหะ
3. หัวหน้าคณะวิชาช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์
4. หัวหน้าคณะวิชาช่างก่อสร้าง
5. หัวหน้าคณะวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อ

ใช้สอบถามเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม

วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ลักษณะแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทางศูนย์ฯ ไม่มีเหตุผลเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอภัยโทษถึงเจ้าขอเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอบถามเกี่ยว

กับ เพศ วุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา วิธีการขึ้นสู่ตำแหน่งหัว

หน้าคณะวิชา และคณะวิชาที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ โดยวัดจากระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. สร้างแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมใน 6 ด้าน คือ
 - 3.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 3.2 สภาพการทำงาน
 - 3.3 ความสำเร็จของงาน
 - 3.4 การปกครองบังคับบัญชา
 - 3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.6 การยอมรับ

การทดสอบเครื่องมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

1. พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยจะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมการทำวิทยานิพนธ์และผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจและแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ดังมีรายชื่อนามผู้เชี่ยวชาญดังนี้

- | | |
|--------------------------------|--|
| 2.1. นายไพบุลย์ ชามาตย์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคลำปาง |
| 2.2. นายพิษณุ จงไพบุลย์สวัสดิ์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ |
| 2.3. น.ส.สุมาลย์ กุศลสารทูล | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ |
| 2.4. ดร.สุชิน เพ็ชรรักษ์ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาการศึกษาอาชีพ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ภาคเหนือ |
| 2.5. นายสง่า โคลสินธุ์ | หัวหน้าคณะวิชาช่างกลโลหะ
วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท |

3. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกต กลับมาปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try - out) กับหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคกลางตอนบน จำนวน 5 สถานศึกษา ๆ ละ 5 คน ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง วิทยาลัยเทคนิคอยุธยา รวมทั้งสิ้น 25 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

5. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้วิธี Alpha - Coefficient ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 จึงเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นพอที่จะใช้เก็บข้อมูลได้

6. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่งถึงอธิบดีกรมอาชีวศึกษาเพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลพร้อมกับขอความอนุเคราะห์ลงนามในหนังสือนำแบบสอบถามไปถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยการลงทะเบียนทางไปรษณีย์ไปให้ผู้ำนวยการ

วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ

3. ผู้วิจัยไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 15 วัน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนและสมบูรณ์ครบทั้ง 70 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบให้คะแนน แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. หาค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคำถามในแต่ละข้อ แต่ละด้านและภาพรวมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
3. หาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคำถามในแต่ละข้อ แต่ละด้านและภาพรวม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง

การแปลความหมายข้อมูลของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลงค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาเป็นระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังนี้

- | | | |
|-----------|-------------|---|
| ค่าเฉลี่ย | 4.50 - 5.00 | หมายถึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | 3.50 - 4.49 | หมายถึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย | 2.50 - 3.49 | หมายถึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย | 1.50 - 2.49 | หมายถึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00 - 1.49 | หมายถึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้นำเสนอในรูปของตาราง ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามการปฏิบัติงาน 6 ด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ วุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1
แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าคณะ
วิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน N = 70	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1. ชาย	67	95.7
1.2. หญิง	3	4.3
2. วุฒิทางการศึกษา		
2.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.3
2.2. ปริญญาตรี	58	82.9
2.3. สูงกว่าปริญญาตรี	9	12.9
3. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง		
3.1. น้อยกว่า 5 ปี	31	44.3
3.2. ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	39	55.7
4. วิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง		
4.1. เลือกตั้งโดยอาจารย์ในคณะวิชา	22	31.4
4.2. แต่งตั้งโดยผู้อำนวยการ	48	68.6

จากตารางที่ 1 แสดงข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ

เพศ พบว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เป็นเพศชายจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 95.7 และเป็นเพศหญิงจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

วุฒิทางการศึกษา พบว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 82.9 รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และจำนวนน้อยที่สุดคือวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในระยะเวลาระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 นอกนั้นดำรงตำแหน่งในระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3

วิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง พบว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ขึ้นสู่ตำแหน่งด้วยการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการโดยตรงจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 นอกนั้นขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งจากอาจารย์ในคณะวิชาจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ในรูปแบบของตาราง ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. สภาพการทำงาน
3. ความสำเร็จของงาน
4. การปกครองบังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
6. การยอมรับนับถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงาน	N = 70		ขวัญและ กำลังใจ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายให้ออก ทำงาน	3.64	0.90	มาก	4
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ของท่าน	3.99	0.73	มาก	1
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.81	0.79	มาก	2
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีส่วนช่วยให้ท่านได้ ศึกษาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	3.79	0.88	มาก	3
5. ท่านมีอิสระในการจัดการเรียนการสอนภายใน คณะวิชาที่ปฏิบัติงาน	3.61	0.80	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	0.60	มาก	

ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัย
เทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก โดยมี
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อพบว่า การปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่าง
อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียง
ตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 3.99$)
2. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 3.81$)
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีส่วนช่วยให้ท่านได้ศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($\mu = 3.79$)
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายให้ออกทำงาน ($\mu = 3.64$)
5. ท่านมีอิสระในการจัดการเรียนการสอนภายในคณะวิชาที่ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.61$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอาจารย์ใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ผู้ใช้จะต้องรับผิดชอบต่อเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
ด้านสภาพการทำงาน

การปฏิบัติงาน	N = 70		ขวัญและ กำลังใจ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการติดต่อกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ	3.53	0.93	มาก	1
2. คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เป็นต้นว่า อุณหภูมิ แสงสว่าง การระบายอากาศ	3.50	0.94	มาก	2
3. คณะวิชาของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.26	0.88	ปาน กลาง	5
4. จำนวนคาบการสอนและงานในหน้าที่หัวหน้าคณะมีความเหมาะสม	3.40	0.84	ปาน กลาง	4
5. ท่านมีระยะเวลาในการเตรียมการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.47	0.61	ปาน กลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	0.60	ปาน กลาง	

ตารางที่ 3 แสดงผลของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ

1. คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการติดต่อกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ($\mu = 3.53$)

2. คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เป็นต้นว่า อุณหภูมิ แสงสว่าง การระบายอากาศ ($\mu = 3.50$)

ส่วนการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ในด้านสภาพการทำงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

3. ท่านมีระยะเวลาในการเตรียมการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.47$)
4. จำนวนคาบการสอนและงานในหน้าที่หัวหน้าคณะมีความเหมาะสม ($\mu = 3.40$)
5. คณะวิชาของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\mu = 3.26$)

ตารางที่ 4

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ด้านความสำเร็จของงาน

การปฏิบัติงาน	N = 70		ขวัญและ กำลังใจ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าคณะสำเร็จตามที่คาดหวัง	3.56	0.65	มาก	3
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษสำเร็จตามกำหนดเวลา	3.94	0.68	มาก	1
3. ท่านได้รับมอบหมายงานเป็นกรณีพิเศษอยู่เสมอ	3.56	0.85	มาก	4
4. ผลงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.33	0.88	ปาน	
5. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.63	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	0.56	มาก	

ตารางที่ 4 แสดงถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 และผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษสำเร็จตามกำหนดเวลา ($\mu = 3.94$)
2. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.79$)

3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าคณะ สำเร็จตามที่คาดหวัง ($\mu = 3.56$)

4. ท่านได้รับมอบหมายงานเป็นกรณีพิเศษอยู่เสมอ ($\mu = 3.56$)

นอกจากนี้การปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ด้านความสำเร็จของงาน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ตารางที่ 5

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปฏิบัติงาน	N = 70		ขวัญและ กำลังใจ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนถือหลักยุติธรรม เสมอต้นเสมอปลาย	3.49	0.93	ปานกลาง	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.33	0.83	ปานกลาง	5
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและ ติดตามงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่อง	3.44	0.81	ปานกลาง	3
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่านสามารถ ขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างดี	3.56	0.97	มาก	1
5. ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา	3.40	0.92	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44	0.77	ปานกลาง	

ตารางที่ 5 แสดงผลของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่าง
อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญและกำลังใจ
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า
หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากคือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน
เป็นบุคคลที่ท่านสามารถขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 นอก
นั้นทุกข้อมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง
โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

1. เพื่อนร่วมงานจะขี้มัททากัยกับท่านเสมอ เมื่อพบปะกัน ($\mu = 3.94$)
2. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ($\mu = 3.90$)
3. เมื่อท่านได้รับความดีความชอบ เพื่อนร่วมงานจะแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ ($\mu = 3.56$)

และหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือท่านได้รับความช่วยเหลือและเอาใจใส่ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.09$) และท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน ($\mu = 2.83$)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
ด้านการยอมรับนับถือ

การปฏิบัติงาน	N = 70		ขวัญและ กำลังใจ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.86	0.75	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยอมรับฟัง ความคิดเห็นของท่าน	3.70	0.86	มาก	3
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการทำงานต่าง ๆ อยู่เสมอ	3.63	0.89	มาก	5
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการ ทำงานกับท่านเสมอ	3.69	0.84	มาก	4
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงาน	4.06	0.70	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79	0.68	มาก	

ตารางที่ 7 แสดงผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัย
เทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ด้านการยอมรับนับถือ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย
รวมเท่ากับ 3.79 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม
มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.06$)
2. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 3.86$)
3. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\mu = 3.70$)
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงานกับท่านเสมอ ($\mu = 3.69$)
5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ อยู่เสมอ ($\mu = 3.63$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8

สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ

การปฏิบัติงาน	N = 70		ขวัญและ กำลังใจ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.77	0.60	มาก	2
2. ด้านสภาพการทำงาน	3.43	0.60	ปานกลาง	6
3. ด้านความสำเร็จของงาน	3.63	0.56	มาก	3
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.44	0.77	ปานกลาง	5
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.46	0.65	ปานกลาง	4
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.79	0.68	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.31	0.63	มาก	

ตารางที่ 8 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการยอมรับนับถือ ซึ่งหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากในด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.79$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.77$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.63$) นอกนั้นทุกด้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.46$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.44$) และด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 3.43$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ในรูปแบบของตาราง ตามลำดับดังนี้

1. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีกับระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.2. สภาพการทำงาน
- 1.3. ความสำเร็จของงาน
- 1.4. การปกครองบังคับบัญชา
- 1.5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.6. การยอมรับนับถือ

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งของอาจารย์ในคณะวิชากับการแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการ ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านดังนี้

- 2.1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.2. สภาพการทำงาน
- 2.3. ความสำเร็จของงาน
- 2.4. การปกครองบังคับบัญชา
- 2.5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.6. การยอมรับนับถือ

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีกับระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ตามการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูอาจารย์เพื่ออ้างอิงเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา

ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ

ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป		
	n = 31		ลำดับ ที่	n = 39		ลำดับ ที่
	μ	σ		μ	σ	
1. งานที่ท่านปฏิบัติคือผู้มีลักษณะทำ ทนายให้อยากทำงาน	3.68	0.94	4	3.62	0.88	5
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.10	0.70	1	3.90	0.75	1
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เปิด โอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้าง สรรค์	3.94	0.73	2	3.72	0.83	3
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีส่วน ช่วยให้ท่านได้ศึกษาและเรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ	3.81	0.95	3	3.77	0.84	2
5. ท่านมีอิสระในการจัดการเรียน การสอนภายในคณะวิชาที่ปฏิบัติ งาน	3.58	0.76	5	3.64	0.84	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82	0.64		3.73	0.58	

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่าง
อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีกับ

ระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์พบว่าการปฏิบัติงานของ

เอกสารนกับเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู ใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่าการพิมพ์ทางอื่น นอกทั้งนี้ไม่มีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งในการนำไปใช้

หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก โดย

หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม

($\mu = 3.82$) สูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่

5 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 10

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ด้านสภาพการทำงาน

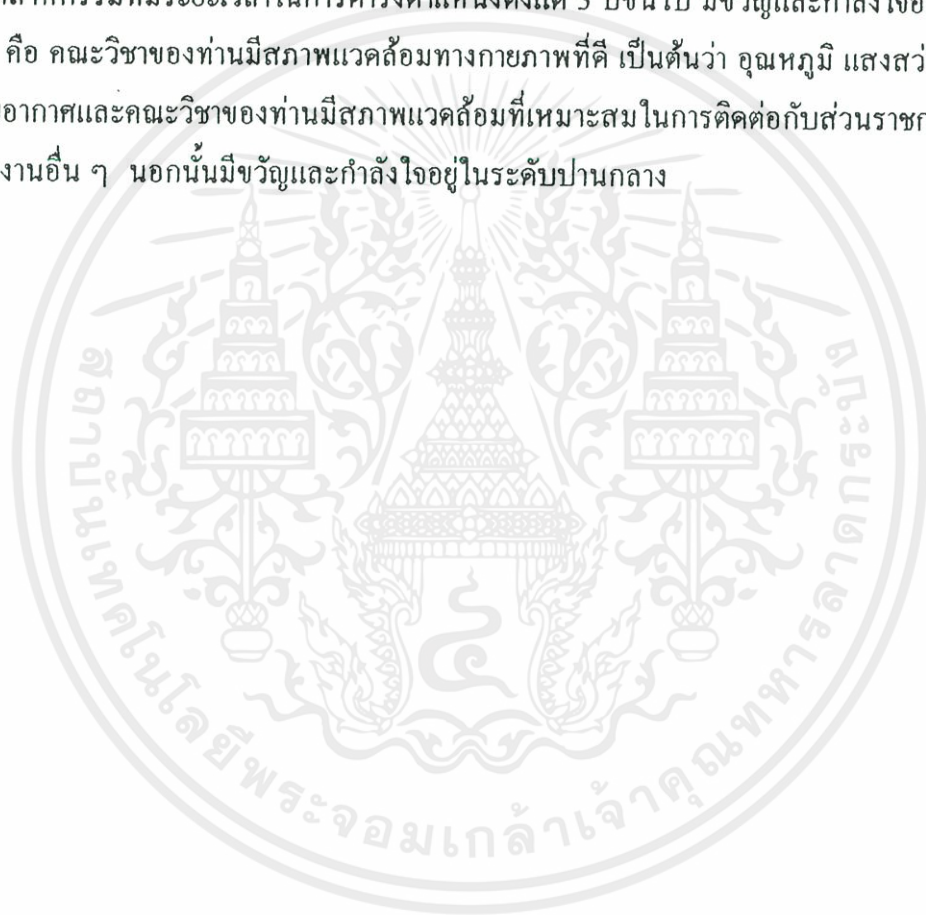
การปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป		
	n = 31		ลำดับที่	n = 39		ลำดับที่
	μ	σ		μ	σ	
1. คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการติดต่อกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ	3.45	0.96	3	3.59	0.91	2
2. คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เป็นต้นว่า อากาศ แสงสว่าง การระบายอากาศ	3.32	1.08	4	3.64	0.81	1
3. คณะวิชาของท่าน มีเครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.23	0.92	5	3.28	0.86	5
4. จำนวนคาบการสอนและงานในหน้าที่หัวหน้าคณะมีความเหมาะสม	3.45	0.85	2	3.36	0.84	4
5. ท่านมีระยะเวลาในการเตรียมการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.45	0.57	1	3.49	0.64	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38	0.63		3.47	0.58	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบให้แก่กรรมการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีกับ

ระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม ($\mu = 3.47$) มากกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี ($\mu = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก คือ คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เป็นต้นว่า อุดมภูมิ แสงสว่าง การระบายอากาศและคณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการติดต่อกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ นอกนั้นมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา

ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ

ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ด้านความสำเร็จของงาน

การปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป		
	n = 31		ลำดับ ที่	n = 39		ลำดับ ที่
	μ	σ		μ	σ	
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในตำแหน่ง หัวหน้าคณะสำเร็จตามที่คาดหวัง	3.61	0.62	3	3.51	0.68	4
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็น กรณีพิเศษสำเร็จตามกำหนดเวลา	4.00	0.77	1	3.90	0.60	1
3. ท่านได้รับมอบหมายงานเป็น กรณีพิเศษอยู่เสมอ	3.55	0.85	4	3.56	0.85	3
4. ผลงานของท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.32	0.98	5	3.33	0.81	5
5. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.62	2	3.79	0.66	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	0.61		3.62	0.52	

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีกับระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในด้านนี้ต่ำที่สุดคือผลงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 12

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา

ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ

ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป		
	n = 31		ลำดับ ที่	n = 39		ลำดับ ที่
	μ	σ		μ	σ	
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนถือหลัก ยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย	3.39	0.99	3	3.56	0.88	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.26	0.77	5	3.38	0.88	5
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและ ติดตามงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่อง	3.42	0.89	2	3.46	0.76	4
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่าน สามารถขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้ อย่างดี	3.58	1.15	1	3.54	0.82	2
5. ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการ ทำงาน ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้ บังคับบัญชา	3.29	0.97	4	3.49	0.88	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39	0.83		3.49	0.72	

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีกับระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในด้านนี้ต่ำที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 13

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา

ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ

ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป		
	n = 31		ลำดับ ที่	n = 39		ลำดับ ที่
	μ	σ		μ	σ	
1. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	4.06	0.73	1	3.77	0.74	2
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือและเอาใจใส่ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา	2.90	0.98	4	3.23	0.93	4
3. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน	2.77	0.85	5	2.87	1.03	5
4. เมื่อท่านได้รับความดีความชอบ เพื่อนร่วมงานจะแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ	3.48	0.72	3	3.62	1.04	3
5. เพื่อนร่วมงานจะยิ้มแย้มทักทายกับท่านเสมอ เมื่อพบปะกัน	3.90	0.65	2	3.97	0.71	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	0.53		3.49	0.73	

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่าง

อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยน้อยกว่า 5

ปีก็ระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิเคราะห์พบว่า หัวหน้า

คณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าความแตกต่าง

ของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือและเอาใจใส่ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจาก
ผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 14

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา
ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
ด้านการยอมรับนับถือ

การปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป		
	n = 31		ลำดับ ที่	n = 39		ลำดับ ที่
	μ	σ		μ	σ	
1. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับใน ความรู้ความสามารถของท่าน	3.94	0.68	2	3.79	0.80	2
2. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยอมรับ ฟังความคิดเห็นของท่าน	3.87	0.76	3	3.56	0.91	4
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความ คิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ อยู่ เสมอ	3.71	0.78	5	3.56	0.97	5
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือ ในการทำงานกับท่านเสมอ	3.71	0.69	4	3.67	0.96	3
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการ ทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.73	1	3.97	0.67	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88	0.58		3.71	0.74	

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่าง
อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีกับ
ระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อย
กว่า 5 ปี มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) และหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม

ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$) เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 15

สรุปการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา
ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

การปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป		
	n = 31		ลำดับ ที่	n = 39		ลำดับ ที่
	μ	σ		μ	σ	
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.82	0.64	2	3.73	0.58	1
2. ด้านสภาพการทำงาน	3.38	0.63	6	3.47	0.58	6
3. ด้านความสำเร็จของงาน	3.65	0.61	3	3.62	0.52	3
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.39	0.83	5	3.49	0.72	4
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.43	0.53	4	3.49	0.73	5
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.88	0.58	1	3.71	0.74	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.31	0.62		4.30	0.64	

ตารางที่ 15 สรุปการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีกับระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีกับระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31$ และ 4.30 ตามลำดับ) โดยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี และระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนอีก 3 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ใน

ระดับปานกลาง

ตารางที่ 16

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา
ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงาน	เลือกตั้ง			แต่งตั้ง		
	n = 22		ลำดับ ที่	n = 48		ลำดับ ที่
	μ	σ		μ	σ	
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะ ท้าทายให้อยากทำงาน	4.09	0.87	4	3.44	0.85	5
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.18	0.66	1	3.90	0.75	1
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาส ให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.09	0.61	3	3.69	0.83	2
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีส่วนช่วย ให้ท่านได้ศึกษาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.14	0.77	2	3.63	0.89	4
5. ท่านมีอิสระในการจัดการเรียนการ สอนภายในคณะวิชาที่ปฏิบัติงาน	3.50	0.91	5	3.67	0.75	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	0.55		3.66	0.60	

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่าง
อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งของอาจารย์
ในคณะวิชากับการแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ค่าเฉลี่ยของขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน
มากที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายให้อยากทำงาน

ตารางที่ 17

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา

ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ

ตามวิธีการขั้นสู่ตำแหน่ง

ด้านสภาพการทำงาน

การปฏิบัติงาน	เลือกตั้ง			แต่งตั้ง		
	n = 22		ลำดับ ที่	n = 48		ลำดับ ที่
	μ	σ		μ	σ	
1. คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการติดต่อกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ	3.91	0.81	1	3.35	0.93	3
2. คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เป็นต้นว่า อุณหภูมิ แสงสว่าง การระบายอากาศ	3.64	0.73	4	3.44	1.03	1
3. คณะวิชาของท่าน มีเครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.41	0.59	5	3.19	0.98	5
4. จำนวนคาบการสอนและงานในหน้าที่หัวหน้าคณะมีความเหมาะสม	3.68	0.95	2	3.27	0.76	4
5. ท่านมีระยะเวลาในการเตรียมการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.64	0.66	3	3.40	0.57	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	0.53		3.33	0.60	

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขั้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งของอาจารย์ในคณะวิชากับการแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการ ด้านสภาพการทำงานพบว่า การปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม มีขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขั้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$) และหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขั้นสู่ตำแหน่ง โดยการแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุดคือ คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการติดต่อกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ

ตารางที่ 18

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา

ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ

ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง

ด้านความสำเร็จของงาน

การปฏิบัติงาน	เลือกตั้ง			แต่งตั้ง		
	n = 22		ลำดับ	n = 48		ลำดับ
	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในตำแหน่ง หัวหน้าคณะสำเร็จตามที่คาดหวัง	3.55	0.67	4	3.56	0.65	3
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็น กรณีพิเศษสำเร็จตามกำหนดเวลา	3.95	0.58	1	3.94	0.73	1
3. ท่านได้รับมอบหมายงานเป็นกรณี พิเศษอยู่เสมอ	3.73	0.94	3	3.48	0.80	4
4. ผลงานของท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.50	0.80	5	3.25	0.91	5
5. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ เพื่อนร่วมงาน	3.82	0.59	2	3.77	0.66	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	0.55		3.60	0.57	

