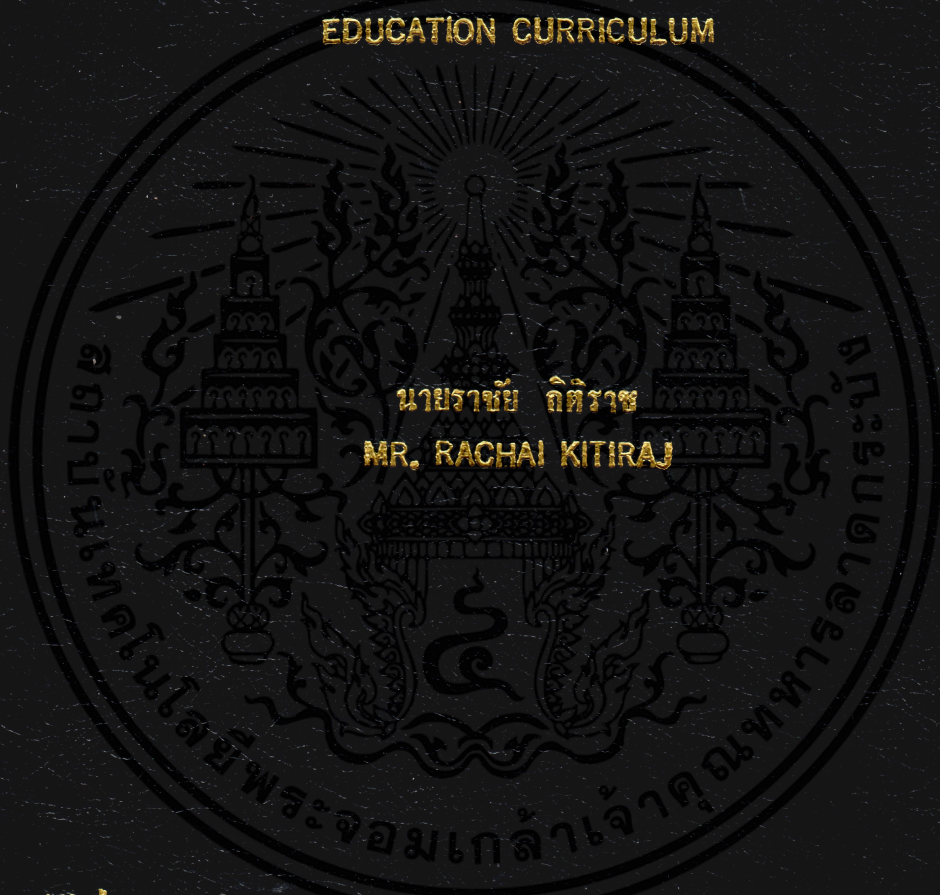


การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอน

หลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A STUDY OF VOCATIONAL TEACHERS' MORALE IN
NORTH-EASTERN SECONDARY SCHOOLS,
CERTIFICATE IN VOCATIONAL
EDUCATION CURRICULUM



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

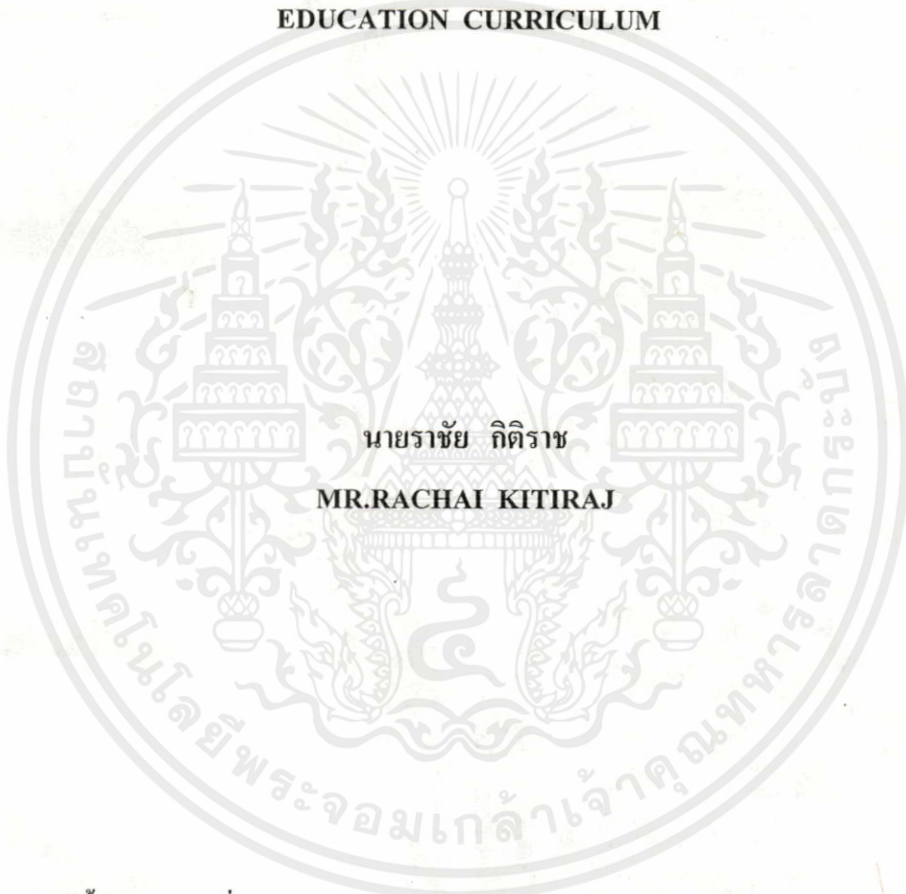
ท.ศ. 2541

ISBN 974 - 622 - 157 - 4

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การศึกษาวิจัยกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A STUDY OF VOCATIONAL TEACHERS' MORALE
IN NORTH-EASTERN SECONDARY SCHOOLS,
CERTIFICATE IN VOCATIONAL
EDUCATION CURRICULUM



นายราชัย กิติราช
MR.RACHAI KITIRAJ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2541

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ISBN 974-622-157-4

ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม ผู้ที่ขโมยหรือดัดแปลงเนื้อหาและข้อมูลข้างต้นจะถือว่าผิดกฎหมายและจะถูกลงโทษตามกฎหมาย
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**A STUDY OF VOCATIONAL TEACHERS' MORALE
IN NORTH-EASTERN SECONDARY SCHOOLS,
CERTIFICATE IN VOCATIONAL
EDUCATION CURRICULUM**



**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 LADGRABANG

1998

ISBN 974-622-157-4

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
นักศึกษา	นายราชย์ กิติราช
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	อาจารย์ไพรัตน์ ฝักน้อย
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. ยืนยง ไทยใจดี
ระดับการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2541

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนวิชาชีพในหลักสูตร ปวช. จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครู ผู้สอนวิชาชีพ ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 4 ระดับ คือ ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับเห็นด้วย

ระดับไม่เห็นด้วยและระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ระดับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F-test และค่าสหสัมพันธ์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูผู้สอนวิชาชีพในหลักสูตร ปวช. โดยภาพรวม มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหน่อย คือ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพ จำแนกตามสาขาวิชา พบว่าครูผู้สอนวิชาชีพสาขาวิชาต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์ค่าความแตกต่างรายคู่ ปรากฏว่า ครูผู้สอนในสาขาวิชาเกษตรกรรมกับสาขาวิชาคหกรรม มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ครูผู้สอนวิชาชีพสาขาวิชาคหกรรมมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ส่วนครูผู้สอนวิชาชีพสาขาวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม และสาขาวิชา พาณิชยกรรม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจกับระดับขวัญกำลังใจในภาพรวม พบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวก ซึ่งความรู้สึกต่อปัจจัยด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ส่วนความรู้สึกต่อปัจจัยด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title A Study of Vocational Teachers' Morale in
North-Eastern Secondary School , Certificate in
Vocational Education Curriculum.

Student Mr.Rachai Kitiraj

Thesis Advisor Mrs.Pairat Phaknoi

Thesis Co-advisor Dr.Yuenyong Thaijaidee

Level of Study Master of Industrial Education in Vocational
Administration
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

Year 1998

Abstract

This research objective was to study Vocational Teachers' Morale in North - Eastern secondary school , Certificate in Vocational Curriculum.

Sample were secondary school teachers who taught vocational subjects totaling 132 persons. Instruments used for this research were questionnaires for surveying these teachers' opinions towards various factors that influence the morale. These opinions were divided into 4 levels : mostly agree , agree , disagree and mostly disagree. The questionnaires with reliability coefficient of .94 were applied for collecting data. Statistics used were percentage , mean , Standard Deviation , F - test and correlation.

Results:

1. In general , these teachers had morale at moderate level. The levels of these teachers' opinions towards various factors that affect their morale were arranged form high to low. These mentioned factors were their health , duties and obligations to organization's policies and major purpose , school

administrators' role and attitudes , working status and rewards salary and position promotions , according to teachers' morale with digestion by fields.

2. The valuation analysis to compare levels of morale for teachers who teach different subjects reveals that these teachers' morale differs at .05 level of significance. When their morale was analyzed by pairs, agricultural teachers' morale is different form home economy teachers' morale. However , other pairs were not.

It was found that teachers who taught home economics had morale at the high level. But teachers who teach Agriculture , Industrial and Commercial are at a moderate level.

3. When these teacher morale was analyzed by using correlation statistics , it was found that all six factors were positively related to their morale at .01 level of significance. The relations of their morale with duties and obligations , working status , organizations' policies and purpose were at high levels. But their administrators' role and attitudes rewards , salary and position promotions ,and health was related to their morale at moderate level.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความเมตตากรุณาจากอาจารย์ไพรัตน์ ฝึกน้อย และ ดร.ยืนยง ไทยใจดี ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำผู้วิจัยตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณาจากท่านและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมพร ไชยะ อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย อาจารย์โอวาท พูลศิริ และ ดร. มาลัย จีร์วัฒนเกษตร์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและชี้แนะในการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงวุฒิที่ได้กรุณาแนะนำในการสร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม รวมทั้งครูอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี นอกจากนี้ขอขอบคุณ นางรจนา กิติราช นายสมศักดิ์ กระจายศรี นายบัณฑิต ตุงคะสมิตและนายประหัยค พิมพา ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจต่อผู้วิจัย อย่างใกล้ชิดตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่บิดามารดาและผู้มีพระคุณทุกท่าน

ราชัย กิติราช

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	1
สมมุติฐานของการศึกษา.....	4
กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	7
ขอบเขตพื้นที่ทางภูมิศาสตร์.....	7
คำนิยามศัพท์.....	7
2 บรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	
ความเป็นมาในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา.....	10
แนวความคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.....	13
ความหมาย.....	13
ความสำคัญและประโยชน์ของขวัญกำลังใจ.....	14
พฤติกรรมที่แสดงว่าขวัญกำลังใจดีและขวัญกำลังใจไม่ดี.....	16
การสร้างขวัญกำลังใจ.....	17
มาตรวัดขวัญกำลังใจ.....	21
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือรวบรวมข้อมูล.....	48
การทดสอบเครื่องมือ.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ของครูผู้สอนวิชาอาชีพต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ.....	57
ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาอาชีพ ในภาพรวมและจำแนกตามสาขาวิชา.....	68
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจ ของครูผู้สอนวิชาอาชีพ จำแนกตามสาขาวิชา.....	73
ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับ กำลังใจ กับระดับขวัญกำลังใจในภาพรวม.....	77
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผล.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	100
ประวัติผู้เขียน.....	130

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนครูผู้สอนวิชาชีพ สาขาวิชาคหกรรม.....	43
2	จำนวนครูผู้สอนวิชาชีพ สาขาวิชาเกษตรกรรม.....	43
3	จำนวนครูผู้สอนวิชาชีพ สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม.....	44
4	จำนวนครูผู้สอนวิชาชีพ สาขาวิชาพาณิชยกรรม.....	45
5	จำนวนตัวอย่างครูผู้สอนวิชาชีพ.....	47
6	จำนวนตัวอย่างครูผู้สอนวิชาชีพ.....	48
7	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาวิชา	57
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นครูผู้สอนวิชาอาชีพ ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน.....	58
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นครูผู้สอนวิชาอาชีพ ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่.....	60
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นตามความรู้สึก ของครูผู้สอนวิชาอาชีพต่อระดับขวัญกำลังใจ ด้านวัตถุประสงค์ หลักและนโยบายของโรงเรียน.....	62
11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกของครูผู้สอนวิชาอาชีพ ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง.....	65
12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นครูผู้สอนวิชาอาชีพ ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน.....	63
13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นความรู้สึกของ ครูผู้สอนวิชาอาชีพต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านสุขภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน.....	65
14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็นตาม ความรู้สึกที่มีปัจจัยรายด้านและขวัญใจของผู้สอนรายวิชา อาชีพ.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นตาม ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยรายด้านและครูผู้สอนวิชาอาชีพ สาขาวิชาคหกรรม.....	69
16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นตาม ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยรายด้านและขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาอาชีพ สาขาเกษตรกรรม.....	70
17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นตาม ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยรายด้านและขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาอาชีพ สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม.....	71
18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นตาม ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยรายด้านและขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาอาชีพ สาขาวิชาพาณิชยกรรม.....	72
19	เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียน มัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชา.....	74
20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญกำลังใจของ ครูผู้สอนวิชาชีพในภาพรวม จำแนกตามสาขาวิชา.....	76
21	ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ รายด้านกับขวัญกำลังใจของผู้สอนวิชาชีพ.....	77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศ(แผนการศึกษาแห่งชาติ , 2535 : 8) การมัธยมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประชาชนทุกคน เพื่อให้เด็กมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีจิตสำนึกด้านวิทยาศาสตร์ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ ร่าเริง แจ่มใส พึ่งตนเองได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่มและหมู่คณะได้ ตระหนักในคุณค่าของการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรม การสงวนรักษาและพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีความเคารพยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (กรมสามัญศึกษา , 2537 : 21)

ในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จะต้องมียุทธศาสตร์พื้นฐานในการบริหาร คือ คน(Man) เงิน(Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้ง 4 ประการนี้ ที่สำคัญที่สุดได้แก่ คน(Man) เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในการบริหาร คนเป็นสิ่งที่ชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก รัก ชอบเกลียด หรือพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญ ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา หากผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดการแตกแยกต่างคนต่างอยู่ ทำงานไปวันๆ อย่างเฉื่อยชา ขาดความรับผิดชอบ หลบเลี่ยงงานและไม่จงรักภักดีต่อองค์กร โครงการต่าง ๆ ขององค์กรจะล้มเหลว ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นคนในองค์กรจึงจะต้องได้รับการดูแล เอาใจใส่ ให้

มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญกำลังใจเป็นความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความสุข ความกระตือรือร้นและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ในการปรับปรุงการบริหารโรงเรียนนั้น จะต้องรวมถึงการคัดเลือกบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนด้วย อนาคตควรจะยึดถือตามแนวพฤติกรรมกรรมการบริหารเป็นสำคัญ มิเช่นนั้นก็จะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย ผู้บริหารโรงเรียนมักต้องการบริหารโรงเรียนด้วยความคิด และนโยบายของตนเองแต่ผู้เดียว(สุขวิช, 2539:3) ทำให้ขาดความร่วมมือจากทุกฝ่าย และขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงาน ก็จะมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากที่จะก่อให้เกิดพลังในการทำงาน เช่น ความร่วมมือ ความมีวินัย ความซื่อสัตย์ เสียสละและเกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน จากผลงานวิจัยของประยูร ใต้ชัยภูมิ (2530: 56) พบว่า พฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารแสดงออก มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูอย่างมีนัยสำคัญในทางบวก และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:160) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจของแต่ละคน และขวัญกำลังใจของกลุ่มเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ออก การบริหารงานบุคคลจึงต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และบำรุงรักษาขวัญกำลังใจของพนักงาน เพราะขวัญกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด คนที่มีความรู้ ความสามารถดี แต่หากขวัญกำลังใจไม่ดี ก็ทำงานโดยแสดงความสามารถไม่ได้เต็มที่ ดังนั้นการที่จะดำเนินการต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครู คือ บุคลากรหลัก ที่จะทำให้การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาบรรลุเป้าหมาย งานหลักของโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาด้านวิชาสามัญ เพื่อสนองความต้องการของ นักเรียนและผู้ปกครอง ที่มีความต้องการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย

กระทรวงศึกษาธิการ โดยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2535 มอบหมายให้กรมสามัญศึกษาและกรมอาชีวศึกษาร่วมกันดำเนินการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีพให้แก่เยาวชนส่วนหนึ่งที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 ปี ซึ่งมีฐานะยากจน และขาดโอกาสที่จะศึกษาต่อในระดับสูงหรือสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ได้มีโอกาสในการศึกษาด้านอาชีพทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ เจตคติ วิสัยทัศน์ คุณลักษณะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพตามความต้องการของนักเรียนท้องถิ่นและประเทศชาติ สนองต่อการพัฒนาทางด้าน เศรษฐกิจ สังคมโดยรวม ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังให้นักเรียน

1. มีทักษะและรู้จักพัฒนาอาชีพท้องถิ่น

2. มีทักษะอาชีพสมัยใหม่
3. เห็นช่องทางประกอบอาชีพ
4. มีจรรยาบรรณในอาชีพ

โดยมีแนวทางในการดำเนินการ คือ คัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อม ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรเข้าร่วมโครงการ แต่อย่างไรก็ตาม เครื่องมือและอุปกรณ์นั้น เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งแตกต่างจากเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้จัดการศึกษาด้านอาชีพ ส่วนบุคลากรนั้นใช้บุคลากรที่จัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาที่มีอยู่เดิม แม้จะได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมบ้าง ก็เป็นระยะสั้นๆ ความถนัด ความเคยชินกับการจัดการศึกษาแบบสายสามัญยังมีอยู่มาก การจัดการศึกษาด้านอาชีพต้องให้นักเรียนได้ฝึกประสบการณ์จริง ฝึกบ่อยๆ เพื่อให้เกิดทักษะ จัดสภาพแวดล้อมการเรียน เหมือนกับการที่นักเรียนต้องไปประกอบอาชีพ ครูต้องเปี่ยมด้วยประสบการณ์ เชี่ยวชาญในอาชีพนั้นๆ อย่างแท้จริง ครูผู้สอนวิชาชีพจึงต้องได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนอย่างมาก เนื่องจากโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ มีความถนัดและเน้นหนักในวิชาสามัญ การให้ความสำคัญต่อวิชาชีพ ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ จึงไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดทักษะ จนสามารถมีงานทำและทำงานได้สอดคล้องกับหลักการอาชีวศึกษา ครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา นับว่ามีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอน บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นครูผู้สอนวิชาชีพจึงจำเป็นต้องได้รับการเอาใจใส่ สนับสนุนปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินงาน แต่อย่างไรก็ตามภายใต้สภาวะความขาดแคลนในเรื่องของวัสดุฝึกงาน อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ในการดำเนินงาน และ แนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งจัดการศึกษาด้านวิชาสามัญเป็นหลักมานาน อาจจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพได้

การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบต่อการส่งเสริมและบำรุง ขวัญกำลังใจของครูให้คืออยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้ทุ่มเทการทำงานให้กับโรงเรียนอย่าง เต็มศักยภาพของเขา อย่างไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย แม้จะมีปัญหาและอุปสรรคมากมายก็ตาม เพื่อให้แผนงาน โครงการต่างๆ ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน จึงเห็นว่า มีความจำเป็นที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังจากที่ได้ดำเนินการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. มาแล้ว 5 ปีการศึกษา ว่าครูผู้สอนวิชาชีพมีความพึงพอใจในการเรียนการสอนวิชาชีพมากน้อยเพียงใด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน

มัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. และ ครูผู้สอนวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวมและแต่ละสาขาวิชา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาชีพต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับ ระดับขวัญกำลังใจในภาพรวม

สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอนไม่แตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาชีพต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับ ระดับขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ขวัญกำลังใจ (Morale)

ขวัญกำลังใจ เป็นนามธรรม การวัดขวัญกำลังใจโดยตรงนั้นไม่สามารถทำได้แต่สามารถวัดจากความรู้สึกต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ขวัญกำลังใจแล้ววินิจฉัย(Infer) ถึงระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ อาศัยแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของ Ralph c. Davis (อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2519:242-243) ได้กล่าว การศึกษาขวัญกำลังใจ ควรจะได้ศึกษาจากความรู้สึกรับรู้ของบุคคลในองค์กร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความสำเร็จขององค์กรอยู่มาก

2. หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. วัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กร การจัดองค์กร และระบบงาน ที่มีประสิทธิภาพขององค์กร สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กร มีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและ การดำเนินงาน ขององค์กรแล้ว บุคคลเหล่านี้ย่อมอุทิศเวลาให้แก่งาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้น ต่อการปฏิบัติหน้าที่ การงาน ด้วยความขยันขันแข็งมั่นใจและมีขวัญกำลังใจที่ดี

5. สภาพการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือ เครื่องใช้และ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้ รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเอง หรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตนี้มีผลอย่างเอกอุต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่งานปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อตกลงเบื้องต้น

ขวัญกำลังใจเป็นนามธรรม การวัดขวัญกำลังใจไม่มีมาตรวัดโดยตรงได้ จึงต้องศึกษาจากความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสภาพแวดล้อม(Context) ของการปฏิบัติงานในหน่วยงานทุกๆ ด้าน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความรู้สึกของตนเอง โดยแสดงความคิดเห็นออกมาตามความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยเหล่านั้นว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย กับข้อความเหล่านั้นอยู่ในระดับใดแล้วอ้างอิงเป็นขวัญกำลังใจ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับขวัญกำลังใจ ของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2540

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สาขาวิชาที่โรงเรียนมัธยมศึกษาเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ซึ่งได้แก่
 - 1.1 สาขาวิชาคหกรรม
 - 1.2 สาขาวิชาเกษตรกรรม
 - 1.3 สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
 - 1.4 สาขาวิชาพาณิชยกรรม
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาชีพ ต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพ ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
 - 2.2 ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
 - 2.3 ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานของโรงเรียน
 - 2.4 ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง
 - 2.5 ด้านสภาพของการปฏิบัติงาน
 - 2.6 ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คิดเป็นเงินค่า และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 34 โรงเรียน จำนวนครู 148 คน

2. ตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 ครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาคหกรรม สาขาวิชาเกษตรกรรมและ สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นตัวอย่าง จำนวน 66 คน

2.2 ครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาพาณิชยกรรม จำนวน 69 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง

รวมตัวอย่าง จำนวน 135 คน

ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่านั้น

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามจุดหมายของการวิจัยในครั้งนี้ จึงได้นิยาม คำศัพท์ดังนี้คือ

1. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่บริหารโรงเรียน อันได้แก่ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ครูผู้สอนวิชาชีพ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึก ความพึงพอใจและทัศนคติของครูผู้สอนวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจตามแนวคิดของ Ralph C. Davis ประกอบด้วย

4.1 ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน

4.2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

4.3 วัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานของโรงเรียน

4.4 การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี

4.5 สภาพการปฏิบัติงาน

4.6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

4.1 ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน

ลักษณะท่าที หมายถึง กิริยาอาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อ สถานการณ์ต่าง ๆ หรือ ครูอาจารย์ นักเรียน ลูกจ้างประจำหรือบุคลากรอื่นที่อยู่ภายใต้การ บังคับบัญชาและที่เกี่ยวข้อง

บทบาทของของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การทำหน้าที่ที่ กำหนดไว้ของตำแหน่ง หัวหน้าสถานศึกษาตามที่กรมสามัญศึกษามอบหมาย

4.2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน วิชาชีพ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานที่ตรงกับความต้องการและได้รับการ ยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

4.3 วัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานของโรงเรียน หมายถึง วัตถุประสงค์ในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ของโรงเรียนมัธยมศึกษาและนโยบายระดับ โรงเรียน ระดับกรมสามัญศึกษา และระดับกระทรวงศึกษาธิการ ในการดำเนินงานการจัด สอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

4.4 การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ ปฏิบัติงานดี หมายถึง การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง แก่ครู ผู้ สอนวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การตอบแทนความดีความชอบ

2 ชั้น การให้

ค้ำยกย่องชมเชย ให้กำลังใจและพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง ที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าในชีวิตราชการอย่างเป็นธรรม

4.5 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การสนับสนุนให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน จัดให้มีห้องพัก ห้องปฏิบัติการ ที่ถูกสุขลักษณะ สะดวก มีแสงสว่างที่เหมาะสม

4.6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต ซึ่งอาจมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเองหรืออาจมาจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ครอบครัวหรืออื่นๆ

5. สาขาที่โรงเรียนมัธยมศึกษาเปิดสอนหลักสูตร ปวช. หมายถึง สาขาวิชาในหลักสูตร ปวช. ปี พ.ศ. 2538 ที่โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำมาเปิดสอนได้แก่ สาขาวิชาคหกรรม สาขาวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม และสาขาวิชาพาณิชยกรรม แต่ละโรงเรียนจะเปิดเพียง 1 สาขาวิชาเท่านั้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎี หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ก. ความเป็นมาในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ข. แนวความคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

1. ความหมาย
2. ความสำคัญและประโยชน์ของขวัญกำลังใจ
3. พฤติกรรมที่แสดงว่าขวัญกำลังใจดีและขวัญกำลังใจไม่ดี
4. การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. วิธีสร้างขวัญกำลังใจ
6. มาตรการวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 7.1 ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
 - 7.2 หน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่
 - 7.3 วัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานของโรงเรียน
 - 7.4 การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง
 - 7.5 สภาพการปฏิบัติงาน
 - 7.6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ความเป็นมาในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ตามนโยบายของรัฐบาลที่เร่งรัดขยายโอกาสทางการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คงมาโรงเรียน และต้องอ้างอิงถึงงานเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
เป็นต้นมาจะมีผลทำให้จำนวนนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสำเร็จการศึกษามากขึ้น โดย
กำหนดเป้าหมายในปีการศึกษา 2540 ให้สามารถรับนักเรียนเข้าเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

ได้ร้อยละ 100 ซึ่งจะมีผลทำให้จำนวนนักเรียนที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสูงขึ้นด้วยขณะเดียวกันสัดส่วนผู้เข้าศึกษาต่อในสายอาชีพมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ทุกปี กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้เตรียมการขยายการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพสำหรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในขณะเดียวกันสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาสามารถรับนักเรียนดังกล่าวได้ในจำนวนจำกัด เพื่อให้สามารถรองรับกับแนวโน้มดังกล่าว จึงให้กรมสามัญศึกษา และกรมอาชีวศึกษาร่วมมือกันเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา(ตามมติ ครม. ลงวันที่ 12 กันยายน 2535) ที่มีความพร้อมในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และครูอาจารย์ด้านวิชาชีพในระดับหนึ่ง การพินิจกำลังระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาและสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษานี้ จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของกระทรวงศึกษาธิการ ในการขยายการศึกษาด้านอาชีพในระดับ ปวช. ให้กว้างขวาง สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระในท้องถิ่นอันจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติโดยรวม ทั้งนี้กรมหลักที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาประเภทนี้คือ กรมอาชีวศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถขยายได้มากและรวดเร็ว เพราะปัญหาการลงทุนด้านที่ดิน อาคาร วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

เป้าหมายของการเรียนการสอนของวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอน หลักสูตร ปวช. พ.ศ.2538 เมื่อนำมาพิจารณาจะพบประเด็นที่พอจะสรุปได้ว่าหลักสูตรได้แฝงเป้าหมายที่เป็นเรื่องหลักอยู่ 2 ประการคือ

ประการที่ 1 เพื่อให้นักเรียนได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น และ

ประการที่ 2 เพื่อให้นักเรียนออกไปประกอบอาชีพได้

ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างในโรงงานหรือประกอบอาชีพส่วนตัว จากเป้าหมายของหลักสูตรที่แฝงประเด็นไว้สองประการนี้ โรงเรียนมัธยมศึกษาควรจะได้หันมามองดูว่า ในปีหนึ่งๆ นักเรียนของโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งแล้ว ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเท่าใด เข้าสู่โลกของการอาชีพเท่าใด ทั้งนี้เพื่อจะได้จัดการศึกษา ให้ตอบสนองความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้ เช่น ในโรงเรียนที่มีอัตราการเรียนต่อสูง ได้แก่โรงเรียนในเมืองหรือโรงเรียนสาธิต ก็จัดการศึกษาให้เน้น การเรียนการสอนวิชาสามัญ แต่โรงเรียนที่มีอัตราการออกไปประกอบอาชีพค่อนข้างสูง เช่น โรงเรียนประจำอำเภอและโรงเรียนประจำตำบล ก็จัดการศึกษาให้เน้น การเรียนการสอนวิชาชีพ การที่โรงเรียนส่วนใหญ่ ไม่ได้วิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ว่ามีแนวโน้มอย่างไร มักจะส่งผลให้โรงเรียนแต่ละโรงเรียนจัดการศึกษาไปในทิศทางเดิม เคยเน้นวิชาสามัญอย่างไรก็จะเน้นเหมือนเดิม ทำให้

ทุ่มเทบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และอื่นๆ ให้กับวิชาสามัญ ส่วนวิชาชีพนั้น จัดสอน เพื่อให้ครบตามหลักสูตรเท่านั้น ทำให้พลาดเป้าหมายและไม่สอดคล้องกับสภาพชุมชน ซึ่งถ้าโรงเรียนทราบข้อมูลเหล่านี้จะช่วยจัดกระบวนการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เมื่อจบการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งแล้ว (กรมสามัญศึกษา, 2538:13)

ปัจจัยที่มีส่วนเกื้อหนุนต่อการบริหารการจัดการเรียนการสอน วิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ปัจจัยร่วม (Common Factors) เป็นปัจจัยที่พบบ่อยในการศึกษา

1.1 ปัจจัยด้านชุมชน ประกอบด้วย

1.1.1 แบบแผนการผลิตของชุมชน แผนการเรียนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการผลิตหลักในชุมชนนั้น มีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าแผนการเรียนที่ไม่มีความสอดคล้องกับแผนการผลิตของชุมชน

1.1.2 ความร่วมมือและการสนับสนุนของชุมชนต่อโรงเรียน

1.2 ปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วยปัจจัยย่อยๆ ภายในบริบทของโรงเรียนได้แก่

1.2.1 การบริหารโรงเรียน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีคุณลักษณะที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประการ ได้แก่

(1) การบริหารโรงเรียนอย่างมีเป้าหมาย ผู้บริหารจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มักจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะนำโรงเรียนไปสู่จุดใดที่ต้องการ ในขณะที่โรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จมักจะทำงานไปเรื่อยๆ ไม่มีเป้าหมาย พฤติกรรมการบริหารจึงไม่มีจุดเน้นด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ

(2) ผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนาและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ส่วนแต่มีผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนามีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงอยู่เสมอ และมีไฟในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน รู้จักนำชุมชนเข้ามาร่วมในการจัดการเรียนการสอน และให้การสนับสนุนการเรียนทั้งในด้านทรัพยากรที่เป็นอุปกรณ์การเรียนการสอน ความร่วมมือในการฝึกงานและการอุดหนุนผลผลิตของนักเรียน

1.2.2 ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาชีพ ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจะมีครูที่เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะวิชาชีพที่สอน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน นอกจากนี้ยังมีการสร้างแบบอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ แสดงให้นักเรียนเห็นว่าในเมื่อเรียนวิชาชีพแล้วสามารถประกอบอาชีพส่วนตัวได้จริงๆ

2. ปัจจัยเฉพาะ(Unique Factors) เป็นปัจจัยที่พบเป็นบางครั้งในการศึกษาเฉพาะแห่ง ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐ เป็นตัวกำหนดและผลักดันให้เกิดกลไกต่างๆ ที่เอื้อต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.2 ปัจจัยด้านนักเรียน ได้รับการกล่อมเกลามาได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความตั้งใจที่จะเรียนต่อวิชาชีพนั้น ให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะเป็นตัวป้อนที่ดี

ปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะปัจจัยร่วมหรือปัจจัยเฉพาะก็ตาม แต่ละปัจจัยไม่ได้ส่งผลโดยตรงกับความสำเร็จหรือไม่สำเร็จในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพตามลำพังใดๆ แต่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและร่วมเกื้อหนุนให้การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพนั้นๆ ประสบความสำเร็จ(กรมสามัญศึกษา , 2538:16-18)

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

ความหมาย

ขวัญกำลังใจ(Morale)เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล หน่วยงานต่าง ๆ เมื่อสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงานแล้ว จะได้รับการพัฒนาและสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปคือ การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในหน่วยงานเพราะผลของการทำงานจะสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นกับคนที่อยู่ในหน่วยงานนั้น หากบุคคลในหน่วยงานมีขวัญกำลังใจดี จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นำไปสู่การพัฒนา ทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน(2525:138) ให้คำจำกัดความของคำว่า "ขวัญ" คือ กำลังใจ มุ่งมงคล สิริ ความดี เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน

ภิญโญ สาคร(2516:192) กล่าวถึง ขวัญกำลังใจ ว่าหมายถึง นำใจที่อยากจะทำงานให้ได้ดีโดยสมัครใจและมีความสุขกับงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

สมพงษ์ เกษมสิน(2523:241) กล่าวถึง ขวัญกำลังใจ ว่าเป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถจับต้องได้

แม้ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ออกกฎหมายให้คิดเป็นเงินค่า และต้องออกถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีนำไปใช้ ขวัญกำลังใจที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลา และแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการ และวัตถุประสงค์ขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525:101) กล่าวถึง ขวัญกำลังใจ ว่าเป็นการแสดงออกทาง ภาวะจิตใจ หรือความรู้สึก ทศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน ต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามอุดมมุ่งหมายขององค์การ ความ เชื่อมั่นที่ต่อผู้นำ ต่อสมาชิกด้วยกัน ความเชื่อมั่นที่มีต่อสมาชิกของกลุ่มและความสามัคคีกลม เกลียวที่จะทำงานให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายด้วยดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:158) กล่าวถึง ขวัญกำลังใจ ว่าเป็นสถานการณ์ทางจิต ใจ ที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความคาดหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น

Yoder (1959:445) ให้ความหมายของ ขวัญกำลังใจ ว่า ขวัญกำลังใจใน การทำ งาน หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่ง เมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้นๆ

Davis (1962:76) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ เป็นสภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงจิตใจ สภาพ การทำงานเช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความเชื่อมั่น และอื่นๆ

Flippo (1967:416) ได้ให้ความหมายของ ขวัญกำลังใจ เป็นสภาพจิตใจหรือความรู้สึก ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ ที่จะร่วมมือประสานงานกัน

จากความหมายต่างๆ พอสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจ เป็นความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มีต่อสภาพของงาน แสดงให้เห็นถึงความสุข ความกระตือรือร้น และความตั้งใจที่จะปฏิบัติ งานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ความสำคัญและประโยชน์ของขวัญกำลังใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519:242) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ขวัญกำลังใจ ว่าเป็นสิ่ง สำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะขวัญกำลังใจที่ดีขององค์การ จะช่วยให้เกิดผล ประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย เช่น