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งของอาจารย์ในคณะวิชากับการแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการ ด้านความสำเร็จของงานพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$) และหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$) เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ต่ำที่สุดเหมือนกัน คือ ผลงานของท่าน ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 19

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา

ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ

ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง

ด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปฏิบัติงาน	เลือกตั้ง			แต่งตั้ง		
	n = 22		ลำดับ ที่	n = 48		ลำดับ ที่
	μ	σ		μ	σ	
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนถือหลัก ยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย	3.64	0.79	2	3.42	0.99	3
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.55	0.91	4	3.23	0.78	5
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและ ติดตามงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่อง	3.45	0.91	5	3.44	0.77	2
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่าน สามารถขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ได้อย่างดี	3.77	0.92	1	3.46	0.99	1
5. ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการ ทำงาน ท่านจะได้รับความคุ้มครองจาก ผู้บังคับบัญชา	3.64	0.95	3	3.29	0.90	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61	0.78		3.37	0.76	

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งของอาจารย์ในคณะวิชากับการแต่งตั้งโดยผู้ช่วยราชการ ด้านการปกครองบังคับบัญชาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$) ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชา

ช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 20

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา

ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ

ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การปฏิบัติงาน	เลือกตั้ง			แต่งตั้ง		
	n = 22		ลำดับ	n = 48		ลำดับ
	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่
1. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	4.09	0.61	1	3.81	0.79	2
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือและเอาใจใส่ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา	3.23	0.92	4	3.02	0.98	4
3. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน	3.05	1.09	5	2.73	0.87	5
4. เมื่อท่านได้รับความดีความชอบ เพื่อนร่วมงาน จะแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ	3.64	1.05	3	3.52	0.85	3
5. เพื่อนร่วมงานจะยิ้มแย้มทักทายกับท่านเสมอเมื่อพบปะกัน	4.05	0.49	2	3.90	0.75	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61	0.65		3.40	0.64	

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งของอาจารย์

ในคณะวิชากับการแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน

โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$) ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง

ตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน

ตารางที่ 21

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง ด้านการยอมรับนับถือ

การปฏิบัติงาน	เลือกตั้ง			แต่งตั้ง		
	n = 22		ลำดับที่	n = 48		ลำดับที่
	μ	σ		μ	σ	
1. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	4.00	0.53	2	3.79	0.82	2
2. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.91	0.75	3	3.60	0.89	4
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ อยู่เสมอ	3.77	0.81	4	3.56	0.92	5
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงานกับท่านเสมอ	3.77	0.87	5	3.65	0.84	3
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.68	1	4.04	0.71	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.57		3.73	0.72	

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งของอาจารย์ในคณะวิชากับการแต่งตั้ง โดยผู้อำนวยการ ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งและโดยการแต่งตั้ง มี

ค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 22

สรุปการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชา
ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง

การปฏิบัติงาน	เลือกตั้ง			แต่งตั้ง		
	n = 22		ลำดับ ที่	n = 48		ลำดับ ที่
	μ	σ		μ	σ	
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.00	0.55	1	3.66	0.60	2
2. ด้านสภาพการทำงาน	3.66	0.53	4	3.33	0.60	6
3. ด้านความสำเร็จของงาน	3.71	0.55	3	3.60	0.57	3
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.61	0.78	6	3.37	0.76	5
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.61	0.65	5	3.40	0.64	4
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.91	0.57	2	3.73	0.77	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.50	0.61		4.22	0.62	

ตารางที่ 22 สรุปการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งของอาจารย์ในคณะวิชากับการแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการ ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งของอาจารย์ในคณะวิชากับการแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการ มีความแตกต่างกัน โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้านและหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือ ส่วนอีก 3 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครอง

ครองบัลลังก์บัลลังก์ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง

สมมติฐานของการวิจัย

1. หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่งแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ จำนวน 14 สถานศึกษา จำนวน 70 คน

2. กลุ่มตัวอย่างประชากร ใช้ประชากรทั้งหมดคือ หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ จำนวน 70 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาลงสู่สื่อออนไลน์อย่างจริงจังของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่หนึ่ง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่สอง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 70 ฉบับ ทางไปรษณีย์ และเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 70 ฉบับ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้ทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละและข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยของประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยของประชากรระหว่างความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการหาค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus)

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ขอนำเสนอผลการวิจัยซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามการปฏิบัติงาน 6 ด้าน และตอนที่ 3 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 95.7

2. วุฒิทางการศึกษา หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.9 รองลงมาได้แก่ วุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

3. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.7

4. วิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้งของผู้อำนวยการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.6

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามการปฏิบัติงาน 6 ด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง

1. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีกับระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีและระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนอีก 3 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีข้อน่าสังเกตว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสอง

กลุ่มมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

1.2 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชื่อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ต่ำที่สุดคือ คณะวิชาของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

1.3 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชื่อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าคณะสำเร็จตามที่คาดหวังและงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษสำเร็จตามกำหนดเวลา

1.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชื่อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ต่ำที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชื่อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือและเอาใจใส่ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา

1.6 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชื่อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน

ผลสรุปการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีกับระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเหมือนกัน

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งของอาจารย์ในคณะวิชากับการแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการ ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนอีก 3 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติยังมีลักษณะทำให้อยากทำงาน

2.2 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก และหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการติดต่อกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ

2.3 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ต่ำที่สุดคือ ผลงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

2.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากและหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่าง

อุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากและหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ต่ำที่สุดคือ ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน

2.6 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ผลสรุปการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งของอาจารย์ในคณะวิชากับการแต่งตั้ง โดยผู้อำนวยการ ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุดและหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามคือ หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 95.7 ทั้งนี้เพราะ วิทยาลัยเทคนิคเป็นสถานศึกษาที่สอนเน้นทางด้านอุตสาหกรรม และค่านิยมของสังคมไทย โดยธรรมชาติผู้ชายมักจะสนใจเรียนทางด้านวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านช่างอุตสาหกรรม ส่วนผู้หญิงมักนิยมเรียนทางด้าน

พาณิชย์กรรม ดังนั้นครู - อาจารย์ผู้สอนในด้านอุตสาหกรรมจึงเพศชายมากกว่าเพศหญิง

หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.9 ทั้งนี้เพราะว่า กรมอาชีวศึกษาได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 แห่งและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อเปิดโอกาสให้แก่ครู - อาจารย์ของกรมอาชีวศึกษาได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งในภาคปกติและภาคสมทบ จึงทำให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ส่วนมากมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี

หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55.7 และหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.3 เพราะฉะนั้นหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมมาก่อน ทำให้รู้ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและการบริหารงาน นับเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ จึงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรระดับนี้ในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ แต่ก็มีหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมบางส่วนได้รับการแต่งตั้งจากกรมอาชีวศึกษาให้เลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการในสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา ทำให้หัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมบางส่วนเลื่อนขึ้นมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม จึงทำให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมากกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี

หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้งของผู้บริหาร มีจำนวนมากกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งของอาจารย์ในคณะวิชา คิดเป็นร้อยละ 68.6 เพราะวาระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 กำหนดไว้ว่า " ให้ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาตั้งและเปลี่ยนแปลงข้าราชการครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ตามระเบียบนี้ " (กรมอาชีวศึกษา 2529 : 21) ดังนั้นการขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมกระทำโดยผู้บริหารเป็นผู้แต่งตั้ง การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 เนื่องจากว่า การที่ได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่อยู่ในความสนใจและทำด้วยความสามารถนั้น เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงาน ประกอบกับงานที่ได้ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถและทักษะ ไม่ว่าจะเป็นการสอนหรือการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการอื่น ๆ และการได้มีส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ ทำให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ณรงค์ สงวนพงษ์ (2536 : 45) ที่พบว่า “ ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 8 มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ” เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ แต่มีข้อน่าสังเกตว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีขวัญและกำลังใจในด้านนี้สูงที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน เป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความถนัดเชิงวิชาชีพอย่างเต็มที่ เนื่องจากระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของการปฏิบัติงาน และลักษณะของงานไว้อย่างชัดเจน ตรงกับที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 314) กล่าวไว้ว่า “ การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความสนใจ และมีความถนัด หรือมีความรู้ ความสามารถ ย่อมเป็นการจูงใจให้มีกำลังใจกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ” และหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีขวัญและกำลังใจในด้านนี้ต่ำที่สุดคือ ท่านมีอิสระในการจัดการเรียนการสอนภายในคณะวิชาที่ปฏิบัติงาน เป็นเพราะว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีอิสระในการจัดการเรียนการสอนไม่มากนัก เพราะหลักสูตรกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดหน่วยกิตในการเรียนไว้ ดังหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 ประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ กำหนดไว้ว่า “ ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 สาขาวิชาช่างยนต์ จะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 110 หน่วยกิต ” (กรมอาชีวศึกษา 2538 : 14)

2. ด้านสภาพการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า สิ่งที่ทำให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม มีขวัญและกำลังใจด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางคือ คณะวิชาของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จำนวนคาบการสอนและงานในหน้าที่หัวหน้าคณะมีความเหมาะสม และท่านมีระยะเวลาในการเตรียมการวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นเพราะว่า การสนองตอบต่อนโยบายที่ต้องการให้เยาวชนได้มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาต่าง ๆ ทำให้วิทยาลัยเทคนิคต้องขยายจำนวนการรับนักศึกษาเข้าเรียนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

ทำให้กระทบถึงเครื่องมือ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด จำนวนคาบการสอนและงานในหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้าคณะต้องเพิ่มมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรีบหาทางแก้ไข ผ่อนปรน เพราะว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี อยู่ที่สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้วย สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ซาติชาย ชมภูศรี (2537 : 47) ที่พบว่า “ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่ดี ย่อมก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานได้มาก “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 225) ที่พบว่า “ ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ด้านความพึงพอใจในสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง “ ตรงกับที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 342) ได้กล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานว่า “ สภาพของการทำงานควรถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ” สอดคล้องกับ อารี เพชรสุค (2530 : 42) ที่ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญของสมาชิกในองค์กรขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ “ สภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานก็มีส่วนที่จะทำให้กำลังใจของคณงานสูง คือ สภาพที่สะอาด มีระเบียบ ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมคือน่าสนใจ เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้เหมาะสมวัสดุต่าง ๆ มีพร้อม อุณหภูมิพอเหมาะ การถ่ายเทอากาศดี มีดนตรีแสงสว่างพอเหมาะ “

3. ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เนื่องจากว่า มนุษย์ทุกคนต้องการเห็นความสำเร็จ ความสำเร็จของงานเป็นสิ่งชักจูง เป็นแรงขับเคลื่อนให้มนุษย์เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน เกิดความอดสาหัสที่จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมก็เช่นกัน ต้องการให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ตรงกับที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 60) กล่าวว่า “ ความต้องการความสำเร็จเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และยังเป็นแรงผลักดันเพื่อที่จะให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จที่ดีที่สุด “ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาสมควรส่งเสริมสนับสนุนหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาดูด้วยความรู้ ความสามารถของตนเอง

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อพบว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีขวัญและกำลังใจในด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษสำเร็จตามกำหนดเวลา เป็นเพราะว่า งานที่หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับความสำเร็จ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เกิดความพึงพอใจในงานที่จะปฏิบัติ ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 342) ได้กล่าวถึงการมีขวัญดีในการปฏิบัติงานไว้ว่า “ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ปฏิบัติงานที่ตนพอ

ใจนั้นย่อมได้ผลงานมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ " ซึ่งสอดคล้องกับ เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 93) ที่ให้ความเห็นว่า " ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่างานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่จะมอบหมายให้คนคนหนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพึงพอใจ เพื่อจะได้ผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ " แต่มีข้อน่าสังเกตว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางคือ ผลงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาเห็นว่างานที่ปฏิบัตินั้นเป็นงานในหน้าที่ของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้วและผู้บังคับบัญชามีงานมาก จึงมองข้ามและละเลยการยกย่องชมเชยในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุน ยกย่อง ชมเชยในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของชมพูนุช บัวบังคร (2535 : 288) ที่พบว่า " ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่ครู - อาจารย์ ให้เกียรติในความสำเร็จของผลงาน ยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ " สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อัสลีย์ คูสติสุทธีรัตน์ (2536 : 154) ที่พบว่า " ผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นให้อาจารย์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น โดยการยอมรับและให้เกียรติในความสำเร็จในหน้าที่การงานด้วยการยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ พิจารณามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ "

4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44 เนื่องจากว่า ผู้บริหารมักจะยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางของอำนาจและการตัดสินใจ บางครั้งอาจจะใช้หลักหรือวิธีการปกครองบังคับบัญชาในลักษณะอึดตาธิปไตยมากกว่าประชาธิปไตย การพิจารณาความดีความชอบความยุติธรรม พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 226) ที่พบว่า " ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ด้านความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง " สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อัสลีย์ คูสติสุทธีรัตน์ (2536 : 156) ที่พบว่า " ผู้บริหารควรยึดหลักความเที่ยงตรงและความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชามากกว่าใช้อำนาจของผู้บริหารตามหน้าที่ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ " เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในด้านนี้สูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่านสามารถขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างดี เป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงลักษณะการบริหารงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 346 - 347) กล่าวไว้ว่า “ เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหา แก้ปัญหาให้และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวม ก็จะต้องฟังความเห็นของส่วนรวมด้วย “ สอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2531 : 166) กล่าวถึงข้อหนึ่งของวิธีการเสริมสร้างและบำรุงรักษาขวัญไว้ว่า “ ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน “

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 เนื่องจากว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ไม่แน่ใจว่าตัวเองได้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามักจะแสดงความเป็นเฉยทั้ง ๆ ที่โอกาสได้พบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อยอยู่แล้ว แม้ว่าเพื่อนร่วมงานจะยิ้มแย้มทักทายตลอดจนให้ความร่วมมือในการทำงาน แต่ก็ไม่ทำให้ระดับขวัญและกำลังใจของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมดีขึ้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรที่จะต้องหันไปทบทวนท่าทีและบทบาทของตนเอง เพื่อที่จะทำให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพราะว่าผลของขวัญและกำลังใจจะทำให้ผลงานที่ออกมาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตรงกับที่ บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2537 : 143) กล่าวไว้ว่า ได้กล่าวไว้ว่า “ ขวัญ หมายถึง สภาวะทางด้านจิตใจ ความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติ และความพอใจในงาน ซึ่งจะเป็นผลให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญจะมีผลต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มและความสำเร็จของงาน “ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือและเอาใจใส่ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา และท่านมีโอกาสนพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน เป็นเพราะว่า บรรยากาศระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในสภาวะอิมคริม ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้รับความเอาใจใส่ ช่วยเหลือทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว แม้จะทำงานที่เดียวกัน แต่โอกาสที่จะพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชามีน้อย ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความห่างเหิน ทำให้บรรยากาศแห่งความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาลดน้อยลง ควรที่ผู้บริหารจะเข้าไปดูแล ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาพบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อัลลิส คุสิตสุทธีรัตน์ (2536 : 153) ที่พบว่า “ ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องหน้าที่การงาน วางตัวให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุวีร์ จันทรส (2540 : 194) ที่พบว่า “ ผู้บริหารปฏิบัติงานแบบร่วมทุกข์กับครู - อาจารย์ มีความจริงใจต่อครู - อาจารย์ รับฟังปัญหาและหาทางช่วยเหลือ ส่งเสริมการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน

ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู - อาจารย์ ทำให้ครู - อาจารย์รู้สึกอบอุ่นใจ “

6. ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 เนื่องจากว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมโดยมากเคยผ่านตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาหรือหัวหน้างานมาก่อน เป็นบุคคลที่มีความสามารถมีประสบการณ์ เมื่อได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ ส่งผลให้งานที่ออกมาเป็นที่ยอมรับของนักเรียน นักศึกษา เจ้าหน้าที่ครู - อาจารย์ และผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอีก โดยผู้บริหารควรมีบทบาทและท่าทีของผู้เป็นที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงผลงาน มีโอกาสประกอบกิจกรรมร่วมกับชุมชน สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ทรงเดช วงษ์ปัญญา (2534 : 95) ที่พบว่า “ ผู้บริหารควรมีลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้เป็นที่ดี สร้างความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ จัดสิ่งทีก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ธนุเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 116) ที่พบว่า “ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครู - อาจารย์ได้มีโอกาสประกอบกิจกรรมร่วมกับชุมชนหรือบุคคลอื่น เช่น การให้ความรู้ทักษะวิชาชีพแก่ชุมชน “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อัสชลี คุสติสุทธิรัตน์ (2536 : 125) ที่พบว่า “ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แสดงผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการแนะนำให้บุคคลภายนอกได้รับทราบผลงานและกิจกรรมของสถาบันและเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา “ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การแสดงออกของการยอมรับนับถือสามารถแสดงออกได้หลายอย่าง เช่น จากการที่ผู้บังคับบัญชาสอบถามและรับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือและให้ความร่วมมือในการทำงานซึ่งตรงกับ Herzberg (อ้างใน ชมพูนุช, 2535 : 248) ที่กล่าวว่า

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงผลงานอันใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ บางครั้งมีค่าน้อยกว่าการได้รับผลตอบแทนในรูปแบบ

แบบของการยอมรับนับถือ

สรุปขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ในภาพรวมทุกด้าน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่จะให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ควรจะต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามแนวเสนอนะของ อรุณ รัชธรรม (2527 : 203) ที่กล่าวว่า " ผู้นำที่ดีจึงควรสร้างขวัญและความพอใจให้แก่สมาชิกในองค์กร เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะและอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขและพึงพอใจในงานที่ทำ " ซึ่งสอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาว (2539 : 296) ที่กล่าวว่า

หากฝ่ายบริหารต้องการร่วมมือจากฝ่ายปฏิบัติ ต้องการประสิทธิภาพในการทำงาน ก็จะต้องดำเนินการในทางส่งเสริมชักจูงและสร้างความเข้าใจในความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของผู้ปฏิบัติ จะต้องให้ความสนใจในความเป็นอยู่ ผลประโยชน์และปัญหาของพนักงาน ต้องสร้างความเข้าใจและสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้น สิ่งใดที่ก่อให้เกิดปัญหาการขัดแย้งจะต้องพยายามประนีประนอมหรือขจัดข้อขัดแย้งให้ลดลงซึ่งจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สิ่งที่จะกระตุ้นพฤติกรรมของคนในองค์กรไปในทางใดทางหนึ่งมีอยู่หลายอย่างที่สำคัญคือ ขวัญ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง

3.1 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีกับระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียว

กัน โดยทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากว่า งานที่หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มปฏิบัติเป็นงานที่มีลักษณะคล้ายกัน มีวัตถุประสงค์เดียวกัน เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชมพูนุช บัวบังคร (2535 : 250) ที่พบว่า “ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของครู - อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีลักษณะงานที่เหมาะสม เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการทำงานด้านวิชาชีพตลอดเวลา “ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล รักสอน (2537 : จ) ที่พบว่า “ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือเป็นอันดับหนึ่งคือด้านลักษณะของงาน “ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชื่อปรากฏว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ แต่มีข้อน่าสังเกตว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดเหมือนกันคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน เป็นเพราะว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมส่วนมากเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมมาก่อน จึงทำให้รู้ขอบข่ายในการทำงานและการบริหารงาน อีกทั้งคณะวิชาช่างที่ดำรงตำแหน่งก็ตรงกับความรู้ในสาขาที่เรียนมา ดังนั้นขวัญและกำลังใจของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มในข้อนี้จึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชาติชาย ชมภูศรี (2537 : 50) ที่พบว่า “ หากหน่วยงานได้จัดระบบงานที่สอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคคลแล้ว โอกาสที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อบุคคลย่อมมีสูงและประสิทธิภาพของการทำงานของหน่วยงานก็จะดียิ่งขึ้น “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ณรงค์ สงวนพงษ์ (2539 : 58) ที่พบว่า “ การได้ปฏิบัติงานที่ทำทลาย ตรงกับความรู้ ความถนัดและความสามารถ เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานและงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ “ ตรงกับที่ อุทัย หิรัญโต (2531 : 162 - 163) กล่าวไว้ว่า

การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัดชัดเจน ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ ซึ่งเป็นการทำลายกำลังใจของเขาด้วย แต่ถ้ามอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็เกิดขึ้นตามมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับอาจารย์ผู้สอนที่นำเอกสารนี้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม มิฉะนั้นผู้ใดที่คัดลอกเนื้อหา และต่ออ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากว่า สภาพโดยทั่วไปของสถานศึกษากำลังอยู่ในช่วงพัฒนาและปรับปรุงทั้งด้านอาคารเรียน โรงฝึกงาน วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ประกอบกับการรับนักศึกษาเข้ามาเรียนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้งานประจำคืองานด้านการสอนและงานพิเศษคือ งานในตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นและงบประมาณที่ได้รับยังคงเท่าเดิม จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อมองในภาพรวมหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าคณะที่ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี เป็นเพราะว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เคยผ่านงาน ผ่านอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ มากมาย จึงทำให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Thomas Dion Terry (อ้างใน ทรงเดช 2534 : 90) ที่พบว่า “ ครูที่ทำงานสอนมานานปี มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่เริ่มเข้าทำงาน “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ พิทยา ขวัญทอง (2522 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า “ ครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมที่ทำการสอนตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญสูงกว่าครูเกษียณที่ทำงานสอนต่ำกว่า 4 ปี “ สอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : 60) ที่พบว่า “ ครูมีประสบการณ์มาก มีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย “ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากสองข้อคือ คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เป็นต้นว่า อุดมภูมิ แสงสว่าง การระบายอากาศ และคณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการติดต่อกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง มีข้อน่าสังเกตว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ต่ำที่สุดคือ คณะวิชาของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า นโยบายของกระทรวงศึกษาสั่งให้สถานศึกษาในสังกัดรับนักเรียน - นักศึกษาเพิ่มจำนวนมากขึ้น แต่งบประมาณได้รับไม่เพียงพอ ตลอดจนเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อจำนวนของนักเรียน - นักศึกษาที่เพิ่มขึ้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรจะสรรหาวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้พอเพียงกับจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2526 :