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี มีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผล ในด้านการควบคุมความประพฤติของ พนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตามอยู่ในกรอบแห่งระเบียบและศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่ และก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลัง

สามัคคีอันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆขององค์กร

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ที่ตนปฏิบัติงานอยู่

มุสตี สัตยมานะ (2520:100) ได้กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของขวัญกำลังใจไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร

3. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน

4. ทำให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ สามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กร

6. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

Davis (อ้างใน กรมสามัญศึกษา, 2527: 85) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผล ในด้านการควบคุมความประพฤติ ของเจ้าหน้าที่อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎและระเบียบวินัย

4. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน อุทิศสติปัญญา ความสามารถให้แก่องค์กร ในยามที่ประสบภาวะคับขัน

5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร

6. ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ

7. ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนั่น อินทรประเสริฐ (2528:3) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะหรือ

การทำงานอย่างไรก็ตาม ล้วนแต่ต้องการขวัญกำลังใจด้วยกันทั้งนั้น ถ้าคนเราขาดขวัญกำลังใจ

เสียแล้ว ก็จะเกิดความเบื่อหน่ายในชีวิตและการทำงาน ย่อมจะส่งผลไปถึงความสำเร็จของชีวิต และการทำงานด้วย แต่ถ้าคนเรามีขวัญกำลังใจดีแล้วก็จะมีอาการตรงกันข้าม คือ มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงานและอาจจะมีภาพลักษณ์ที่ดี ความก้าวร้าว ความหงุดหงิดน้อยมาก แม้จะต้องทำงานที่ภาวะความกดดันสูงหรือภาวะที่ยากลำบากก็ตาม

พฤติกรรมที่แสดงว่าขวัญกำลังใจดีและขวัญกำลังใจไม่ดี

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525:101) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้ขวัญกำลังใจของคนในองค์กรดี หรือไม่ขึ้นอยู่กับ

1. หน่วยงานมีการนิเทศอย่างใกล้ชิดและเพียงพอทั่วถึงหรือไม่
2. คนทำงานมีความพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่
3. คนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนงานด้วยกันหรือไม่
4. มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่ ทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์หรือไม่
5. ค่าตอบแทนที่คนงานได้รับ มีความเหมาะสมเพียงใด ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและรางวัลอื่นๆ
6. สุขภาพทางกายและทางจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงานเป็นอย่างไร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:159) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงานเพื่ออุดมการณ์ของบริษัทบรรลุผล
2. มีความผูกพันต่อองค์กร
3. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามข้อบังคับต่างๆ
4. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไรก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ปัญหา

อื่นๆ ให้ดูลงไปด้วยดี

5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานเป็นอย่างมาก

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น กรุณาแจ้งผู้จัดทำเอกสารขอหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538:115-117) ได้กล่าวว่า เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารมักจะมีคำพูดหรือการกระทำที่ทำให้เขาหมดกำลังใจ หรือบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปนี้เป็นตัวอย่างคำพูด เช่น ออย่าหาหาใส่หัว ทำอะไรควรดูทิศทางลมเสียบ้าง คุณใช้มือหรือใช้เท้าทำกันแน่ และความคิดที่ตึ่ๆกว่านี้มีบ้างไหม ฯลฯ ส่วนการกระทำบางประการ ที่ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาหมดกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ เช่น โยนแฟ้มใส่หน้า รั้งฟังด้วยท่าทีเฉยเมย ชอบใช้อารมณ์ในการทำงานบ่อยๆ คอยจ้องจับผิด ฯลฯ

ลักษณะที่แสดงว่าคนในหน่วยงานมีขวัญกำลังใจไม่ดี

1. การลาออกจากงานหรือแยกย้ายไปอยู่อื่นด้วยความสมัครใจ ในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่าง
2. มีการขาด การลา มากขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานจะต้อง
3. มีความผิดพลาดและไม่ถูกต้องมากขึ้นผิดปกติ
4. มีความเฉื่อยชา ความเงียบเหงาในการปฏิบัติงานสูงขึ้นเรื่อยๆ
5. มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน
6. ผู้ได้บังคับบัญชามีความซาเหินต่อผู้บังคับบัญชา
7. มีการไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ หรือขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ
8. มีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการวิพากษ์วิจารณ์
9. ผู้ได้บังคับบัญชาไม่สนใจหรือเอาใจใส่ต่อคนอื่น ไม่พูดจาด้วย การติดต่อกับเพื่อน
10. ผู้ได้บังคับบัญชาเดินเตร่ไป เตรงมา ด้วยความขี้เกียจหรือลุ่ม ๆ คลำ ๆ งานอยู่เสมอ
11. มีคำร้องทุกข์หรือคำร้องเรียนจากประชาชนมากผิดปกติ

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนั้น นับว่ามีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งการสร้างขวัญกำลังใจมีแนวทางในการดำเนินการมากมายดังนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฉัตรชัย อรุณนันท์ (2524:377) ได้กล่าวถึง วิธีสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดังนี้

1. จัดให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในอาชีพ โดยการประชุมชี้แจงให้ทุกคนเข้าใจใน จุดมุ่งหมายของงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน พึงกล่าวยกย่อง สรรเสริญในความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หาทางช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ เท่าที่จะช่วยได้ตลอดจนจัดสภาพของการทำงาน เช่นบรรยากาศการทำงาน ที่พักให้เหมาะสม

2. ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการทำ งานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์

สมพงศ์ เกษมสิน (อ้างใน กรมสามัญศึกษา, 2527:90-93) กล่าวถึงวิธีเสริมขวัญกำลังใจ ในการทำงานดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะกำลังใจที่ดี นั้นย่อมเกิดจาก ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติทั่วไป หมายถึง ความรู้สึก หรืออารมณ์ที่กระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์ หรือคำนิยมใดๆ

2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัด ให้มีระบบการประเมินผลงาน(Job evaluation) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงิน เดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ ไว้ใช้ในองค์กร ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียงและ ข้อครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่การ เสื่อมขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้

3. เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญ กำลังใจดี เพราะเป็นค่าตอบแทนเพื่อยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า เงินมีความสัมพันธ์กับการงานของคนโดยตรง

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงาน นั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง คนงานจะพอใจในงาน ที่ตนทำดังนั้นอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยไม่ รักงานเมื่อเราหวังได้งานที่มีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นหน่วยงานหนึ่งของงาน ในองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคม (Social Group) เกิดขึ้นในองค์กรนั้น เขาต้องการเป็นหน่วยหนึ่ง เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการได้ รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม เขาก็อาจมีขวัญกำลังใจดี ถ้าเขาได้รับการยกย่องนับถือ จากคนที่เขารู้จักดีเหมือนกัน เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้ เราจะเห็นว่าขวัญของกลุ่มโดย

ทั่วไปดีขึ้น ถ้าแต่ละกลุ่มย่อยๆ เหล่านี้ผสมผสานกันได้ ก็จะทำให้ขวัญกำลังใจ ของกลุ่มใหญ่ดีขึ้นด้วยและส่งผลไปถึงขวัญโดยส่วนรวมขององค์กรได้

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรหรือ เป็นคนขี้เกียจ ต้องจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิด บังคับลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้น ให้เกิดการ ทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง วิธีต่อไปนี้จะช่วยได้มากคือ

6.1 อย่าจู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไปนัก เพราะจะทำให้เขารู้สึกว่าไม่ได้ใช้ความคิด และทำงานนั้นด้วยตนเอง และรู้สึกว่างานนั้น ไม่ใช่ความสำเร็จของเขา

6.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหา แก้ปัญหาให้ ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรละเว้นในการกระทำในลักษณะเผด็จการโดยเด็ดขาด เพราะงานที่ได้ เป็นงานที่ไม่ก่อประโยชน์อันสูงแก่ขวัญกำลังใจ และน้ำใจของผู้ร่วมงานด้วย

6.3 หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี จะต้องเป็นผู้ให้ความคุ้มครอง เมตตา ให้ความอบอุ่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องคำนึงเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคือ คน ไม่ใช่เครื่องจักรที่จำต้องทนต่อความกดดันจนเกินขอบเขต

6.4 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำแล้ว ไม่ควรแย่งงานนั้นมาทำเสียเอง ควรปล่อยให้เขาทำงานอย่างอิสระ หน้าที่ผู้บังคับบัญชาคือ ให้คำปรึกษาหารือหรือแก้ปัญหาเมื่อเขาต้องการ

6.5 ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง การทำงานอย่างโลเล ขาดความมั่นใจ ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความมั่นใจตามไปด้วย และเกิดความไม่มั่นคงในองค์กรนั้น

6.6 ผู้บังคับบัญชาต้องรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ ต้องตระหนักเสมอว่า ตนกำลังทำหน้าที่ควบคุมนโยบายขององค์กร และขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปตามนโยบาย

6.7 การจัดสวัสดิการที่ดี เช่น จัดให้มีที่พักอาศัย การให้สวัสดิการหรือประโยชน์แก่กุลต่างๆ แก่คนทำงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย องค์กรจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะเปิดโอกาสความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ คนทำงานก็จะมีขวัญกำลังใจดีขึ้น เมื่อความต้องการของเขาได้รับการบำบัดจากองค์กร ที่เขาสังกัดอยู่อย่างเหมาะสม

6.8 สภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดเครื่องมือป้องกันความปลอดภัย การอนามัย การจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:167-168) กล่าวว่า เมื่อขวัญกำลังใจของพนักงานต่ำก็มีผลกระทบต่อปัญหาต่างๆ คือการนัดหยุดงาน การลาออกจากงาน การมาทำงานสายเพื่อจะได้สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยที่ฝ่ายจัดการสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. การแบ่งผลประโยชน์ เป็นการให้พนักงานมีผลประโยชน์ตอบแทนสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ
2. การจัดแหล่งนันทนาการ เป็นการจัดการให้พนักงานมีการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น เล่นกีฬา ดนตรี มีงานสังสรรค์ตามโอกาส เพื่อสร้างความคุ้นเคยสนิทสนม และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม
3. การพบผู้เชี่ยวชาญ ในหน่วยงานต่างๆ ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาพบพนักงาน ให้คำแนะนำ จัดรายการอภิปราย เพื่อให้พนักงานเกิดการสร้างเป้าหมาย ร่วมกัน
4. การจัดผู้แนะนำปรึกษาทางด้านการทำงาน เป็นลักษณะการนำการแนะนำมาใช้ในโรงงาน เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆ
5. การเข้าถึงปัญหาของพนักงาน โดยใช้วิธีการกลุ่มสัมพันธ์

วิธีสร้างขวัญกำลังใจ

การสร้างขวัญกำลังใจจะต้องสร้างทัศนคติที่ดีด้วย โดยมีวิธีการดังนี้

1. ควรให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้รับการบอกเล่าความจริงต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน
2. ควรส่งเสริมให้ทุกคนมีความมั่นใจในการทำงานของตนเอง ไม่ควรจะใช้วิธีการข่มขู่ลูกน้องตลอดเวลา
3. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง
4. ควรคำนึงถึงจิตใจของผู้ได้บังคับบัญชา ควรจะทราบฐานะทางสังคม ด้านเศรษฐกิจของลูกน้องส่งเสริมให้มีโอกาสได้พักผ่อนตามสมควร
5. ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นคนไม่ใจเร็ว หรือหุนเหิน พยายามฟังให้มากและตัดสินใจด้วยเหตุผล
6. ควรพยายามหาส่วนดีของลูกน้องและยกย่องชมเชย

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการได้โดย กำหนดเป้าหมายการจัดสภาพการปฏิบัติงาน วิธีการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา การตอบแทนโดยเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ ทั้งยังสามารถจัดเป็นโครงการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงานและการประเมินผลโครงการที่แน่ชัดได้อีกด้วย การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญในเชิงบริหาร ต้องมีความแนบเนียนในกระบวนการวิธีการ ผลสำเร็จจากการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ บุคลากรย่อมส่งประโยชน์แก่หน่วยงานอย่างสูง

มาตรวัดขวัญกำลังใจในการทำงาน

ขวัญกำลังใจ เป็นนามธรรม การวัดขวัญกำลังใจจึงไม่มีมาตรวัดโดยตรงได้ ดังนั้นจึงต้องศึกษาจากความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสภาพแวดล้อม (Context) ของการปฏิบัติงานในหน่วยงานทุก ๆ ด้านแล้วจึงอ้างอิงเป็นระดับขวัญกำลังใจ ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอมาตรวัดขวัญกำลังใจดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2519:243 - 244) ได้ให้แนวตรวจสอบไว้ดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของงาน
2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา
3. การลาออกจากงานหรือขอโอน โยกย้ายงาน
4. คำร้องทุกข์หรือบดขยี้กัน
5. การกรอกแบบสอบถาม (Questionnaire)
6. การสัมภาษณ์

พนัส หันนาคินทร์ (2526:217) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการบอกถึงระดับขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียนว่ามีมากน้อยหรือสูงต่ำเพียงใดไว้ดังนี้

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นพวกเป็นหมู่ นอกจากความแตกแยกในด้านความคิดเห็นซึ่งเป็นเรื่องของหลักการและความคิด ไม่ใช่เรื่องส่วนตัว

2. เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่อทำงานให้แก่โรงเรียนหรือคณะครู โดยไม่ต้องขอร้องหรือชักชวน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่ในนามของศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรงไว้เพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูง

3. เอาใจใส่ต่อการทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย หมั่นติดตามปรับปรุงผลงานเมื่อปรากฏว่ามีข้อบกพร่องหรือเกิดความเสียหาย เพื่อชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและไม่มีอาการเฉื่อยชา

4. ไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็นหรือหาเรื่องขาดงานเท่าที่มีโอกาสอำนวยให้ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อได้มาปฏิบัติงานอยู่กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าไม่ได้ปฏิบัติงาน

5. มีการฟ้องร้องกันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา มีการชิงดีชิงเด่น อิจฉาริษยาจนออกหน้าออกตา มีการประจบสอพลอผู้มีอำนาจตลอดเวลา

6. ขาดระเบียบวินัย ถ้าไม่มีการตรวจตราอย่างใกล้ชิด ไม่มีความรับผิดชอบหรือกล่าวได้ว่ารับผิดชอบตนเองไม่ได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:165) กล่าวว่า การศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ มีแบบวัดเป็น 2 ลักษณะคือ

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective Measurement) เป็นการทดสอบกลุ่ม และความสัมพันธ์ภายในกลุ่มที่เรียกว่า สังคมมิติ (Sociometry) ซึ่งนักจิตวิทยาชื่อ โมเรโน (Moreno :1943) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่ม

2. การวัดแบบปรนัย (Objective Measurement) การวัดโดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติเป็นแบบวัดในเชิงปริมาณการวัดขวัญกำลังใจมักจะใช้ควบคู่กัน ไประหว่างแบบสังคมมิติ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เจตคติ รวมทั้งการสัมภาษณ์จะช่วยให้วัดขวัญกำลังใจได้ดี ตัวบ่งชี้ ที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจต่ำจะบอกได้จาก การนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายใน การทำงานและผลผลิตที่ต่ำ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Moore and Burns (อ้างใน Kieth Davis 1962:78) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 14 ประเภทดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ต้องการ(Job demands)

2. สภาพการปฏิบัติงาน(Working Condition)

3. รายได้(Pay)

4. สวัสดิการต่างๆในหน่วยงาน(Employee benefits)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน(Friendliness Cooperation of employees)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา(Supervisory - Employee relations)

7. ความเชื่อมั่นในการบริหาร(Confidence in Management)

8. ความสามารถในการนิเทศงาน(Technical Competence of Supervision)

9. การบริหารที่มีประสิทธิภาพ(Effectiveness of Administration)

10. การติดต่อสื่อสารที่เพียงพอ(Adequacy of Communication)

11. สถานภาพและการยอมรับนับถือ(Status and recognition)

12. ความมั่นคงในการทำงาน(Security of Job and Work relations)

13. ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน(Identification with the Company)

14. โอกาสก้าวหน้า(Chances of Growth and Advancement)

Davis (อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน,2519:242-243) ได้กล่าวเปรียบเทียบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานนั้นหากจะเปรียบไปคล้ายกับสุขภาพของมนุษย์ เพราะขวัญกำลังใจ อาจเป็นได้ทั้งในความหมายที่สูงและต่ำ เช่นเดียวกับสุขภาพของร่างกายที่อาจเป็นได้ทั้งอ่อนเพลียและแข็งแรง อันเป็นเครื่องชี้ให้ทราบสภาพโดยทั่วไปของร่างกาย โดยนัยนี้ เพื่อให้ดำรงอยู่ได้และมีพลังเข้มแข็ง คนเราจึงต้องหมั่นออกกำลังกายและตรวจสุขภาพอยู่เสมอฉันใดก็เช่นกัน ความปรารถนาที่จะให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จำต้องหมั่นตรวจตราขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคคลในองค์การอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการที่จะพิจารณาขวัญกำลังใจของหมู่คณะใดองค์การใดสูงหรือต่ำเพียงใด เห็นควรที่จะได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพาน ที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกไปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบ และการดำเนินงานขององค์กรแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้น ต่อการปฏิบัติหน้าที่ การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีขวัญกำลังใจดี

5. สภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้ จะช่วยผดุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้ รวมทั้งสภาพทางกาย และสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากคนอื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตนี้มีผลอย่างเอกอุต่อ การทำงาน เพราะหากเมื่อใด ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

Rampel และ Bently(1964:631-641) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 8 ประการคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่
2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับหมู่คณะ
3. เงินเดือนของครู
4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
5. ภาระรับผิดชอบของครู
6. ศักดิ์ศรีและสถานะของครู
7. ความสะดวกสบายในการทำงานของครู
8. ความสัมพันธ์กับชุมชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสนาะ ตีเขาว์ (2526:213-214) ได้จำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยทางด้านผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถที่เข้าใจองค์การ ฐานะและบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยทางด้านผู้บริหาร หมายถึง การตัดสินใจและอุปนิสัยที่ผู้บริหารแสดงออกในการปฏิบัติงาน หรือแสดงต่อผู้ปฏิบัติงานและการตัดสินใจ
3. ปัจจัยทางด้านแรงผลักดันภายนอก เช่น กลุ่มแรงงาน สมาคม เป็นต้น

กรมสามัญศึกษา (2527:84-85) ได้รวบรวมปัจจัยหรือองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ว่า ประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบ 20 ประการ ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน
3. ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสาร
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การถือตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
17. สภาพความพอใจในงาน
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการของหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษานวเท่านั้น อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุผลปกป้องเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:164) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน คือ

1. การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. ชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสม
3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตนเอง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
6. สภาพการทำงาน
7. ความศรัทธาในหัวหน้างาน
8. วิธีการบริหารงานของหัวหน้างาน
9. ความพึงพอใจในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครู วิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไว้ 6 ด้าน ตามแนวคิดของ Ralph C. Davis คือ

1. ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
2. ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ด้านวัตถุประสงค์และนโยบายการดำเนินงานของโรงเรียน
4. ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
6. ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ขวัญกำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพราะหากผู้บริหารได้แสดงท่าทีและบทบาทที่ไม่เสริมสร้างขวัญกำลังใจแล้วย่อมจะกระทบต่องานและบุคลากรโดยรวม ก่อให้เกิดความแตกแยก หวาดระวางซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:26-28) กล่าวว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิชาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ผู้อำนวยการอาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ รวมทั้งการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแล้วแต่สถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานี้ได้กำหนดไว้ถึง 17 บทบาท คือ

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา
5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Co-ordinator) เป็นผู้ประสานงานกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษา เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) เป็นผู้ที่บุคคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสถานศึกษา

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษา

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและพัฒนาสถานศึกษา

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personnel Manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคคลากรในสถานศึกษา

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) เป็นผู้นำทรัพยากร ทั้งทรัพย์สินสิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูง

15. เป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่างๆของสถานศึกษา

16. บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีการต่างๆของหน่วยงานทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relator) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนั้นผู้ที่เป็นหัวหน้างาน ควรจะด้มีความสามารถในการทำงานและมีบทบาทหน้าที่ ที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานดังนี้

1. การทำงานที่มีลักษณะของประชาธิปไตย
 2. ให้อิสระในการคิดแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน
 3. ให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธากับงานที่ทำ
 4. ให้รู้ถึงจุดมุ่งหมายของงานและจุดมุ่งหมายขององค์การ
 5. ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน
 6. สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักความผูกพันและศรัทธาต่อหน่วยงาน
 7. มอบหมายงานที่เขาพอใจ สนใจและอยากทำ
 8. ให้มีการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกัน
 9. ให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
 10. การทำงานควรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน
 11. ให้เขามีความรู้สึกรับผิดชอบ และรักษาผลประโยชน์ของหมู่คณะ
 12. ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- สุจิตรา พัฒนงูมิ (2539:12-13) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบที่เหมาะสม

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายบริหารในสถานศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะเฉพาะด้านของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักสูง 32 ตัวแปร คือ

1. มีความคล่องแคล่ว สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย
2. สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ได้ดีและเหมาะสม
3. เป็นผู้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์และมีความคิดก้าวหน้า
4. มีจิตใจเข้มแข็งและมีสุขภาพพลานามัยดี
5. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน
6. ร่วมมือกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
7. ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี
8. สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามกลุ่มในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกสถานศึกษา
9. มีอารมณ์มั่นคงและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี
10. รักเกียรติและชื่อเสียงตนเองและหมู่คณะ
11. มีความเป็นผู้ใหญ่และใจกว้าง
12. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสาร
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
จนถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

13. อุทิศเวลาให้แก่สถานศึกษาโดยไม่หยุดราชการบ่อย
 14. มีบุคลิกเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน
 15. กระตือรือร้นและมีความอุสาหะในการทำงาน
 16. รักในวิชาชีพครู และมีอุดมการณ์แห่งวิชาชีพครู
 17. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อศิษย์และเพื่อนร่วมงาน
 18. สามารถเป็นตัวแทนของผู้ได้บังคับบัญชาในการติดต่อภายนอก
 19. มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลและระบบราชการ
 20. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานในหน้าที่
 21. ตัดสินใจได้รวดเร็ว แม่นยำ และมีไหวพริบ
 22. สละกำลังกาย กำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา
 23. รักษาความสามัคคีและสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นคณะ
 24. เชื้อมั่นในตนเองและสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล
 25. ตรงต่อเวลาและหน้าที่
 26. วางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และปรับตนได้เหมาะสมกับบุคคล และกาละ
- เทศะ
27. ประพฤติตนและเป็นแบบอย่างที่ดี
 28. มีมนุษยสัมพันธ์ต่อบุคคลทั่วไป
 29. เคารพสิทธิและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
 30. มีวินัยในตนเอง
 31. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานและหมู่คณะ
 32. ศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ

ประยูร ไต้ชัยภูมิ (2530:56) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2530 จากกลุ่มตัวอย่าง 817 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 อยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่าขวัญกำลังใจของครูแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน โดยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ครูจะมีขวัญกำลังใจมากกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เผ่า วัชรเมณฑล (2531: 129-133) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ในการบริหารของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครู คุณภาพของนักเรียนและความพึงพอใจของชุมชน ครูประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยสรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่ ความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับขวัญกำลังใจของครู และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับขวัญกำลังใจของครู

วิยะดา รัตนเพชร (2531: 142- 146) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพและ ความ เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครู และคุณภาพของ นักเรียนประถมศึกษา ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2531 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครูอยู่ในระดับสูง คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารและความ เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง

คงสี สันทอง (2536:103-105) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะ และพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารและขวัญกำลังใจครูประถมศึกษา ที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2536 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณลักษณะที่ดี มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ใน ระดับดี ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับดี คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กันในทาง ตรงกันข้าม คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูในระดับต่ำด้วย

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้พิจารณาลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนใน เรื่อง ความเข้าใจ ความสนใจ การให้การสนับสนุนในการดำเนินการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. การสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูอาจารย์ในสถานศึกษา นักเรียนและผู้ ปกครอง การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และกลุ่มนายจ้าง เพื่อการฝึกงานของนักเรียน ให้เกิดทักษะในวิชาชีพอย่างแท้จริง และการมีงานทำของผู้ที่สำเร็จการศึกษา ตลอดจนการให้ ครูผู้สอนวิชาชีพมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ให้ความ ยุติธรรมต่อครูผู้สอนวิชาชีพเท่าเทียมกับครูอื่นๆ ในสถานศึกษา และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงความเป็นผู้นำท วิ ชก รแก่ ฐู ฝัสนวิ ชซิ พ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่นับว่ามีความสำคัญ เพราะผู้ปฏิบัติงานหากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำงานนั้นๆ ได้ดี มีความภาคภูมิใจในงาน ซึ่งจะสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:112 -152) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความ พึงพอใจในงานได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. การได้รับการยอมรับ
3. ตัวลักษณะงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในงาน

ความพึงพอใจในการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ

ก. ปัจจัยด้านบุคคล (Personnel Factors) ปัจจัยด้านบุคคลหมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกที่รับผิดชอบอายุ เวลาในการทำงาน เชาวปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

ข. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงานฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน

ค. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534:บทคัดย่อ) ได้วิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา อยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการ

ทำงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีใน
หน่วยงาน การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร และผู้บังคับ
บัญชา

ดังนั้นในด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ จึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาความพึงพอ
ใจในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช. ของครูผู้สอนวิชาชีพว่าจะสามารถดำเนินการได้
มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะศึกษาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนวัสดุฝึก
งาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับระดับ
การศึกษา ความภาคภูมิใจในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช. ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา และสามารถทุ่มเทให้กับการทำงาน ยินดีอุทิศเวลา แรงกาย และแรง
ใจให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จนมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนครูอาจารย์ นัก
เรียนและชุมชน

วัตถุประสงค์และนโยบายการดำเนินงานของโรงเรียน

การดำเนินงานนั้น หากผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และนโยบายของ
โรงเรียน ย่อมก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อให้การ
ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ นโยบายในการดำเนินงานของสถานศึกษา กรมสามัญศึกษาที่เป็น
หน่วยงานต้นสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ หรือแม้แต่นโยบายของรัฐบาล ในแต่ละยุคแต่ละ
สมัยก็อาจมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้ และจากหนังสือที่ ศธ 0885/780 ลง
วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2539 แจงให้โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาได้ทราบนโยบาย
ของกระทรวงศึกษาธิการว่า ได้มีนโยบายให้กรมสามัญศึกษาเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ตั้งแต่ปี
การศึกษา 2535-2538 นั้น ขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายไม่ให้ออกขยายการเปิดสอนหลัก
สูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเพิ่มขึ้นจากที่เปิดอยู่เดิม และสำหรับ
โรงเรียนที่เปิดสอนอยู่แล้ว หากไม่มีความพร้อมเพียงพอ ก็ให้ระงับการดำเนินการได้ ซึ่งแสดง
ถึงความไม่แน่นอนนโยบายหลักในการดำเนินการ จึงขาดการส่งเสริมสนับสนุนในด้านงบประมาณ
วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ดังนั้นการจัดการศึกษาด้านอาชีพในโรงเรียนมัธยม
ศึกษา ในเรื่องของการมุ่งเน้นให้เกิดทักษะในวิชาชีพ จึงไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่
ทั้งนี้มักจะติดขัดในเรื่องของงบประมาณสนับสนุนวัสดุฝึกงาน ครูผู้สอนวิชาชีพจึงจำเป็นต้อง
จัดการเรียนการสอนภายใต้ความขาดแคลนดังกล่าว ทั้งนี้การจัดการเรียนการสอนในระดับ

มัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ จะมีความถนัดในเรื่องการจัดการศึกษาด้านวิชาสามัญมากกว่าวิชาชีพ

สุจิตรา พัฒนะภูมิ (2539:19) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษาพบว่าองค์ประกอบด้านการกำหนดนโยบาย และแผนประกอบด้วยตัวแปรสำคัญที่มีค่าน้ำหนักสูง 8 ตัวแปร คือ

1. แจงรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานแก่นุคลากรได้ทราบ
2. ส่งเสริมสนับสนุน และควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการที่วางไว้
3. กำหนดแผนงานของสถานศึกษาที่สามารถนำมาปฏิบัติได้
4. แจงปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีให้ถือปฏิบัติในระยะเริ่มปีการศึกษา
5. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทราบนโยบายและระเบียบ

ในการทำงาน

6. เตรียมทางเลือกสำหรับการปรับปรุงเป้าหมาย วัตถุประสงค์วิธีการดำเนินงาน
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและ
การบริหารงาน
8. กำหนดนโยบายของสถานศึกษาด้านต่างๆ ไว้ให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

Kemper (1975:5730-A) แห่งมหาวิทยาลัยเซาท์เทอร์น แคลิฟอร์เนีย ได้ทำการวิจัย ขวัญกำลังใจเกี่ยวกับการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนชาวอเมริกา เชื้อสายเม็กซิโก ปรากฏว่า ปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจงาน ได้แก่ นโยบายของท้องถิ่นและการบริหาร การยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน

นโยบายในการดำเนิน จะเป็นที่สทงในการจัดการเรียนการสอนของครู ตลอดจน การได้รับการสนับสนุนทั้งเครื่องจักร เครื่องมือ และงบประมาณ ในการ ดำเนินการ นโยบายในด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช. ครูผู้สอนวิชาชีพควรจะได้ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง และเพื่อให้ครูผู้สอนวิชาชีพเกิดความเชื่อมั่นว่า การดำเนินการนั้นๆ อยู่ในกรอบของนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และหน่วยงานเจ้าสังกัด นโยบายที่ไม่ชัดเจนแน่นอนอาจกระทบ ต่อการดำเนินการได้และในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. จะต้องสนองสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น นักเรียนและผู้ปกครอง จึงจะได้รับการสนับสนุนด้วยดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูโรงเรียนเอกชนที่นำใบเสนอคำ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและ การเลื่อนตำแหน่ง

คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวให้สูงขึ้น ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะทำให้เกิดความไม่พอใจ ในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานจะเสื่อมลง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:285-286) ได้กล่าวถึงหลักการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งจากฝ่ายพนักงานและฝ่ายผู้ว่าจ้าง และสร้างระบบความเป็นธรรมขึ้น ดังที่พูดว่า Equal Work Equal Pay ด้วยเหตุการจ่ายค่าตอบแทน จึงควรยึดหลักว่า

1. การจ่ายอย่างเป็นธรรม หมายถึงพนักงานทุกคนได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าแรงงานหรืองานที่ทำโดยเปรียบเทียบกับความตั้งใจ ความพยายาม การอุทิศตนเองให้หน่วยงาน ตลอดจนความรู้ความสามารถของตนเอง
2. การจ่ายอย่างเพียงพอ เป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานที่กำหนดให้สภาพแรงงาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงพอกับการดำรงชีวิตตามอัตรา รวมทั้งฝ่ายบริหารต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่กำหนดไว้
3. การจ่ายอย่างสมดุล หมายถึงการจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์และรางวัลอื่นอย่างมีเหตุผล
4. การจ่ายที่เป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ เป็นการจ่ายที่ต้องไม่มากเกินไปความสามารถของหน่วยงานที่จะสามารถจ่ายให้ได้
5. การจ่ายต้องมีความมั่นคง หมายถึง การจ่ายให้อย่างสม่ำเสมอที่จะให้พนักงานมีความมั่นคงในรายได้
6. การจ่ายต้องจงใจได้ หมายถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่ใช้เป็นเครื่องล่อใจให้พนักงานทำงานอย่างได้ผลผลิตและผลงานดีขึ้น
7. การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย หมายถึงฝ่ายบริหารยินดีจ่ายให้ ฝ่ายพนักงานก็มีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย เป็นการคำนึงถึงประโยชน์ทั้งสองฝ่ายคือฝ่ายองค์กรและฝ่ายพนักงาน

Maslow(ฮ้างใน เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538:121) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) 5 ขั้นดังนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อันเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายแล้วขั้นต่อไปคือความต้องการความปลอดภัยต่างๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพหรือการทำงาน เป็นความต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต

3. ความต้องการทางด้านสังคม เป็นความต้องการขั้นที่ 3 เมื่อความต้องการขั้นที่ 1 และที่ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการสังคม ต้องการเพื่อน ต้องการความรักความเป็นมิตรจากบุคคลอื่นๆ

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นการมีเกียรติ มีชื่อเสียงในสังคม อยากรู้ว่ามีตำแหน่งมีอำนาจ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต เมื่อความต้องการขั้นที่ 1 - 4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้เป็นการต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตตามที่บุคคลนั้นปรารถนา เช่น ต้องการเป็นผู้จัดการฝ่าย ต้องการเป็นผู้ช่วยผู้จัดการหรือต้องการสร้างสิ่งประดิษฐ์ เป็นต้น

สุบิน ธีตรคอน (2532:8) ได้วิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่น 6 ด้าน คือ ความเพียงพอของรายได้ ความยุติธรรมในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ศักดิ์ศรีของอาชีพ สวัสดิการในหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบ และมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจอย่างสูง ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่น และเมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านจะเห็นว่า ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านสวัสดิการในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด เสนอว่าเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำธณ แพงไพร (2534:บทคัดย่อ) ได้วิจัย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูอาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง โดยส่วนรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยมีองค์ประกอบด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า สภาพการทำงานและผลตอบแทนที่พึงได้รับอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างครูอาจารย์ที่สอนวิชาชีพเกษตรกรรม กับครูอาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐานและครูอาจารย์ที่สอนวิชาช่างกลเกษตร พบว่าไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังมีให้คิดเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง มีหัวข้อสำคัญในการสร้างแบบสอบถามคือ ความเพียงพอของรายได้ การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความคิดความชอบประจำปี การมีสวัสดิการที่ดี และสะดวกรวดเร็ว ความก้าวหน้าในชีวิตราชการ โดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมอย่างเท่าเทียมกับข้าราชการอื่นๆ หรือการได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดีตามแผนงาน และโครงการต่างๆ

สภาพการปฏิบัติงาน

สภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสัญลักษณ์ มีโอกาสถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้ จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

เอกชัย กิ่งสุพรรณ (2538:129-130) ได้กล่าวถึง สิ่งที่ทำให้คนอยากทำงานมีดังนี้

1. สวัสดิการที่ดี
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
3. เพื่อนร่วมงานที่ดี
4. งานที่ไม่น่าเบื่อ
5. มีความก้าวหน้า มีหน้ามีตาในสังคม
6. งานไม่เสี่ยงอันตรายมากเกินไป
7. เงินเดือนและผลตอบแทนที่น่าพอใจ
8. หัวหน้างานที่ดี เข้าใจลูกน้อง
9. อุปกรณ์ในการทำงานครบและสมบูรณ์
10. งานที่ทำทายความสามารถ
11. มองเห็นความสำเร็จในงานที่ทำ
12. รู้ดีกว่างานนั้นมีความมั่นคงและถาวร
13. ได้รับความยุติธรรม
14. มีโอกาสได้แสดงฝีมือ
15. เมื่อทำงานดีต้องได้รับความคำชมเชย
16. ยกระดับการทำงาน ตามความสามารถของคน
17. ได้พบปะเพื่อนฝูงในระดับต่างๆ กัน
18. งานนั้นไม่ยากเกินความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานับ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น และทั้งนี้ไม่ได้บ่งชี้ว่าเอกสารฉบับนี้ถูกต้องอย่างแท้จริงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