281) กล่าวไว้ว่า

ความพอใจในสภาพการทำงานในการปฏิบัติการณ์นั้น นอกจากการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพการทำงานที่ดีควรประกอบด้วยเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีอากาศถ่ายเทถูกต้องสุขลักษณะ เป็นต้น

สอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2531 : 163) ที่กล่าวถึงการจัดสภาพการทำงานว่า

สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก และมีส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไร้เสียงรบกวน ไม้ร้อนอบอ้าว เป็นต้น จะทำให้คนงานบังเกิดความสบายใจ ไม้รู้สึกรำคาญ หรือมีอาการมึนงง ขวัญของเขาจะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดความสวยงาม คนงานจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไปด้วย

3. ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อมองในภาพรวมจะเห็นว่าค่าเฉลี่ยของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย เนื่องจากว่า งานที่หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ความศรัทธา และเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน - นักศึกษา สถานศึกษา และประเทศชาติ ทำให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ณรงค์ สงวนพงษ์ (2539 : 58) ที่พบว่า “ ครูโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองเพชรบูรณ์มีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานมาก เพราะว่า มีประโยชน์ด้านการค้า ไม้ความเข้าใจในการวางแผนงาน สามารถใช้ความรู้ ประสบการณ์ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนด และงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อคณะครู ผู้ปกครอง และนักเรียนด้วย “ ตรงกับที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 346) กล่าวว่า

ความพึงใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้น เปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้นจึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่จะมอบหมายให้คน คนหนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพึงพอใจ เพื่อจะได้ผลิตผลอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าคณะสำเร็จตามที่คาดหวัง และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษสำเร็จตามกำหนดเวลา โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เป็นเพราะว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อแสดงให้เห็นว่าตนมีศักยภาพ มีความสามารถ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ไชยมงคล พึ่งเฟื่อง (2540 : 51) ที่พบว่า “ ความพึงพอใจในความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะโน้มน้าว ชักจูง หรือเป็นแรงขับให้มนุษย์เกิดความมานะบากบั่น หรือวิริยะอุตสาหะที่ฝ่าฟันบุกเบิกในหน้าที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ “ ตรงกับที่ บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 160) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่

ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ การรับรู้หน้าที่ที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีทำงาน และการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ทำทาย สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวชั้นด้านการค้า โดยคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ถ้าไปใช้เมื่อมองในภาพรวมหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

น้อยกว่า 5 ปี เนื่องจากว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ได้ร่วมปฏิบัติงานและพบเห็นพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามากพอสมควร อีกทั้งยังเป็นผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอยู่แล้ว จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539 : 97) ที่พบว่า “ ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ย่อมมีอายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิภาวะ สูงกว่า จึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าด้วย “ สอดคล้องกับ ทรงเดช วงษ์ปัญญา (2534 : 91) ที่พบว่า “ ข้าราชการที่มีประสบการณ์สูงกว่า ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากกว่า มีโอกาสรับทราบนโยบายการบริหาร มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและได้รับคำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่ำ “ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชื่อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เป็นเพราะว่า สังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป โลกแห่งข่าวสารข้อมูลถูกเปิดขึ้น หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหาร การปกครองบังคับบัญชามากขึ้น เมื่อนำความรู้ ความเข้าใจมาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารของตนเอง เกิดความรู้สึกว่าไม่เป็นไปตามแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร ทำให้ไม่แน่ใจว่า เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจากการทำงาน จะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา อีกประการหนึ่ง มนุษย์ทุกคนต้องการความยุติธรรม จะไม่พอใจเมื่อรู้ว่าคุณเองได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เสมอภาค ไม่ยุติธรรม ประกอบกับหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานไม่มากนัก จึงพิจารณาพฤติกรรมของผู้บริหารตามความคิดของตนเอง ทำให้ค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้อนี้ต่ำ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ทรงเดช วงษ์ปัญญา (2534 : 93) ที่พบว่า “ ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย พิจารณาพฤติกรรมของผู้บริหารตามประสบการณ์ที่มีอยู่ ทำให้เกิดความไม่มั่นใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งส่งผลถึงระดับขวัญในการปฏิบัติงาน “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชชาติชาย ชมภูศรี (2537 : 48) ที่พบว่า “ ผู้นำนอกจากจะมีความรู้ ความสามารถแล้วยังต้องมีความใกล้ชิดเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความอบอุ่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าเข้าไปใกล้ชิด ให้ความเคารพยำเกรงและพร้อมอุทิศตนเพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ “ มีข้อน่าสังเกตว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่า

เฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ต่ำที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือแนะนำสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและให้อิสระในการทำงาน ไม่ลงไปควบคุมอย่างใกล้ชิดจนเกินไป โดยคิดว่าหากผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานไม่ได้ก็ คงจะมาปรึกษาหารือเอง ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 346) กล่าวว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดผลดีนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักร หรือเป็นคนที่เกี่ยวข้อง ต้องคอยจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

สอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2527 : 89) กล่าวถึงคุณลักษณะข้อหนึ่งของหัวหน้างาน ผู้มีทัศนคติที่ดีและมีความร่วมมือประสานงานไว้ว่า “ เชื่อในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา คอยกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นทำงานมากกว่าที่จะคอยจับผิด ”

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชาดิชาย ชมภูศรี (2537 : 46) ที่พบว่า “ ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับรอง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ภาคเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ” สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 226) ที่พบว่า “ ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ด้านความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ” สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุวรี จันทรส (2540 : 169) ที่พบว่า “ ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านลักษณะท่าทางและบทบาทผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ” ดังนั้นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มเป็นสิ่งที่ต้องแก้ไข ปรับปรุง ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา และตัวผู้บริหารเองควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ปรีชา อินทะกนก (2540 : 225) ที่พบว่า “ หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การวางแผนไว้เป็นขั้นตอน การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ เป็นสิ่งจูงใจและ

ประสานข้อขัดแย้งในโรงเรียน “ ตรงกับที่ เสนาะ ดิยาว (2539 : 314) ที่กล่าวถึงเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานไว้ว่า “ ตามหลักการบริหารงานบุคคลเป็นที่รองรับกันว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยกันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและกระตุ้นให้กระทำในทางที่ต้องการจะได้ “ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือและเอาใจใส่ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี เป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและไม่กล้าเข้าไปก้าวกายในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ดูเหมือนว่ารู้สึกอับอายส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคิดว่าถ้าหากผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือก็อาจจะเข้ามาพบและขอคำปรึกษาเอง โดยเฉพาะหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี ยังไม่ค่อยมีประสบการณ์และมีโอกาสใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาน้อย จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในข้อนี้ต่ำ ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรที่จะดูแลและเอาใจใส่ทั้งในเรื่องงานและเรื่องความเป็นอยู่ส่วนตัว เพราะจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความอบอุ่นและมีกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชาติชาย ชมภูศรี (2537 : 48) ที่พบว่า “ ความสัมพันธ์โดยตรงทั้งส่วนงานและส่วนตัวของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชานั้นย่อมก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจได้เป็นอย่างดีและยิ่งถ้าหากได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัวแล้วก็นับว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดทุน รักคือผู้บริหารมากยิ่งขึ้น “ ตรงกับที่ อุทัย หิรัญโต (2531 : 162) กล่าวไว้ว่า “ หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ย่อมทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ “

6. ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เนื่องจากว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจในการทำงานสูง เพื่อผลงานที่ออกมาประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาก ทำงานมานานความกระตือรือร้นในการทำงานอาจจะลดลงไปบ้าง แต่ก็ทำงานด้วยความสุขุม รอบคอบ จนผลงานออกมาเป็นที่ยอมรับ

ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาก็ควรที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการให้ความไว้วางใจ การยอมรับในความรู้อ ความสามารถ การให้เกิดคติชอบความ คิดเห็นต่าง ๆ ชมเชยผลงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยา เวช (2540 : 226) ที่พบว่า “ อาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัย เกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความต้องการได้รับการยกย่อง เชื่อถือในความรู้อ ความ สามารถและได้รับการแสดงความยินดี ยกย่องชมเชยในผลงานที่ปฏิบัติ “ เมื่อเปรียบเทียบเป็นราย ชื่อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้เกิดคติและยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ซึ่งหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เป็นเพราะว่า หัวหน้าคณะวิชา ช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี ยังมีประสบการณ์การทำงานไม่ มากนัก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา เมื่อเสนอความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา แม้ว่าผู้ บังคับบัญชาจะรับฟังบ้าง ไม่รับฟังบ้าง ก็ไม่ค่อยกระทบกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเท่า ไร ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เป็น บุคคลที่ทำงานมานาน มีประสบการณ์ในการทำงานสูง ย่อมเคยเสนอความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ไปมาก ดังนั้นเมื่อจะเสนอความคิดเห็นอะไร ก็จะไม่ค่อยหวาดหวั่น ไตร่ตรองเสียก่อน ดังนั้นผู้บังคับ บัญชาควรจะให้เกียรติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน การวางแผน การตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง ก่อให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 289) ที่พบว่า “ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน โดยให้มีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการในการออกกระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของ วิทยาลัย “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อัสลีย์ คูสิตสุทธีรัตน์ (2536 : 128) ที่พบว่า “ ผู้ บริหารควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แนะนำแนวทางในการดำเนิน งานที่อยู่ในขอบเขต “

สรุปผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่าง อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ระหว่างน้อยกว่า 5 ปี กับระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ในภาพรวมพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่าง อุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่อง จากว่า ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ได้กำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบของหัวหน้าคณะวิชาไว้ ดังนั้นหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค

กลุ่มภาคเหนือ ทั้งสองกลุ่ม แม้จะมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน แต่ก็ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ระเบียบและข้อบังคับเดียวกัน จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 286) โดยศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า “ ครู - อาจารย์พาณิชยกรรม ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน “

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ เป็นเพราะว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ รวมทั้งการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงาน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ก่อให้เกิดเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ปรีชา อินทะกนก (2540 : 228) ที่พบว่า “ เมื่องานประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป จึงเกิดความพอใจในผลงาน “ เมื่อพิจารณารายด้านที่หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นเพราะว่า ไม่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในด้านการเรียนการสอนจากผู้บริหารสถานศึกษาเท่าที่ควร ขาดเครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ประกอบกับจำนวนคาบการสอนและงานในหน้าที่หัวหน้าคณะวิชามีมาก และผู้บังคับบัญชาเองก็มีงานล้นมือ ไม่สามารถที่จะแนะนำงานหรือติดตามงานที่มอบหมายตลอดจนการพบปะสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญโดยจัดให้มีเอกสาร ตำรา สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพียงพอและทันสมัย สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ย่อมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 289) ที่พบว่า “ ผู้บริหารควรปรับปรุงให้สถานที่ทำงานในสาขาวิชาอยู่ ห้องทำงานไม่แออัด มีความสะดวกสบายพอควร จัดวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ให้เพียงพอกับความต้องการ มีความทันสมัย เหมาะสมกับการใช้งานและปลอดภัย สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 116) ที่พบว่า “ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู - อาจารย์ ให้ความช่วย

เหลือ แนะนำแก่สมาชิกขององค์การอย่างเต็มใจ “

3.2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งของอาจารย์ในคณะวิชากับการแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการ ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากว่า ครู - อาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาแต่ละแห่งจะแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามสายงานและลักษณะของงานไว้อย่างชัดเจน ลักษณะงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่รับผิดชอบอยู่นั้นแบ่งเป็นงานประจำคือ งานด้านการสอนที่จะต้องใช้ความรู้ ความชำนาญและทักษะด้านวิชาชีพ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนจนสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษคือ งานหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นงานที่ท้าทาย เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีส่วนช่วยให้ได้ศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทำให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีขวัญและกำลังใจในด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อัญชลี คุตติศุทธิรัตน์ (2536 : 132) ที่พบว่า

อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจใน ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ ตามความถนัด สามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มตามกำลัง สามารถ เพื่อให้ นักศึกษาสามารถนำไปประกอบอาชีพได้และตรงกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน พร้อมทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษนอกเหนือจาก การสอน

ตรงกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527 : 85) ที่กล่าวว่า “ องค์ประกอบที่จะทำให้อาจารย์ของคณาจารย์ในองค์กรดีขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับคณาจารย์มีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ปฏิบัติหรือไม่ “ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชื่อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายให้อยากทำงาน ซึ่งหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการแต่งตั้ง เป็นเพราะว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งมีความพึงพอใจต่องานในตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาช่าง

อุตสาหกรรม มีความพร้อมที่จะทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่การสมัครเข้ารับการศึกษา การวางแผนในการหาเสียง ศึกษาระบบการทำงานไว้ล่วงหน้า ทำให้ขวัญและกำลังใจในข้อนี้ของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง ซึ่งตรงกับอารี เพชรสุคต (2530 : 38) กล่าวถึงขวัญไว้ว่า “ เป็นสภาวะความรู้สึกและอารมณ์จิตใจของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน ”

2. ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งเป็นที่ยอมรับของครู - อาจารย์ในคณะวิชา ซึ่งสอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตยที่ใช้ในการปกครองและบริหารประเทศ ทำให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมได้รับความร่วมมือและช่วยเหลืองานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี แสดงถึงผู้บังคับบัญชามีความรู้และเข้าใจถึงศิลปในการบริหารงาน จึงสรรหาหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมโดยการเลือกตั้งตามความต้องการของครู - อาจารย์ในคณะวิชาเพื่อสร้างบรรยากาศและความประทับใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ทรงเดช วงษ์ปัญญา (2534 : 93) ที่พบว่า “ ระบบการบริหารของกรมอาชีวศึกษา ได้แบ่งสายงานในการนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจนและมีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งส่งผลทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีและส่งผลให้เกิดความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับลูกน้องได้ ” ตรงกับที่ บรรจง อภิตติกุล (2527 : 225) กล่าวว่า “ การสร้างความรู้สึกลงใน การปฏิบัติงานต่อลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเป็นสิ่งจำเป็นมาก ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ ใช้หลักและมีศิลปในการบริหารงาน จึงจะสร้างรอยประทับใจที่ดีแก่ลูกน้อง ” เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชื่อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการติดต่อกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง เป็นเพราะว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งเป็นการเข้าสู่ตำแหน่งโดยวิถีทางอันเป็นประชาธิปไตยเป็นที่ยอมรับของคณะอาจารย์และคณะอาจารย์ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานด้านต่าง ๆ จึงทำให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมเกิดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อสถานศึกษา ก่อให้เกิดเป็นขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน แม้ว่าสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาจะแออัดคับคั่งไปด้วยจำนวนนักศึกษาและอาคารเรียน เนื่องจากสถานศึกษาเปิดทำการสอนมานาน บริเวณพื้นที่ของสถานศึกษาไม่สามารถปรับ

ขยายออกไปได้อีก ตลอดจนสถานศึกษาต้องก่อสร้างอาคารเรียนเพื่อรองรับนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานศึกษา รวมถึงการจัดการหรือส่งเสริมให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สรายุทธ แก้วพวงทอง (2531 : 71) ที่พบว่า “ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในวิทยาลัย เป็นต้นว่า สถานที่ตั้ง อาคาร แสงสว่าง ภูมิทัศน์ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ เหล่านี้เป็นตัวสนับสนุนให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีพอควร “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 259) ที่พบว่า “ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ในทางตรงกันข้ามถ้าสภาพการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานลดลงด้วย “

3. ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม

วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อมองในภาพรวมพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง เนื่องจากว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งมีทัศนคติทางบวกต่องาน มีความต้องการที่จะทำงานให้ดีขึ้น มีความภาคภูมิใจที่ได้รับความสำเร็จ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 247) ที่พบว่า “ ครู - อาจารย์ เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญและให้อิสระในการปฏิบัติงาน ครู - อาจารย์ก็มีความภาคภูมิใจที่ได้รับการเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บริหาร จึงอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาและเวลาให้แก่งาน “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อัญชลี คุสติสุทธิรัตน์ (2536 : 131) ที่พบว่า “ อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากว่า ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ดูแลรับผิดชอบในหน้าที่การงานประจำและงานพิเศษอื่น ๆ รวมทั้งการให้ความสำคัญและให้อิสระในการปฏิบัติงาน “ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงที่สุดเหมือนกัน อยู่ในระดับมากเหมือนกันและมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษสำเร็จตามกำหนดเวลา เป็นเพราะว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความสามารถจนเกิดความภูมิใจในตัวเอง ทำให้งานบรรลุความสำเร็จตามกำหนดเวลา แต่มีข้อนำสังเกตว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในด้านนี้ต่ำที่สุดเหมือนกัน คือ ผลงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา โดยหัวหน้าคณะ

วิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง เป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชามีงานมากจึงมองข้ามและละเลยการยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับต่ำสุด แต่เนื่องจากว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งมีเจตคติและทัศนคติที่ดีต่องาน มีความพึงพอใจในงาน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยในข้อนี้สูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรจะทำให้ความสนใจให้การสนับสนุน ยกย่องชมเชยในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ชมพูนุช บัวบังศรี (2535 : 247) ที่พบว่า “ เมื่องานนั้นประสบผลสำเร็จ ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลงานของตน “ ตรงกับที่ เสนาะ ติเยาว์ (2539 : 319) กล่าวว่า

ผู้บังคับบัญชาควรพูดชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานดี เพราะโดยปกติบุคคลมักจะดีเดียน่ายกว่าการชมเชย เมื่อเห็นผลงานดีก็คิดว่าเป็นหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เมื่อปรากฏผลงานไม่ดีก็รีบติเตียนทันที การชมเชยเท่ากับเป็นการยอมรับความจริงที่ว่างานของทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน ผลของคำชมเชยก็เป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานดีขึ้นโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด

สอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2527 : 237) กล่าวถึงผู้บังคับบัญชาควรชมเชยและให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดีไว้ว่า “ เป็นการยุติธรรมที่สุดที่จะให้รางวัลหรือชมเชยต่อผลงานที่ได้รับความสำเร็จอย่างคิเลิศ วิธีการชมเชยหรือให้รางวัลนั้นมีลักษณะแตกต่างกันไป อาจจะเป็นการพูดคุยยกย่องต่อหน้าคนมาก ๆ หรืออาจจะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็ได้ “

4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก และหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง มีความพร้อมในการทำงาน ความอยากที่จะทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงานน้อยกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง เมื่อมาพบกับพฤติกรรมการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ซึ่งไม่เป็นไปตามขั้นตอน ขาดความเสมอภาค ขาดความยุติธรรม จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอด

คล้องกับผลงานการวิจัยของ สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539 : 89) ที่พบว่า “ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 214) ที่พบว่า “ การปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและช่างอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง “ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากและหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งมีความอยากและความพร้อมที่จะทำงาน ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ทำให้ค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในค้ำนี้อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้งซึ่งมีความพร้อมและความกระตือรือร้นในการทำงานน้อยอยู่แล้วและประสบกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ทำให้ไม่แน่ใจว่า เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะได้รับการปกป้องดูแลจากผู้บริหารหรือไม่ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการพิจารณาปรับปรุงตัวเองให้มีความสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ภาวะผู้นำจูงใจให้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ให้ความเป็นกันเองและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนทุก ๆ ด้าน “ มีข้อน่าสังเกตว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกันและมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและติดตามงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่อง เป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นเมื่อมอบหมายงานให้ปฏิบัติแล้วก็ปล่อยให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ เพียงแต่สอบถามบ้างเพื่อแสดงความสนใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี หรือเพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหา สมพงษ์ เกษมสิน (2525 : 347) กล่าวถึงสัมพันธ์ภาพข้อหนึ่งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ว่า “ เมื่อมอบหมายงาน

ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าไปทำแล้ว ไม่ควรแย่งงานนั้นมาทำเสียเอง ควรปล่อยให้เขามีอิสระในการทำงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาก็คือ ให้คำปรึกษาหารือ แก้ปัญหาเมื่อเขาต้องการ “ สอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาวี (2539 : 317) กล่าวไว้ว่า “ หาโอกาสพบกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นครั้งคราว การพูดจานี้เท่ากับเป็นการสร้างความเป็นกันเองและแสดงว่าเราสนใจต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา “

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก และหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงเพราะผ่านขบวนการสรรหาหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมตามครรลองประชาธิปไตยและได้รับการยอมรับจากคณาจารย์ในคณะวิชา จึงทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในด้านนี้สูง ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง มีความเชื่อมั่นในตัวเองไม่มากนักและอาจารย์ส่วนใหญ่มักแยกอยู่ตามแผนกหรือคณะวิชาของตนเอง จึงทำให้ความสัมพันธ์ ความสนิทสนมมีไม่มากเท่าควร ประกอบกับงานด้านการสอนและงานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายมีมากและต่างคนต่างก็มุ่งปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นควรมีการปรับปรุงความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ระบบสื่อสาร จัดกิจกรรมที่พบปะสังสรรค์หรือประชุมร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อัญชลี คุณิตสุทธิรัตน์ (2536 : 126) ที่พบว่า “ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ให้มากขึ้นในหน่วยงาน โดยจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน จัดให้มีการประชุมทางวิชาการและแสดงให้ทุกคนมีความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 258) ที่พบว่า “ ผู้บริหารควรปรับปรุงระบบการสื่อสารภายในวิทยาลัยให้สะดวกและคล่องตัวและเพิ่มกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันให้มากขึ้น “ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือเวลาปฏิบัติงานและเป็นข้อที่หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในด้านนี้ต่ำที่สุด เป็นเพราะว่า นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ขยายการรับนักเรียน นักศึกษาเพิ่มมากขึ้นและสถานศึกษาเปิดทำการสอนสองรอบ ตั้งแต่เวลา 8.00 - 20.00 น. ทำให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมและผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติหน้าที่ชนด้านการค้า ไม่การสอนและบริหารงานด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น โอกาสที่หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมจะพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือเวลาการปฏิบัติงานจึงมีน้อย แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ ให้ความสนใจและจัดแบ่งเวลาให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาบ้างตามความเหมาะสม ย่อม

จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อัญชดี คุณิตสุทธีรัตน์ (2536 : 143) ที่พบว่า “ ผู้บริหารควรจะต้องหาวิธีการในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ให้ดีขึ้นและพยายามหาเวลาพบปะพูดคุยกับอาจารย์ให้มากขึ้น “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ยงยุทธ สุคนธปฏิภาค (2532 : 73) ที่พบว่า “ ผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิด ย่อมมีอิทธิพลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยิ่ง “ ตรงกับที่ อารี เพชรมุด (2530 : 39) กล่าวว่า “ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการทำงานนั้น หัวหน้าจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้ขวัญในการทำงานของกลุ่มสูงขึ้นหรือต่ำลง “

6. ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง เนื่องจากว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง มีความตั้งใจ หุ่นเทให้กับการทำงานจนทำให้ผลงานที่ออกมาประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพียงแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งเพียงเล็กน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ปรีชา อินทะกนก (2540 : 228 - 229) ที่พบว่า “ การเสริมสร้างกำลังใจและแรงจูงใจของครู - อาจารย์ให้มีกำลังใจสูง ให้เกิดความรู้สึกในการอุทิศตนเพื่องานภายในหน่วยงาน บุคคลใดได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความพึงพอใจแล้ว มักจะทำให้บุคคลนั้นไม่ละทิ้งงาน ไม่หลบหนีกงาน ไม่เปลี่ยนงานแต่จะหาทางปรับปรุงงานนั้น ๆ ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 289) ที่พบว่า “ ผู้บริหารควรมีการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือแนะนำครู - อาจารย์ “ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชื่อปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เป็นเพราะว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มส่วนมากผ่านการดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมมาก่อน จึงทราบขั้นตอนการทำงาน รู้กระบวนการบริหารงาน อีกทั้งได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความมั่นใจ ความกระตือรือร้น และความตั้งใจในการทำงาน ทำให้ค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่ง เสนาะ ดิยาวัว (2539 : 297)

กล่าวไว้ว่า “...อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้”

ขวัญ คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึก

ที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพทางจิตใจนี้จะป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรง เป้าหมายในการทำงานของคนและกระบวนงานขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน ซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญจะมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์การ

มีข้อน่าสังเกตว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในด้านนี้อยู่ในระดับมากเหมือนกันคือ ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน โดยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น เป็นเพราะว่า ครู - อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคนอกจากหน้าที่ประจำคืองานด้านการสอนแล้วยังมีงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอีก เช่น งานหัวหน้าแผนก งานหัวหน้าคณะ งานสื่อการเรียนการสอน งานทะเบียน งานปกครอง และงานกิจกรรมเป็นต้น งานเหล่านี้เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์และผูกพันเป็นกันเอง ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุธรรม เชนครินทร์ (2531 : 123) ที่พบว่า “ ครู - อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 2 มีความเป็นกันเอง ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมาก ” ตรงกับที่ อารี เพชรสุด (2530 : 42) กล่าวไว้ว่า

คนงานจะรู้สึกสบายใจและมีขวัญดี ถ้าหากว่าเขาทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น มีความสนใจคล้ายคลึงกัน มีการศึกษาเหมือนกัน รวมทั้งลักษณะของเชื้อชาติ ศาสนา ตลอดจนสภาพสิ่งแวดล้อมจากครอบครัว คนงานจะมีกำลังขวัญดีถ้าเขามีทีมทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ มีความร่วมมืออย่างดีภายในกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มยอมรับ ทุกคนในกลุ่มรู้จักหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ดี

สรุปผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามวิธีการขั้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งของเอกสารถูกเป็นเอกสารที่ส่งมาไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ใบอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุผลเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันไม่มากนัก เนื่องจากว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ใกล้เคียงกัน ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ไม่แตกต่างกัน มีหน้าที่ประจำคืองานด้านการสอนและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมเหมือนกัน มีลักษณะงาน สภาพของงาน บรรยากาศในการทำงานใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมยังเป็นส่วนหนึ่งของคณะผู้บริหารวิทยาลัย ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาสอบถามความคิดเห็นในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดเห็น พัฒนา สร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพียงแต่ว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมส่วนหนึ่งขึ้นสู่ตำแหน่งตามระบอบการปกครองของประชาธิปไตยโดยการเลือกตั้ง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมอีกกลุ่มหนึ่งที่ขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยการแต่งตั้ง นับเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์สูง เพียงมิได้เข้าสู่ตำแหน่งโดยขบวนการเลือกตั้งเท่านั้น จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจลดลงอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องใคร่ครวญ ปรับปรุงระบบการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานตามวิถีทางประชาธิปไตยอันเป็นที่ยอมรับของทุกองค์การ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ทรงเดช วงษ์ปัญญา (2534 : 95) ที่พบว่า “ เพื่อส่งเสริมระดับขวัญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ควรจัดให้มีการบริหารสถานศึกษาให้เป็นระบอบประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อัญชลี คูสิตสุทธิรัตน์ (2536 : 136) ที่พบว่า “ การแต่งตั้งอาจารย์ให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายวิชาการในสถานศึกษา เช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ควรจะให้มีการหมุนเวียน ให้มีวาระดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม โดยการเลือกตั้งหรือกำหนดเกณฑ์สรรหาคัดเลือกที่ยุติธรรม “ ตรงกับที่ เสนาะ ตียาว (2539 : 305) กล่าวว่า

อันที่จริงการให้คนมีส่วนร่วมในงาน เป็นแบบหรือปรัชญาในการบริหารงานที่ดีกว่าวิธีการอย่างอื่นอีกหลายอย่าง ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทุกอย่าง แต่ก็ไม่ทำให้ฝ่ายบริหารต้องเสียความรับผิดชอบและอำนาจในการบังคับบัญชาแต่อย่างใด ผู้บังคับบัญชายังคงมีอำนาจ ยังคงควบคุมการปฏิบัติงานได้เต็มที่ เพราะถึงแม้ว่าการให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นวิถีทางอย่างหนึ่งในแบบประชาธิปไตย จึงเป็นวิธีการที่ให้ความพอใจทั้งฝ่ายผู้บังคับบัญชาและไม่ทำให้ผู้บริหารเสียอำนาจแต่อย่างใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ในอนาคตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม ผู้จัดทำไม่มีให้คำปรึกษาปัญหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และตามวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง ทั้ง 6 ด้าน เกือบจะไม่มี ความแตกต่างกัน แสดงว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งก็ดี หรือวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่งก็ดี ไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมแต่อย่างไร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนอีก 3 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง มีการเตรียมตัวที่ดีในการเข้าสู่ตำแหน่ง มีการศึกษางานล่วงหน้า มีความพร้อมและความตั้งใจที่จะทำงาน ทำให้ผลงานออกมาเป็นที่ยอมรับส่วนหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง ก็เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถจนประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลงานออกมาเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แต่เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งมิได้ผ่านขบวนการการเลือกตั้งอันเป็นระบอบประชาธิปไตย ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ส่งผลกระทบถึงขวัญและกำลังใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านสภาพการทำงานได้รับผลกระทบจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ และการรับจำนวนนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น จนทำให้เครื่องมือ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีจำนวนไม่เพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริม สนับสนุนในการจัดหาวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ให้ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของปรีชา อินทะกนก (2540 : 236) ที่พบว่า “ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนให้เพียงพอและทันสมัย จะเพิ่มความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานมากขึ้น “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : 156) ที่พบว่า “ ผู้บริหารควรจัดหาสถานที่ให้เหมาะสมกับสัดส่วนของอาจารย์ สามารถทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น “ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ รอย พิมพิไจ เพชรกุล (2536 : 243) ที่พบว่า “ สถานศึกษาควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ

สอนอย่างเพียงพอ อีกทั้งให้ห้องสมุดจัดหาหนังสือหรือตำราสำหรับวิชาต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ด้วยและพยายามสร้างบรรยากาศความสนิทสนมระหว่างอาจารย์ให้มากขึ้น”

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

จากการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ ตามการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่มีบางด้านพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมอยู่ในระดับปานกลาง จึงน่าจะเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจ พิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นดังนี้

1. ด้านลักษณะของงาน แม้ว่าหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารก็ควรที่จะพิจารณามอบหมายงานที่ทำ ทายความรู้ ความสามารถ เพื่อเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่
2. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ ตลอดจนปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ร่มรื่นน่าอยู่ มีความสะดวกสบายพอควร
3. ด้านความสำเร็จของงาน ถึงแม้ด้านนี้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมจะมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารก็ควรที่จะยกย่อง ชมเชยในผลงานและให้การสนับสนุนในการทำงานอย่างจริงจัง
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีการช่วยเหลือ แนะนำ แนวทางในการปฏิบัติงาน ติดตามงานที่มอบหมาย ให้คำปรึกษา ปกป้อง คุ้มครองตลอดจนพิจารณาประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นใน

หน่วยงาน จัดให้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือ ดูแล เอาใจใส่ทั้งทางด้านงานและและด้านส่วนตัว

6. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ให้เกียรติ ยอมรับในความรู้ ความสามารถ ให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการออกระเบียบ กฎเกณฑ์ ต่าง ๆ ของวิทยาลัย

7. ผลจากการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม กลุ่มภาคเหนือเกือบจะไม่มี ความแตกต่างทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และวิธีการขึ้นสู่ตำแหน่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการซึ่งให้ได้มาซึ่งหัวหน้าคณะวิชาช่าง อุตสาหกรรม รูปแบบใดก็ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

1. ควรส่งเสริมให้หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมได้พัฒนาด้านความรู้ ทักษะและเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยจัดให้มีการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการจัดหาวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคอื่น ๆ

2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมในสังกัดของกรมอาชีวศึกษา เช่น วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่าง

3. ควรมีการศึกษาวินิจฉัยเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้า

คณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ระหว่างวิทยาลัยเทคนิคกับวิทยาลัยการอาชีพ และระหว่างวิทยาลัยเทคนิคกับวิทยาลัยสารพัดช่าง เพื่อศึกษาปัญหา ความต้องการและนำมาปรับปรุง แก้ไข การบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

บรรณานุกรม

กมล รักสอน. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

กรมอาชีวศึกษา. โลกกว้างทางอาชีวะ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.