19. ความเอาใจใส่ของหัวหน้างาน

20. การสั่งงานที่ดี

สภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน โดยมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีห้องปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุฝึกงาน คู่มือ เอกสาร คำราประกอบ การเรียนการสอน การค้นคว้าอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จะส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี มีความกระตือรือร้นกับการเรียน จนทำให้นักเรียนเกิดทักษะในวิชาชีพนั้น ๆ สามารถเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพได้ นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงการฝึกงานของนักเรียนที่ ตรงกับสาขาวิชาที่เปิดสอน และผู้ที่สำเร็จการศึกษามีทักษะฝีมือเป็นที่ยอมรับและต้องการของตลาดแรงงาน ขณะเดียวกันครูผู้สอนวิชาชีพจะต้องได้รับการพัฒนา ฝึกอบรมในวิชาชีพให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ อย่างใกล้ชิด ครูผู้สอนวิชาชีพเองจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างหมู่คณะด้วย

สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สุขภาพย่อมมีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกรูปทุกนาม ไม่ว่าจะเป็นผู้มั่งมีทรัพย์ หรือยากจน เจ็บใจก็ตาม และปัญหาสุขภาพนี้จัดเป็นปัญหาสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของคนทั่วโลก ถึงแม้จะเป็นที่ยอมรับกันว่าโลกปัจจุบันได้เจริญก้าวหน้าไปไกลมาก แต่โรคภัยไข้เจ็บและอุบัติเหตุต่างๆ ก็นับว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญยิ่งต่อสุขภาพ คล้ายกับจะเป็นเงาตามตัวของความเจริญเหล่านั้นตลอดมา ในเรื่องสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ต่อ ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตควบคู่กันไป ดังคำกล่าวที่ว่า จิตที่สลายย่อมอยู่ในกายที่สมบูรณ์ ดังนั้น

สุขภาพกาย หมายถึง สภาพร่างกายที่มีความเจริญเติบโตและพัฒนาการสมกับวัย สะอาด แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและทุพพลภาพ พร้อมทั้งมีภูมิคุ้มกันโรคหรือความต้านทานเป็นอย่างดี

สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวของคนเราให้เข้ากับสถานการณ์

ปัจจุบัน รวมทั้งสถานการณ์ในอดีตและอนาคตด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุขภาพดี โสมประยูร (2538 : 6 - 7) ได้กล่าวถึง ลักษณะทั่วไปของผู้มีสุขภาพดีดังนี้

1. เป็นผู้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความปกติหรือความพิการต่างๆ พร้อมทั้งมีความต้านทานโรค
2. เป็นผู้ไม่มีความรู้สึกรัดกักขังในส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย เพราะไม่มีส่วนหนึ่งส่วนใดผิดปกติ
3. เป็นผู้มีจิตใจร่าเริงอยู่เสมอ รู้จักยิ้มแย้มแจ่มใสและมองโลกในแง่ดี
4. เป็นผู้มีกำลังเข้มแข็งเพียงพอในการดำเนินการภารกิจในชีวิตประจำวันได้ อย่างสะดวกสบาย
5. เป็นผู้มีความรู้ เพลิดเพลินอยู่กับการดำเนินชีวิต แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่ การงานบ้าง ก็ไม่รู้สึกรันทอนหรือเหนื่อย
6. เป็นผู้มีความรู้สึกผ่อนคลาย สบายใจ ไร้กังวลและไม่เคร่งเครียด แม้จะเกิดความคับข้องใจแต่ก็เป็นเพียงชั่วครู่ชั่วยาม
7. เป็นผู้ชอบรับประทานอาหาร แต่ไม่ใช่รู้สึกอยากรับประทานอย่างพร่ำเพรื่อหรือเบื่ออาหาร พร้อมทั้งมีสุขนิสัยที่ดีในการรับประทานอาหารอีกด้วย
8. เป็นผู้เจริญเติบโตสมกับวัย มีขนาดร่างกายที่เหมาะสม ผิวพรรณเปล่งปลั่ง เล็บสีชมพู เส้นผมอ่อนสลวย
9. เป็นผู้สามารถพักผ่อนและหลับนอนได้อย่างเพียงพอกับความต้องการของร่างกาย หลังจากตื่นนอนแล้วจะมีความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าและสดชื่น
10. เป็นผู้มีอารมณ์แจ่มใสและมั่นคงอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะเผชิญกับอุปสรรคหรือความยุ่งยากในชีวิตได้อย่างไม่วิตกกังวล

ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพดีทั้ง 10 ประการนี้ หากผู้ใดมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ก็แสดงว่า ผู้นั้นมีสุขภาพหรือคุณภาพชีวิตที่ดีมาก และถ้าบกพร่องเพียงเล็กน้อยก็แสดงว่ามีสุขภาพดีลดลงเล็กน้อยลงมาตามลำดับ

สุขภาพจิต เป็นสิ่งที่สามารถจัดการให้ดีหรือเลวได้ สิ่งแวดล้อมและตัวบุคคลเองอาจได้รับการปรับปรุงวางรูปแบบในลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในทางบวกหรือลดพฤติกรรมทางลบ หรือทำในทางตรงกันข้ามได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอาจารย์ผู้สอนใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บ๊วทอง สว่างโสภาคกุล (2524 : 10) ได้ให้แนวทาง การจัดทำโครงการสุขภาพจิต เพื่อช่วยทำให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ได้ โดยโครงการสุขภาพจิตขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การจัดให้บุคคลได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างถูกต้องจากครอบครัว การศึกษาอบรมบ่มนิสัยและการให้คำปรึกษา ในระหว่างที่บุคคลดำเนินไปตามพัฒนาการของตน เป้าหมายที่ต้องการคือ เพื่อให้บุคคลมีคุณลักษณะและพฤติกรรมทางบวกให้มากที่สุด

เมธี ปิถันธนานนท์ (2529:48) กล่าวว่า ไม่มีข้อสงสัยเลยว่าสิ่งนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้ที่ จะเข้ามาเป็นครูมากเพราะครู จะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพทางกายแข็งแรงและมีประสิทธิภาพทางจิตสูง ดังนั้นครูผู้สอนวิชาอาชีพต้องมีร่างกายที่แข็งแรง เพราะมีความจำเป็นต้องฝึกให้นักเรียนเกิดทักษะ ต้องสาธิตการปฏิบัติงานต่างๆ ขณะทำการสอน ขณะเดียวกันต้องมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี และในบางโอกาสอาจต้องมีอารมณ์ขัน สุขภาพจิตนั้นเป็นสิ่งสำคัญซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทั้งจากตนเอง สถานการณ์หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือปัญหาครอบครัว เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:31-32) กล่าวถึง การศึกษาของ Elton Mayo ที่โรงงานเมือง Howthome ในสหรัฐอเมริกา ได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มคน และ พฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลการผลิต

แนวคิดของกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์เชื่อว่า การบริหารงานนอกจากการยึดมั่นในผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ยังจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นั่นคือขวัญกำลังใจของบุคคล หลักการของทฤษฎีนี้ถือว่า การที่จะตั้งระเบียบแบบแผนขององค์การไว้ โดยพิจารณาถึงตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติย่อมจะไม่ได้ผล เพราะพนักงานในหน่วยงานเป็นคน ย่อมต้องมีความรู้สึก มีความต้องการ มีอารมณ์

แนวความคิดพื้นฐานของกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์มีดังนี้

- ก. เชื่อว่าบุคคลมีความต้องการ
- ข. ขวัญกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
- ค. ปริมาณและผลผลิตของงานให้อยู่กับสภาพร่างกาย จิตใจของพนักงานและสภาพแวดล้อมขององค์การ
- ง. ผลตอบแทนทางจิตใจมีผลต่อสภาพการทำงานมากกว่าเงินเดือน โดยเฉพาะในพนักงานระดับสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู ใจสงวนเพื่อการเรียนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และจากการวิจัยของ Mayo สรุปได้ว่า

1. คนไม่ใช่เศรษฐทรัพย์ที่จะปฏิบัติงานโดยไม่มีชีวิตจิตใจ โดยเฉพาะ ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ
2. การทำงานมิใช่ว่าจะขึ้นกับสภาพร่างกายที่แข็งแรงเสมอไป ยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมซึ่งมีอิทธิพลทางสังคมในองค์การ
3. การให้รางวัลทางจิตใจ มีผลต่อการกระตุ้นในการทำงานและให้มีความสุขใจ ในการทำงานมากกว่ารางวัลทางเศรษฐทรัพย์
4. คนงานจะไม่มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อการจัดปทัสถานทางสังคมหรือรางวัลเป็นส่วนบุคคล แต่คนงานจะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม คนมิใช่ขยันขันแข็ง เพราะอยากได้ค่าจ้างมากขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่ต้องการแสดงความสำคัญของตัวเขาในหมู่คนในองค์การด้วย

Swaringim (1982 : 1785-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนรัฐบาล กับ ครูประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลจำนวนเท่ากัน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครูทั้งสองกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 6 ประการ คือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียนและความกดดันจากชุมชน

สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน นับว่ามีความสำคัญอีกด้านหนึ่ง หากผู้ปฏิบัติงานมีร่างกายที่แข็งแรงและมีจิตใจที่สมบูรณ์ ก็สามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ท้อแท้กับการทำงานแม้งานจะยากลำบากเพียงใดก็ตาม ปัจจัยอีกส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และเสริมสร้างขวัญกำลังใจได้แก่ การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความเอื้อเฟื้อต่อกันอย่างจริงใจ มีความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานของหมู่คณะในกลุ่มครูผู้สอนวิชาชีพเองและจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่นในสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การทดสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาจากครูผู้สอนวิชาชีพ จำนวน 148 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 34 โรงเรียน ซึ่งแยกเป็นรายโรงเรียนและสาขาวิชาที่เปิดสอน ดังตารางที่ 1 - 4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1
จำนวนครูผู้สอนวิชาชีพ สาขาวิชาคหกรรม

โรงเรียน	จังหวัด	จำนวนครู
ร่วมเกล้า	สกลนคร	7
บ้านนาถู"กรป.๑"	กาฬสินธุ์	3
ห้วยลาดพิทยาคม	บุรีรัมย์	2
บุขันธุ์	ศรีสะเกษ	6
	รวม	18

ตารางที่ 2
จำนวนครูผู้สอนวิชาชีพ สาขาวิชาเกษตรกรรม

โรงเรียน	จังหวัด	จำนวนครู
กุศบาทพัฒนาศึกษา	สกลนคร	2
ท่าบ่อ	หนองคาย	8
คูแก้ววิทยา	อุดรธานี	3
ปากช่อง	นครราชสีมา	6
	รวม	19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3
จำนวนครูผู้สอนวิชาชีพ สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม

โรงเรียน	จังหวัด	จำนวนครู
พรเจริญวิทยา	หนองคาย	5
เลิงนกทา	ยโสธร	4
กันทรวิชัย	มหาสารคาม	4
เกษตรสมบูรณ์วิทยาคม	ชัยภูมิ	3
วรคุณอุปถัมภ์	ศรีสะเกษ	1
ลำโรงท่าวิทยาคม	สุรินทร์	3
สังขะ	สุรินทร์	3
ห้วยแถลงพิทยาคม	นครราชสีมา	6
	รวม	29

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4
จำนวนครูผู้สอนวิชาชีพ สาขาวิชาพาณิชยกรรม

โรงเรียน	จังหวัด	จำนวนครู
ศรีสองรักวิทยาลัย	เลย	5
ศรีกระนวนวิทยาคม	ขอนแก่น	6
น้ำพองศึกษา	ขอนแก่น	6
อุบลรัตน์พิทยาคม	ขอนแก่น	4
หนองบัวชอพิทยาคม	อุดรธานี	4
ห้วยเม็กวิทยาคม	กาฬสินธุ์	7
กุฉินารายณ์	กาฬสินธุ์	1
นาถ่อนพัฒนา	นครพนม	5
นาแกสามัคคีวิทยา	นครพนม	7
ธงธานี	ร้อยเอ็ด	3
เสลภูมิพิทยาคม	ร้อยเอ็ด	4
บรบือวิทยาคาร	มหาสารคาม	4
บ้านแท่นวิทยา	ชัยภูมิ	4
เพชรวิทยาคาร	ชัยภูมิ	3
ละหานทรายรัชดาภิเษก	บุรีรัมย์	5
สะตึก	บุรีรัมย์	7
พอกพิทยาคม	ศรีสะเกษ	3
สนมวิทยาคาร	สุรินทร์	4
	รวม	82

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.2 ตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร
ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ครูผู้สอนวิชาชีพ สาขาวิชาคหกรรม สาขาวิชาเกษตรกรรม และ
สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 66 คน

2. ครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาพาณิชยกรรม ได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง
ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดตัวอย่างครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาพาณิชยกรรม ด้วยค่าจาก
ตารางของ Krejcie and Morgan ได้ตัวอย่างจำนวน 68 คน จากประชากร 82 คน

2.2 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร
ปวช. จากทุกจังหวัดให้ได้จังหวัดละ 1 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แต่เนื่องจาก
ได้ครูตัวอย่างไม่ถึงจำนวน 68 คน จึงสุ่มโรงเรียนเพิ่มเติม จากจังหวัดที่มีโรงเรียนมากกว่า 1
โรงเรียน ได้อีก 3 โรงเรียน รวมตัวอย่างที่ได้ 69 คน จึงใช้ครูผู้สอนวิชาชีพทั้งหมดของ
โรงเรียน จำนวน 14 โรงเรียน เป็นครูตัวอย่างทั้งหมด 69 คน ดังตารางที่ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5
จำนวนตัวอย่างครูผู้สอนวิชาชีพ สาขาพาณิชยกรรม

โรงเรียน	จังหวัด	จำนวนตัวอย่าง
ศรีสองรักวิทยาลัย	เลย	5
ศรีกระนวนวิทยาคม	ขอนแก่น	6
น้ำพองศึกษา	ขอนแก่น	6
หนองบัวชอพิทยาคม	อุดรธานี	4
ห้วยเม็กวิทยาคม	กาฬสินธุ์	7
นาถ่อนพัฒนา	นครพนม	5
นาแกสามัคคีวิทยา	นครพนม	7
เสถภูมิพิทยาคม	ร้อยเอ็ด	4
บรบือวิทยาการ	มหาสารคาม	4
บ้านแท่นวิทยา	ชัยภูมิ	4
เพชรวิทยาการ	ชัยภูมิ	3
สะตึก	บุรีรัมย์	7
พอกพิทยาคม	ศรีสะเกษ	3
สนมวิทยาการ	สุรินทร์	4
	รวม	69

จากประชากรจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 135 คน ดังปรากฏ
ในตารางที่ 6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6
จำนวนตัวอย่างครูผู้สอนวิชาชีพ

สาขาวิชา	จำนวน
คหกรรม	18
เกษตรกรรม	19
ช่างอุตสาหกรรม	29
พาณิชยกรรม	69
รวม	135

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาขวัญกำลังใจ ของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน 12 ข้อ
ด้านที่ 2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	จำนวน 12 ข้อ
ด้านที่ 3 วัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน	จำนวน 8 ข้อ
ด้านที่ 4 การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง	จำนวน 9 ข้อ
ด้านที่ 5 สภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน 13 ข้อ
ด้านที่ 6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน 8 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.1 วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ศึกษาความรู้สึก ความพึงพอใจ และทัศนคติที่ครูผู้สอนวิชาชีพมีต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ เพื่อสรุปอ้างอิงเป็นระดับขวัญกำลังใจ ของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดของ Ralph C. Davis (อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2519 : 242 -243)

ซึ่งมี 6 ด้าน คือ

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
2. หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. วัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง
5. สภาพการปฏิบัติงาน
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

2. ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ

ประยูร ได้ชัยภูมิ ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับ ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 ปี พ.ศ. 2530

สุบิน นัทรคอน ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่องขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี พ.ศ. 2532

คงสี สนทอง ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ปี พ.ศ. 2536

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ครูผู้สอนวิชาชีพพิจารณาข้อความตามที่กำหนดให้ ประเมินความรู้สึกความพึงพอใจ และทัศนคติของครูผู้สอนวิชาชีพต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ แล้วแสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ ระดับใด โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

- | | |
|----------------------|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความ |
| เห็นด้วย | หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความ |
| ไม่เห็นด้วย | หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยกับข้อความ |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความ |

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษารวม 7 คน คือ

- (1) ศ.ดร.ธีระ รุญเจริญ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- (2) รศ.ดร.ประยูร อายนาม ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- (3) นายประเวศ กางทอง ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนา
การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 9
- (4) นายกริช แสนสระดี ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
กรมสามัญศึกษา ประจำเขตการศึกษา 9
- (5) นาย เกรียงศักดิ์ ศรีลาพัฒน์ ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
จังหวัดอุดรธานี ระดับ 9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (6) นาย วิชิต บุญสุวรรณ ตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7
วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี (ภาษาไทย)
- (7) นาง ดวงพร ประพันธ์พนธ์ ตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7
วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี(วัดผลการศึกษา)

ในการนำแบบสอบถามไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒินั้น ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ คำชี้แนะในเรื่องของคำชี้แจง เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจตรงกับความต้องการ ของผู้วิจัยและข้อคำถามในบางข้อ ซึ่งเป็นนิเสธ (Negative) จะต้องให้คำคะแนน กลับกันเมื่อจะวิเคราะห์ข้อมูล หรือแก้ไขข้อความคำถามใหม่ให้มีความเหมาะสม จึงได้แก้ไขข้อคำถามให้เป็นทางบวกเหมือนกันหมดทุกข้อ

ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านได้ให้คำชี้แนะต่างๆ โดยเฉพาะในด้านที่ 6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้กำหนดไว้เป็นทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ควรจะมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระดับ ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยเพิ่มคำถามความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้านที่ 6 และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ ได้ให้คำชี้แนะในเรื่องของสำนวนภาษาเพื่อความ ถูกต้องเหมาะสม

6. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ ไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

การทดสอบเครื่องมือ

3.3.1 หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดดีแล้ว เพื่อให้ แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนวิชาชีพ จำนวน 30 ฉบับ ซึ่งได้แก่

1. โรงเรียนอุบลรัตน์พิทยาคม จังหวัดขอนแก่น
2. โรงเรียนชนธานี จังหวัดร้อยเอ็ด
3. โรงเรียนละหานทรายรัชดาภิเษก จังหวัดบุรีรัมย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกแบบสงวนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| 4. โรงเรียนตาพระยา | จังหวัดสระแก้ว |
| 5. โรงเรียนท่าใหม่ | จังหวัดจันทบุรี |
| 6. โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” | จังหวัดฉะเชิงเทรา |

3.3.2 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Cronbach ที่เรียกว่า "สัมประสิทธิ์อัลฟา" (α - Coefficient) เพื่อให้ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ .80

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและภาพรวมได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ด้านที่ 1 ลักษณะท่าทีและบทบาทของบริหาร โรงเรียน	ค่าความเชื่อมั่น .9079
ด้านที่ 2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	ค่าความเชื่อมั่น .8604
ด้านที่ 3 วัตถุประสงค์หลักและนโยบายของ โรงเรียน	ค่าความเชื่อมั่น .8231
ด้านที่ 4 การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและ การเลื่อนตำแหน่ง	ค่าความเชื่อมั่น .8406
ด้านที่ 5 สภาพการปฏิบัติงาน	ค่าความเชื่อมั่น .8274
ด้านที่ 6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ค่าความเชื่อมั่น .8080
รวมทั้งฉบับ	ค่าความเชื่อมั่น .9450

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 บันทึกลงเสนอขออนุญาตให้งานบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังที่ได้กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.2 นำหนังสือดังกล่าวพร้อมกับหนังสือขอความร่วมมือของโรงเรียน กู้แก้ว วิทยาลัยไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน วิชาชีพ ที่สอนในหลักสูตร ปวช.

3.4.3 การส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือ และ แบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ทางไปรษณีย์ลงทะเบียน เพื่อขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามให้ครูผู้สอนวิชาชีพได้ตอบ แบบสอบถามและเก็บรวบรวมส่งคืนทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งซองติดดวงตราไปรษณียากรสำหรับลงทะเบียนไปพร้อมแล้ว

3.4.4 การติดตามในกรณีล่าช้ากว่ากำหนดมาก มีโรงเรียนที่ส่งล่าช้าอยู่ 6 โรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนดังกล่าวอยู่ห่างไกล ผู้วิจัยได้ติดตามทางโทรศัพท์เพื่อขอความร่วมมือเป็นเบื้องต้น และ ในกรณีที่ไม่สามารถติดต่อทางโทรศัพท์ได้ ได้ติดต่อไปรษณีย์ตนเองอีก 1 โรงเรียน ได้แบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 132 ฉบับ จากที่ส่งไป 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.78 ของทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 132 ฉบับ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบครบถ้วนทุกข้อ จำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงดำเนินการวิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถาม จำนวน 132 ฉบับ ซึ่งเป็นตัวอย่างของการวิจัย

3.5.2 นำแบบสอบถามมาตรวจ และให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเท่ากับ 4

เห็นด้วย มีค่าเท่ากับ 3

ไม่เห็นด้วย มีค่าเท่ากับ 2

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเท่ากับ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุผลแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.3 หาค่า \bar{X} และ S.D. ความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นรายข้อ จำแนกตามระดับความคิดเห็น และ แปลความหมาย ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาชีพ ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 - 4.00	หมายความว่า	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 - 3.49	หมายความว่า	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 - 2.49	หมายความว่า	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.49	หมายความว่า	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.5.4 พิจารณาระดับขวัญกำลังใจ จากคะแนนเฉลี่ยของคะแนนรวมความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพ ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจจากแบบสอบถามเป็น 3 ระดับ (สุบิน นัตรดอน, 2532 : 39) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	3.01 - 4.00	กำหนดเป็นขวัญกำลังใจ	สูง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	2.01 - 3.00	กำหนดเป็นขวัญกำลังใจ	ปานกลาง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.00	กำหนดเป็นขวัญกำลังใจ	ต่ำ

3.5.5 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพสาขาต่างกัน ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า F - test และทดสอบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจด้วยวิธีของ Scheffe'

3.5.6 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพต่อ ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อ ขวัญกำลังใจกับคะแนนเฉลี่ยรวม ที่อ้างอิงเป็นระดับขวัญกำลังใจ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson Product - Moment Correlation. และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ .05

3.5.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยรายด้านกับระดับขวัญกำลังใจ โดยอาศัยเกณฑ์ของ Brase C.H. and Brase C.P (อ้างใน สุบิน นัตรดอน, 2532 : 40) ดังนี้

ต่ำกว่า .20	หมายความว่า	เกือบไม่มีความสัมพันธ์กัน
.20 - .39	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
.40 - .69	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

.70 - .89	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันสูง
.90 - 1.00	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ทั้งนี้การประมวลผลข้อมูล ได้ดำเนินการประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS/PC+



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามสาขาวิชาและในภาพรวม
3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชา
4. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับระดับขวัญกำลังใจ ในภาพรวม

เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นำเสนอร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน ดังในตารางที่ 7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวน	ร้อยละ
คหกรรม	18	13.6
เกษตรกรรม	19	14.4
ช่างอุตสาหกรรม	28	21.2
พาณิชยกรรม	67	50.2
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 132 คน แยกเป็นครูผู้สอนสาขาวิชาคหกรรม 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ครูผู้สอนสาขาวิชาเกษตรกรรม 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ครูผู้สอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ครูผู้สอนสาขาวิชาพาณิชยกรรม 67 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นตามความรู้สึกรของครูผู้สอนวิชาชีพต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8

ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพ
ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ ด้านลักษณะท่าที
และบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

ลำดับที่	ข้อความ	N=132		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้ความสำคัญอย่างมาก ต่อนโยบายการเปิดสอนหลักสูตร ปวช.	3.05	0.74	เห็นด้วย
2	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้ความสำคัญให้การ สนับสนุน การฝึกทักษะในการปฏิบัติงานตาม หลักสูตร ปวช.	3.04	0.65	เห็นด้วย
3	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความจริงใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการใช้หลักสูตร ปวช. ให้บรรลุเป้าหมายได้	3.03	0.78	เห็นด้วย
4	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสามารถชี้แจงให้นักเรียน และผู้ปกครองเห็นคุณค่าของการเรียนหลักสูตร ปวช.	3.02	0.72	เห็นด้วย
5	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเข้าใจวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร ปวช. อย่างลึกซึ้ง	3.00	0.65	เห็นด้วย
6	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการบริหารหลักสูตร ปวช. จาก คณะครูผู้สอนวิชาชีพเสมอ	3.00	0.74	เห็นด้วย
7	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้กำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพ เช่นเดียวกับคณะครูที่สอนวิชาอื่นๆ	2.98	0.69	เห็นด้วย
8	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้สร้างสัมพันธภาพอันดี กับครูผู้สอนวิชาชีพก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	2.95	0.74	เห็นด้วย

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความถาม	N=132		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
9	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสามารถชี้แจงให้ครูเห็น ความสำคัญของการเปิดสอนหลักสูตรปวช.	2.92	0.78	เห็นด้วย
10	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านยึดหลักความยุติธรรม ในการปฏิบัติงานและเอาใจใส่ต่อครูผู้สอนวิชาชีพ ด้วยความเสมอภาค	2.90	0.71	เห็นด้วย
11	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีลักษณะเป็นผู้นำทางวิชา การในการบริหารหลักสูตร ปวช. แก่ครูผู้สอนวิชาชีพ เป็นอย่างดี	2.76	0.77	เห็นด้วย
12	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้สร้างความสัมพันธ์อันดี กับชุมชนและกลุ่มนายจ้างเพื่อความช่วยเหลือ ในการฝึกงานและการมีงานทำของนักเรียน ที่จบหลักสูตร	2.72	0.82	เห็นด้วย
	รวม	2.95	0.57	เห็นด้วย

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพที่มีต่อ ด้าน
ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 2.95$) และเมื่อ
พิจารณาข้อความรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญอย่างมากต่อ
นโยบายการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ($\bar{X} = 3.05$) ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนการฝึก
ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตร ปวช. ($\bar{X} = 3.04$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความจริงใจในการ
ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการใช้หลักสูตร ปวช. ให้บรรลุเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 3.03$)

ข้อความถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ข้อความผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะเป็นผู้นำทาง
วิชาการในการบริหารหลักสูตร ปวช. แก่ครูผู้สอนวิชาชีพ ($\bar{X} = 2.76$) และ ผู้บริหารโรงเรียน
ได้สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและกลุ่มนายจ้าง เพื่อความช่วยเหลือในการฝึกงาน และ
การมีงานทำของนักเรียนที่จบหลักสูตร ($\bar{X} = 2.72$)

ตารางที่ 9

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของครูผู้สอน
วิชาชีพต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ
ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

ลำดับที่	ข้อความถาม	N = 132		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านยินดีอุทิศเวลาและทุ่มเทให้กับการดำเนินงานตามหลักสูตร ปวช. ได้อย่างเต็มที่	3.50	0.59	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ท่านภาคภูมิใจในฐานะ ครูผู้สอนวิชาชีพตามหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนนี้	3.46	0.63	เห็นด้วย
3	ท่านภูมิใจที่ได้จัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้นักเรียน ได้รับความสำเร็จในอาชีพที่ต้องการ	3.45	0.70	เห็นด้วย
4	ท่านมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในฐานะครูผู้สอนวิชาชีพตามหลักสูตร ปวช. อยู่ในโรงเรียนนี้	3.43	0.68	เห็นด้วย
5	ท่านได้รับยกย่องว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. ได้ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของชุมชน	3.22	0.66	เห็นด้วย
6	ท่านได้รับการจัดสรร รายวิชาชีพให้ท่านได้สอนอย่างเหมาะสมตรงกับความสามารถของท่าน	3.19	0.70	เห็นด้วย
7	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพตามหลักสูตร ปวช. และปฏิบัติงานได้เต็มที่	3.18	0.60	เห็นด้วย
8	ท่านได้ใช้อุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า	3.11	0.72	เห็นด้วย
9	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนวิชาชีพของท่านได้ดี	2.77	0.74	เห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ที่ฝ่าฝืน อาจมีโทษตามกฎหมาย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความคำถาม	N = 132		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
10	ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุฝึกงาน ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. อย่างเต็มที่ต่องานหรือโครงการต่างๆ ของท่าน	2.73	0.82	เห็นด้วย
11	ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. อย่างเต็มที่ต่องานหรือโครงการต่างๆของท่าน	2.67	0.77	เห็นด้วย
12	ท่านมีอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนการสอน ตามหลักสูตร ปวช. อย่างเพียงพอ	2.44	0.80	ไม่เห็นด้วย
	รวม	3.09	0.46	เห็นด้วย

จากตารางที่ 9 พบว่าความคิดเห็นตามความรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพที่มีต่อ ด้านหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.09$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมาก ได้แก่ ท่านยินดีอุทิศเวลาและทุ่มเทให้กับการดำเนินงานตามหลักสูตร ปวช. ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.50$) ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ท่านภาคภูมิใจในฐานะครูผู้สอนวิชาชีพตามหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 3.46$) และท่านภูมิใจที่ได้จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ให้นักเรียนได้รับความสำเร็จในอาชีพที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ

สำหรับข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยได้แก่ การได้รับการสนับสนุนวัสดุฝึกงานในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. อย่างเต็มที่ต่องานหรือโครงการต่างๆ ($\bar{X} = 2.73$) การได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. อย่างเต็มที่ ต่องานหรือโครงการต่างๆ ($\bar{X} = 2.67$) และมีข้อความอยู่ในระดับที่ไม่เห็นด้วย คือ การมีอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.44$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่มีสงวนไว้สำหรับคนใช้ งานเพื่อการเรียนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของครู
ผู้สอนวิชาชีพต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ
ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน

ลำดับที่	ข้อความ	N = 132		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	นโยบายการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียน มัธยมศึกษา มีผลต่อการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนวิชาชีพมาก	3.23	0.55	เห็นด้วย
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับนโยบายและ วัตถุประสงค์ในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ของ โรงเรียนได้เป็นอย่างดี	3.12	0.68	เห็นด้วย
3	สาขาวิชาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. ตรงกับความ ต้องการของนักเรียนและชุมชนมาก	3.09	0.84	เห็นด้วย
4	รูปแบบการบริหารงานและนโยบายของโรงเรียน ในการดำเนินการตามหลักสูตร ปวช. ช่วยให้ท่านทำ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.89	0.73	เห็นด้วย
5	ท่านเชื่อมั่นในการเปิดสอนหลักสูตรปวช. ในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาว่าจะมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับทัดเทียมกับที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดได้	2.89	0.91	เห็นด้วย
6	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน ตามหลักสูตร ปวช. ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	2.88	0.74	เห็นด้วย
7	กรมสามัญศึกษาได้จัดทำแนวปฏิบัติในเรื่องหลักสูตร ปวช. การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการ ของ โรงเรียนถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน	2.83	0.73	เห็นด้วย
8	โรงเรียนของท่านมีความพร้อมในการเปิดสอน หลักสูตร ปวช. ให้ได้ดั่งเป้าหมาย และต้องอ้างอิงถึง	2.72	0.81	เห็นด้วย
	รวม	2.96	0.55	เห็นด้วย

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพที่มีต่อด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียนอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 2.96$) และเมื่อพิจารณาข้อคำถามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่นโยบายการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาชีพมากที่สุด ($\bar{X} = 2.96$) ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้ตรงกับนโยบายและวัตถุประสงค์ในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.96$) สาขาวิชาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. ตรงกับความต้องการของนักเรียนและและชุมชนมาก ($\bar{X} = 2.96$)

ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานตามหลักสูตร ปวช. ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.96$) กรมสามัญศึกษาได้จัดทำแนวปฏิบัติในเรื่องหลักสูตร ปวช. การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการของโรงเรียนถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ($\bar{X} = 2.96$) และโรงเรียนมีความพร้อมในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ($\bar{X} = 2.96$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพต่อปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ ด้านการให้บำเหน็จรางวัล
การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง

ลำดับที่	ข้อคำถาม	N = 132		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียนของท่านยอมรับในผลงานของครูผู้สอนวิชาชีพ	2.89	0.72	เห็นด้วย
2	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติโรงเรียนของท่านได้พยายามส่งเสริมให้ครูผู้สอนรายวิชาชีพในโรงเรียน ได้มีโอกาสก้าวหน้า เช่น การลาศึกษาต่อ การดูงาน การฝึกอบรม เท่าเทียมกับครูผู้สอนวิชาอื่นๆ	2.82	0.89	เห็นด้วย
3	ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการได้รับสวัสดิการต่างๆจากโรงเรียน	2.77	0.68	เห็นด้วย
4	ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลอื่นๆ จากผู้บริหารโรงเรียนของท่านเมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ประจำ	2.75	0.81	เห็นด้วย

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	N = 132		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
5	ท่านคิดว่างานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในฐานะครูผู้สอนวิชาชีพ จะช่วยให้ท่านได้มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.72	0.80	เห็นด้วย
6	โรงเรียนของท่านมีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับครูผู้สอนวิชาชีพและบุคลากรอื่นๆ ทุกคน	2.71	0.70	เห็นด้วย
7	ครูผู้สอนวิชาชีพทุกคนในโรงเรียนได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบอย่างเป็นธรรม	2.71	0.77	เห็นด้วย
8	ผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของทุกปีแล้ว ครูผู้สอนวิชาชีพทุกคนในหน่วยงานยอมรับ	2.64	0.73	เห็นด้วย
9	รายได้ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติในฐานะครูผู้สอนวิชาชีพ	2.37	0.77	ไม่เห็นด้วย
	รวม	2.71	0.56	เห็นด้วย

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นตามความรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพที่มีต่อการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 2.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อคำถามที่ค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียนของท่านยอมรับในผลงานของครูผู้สอนวิชาชีพ ($\bar{X} = 2.89$) ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนของท่าน ได้พยายามส่งเสริมให้ครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนได้มีโอกาสก้าวหน้า เช่น การลาศึกษาต่อ การดูงาน การฝึกอบรม เท่าเทียมกับครูผู้สอนวิชาอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.82$) ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการรับสวัสดิการต่าง ๆ จากโรงเรียน ($\bar{X} = 2.77$)

ส่วนข้อคำถามที่ไม่เห็นด้วยคือ รายได้ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ ในฐานะครูผู้สอนวิชาชีพ ($\bar{X} = 2.37$)