กิตติมา ปรีดีคิดก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.

ชมพูนุช บัวบังสร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัย
เทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2535.

ชาติชาย ชมภูศรี. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับรอง สถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคลภาคเหนือ. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.

ชุมพล รัตน์เลิศลพ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
เขตการศึกษา 8. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.

ไชยมงคล ฟุ้งเฟื่อง. ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย. เชียงใหม่ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.

ณรงค์ สงวนพงษ์. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองเพชรบูรณ์.
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.

ทรงเดช วงษ์ปัญญา. ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
เทคนิค กรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยาลัยเทคนิค มหาสารคาม, 2534.

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธนุเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา. ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2540.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อเนกศิลป์, 2527.

แน่น้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.

บรรจง อภินิฏกุล. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พัทธกษัตริย์, 2527.

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. จิตวิทยาองค์กร. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์, 2537.

ปรีชา อินทะกนก. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2540.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2535.

พรธรรม ษะ ทรัพย์ประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

พิทยา ขวัญทอง. ขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.

พิศเพลิน สงวนพงษ์. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ภาณุ โสธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส. การพิมพ์, 2523

ยงยุทธ สุนทรปฏิภาค. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค ภาควิชาช่างเครื่องกล สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2532.

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล. ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530.

วิรุฬ รัชตวาสน์. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพฯ มหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

วัลลภา สุริยวิทยาเวช. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและ อุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2540.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สรายุทธ แก้วพวงทอง. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูเชียงใหม่. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2531.

สุธรรม เชนครินทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการ เอกสารนี้เป็นศึกษาที่ 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. ไม่ว่ากรณีใด 2531. อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุรเชษฐ์ ธีระมณี. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534.

สุวรี จันทรสา. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัดกรม
อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2540.

เสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โพธิ์สามต้นการพิมพ์, 2519.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2522.

เสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2539.

หลุย จำปาเทศ. จิตวิทยาการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สามัคคีสาส์น, 2533.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2527.

อาชีวะศึกษา , กรม. " ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ".
กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา : 2529. (อัดสำเนา)

อารี เพชรผุด. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

อุทัย หิรัญโต. ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน. กรุงเทพฯ : สุนทรกิจการพิมพ์, 2515.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พรินติ้ง เค้าส์. 2531.

อัญชลี คุณิตสุทธีรัตน์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
เอกรังเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ :
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คิดเป็นเงินค่า และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

อำนาจ กิตติวรรณ. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการในโรงเรียนประถมศึกษา
ศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลำพูน. ปรินต์งานพิมพ์. ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2533.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2539

1. นายไพรัช แก้วชม ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรม อาชีวศึกษา” โดยมี ผศ.ดร.สัมพร ไชยะ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุช เป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นายไพรัช แก้วชม

1. วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
2. วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย
3. วิทยาลัยเทคนิคลำพูน
4. วิทยาลัยเทคนิคลำปาง
5. วิทยาลัยเทคนิคพะเยา
6. วิทยาลัยเทคนิคแพร่
7. วิทยาลัยเทคนิคน่าน
8. วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์
9. วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
10. วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
11. วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
12. วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
13. วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร
14. วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3792

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

8 พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายไพบลีย์ ชามาศย์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายไพรัช แก้วชม จะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานปฏิบัติราชการแทนฉบับที่มอบอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
งานบัณฑิตศึกษา ไม่สามารถนำทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 3792

คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๘ พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายพิษณุ จงไพบูลย์สวัสดิ์

ด้วยคณะกรรมการอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายไพรัช แก้วชม จะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา"

คณะกรรมการอุดมศึกษา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

พร. ๖/๑๑๓๖

(ผศ. ดร. พรรณี ลีกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
เอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642 คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 3792

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๘ พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน น.ส.สุมาลย์ กุศลสารทูล

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายไพรัช แก้วชม จะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัณณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษาเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 3792

คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๘ พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.สุชิน เพ็ชรวิเศษ

ด้วยคณะกรรมการอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายไพรัช แก้วชม จะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา"

คณะกรรมการอุดมศึกษา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัณณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 3792

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

พศจิกายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสง่า โตสินธุ์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายไพรัช แก้วชม จะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

พร. ธีระพงษ์

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษาเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642 ให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 379๒

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

พศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี

ด้วย นายไพรัช แก้วชม เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรพรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642 การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร. 3269040
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3794

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

8 พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท

ด้วย นายไพรัช แก้วชม เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรพรณี สิกงวิฉนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040



ที่ ทม 1504/ 3754

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

พศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี

ด้วย นายไพรัช แก้วชม เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรพรณี สิกิจวัณณะ)

รองคณบดีฝ่ายนวัตกรรมศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 3794

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

พศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง

ด้วย นายไพรัช แก้วชม เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ดร. พิเศษ ๑๒๓๔

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/

3794

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๘ พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอยุธยา

ด้วย นายไพรัช แก้วชม เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โปรดแจ้งชื่อและตำแหน่งอื่นอีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร. 3269040



ที่ ทม 1504/ 0602

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นายไพรัช แก้วชม เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง
"ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา" ซึ่งโครงการได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน ๒๕๓๙
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี สীগิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040



ที่ ศธ 0907/ 1513

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม 10300

5 มีนาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2540

ด้วย นายไพรัช แก้วชม ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคลำปาง ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา” ประสงค์จะดำเนินการแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาพิจารณาอนุญาตให้ นายไพรัช แก้วชม ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวแล้ว ดังสำเนาบันทึกข้อความที่แนบมาพร้อมนี้ สำหรับการตอบแบบสอบถาม ให้ตอบเฉพาะชุดที่มีตราประทับมุมบนขวาของแบบสอบถามเท่านั้น และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคลำปางด้วย จักขอบพระคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสงวน บุญปัทม์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกึ่งหนึ่งเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่อนุญาตให้ลอกเลียนแบบหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีเพื่อนำไปใช้

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม

สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ กรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. การตอบแบบสอบถามของท่านมีคุณค่าต่อการศึกษาวิจัย และต่อการพัฒนาบุคลากรตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับรองของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ คำตอบของท่านจะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านและผู้บังคับบัญชาของท่านแต่ประการใด เพราะผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอในภาพรวม

2. คำตอบของท่านไม่มีข้อถูกหรือผิด แต่เป็นความคิดตามความรู้สึกของท่านเอง และตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จึงไม่จำเป็นต้องตรงกับหลักวิชาการ หรือตรงกับความรู้สึกของบุคคลอื่น

3. แบบสอบถามมี 2 ส่วน

3.1 ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ส่วนที่ 2 เป็นข้อความถาม แต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกอยู่ 5 คำตอบ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งจะอธิบายวิธีตอบเป็นส่วน ๆ

ขอความกรุณาตอบให้ครบทั้ง 2 ส่วน เพราะคำตอบที่สมบูรณ์ของท่านมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอย่างยิ่ง และขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ส่วนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ () ชาย
() หญิง
2. วุฒิทางการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี
3. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา () น้อยกว่า 5 ปี
() ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



4. วิธีการขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้า

คณะวิชา

() เลือกตั้ง โดยคณะอาจารย์ใน

คณะวิชา

() แต่งตั้ง โดยผู้อำนวยการ

5. หัวหน้าคณะวิชาที่ท่านดำรง

ตำแหน่ง

() คณะวิชาช่างยนต์

() คณะวิชาช่างกลโลหะ

() คณะวิชาช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์

() คณะวิชาช่างก่อสร้าง

() คณะวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ส่วนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

โปรดอ่านและพิจารณาคำถาม กรุณาตอบทุกข้อ โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่ว่าท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเหล่านั้นอยู่ในระดับใดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งในแต่ละข้อจะมีความสัมพันธ์กับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และมีคำตอบที่แสดงถึงความรู้สึกของท่านในปัจจุบัน จำนวน 5 คำตอบ คือ

- 5 หมายถึงว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึงว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึงว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึงว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึงว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<u>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</u>					
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายให้อยากทำงาน					
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4. งานที่ท่าน ได้รับมอบหมาย มีส่วนช่วยให้ท่าน ได้ศึกษาและ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
5. ท่านมีอิสระในการจัดการเรียนการสอนภายในคณะวิชาที่ปฏิบัติงาน					
<u>สภาพการทำงาน</u>					
6. คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ใหม่เหมาะสมในการติดต่อกับส่วนราชการ และหน่วยงานอื่น ๆ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากต้องการติดต่อกับเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
7. คณะวิชาของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เป็นต้นว่า อุณหภูมิ แสงสว่าง การระบายอากาศ					
8. คณะวิชาของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
9. จำนวนคาบการสอนและงานในหน้าที่หัวหน้าคณะมีความเหมาะสม					
10. ท่านมีระยะเวลาในการเตรียมการวางแผนการปฏิบัติงาน					
<u>ความสำเร็จของงาน</u> 11. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าคณะสำเร็จตามที่คาดหวัง					
12. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษสำเร็จตามกำหนดเวลา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณี 12. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
13. ท่านได้รับมอบหมายงานเป็นกรณีพิเศษอยู่เสมอ					
14. ผลงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					
15. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
<u>การปกครองบังคับบัญชา</u>					
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนถือหลักยุติธรรม เสมอต้นเสมอปลาย					
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือแนะนำ สอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
18. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและติดตามงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่อง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ความโปร่งใสในการใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่านสามารถขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างดี					
20. ถ้าท่านมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านจะได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา					
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u> 21. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
22. ท่านได้รับความช่วยเหลือและเอาใจใส่ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา					
23. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาอื่นนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
24. เมื่อท่านได้รับความดีความชอบ เพื่อนร่วมงานจะแสดงความยินดี ด้วยความจริงใจ					
25. เพื่อนร่วมงานจะยิ้มแย้มทักทาย กับท่านเสมอเมื่อพบปะกัน					
<u>การยอมรับนับถือ</u> 26. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับใน ความรู้ความสามารถของท่าน					
27. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยอมรับ ฟังความคิดเห็นของท่าน					
28. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิด เห็นในการทำงานต่าง ๆ อยู่เสมอ					
29. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือ ในการทำงานกับท่านเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารราชการ
ไม่อาจเปิดเผยให้ผู้อื่นได้
ไม่ว่ากรณีใดๆ
ผู้บังคับบัญชา
ให้คำปรึกษาหารือ
ในการทำงานกับท่านเสมอ



การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
30. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

นายไพรัช แก้วชม เกิดวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2496 อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (เครื่องกล) สาขาเทคโนโลยียานยนต์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2526 เริ่มรับราชการเมื่อ พ.ศ. 2518 ตำแหน่งครุตรีโรงเรียน การช่างพิจิตร อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร สังกัดกรมอชีวศึกษา ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิคลำปาง กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้