ตารางที่ 12

ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาชีพต่อปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ข้อความถาม	N = 132		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	บรรยากาศในการทำงานของครูผู้สอนวิชาชีพใน โรงเรียนของท่าน มีความเอื้อเฟื้อและโอบอ้อมอารี ต่อกันด้วยดี	3.11	0.71	เห็นด้วย
2	สภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพตามหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนของท่าน ได้มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ ฝึกประสบการณ์จริงเพื่อเกิดทักษะและความชำนาญ	3.04	0.78	เห็นด้วย
3	โรงเรียนของท่านสามารถจัดสถานที่ฝึกงานให้กับ นักเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.02	0.75	เห็นด้วย
4	การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพใน โรงเรียนของท่าน สร้างความสนใจ ความกระตือรือร้นให้กับนักเรียนใน การเรียน จนเกิดทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	2.92	0.80	เห็นด้วย
5	ท่านพอใจสภาพการทำงานของครูผู้สอนวิชาชีพ ในโรงเรียนของท่าน	2.89	0.68	เห็นด้วย
6	ท่านพอใจในระบบที่ใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการ เรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนของท่าน	2.79	0.67	เห็นด้วย
7	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนของท่าน สร้าง บรรยากาศที่ดีในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ	2.77	0.72	เห็นด้วย
8	สภาพโดยทั่วไปของโรงเรียนเช่น บริเวณ แสงเสียง ห้องสุขา ฯลฯ มีความสะอาด เหมาะสมกับการจัด การเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. และเพียงพอ	2.58	0.81	เห็นด้วย
9	โรงเรียนของท่าน จัดให้มีการนิเทศ การประชุม ปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้ หลักสูตร ปวช. เป็นประจำ	2.47	0.79	ไม่เห็นด้วย

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความถาม	N = 132		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
10	โรงเรียนของท่าน ตั้งอยู่ใกล้แหล่งที่เป็นตลาดแรงงาน รองรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาอย่างเพียงพอ	2.45	0.80	ไม่เห็นด้วย
11	โรงเรียนของท่านจัดแบ่งห้องทำงาน ห้องปฏิบัติการ ไว้อย่างเป็นสัดส่วนและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอนวิชาชีพตามหลักสูตร ปวช.	2.45	0.83	ไม่เห็นด้วย
12	ภายในโรงเรียนของท่านมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. และการปฏิบัติงานพร้อมและเพียงพอ	2.42	0.81	ไม่เห็นด้วย
13	โรงเรียนของท่านจัดให้มี คู่มือครู หลักสูตร คำอธิบายรายวิชา เอกสาร ตำราประกอบการสอน ตามหลักสูตร ปวช. อย่างเพียงพอ	2.39	0.81	ไม่เห็นด้วย
	รวม	2.72	0.54	เห็นด้วย

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นครูผู้สอนวิชาชีพที่มีต่อด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 2.72$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็น รายข้อ พบว่า

ข้อความถามที่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บรรยากาศในการทำงานของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนของท่าน มีความเอื้อเฟื้อและโอบอ้อมอารีต่อกันด้วยดี ($\bar{X} = 2.72$)

ข้อความถามที่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สภาพโดยทั่วไปของโรงเรียน เช่น บริเวณ แสงเสียง ห้องสุขา ฯลฯ มีความสะอาด เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. และเพียงพอ ($\bar{X} = 2.58$)

ข้อความถามที่ไม่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนของท่านจัดให้มีการนิเทศ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษามาก่อน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
การประชมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ปวช. เป็นประจำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
($\bar{X} = 2.47$)

ข้อคำถามที่ไม่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนของท่านจัดให้มี คู่มือครู
หลักสูตรคำอธิบายรายวิชา เอกสาร ตำราประกอบการสอน ตามหลักสูตร ปวช. อย่างเพียงพอ
($\bar{X} = 2.39$)

ตารางที่ 13

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของครูผู้สอน
วิชาชีพต่อปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ
ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ข้อคำถาม	N = 132		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับครูผู้สอนวิชาชีพและ ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านได้ดี	3.49	0.53	เห็นด้วย
2	ท่านไม่เคยท้อแท้กับการทำงาน แม้งานจะยาก ลำบากก็ตาม	3.36	0.66	เห็นด้วย
3	สภาพครอบครัวของท่านไม่เป็นอุปสรรคสำหรับ การทำงานของท่านเลย	3.36	0.67	เห็นด้วย
4	ในปัจจุบันสภาพร่างกายของท่าน สามารถทุ่มเท ให้กับสภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.34	0.66	เห็นด้วย
5	ท่านได้รับความร่วมมือ และ ช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี	3.33	0.62	เห็นด้วย
6	ในปัจจุบันสภาพจิตใจของท่านพร้อมทุ่มเทให้กับ การทำงานได้อย่างเต็มที่	3.23	0.75	เห็นด้วย
7	ท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวหรือการทำงาน ท่านมักจะปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.13	0.66	เห็นด้วย
8	ท่านไม่เคยมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้บริหาร	3.12	0.80	เห็นด้วย
	รวม	3.29	0.47	เห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปแจ้งประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาชีพที่มีต่อ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ เห็นด้วย ($\bar{X} = 3.29$) โดยความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาชีพอยู่ในระดับ เห็นด้วยทุกข้อ

2. ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพ โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชาและในภาพรวม

ตารางที่ 14

ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็นตามความรู้สึกที่มีต่อ ปัจจัยรายด้านและขวัญกำลังใจของผู้สอนรายวิชาชีพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
ด้านที่ 1 ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน	2.95	0.57	
ด้านที่ 2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.09	0.44	
ด้านที่ 3 วัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน	2.96	0.55	
ด้านที่ 4 ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง	2.71	0.56	
ด้านที่ 5 สภาพการปฏิบัติงาน	2.72	0.54	
ด้านที่ 6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.29	0.47	
รวม	2.94	0.43	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 14 พบว่า ขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) และ พิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกที่มี ต่อปัจจัยรายด้านตามลำดับดังนี้ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.29$) ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.09$) ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.96$) ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 2.95$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.72$) และด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.71$)

ตารางที่ 15

ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อ
ปัจจัยรายด้านและขวัญกำลังใจของครูผู้สอนรายวิชาอาชีพ
สาขาวิชาคหกรรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
ด้านที่ 1 ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน	3.16	0.49	
ด้านที่ 2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.18	0.44	
ด้านที่ 3 วัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน	3.13	0.48	
ด้านที่ 4 การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง	2.97	0.56	
ด้านที่ 5 สภาพการปฏิบัติงาน	2.98	0.55	
ด้านที่ 6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.45	0.48	
รวม	3.09	0.40	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 15 พบว่า ขวัญกำลังใจของครูผู้สอนสาขาวิชาเกษตรกรรม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.13$) และพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นตามความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยรายด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.18$) ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 3.16$) ด้านวัตถุประสงค์หลักนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.13$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.98$) ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.97$)

ตารางที่ 16

ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็นตามความรู้สึกที่มีต่อ
ปัจจัยรายด้านและขวัญกำลังใจของผู้สอนรายวิชาอาชีพ
สาขาวิชาเกษตรกรรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ
ด้านที่ 1 ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน	2.67	0.62	
ด้านที่ 2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	2.84	0.56	
ด้านที่ 3 วัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน	2.53	0.68	
ด้านที่ 4 ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น และการเลื่อนตำแหน่ง	2.44	0.65	
ด้านที่ 5 สภาพการปฏิบัติงาน	2.48	0.52	
ด้านที่ 6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.14	0.50	
รวม	2.67	0.53	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 16 พบว่า ขวัญกำลังใจของครูผู้สอนสาขาวิชาเกษตรกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$) และ พิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นตามความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยรายด้านตามลำดับดังนี้ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.14$) ด้านหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 2.84$) ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 2.67$) ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.53$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.48$) และ ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.44$)

ตารางที่ 17

ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็นตามความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยรายด้านและขวัญกำลังใจของครูผู้สอนรายวิชาอาชีพ สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
ด้านที่ 1 ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน	2.97	0.46	
ด้านที่ 2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.10	0.38	
ด้านที่ 3 วัตถุประสงค์หลักและนโยบายขององค์กร	2.91	0.46	
ด้านที่ 4 ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง	2.71	0.43	
ด้านที่ 5 สภาพการปฏิบัติงาน	2.73	0.58	
ด้านที่ 6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.39	0.45	
รวม	2.95	0.34	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 17 พบว่า ขวัญกำลังใจของครูผู้สอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.44$) และ พิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นตามความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยรายด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.39$) ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.10$) ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 2.97$) ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.91$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.73$) และด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.71$)

ตารางที่ 18

ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็นตามความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยรายด้านและขวัญกำลังใจของครูผู้สอนรายวิชาอาชีพ สาขาวิชาพาณิชยกรรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
ด้านที่ 1 ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน	2.96	0.60	
ด้านที่ 2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.15	0.45	
ด้านที่ 3 วัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน	3.05	0.49	
ด้านที่ 4 ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง	2.72	0.57	
ด้านที่ 5 สภาพการปฏิบัติงาน	2.70	0.49	
ด้านที่ 6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.25	0.46	
รวม	2.96	0.42	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 18 พบว่า ขวัญกำลังใจของครูผู้สอนสาขาวิชาพาณิชยกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) และพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อปัจจัยรายด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.15$) ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.05$) ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 2.96$) ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.72$) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.70$)

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครู ผู้สอน วิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19
เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช.
สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชา

	คหกรรม N = 18		พาณิชยกรรม N = 67		ช่างอุตสาหกรรม N = 28		เกษตรกรรม N = 19		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจ									
ด้านที่ 1 ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน	3.16	0.49	2.96	0.60	2.97	0.46	2.67	0.62	2.4645
ด้านที่ 2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.18	0.44	3.15	0.45	3.10	0.38	2.84	0.56	2.5145
ด้านที่ 3 วัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน	3.13	0.48	3.05	0.49	2.91	0.46	2.53	0.68	5.8631*
ด้านที่ 4 การให้คำแนะนำรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง	2.97	0.56	2.72	0.57	2.71	0.43	2.44	0.65	2.7832*
ด้านที่ 5 สภาพการปฏิบัติงาน	2.98	0.55	2.70	0.49	2.73	0.58	2.48	0.52	2.7835*
ด้านที่ 6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.45	0.48	3.25	0.46	3.39	0.45	3.14	0.50	2.0466
รวม	3.13	0.40	2.96	0.42	2.95	0.34	2.67	0.53	3.9044*

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม จำแนกตามสาขาวิชาที่สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนวิชาชีพต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในภาพรวมแตกต่างกัน

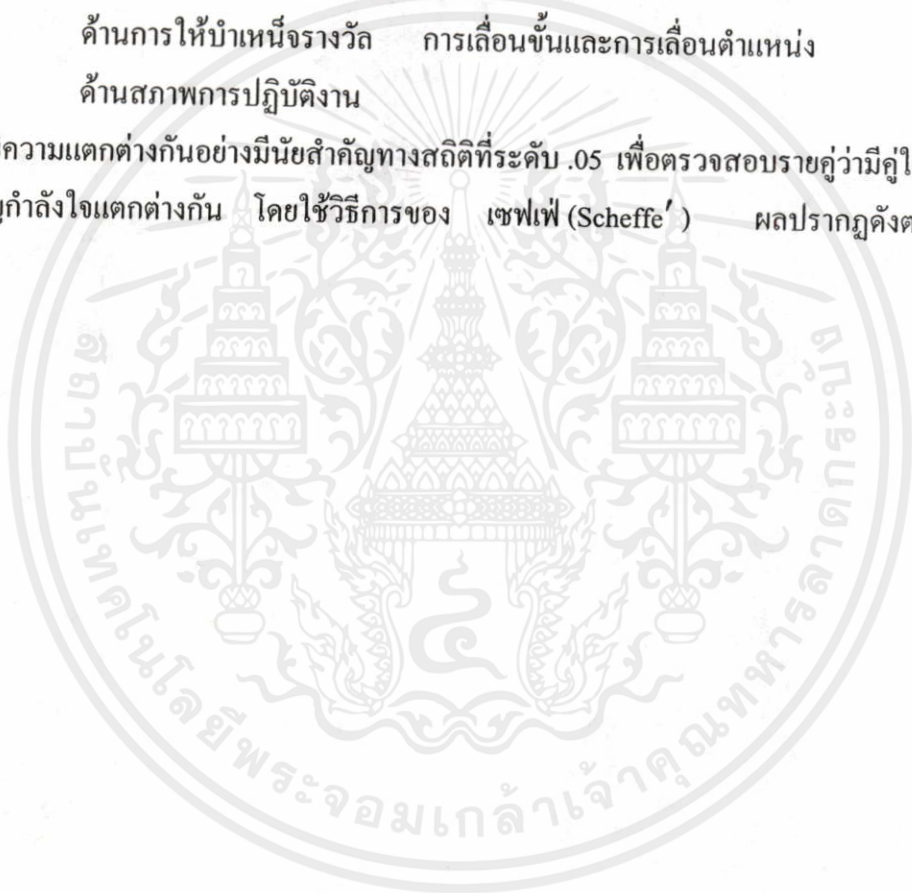
เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน

ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อตรวจสอบรายคู่ว่ามีคู่ใด มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe') ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพ
ในภาพรวม จำแนกตามสาขาวิชา

ระดับขวัญกำลังใจ ผู้สอนสาขาวิชา	เกษตรกรรม (2)	อุตสาหกรรม (3)	พาณิชยกรรม (4)	คหกรรม (1)
\bar{X}	2.67	2.95	2.96	3.13
เกษตรกรรม 2.67 (2)	-	0.2830	0.2849	0.4602*
อุตสาหกรรม 2.95 (3)		-	0.0019	0.1772
พาณิชยกรรม 2.96 (4)			-	0.1753
คหกรรม 3.13 (1)				-

$$CVd = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_w)(\frac{1}{n} + \frac{1}{n})}$$

$K=4, F_{.05}(3,128) = 2.68, MS_w = 0.1755$

$CVd(1,2) = 0.3907, CVd(1,3) = 0.3589, CVd(1,4) = 0.3154$

$CVd(2,3) = 0.3529, CVd(2,4) = 0.3086, CVd(3,4) = 0.2672$

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ครูผู้สอนสาขาวิชาเกษตรกรรมกับสาขาวิชาคหกรรมมีระดับ
 ขวัญกำลังใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับขวัญกำลังใจ
 ของครูผู้สอนสาขาวิชาคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของงานวิจัยในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตามความรู้สึกต่อ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจกับ ขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม

ตารางที่ 21

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกต่อ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ
รายด้านกับขวัญกำลังใจของผู้สอนวิชาชีพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับ ขวัญกำลังใจ	N	\bar{X}	S.D.	r	r^2	ระดับ ความ สัมพันธ์
ด้านที่ 1 ลักษณะท่าทีและบทบาท ของผู้บริหาร โรงเรียน	132	2.95	0.57	0.8210**	0.6740	ปานกลาง
ด้านที่ 2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	132	3.09	0.44	0.8695**	0.7560	สูง
ด้านที่ 3 วัตถุประสงค์หลักและ นโยบายของโรงเรียน	132	2.96	0.55	0.8523**	0.7264	สูง
ด้านที่ 4 การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและตำแหน่ง	132	2.71	0.56	0.8200**	0.6724	ปานกลาง
ด้านที่ 5 สภาพการปฏิบัติงาน	132	2.72	0.54	0.8603**	0.7401	สูง
ด้านที่ 6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	132	3.29	0.47	0.6569**	0.4315	ปานกลาง

** $P \leq .01$

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอน วิชาชีพในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านไปในทางเดียวกัน โดยปัจจัยด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และ ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ ในระดับสูง

ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน และด้านการให้บำเหน็จรางวัล
การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับปานกลาง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวัดถ่วงกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ได้ศึกษาจากครูผู้สอนวิชาชีพที่สอนในหลักสูตร ปวช. ปีการศึกษา 2540 โดยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัยและ ข้อเสนอแนะดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัดถ่วงกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมและแต่ละสาขาวิชา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับข้วัดถ่วงกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาชีพต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับระดับข้วัดถ่วงกำลังใจในภาพรวม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนวิชาชีพในหลักสูตร ปวช. ปี พ.ศ. 2538 ที่โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา นำมาเปิดสอนในปีการศึกษา 2540 เฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น ซึ่งมีครูผู้สอนวิชาชีพ จำนวน 148 คน
2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ การใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาคหกรรม สาขาวิชาเกษตรกรรมและสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 66 คน ส่วนสาขาวิชาพาณิชยกรรมใช้ การสุ่มตัวอย่างได้จำนวน 69 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 135 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อคำถามแบ่งเป็น 6 ด้าน จำนวน 62 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .94

4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้บันทึกเสนอบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยส่งไปทางไปรษณีย์และขอรับคืนทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามคืนและสมบูรณ์จำนวน 132 ฉบับ จากจำนวน 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.78

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้จำแนกแบบสอบถามตามสาขาวิชาซึ่งมี 4 สาขาวิชา คือ คหกรรม เกษตรกรรม ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ ในภาพรวมและจำแนกตามสาขาวิชาเพื่อกำหนดระดับขวัญกำลังใจ เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจจำแนกตามสาขาวิชา และ ทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจ กับระดับขวัญกำลังใจในภาพรวม

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพใน โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2540 สรุปผลดังนี้

การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพ

1. ในภาพรวมครูผู้สอนวิชาชีพทุกสาขาวิชา มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.94$) เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยมากตามลำดับดังนี้ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.29$) ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}=3.09$) ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X}=2.96$) ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X}=2.95$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.72$) และด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}=2.71$) อยู่ในลำดับสุดท้าย

1.1 ความคิดเห็นตามความรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพที่มีต่อด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 2.95$) โดยที่ครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญอย่างมากก่อนนโยบายการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ($\bar{X} = 3.05$) และผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจให้การสนับสนุนการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตร ปวช. ($\bar{X} = 3.04$) แต่อย่างไรก็ตามครูยังเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการในการบริหารหลักสูตร ปวช. ($\bar{X} = 2.76$) และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและกลุ่มนายจ้าง เพื่อความช่วยเหลือในการฝึกงานของนักเรียน และการมีงานทำของนักเรียนที่จบหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยที่น้อย ($\bar{X} = 2.72$)

1.2 ความคิดเห็นตามความรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพที่มีต่อด้าน หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.09$) เมื่อพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมาก พบว่า ครูผู้สอนวิชาชีพยินดีอุทิศเวลา และทุ่มเทให้การดำเนินงานตามหลักสูตร ปวช. ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.50$) อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และภูมิใจในฐานะครูผู้สอนวิชาชีพตามหลักสูตร ปวช. ($\bar{X} = 3.46$)

แต่เมื่อพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อย พบว่า การได้รับการสนับสนุนวัสดุฝึกงานในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.73$) และการได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. อย่างเต็มที่ที่ต่องานหรือโครงการ ($\bar{X} = 2.67$)

ข้อคำถามที่ไม่เห็นด้วย คือ การมีอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.44$)

1.3 ความคิดเห็นตามความรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพ ที่มีต่อด้าน วัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 2.96$) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากคือนโยบายการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาชีพมาก ($\bar{X} = 3.23$)

ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานตามหลักสูตร ปวช. ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.88$) กรมสามัญศึกษาได้จัดทำแนวปฏิบัติในเรื่องหลักสูตร ปวช. การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานของโรงเรียน ถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันและยังเห็นว่าโรงเรียนมีความพร้อมในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ($\bar{X} = 2.83$) และโรงเรียนมีความพร้อมในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ($\bar{X} = 2.72$) มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด

1.4 ความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพที่มีต่อด้าน การให้ บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 2.71$) และเมื่อ พิจารณาข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยตามลำดับคือ ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ครูผู้สอน วิชาชีพทุกคนยอมรับ ($\bar{X} = 2.71$) และครูผู้สอนวิชาชีพทุกคนในโรงเรียนได้รับการพิจารณา ความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.64$) และมีข้อคำถามซึ่งครูผู้สอนวิชาชีพเห็นว่า อยู่ใน ระดับไม่เห็นด้วย คือ รายได้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.37$)

1.5 ความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพที่มีต่อด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 2.72$) และเมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า มีข้อคำถามที่มีค่า เฉลี่ยน้อยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยถึง 5 ข้อ คือ โรงเรียนจัดให้มีคู่มือครู หลักสูตร คำอธิบาย รายวิชา เอกสาร ตำราประกอบการสอนตาม หลักสูตร ปวช. อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.39$) ภายใน โรงเรียนมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานพร้อม และเพียงพอ ($\bar{X} = 2.42$) โรงเรียนจัดแบ่งห้องทำงาน ห้องปฏิบัติการ ไว้อย่างเป็นสัดส่วนและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.45$) โรงเรียนอยู่ใกล้แหล่งตลาดแรงงานที่รองรับนักเรียนที่ สำเร็จการศึกษา ($\bar{X} = 2.45$) โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศ การประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานตามหลักสูตร ปวช. เป็นประจำ ($\bar{X} = 2.47$)

1.6 ความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 2.72$) และเมื่อพิจารณาข้อคำถามรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่า เฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูผู้สอนวิชาชีพสามารถทำงานร่วมกับครูอาจารย์ในโรงเรียนได้ดี ($\bar{X} = 2.72$) และ ไม่ เคยท้อแท้กับการทำงาน แม้งานจะยากลำบากก็ตาม ($\bar{X} = 2.72$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ครูผู้สอนวิชาชีพไม่เคยมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ($\bar{X} = 2.72$)

ขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพจำแนกตามสาขาวิชา

2. ครูผู้สอนวิชาชีพสาขาวิชาคหกรรม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดนี้ ด้านสุขภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.18$) ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 3.16$) และด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.96$) ด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.98$) และด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.97$) ตามลำดับ

2.2 ครูผู้สอนวิชาชีพสาขาวิชาเกษตรกรรม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$) เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดนี้คือ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.14$) ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 2.84$) ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 2.67$) ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.53$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.48$) และด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.44$) ตามลำดับ

2.3 ครูผู้สอนวิชาชีพสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.39$) ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.10$) ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 2.97$) ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.91$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.73$) และด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น และการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.71$) ตามลำดับ

2.4 ครูผู้สอนวิชาชีพสาขาวิชาพาณิชยกรรม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.15$) และด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.05$) ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 2.96$) และ ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น และการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.72$) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.70$) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพจำแนกตามสาขาวิชา

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพ ในภาพรวมทุกด้าน พบว่าระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในภาพรวมแตกต่างกัน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ ว่าคู่ใด ที่มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe') ผลปรากฏว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นชอบที่จะนำเอกสารนี้ไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสาร ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูผู้สอนสาขาวิชาเกษตรกรรม มีขวัญกำลังใจแตกต่างจากครูผู้สอนสาขาวิชาคหกรรม ส่วน
 อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นตามความรู้สึกต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญกำลังใจกับขวัญ กำลังใจในภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกต่อ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจกับ ขวัญกำลังใจ
 ของครูผู้สอนวิชาชีพในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ทั้ง 6 ด้าน มีความ
 สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 โดยมีปัจจัยด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านวัตถุประสงค์หลัก
 และนโยบายของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง

ส่วนด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล
 การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับ
 ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

การอภิปรายผล

1 การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอน หลักสูตร
 ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่าขวัญกำลังใจของครูผู้สอน
 วิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สวงค์ ชุกกลิ่น (2533 : 121)
 ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัด
 นครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2530 จำนวน 345 คน พบว่า ขวัญกำลังใจครูอาจารย์ในโรงเรียน
 มัธยมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และ สอดคล้องกับผล
 การวิจัยของประยูร ใต้ชัยภูมิ (2530 : 58) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
 เขตการศึกษา 11 จำนวน 718 คน พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และ สอดคล้อง
 กับผลการวิจัยของ วิฑูรย์ เกตุวงศา (2533 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจของครูโรงเรียน
 เอกชน ประเภทสามัญ ในเขตการศึกษา 11 พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย โดยไม่มีการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการวัดความรู้สึกนึกคิดและความพึงพอใจของครูผู้สอนวิชาชีพ ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจทั้ง 6 ด้าน เมื่อพิจารณาแล้วจะแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเองและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นและสภาพภายนอก

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเอง จะมีค่าเฉลี่ยมาก ได้แก่

ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.29$)

ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.09$)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและสภาพภายนอกอื่น ได้แก่

ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.96$)

ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 2.95$)

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.72$)

ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.71$)

จากความคิดเห็นตามความรู้สึกดังกล่าวนี้ ย่อมเป็นธรรมดาที่คนเราจะประเมินปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเองในระดับสูงกว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นและสภาพภายนอก เมื่อคำนวณผลรวมทั้ง 2 ลักษณะแล้ว จึงมักจะได้อันดับระดับปานกลางเสมอ แต่หลักการบริหารซึ่งเป็นที่ยอมรับแล้วว่า ถ้าบุคลากรของหน่วยงานใดมีขวัญกำลังใจสูง จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอันส่งผลถึงประสิทธิผลสูงด้วย จากผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่า ครูผู้สอนวิชาชีพมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจะได้แสวงหาแนวทางในการบริหาร เพื่อให้ครูผู้สอนวิชาชีพมีขวัญกำลังใจสูงขึ้น อันจะส่งผลทำให้การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประสบผลสำเร็จสูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาว่าปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน ปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ โดยวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนน ความคิดเห็นซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดและความพึงพอใจ ต่อปัจจัยแต่ละด้านกับคะแนนรวม ซึ่งเป็นครุชนิยมขวัญกำลังใจ อันจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาปัจจัยด้านนั้น ๆ ได้ตรงประเด็นต่อไป

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นตามความรู้สึกของครูอาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ความคิดเห็นด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงไปตามลำดับคือ ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายคือ

ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ครูผู้สอนวิชาชีพ มีความคิดเห็นตามความรู้สึกตรงกันคือปัจจัยด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงทุกสาขาวิชา ทั้งนี้เนื่องจากครู ผู้สอนวิชาชีพ ส่วนใหญ่ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้ระดับขวัญกำลังใจดีตามไปด้วย สอดคล้องกับ เมธี ปิณฑนานนท์(2529 : 48) ที่กล่าวว่า ไม่มีข้อสงสัยเลยว่า สิ่งนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้ที่จะเข้ามาเป็นครูกมาก เพราะครูจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพกาย แข็งแรง และมีประสิทธิภาพทางจิตสูง

พิจารณาข้อคำถามในด้านนี้แล้ว พบว่า ความคิดเห็นตามความรู้สึกของครูผู้สอนวิชาชีพอยู่ในระดับเห็นด้วย ดังนั้นเมื่อครูมีปัจจัยด้านสุขภาพที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะได้เสริมสร้างให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่คณะ เกิดความร่วมมือร่วมใจสมัครสมานสามัคคี ไม่มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานและขจัดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ครูผู้สอนวิชาชีพจะมีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นและส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่อไป

ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ จะพบว่า ครูผู้สอนวิชาชีพยินดีอุทิศเวลาและทุ่มเทให้การดำเนินงาน และภาคภูมิใจที่ได้จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. ทั้งนี้การเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษานั้นเป็นเรื่องใหม่ที่ครูให้ความสนใจ จึงได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ได้มีความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพสร้างความภาคภูมิใจและพึงพอใจให้ครูผู้สอนวิชาชีพ สอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 242) ที่กล่าวว่า การได้ทำงานที่ตนพึงพอใจแล้ว ย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจ แต่อย่างไรก็ตามครูยังเห็นว่า การปฏิบัติงานยังขาดงบประมาณ วัสดุฝึกงาน เครื่องมือ เครื่องจักรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้สนับสนุนการเรียนการสอนในหลักสูตร ปวช. อย่างจริงจัง เพราะการจัดการศึกษาด้านอาชีพ นักเรียนจะต้องได้รับการฝึกทักษะความชำนาญในอาชีพนั้นๆ อย่างแท้จริง การจัดสรรงบประมาณ วัสดุฝึกงาน เครื่องมือ เครื่องจักร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. ควรจะได้รับการจัดสรร ให้อยู่ในระดับสามารถจัดการเรียนการสอนวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าการลงทุนการศึกษาวิชาชีพจะสูงแตกต่างจากวิชาสามัญ แต่ก็เพื่อการเข้าสู่โลกอาชีพสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา และหากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาด้านอาชีพแล้วจะเป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนวิชาชีพ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน

วัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียนครูผู้สอนวิชาชีพเห็นว่า นโยบายการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมีผลต่อการปฏิบัติงานของตนเองมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ ทั้งนี้เพราะนโยบายเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ความไม่แน่นอนของนโยบายโรงเรียน กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และรัฐบาลในการขยายโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีพ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุฝึกงาน ครุภัณฑ์การศึกษาและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ซึ่งอาจเป็นการจัดการศึกษาหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ผู้เรียนขาดทักษะฝีมือไม่เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน และจะส่งผลให้ขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพต่ำได้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. อย่างจริงจัง และให้ครูผู้สอนวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานในโรงเรียน เข้าใจวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาระดับ ปวช. เป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีพ เพื่อรองรับผู้ที่สำเร็จการศึกษา จากโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 ปี ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสที่จะศึกษาต่อระดับสูง หรือเข้าศึกษาต่อด้านอาชีพ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา หรือสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล หรือสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่มีค่าใช้จ่ายสูงมากกว่า

นอกจากนี้ครูยังเห็นว่า กรมสามัญศึกษาควรจะได้จัดทำแนวปฏิบัติในเรื่องการดำเนินการตามหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนต่างๆ ได้ถือปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาหลักสูตร ปวช. มีคุณภาพทัดเทียมกัน และจะต้องคำนึงถึงความพร้อมของโรงเรียนในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนต่างๆ ในเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์การศึกษา โรงฝึกงาน สถานที่และอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ความต้องการการศึกษาต่อของนักเรียนและผู้ปกครอง ชุมชนแวดล้อมของสถานศึกษาที่สามารถเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษา สถานประกอบการที่สามารถให้ความร่วมมือในการฝึกงานของนักเรียนในวิชาชีพนั้นๆ มีแหล่งจ้างงานรองรับหรือสามารถเห็นแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้

ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนนั้น มีข้อน่าสังเกตอยู่ คือ ครูผู้สอนวิชาอาชีพเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญอย่างมากต่อนโยบายการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. และ ให้ความสนใจในการสนับสนุนในการฝึกทักษะ และการปฏิบัติงานตามหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูง แต่ขณะเดียวกันกลับเห็นว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มนายจ้าง เพื่อการฝึกงานและการมีงานทำของผู้ที่สำเร็จการศึกษา มีค่าเฉลี่ยที่

คำก่อนไปทางไม่เห็นด้วย แสดงว่าการบริหารหลักสูตรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ยังไม่สอดคล้องกับหลักการอาชีวศึกษามากนักเพราะการจัดการศึกษาด้านอาชีพนั่น ที่สำคัญที่สุดคือ นักเรียนจะต้องได้รับการฝึกประสบการณ์ทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ซึ่งในภาวะปัจจุบันที่มีการลงทุนด้านการศึกษาที่ต่ำ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการและกลุ่มนายจ้าง เพื่อการฝึกทักษะจากสถานประกอบการที่มีเครื่องจักร เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการสร้างความสัมพันธ์ ดังกล่าว จะนำไปสู่การมีงานทำของผู้ที่สำเร็จการศึกษาได้ ดังนั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ คือผู้บริหารโรงเรียน ที่ต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในอาชีพนั่นๆ สภาพของตลาดแรงงาน จึงจะสามารถนำครูและนำนักเรียนเข้าสู่โลกของอาชีพนั่นได้

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

สภาพการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญด้านหนึ่ง ที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความที่ไม่เห็นด้วยถึง 5 ข้อ โดยโรงเรียนจัดให้มีคู่มือครู หลักสูตร คำอธิบายรายวิชา เอกสาร ตำรา ประกอบการสอนตามหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก เอกสาร ตำรา ฯลฯ ที่มีในห้องสมุดของโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ จะเน้นในวิชาสามัญมากกว่าวิชาชีพในระดับ ปวช. และการนำหลักสูตร ปวช. มาใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา การประสานงานระหว่างโรงเรียน กรมสามัญศึกษา และกรมอาชีวศึกษา มีข้อบกพร่องทำให้การติดตามการใช้หลักสูตร ปวช. ของกรมอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัศึกษาล่าช้า เพราะการนำหลักสูตร ปวช. มาดำเนินการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นเรื่องใหม่ ครูผู้สอนวิชาชีพจึงขาดแนวทางในการปฏิบัติงานและ ขาดความมั่นใจในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน คู่มือการจัดการเรียนการสอน มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัศึกษามาก หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญ ความสนใจ ติดตามอย่างใกล้ชิด ประกอบกับการขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน การจัดแบ่งห้องทำงาน ห้องปฏิบัติการ อย่างเพียงพอและเหมาะสม จะส่งผลให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนขาดทักษะฝีมือพื้นฐานการประกอบอาชีพ และไม่เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน

จากสภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาชีพดังกล่าวทำให้การปฏิบัติงานของครูมีอุปสรรค ส่งผลต่อขวัญกำลังใจต่ำได้ จึงเห็นว่าจะมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้นสอดคล้องกับเอกซัย กิสุขพันธ์ (2538 : 129 - 130) ที่กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้คนอยากทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี อุปกรณ์ในการทำงานครบ และสมบูรณ์ มีโอกาสได้แสดงฝีมือในการทำงานอย่างเต็มที่ ฯลฯ

ผู้บริหารโรงเรียนควรจะได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนวิชาชีพ ได้รับการฝึกอบรมและ พัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด ขณะเดียวกันครูผู้สอนวิชาชีพเอง จะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานระหว่างหมู่คณะ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับตนเองด้วย

ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง

การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงว่าปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควร จะได้นำไปพิจารณาปรับปรุงการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ ครูผู้สอนวิชาชีพมีขวัญกำลังใจสูงขึ้นจะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพของเขา ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรได้

จากข้อคำถามความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาชีพ มีข้อคำถามที่ครูมีความคิดเห็นใน ระดับที่ไม่เห็นด้วย คือ รายได้ที่ได้รับอยู่ความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะครูผู้ สอนวิชาชีพส่วนมากเป็นครูที่มีอายุราชการไม่มากนัก อัตราเงินเดือนยังไม่สูง ในสภาพ เศรษฐกิจปัจจุบันจึงทำให้ครูอาจจะพบความขาดแคลนได้บ้าง แต่อย่างไรก็ตามรายได้ของครูส่วน ใหญ่เป็นไปตามอัตราเงินเดือนของข้าราชการ จึงเห็นว่าไม่เพียงพอกับการครองชีพ ประกอบกับ ความคิดเห็นว่า ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการพิจารณาความดี ความ ชอบอื่นๆ จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูมีความคิดเห็นต่อประเด็นนี้ค่อนข้างไม่เห็นด้วย เนื่อง จากการสอนวิชาชีพ ครูผู้สอนต้องลงมือปฏิบัติงานและควบคุมนักเรียนให้ปฏิบัติงานได้ ใช้ เวลา ความอดทน ความสามารถและทักษะความชำนาญ เมื่อได้รับการประเมินในระดับเดียวกับครูอื่น ๆ จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ดังนั้นในการจัดการศึกษาตาม หลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนหนึ่งจะต้องสร้างเสริมขวัญ กำลังใจให้ครูที่รับผิดชอบงาน การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. ด้วยความเสมอภาค และให้โอกาสได้แสดงความสามารถ ได้รับการยกย่องชมเชยและเสริมแรงในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 285) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนนั้นต้องจ่ายอย่างเป็น ธรรม โดยเปรียบเทียบความตั้งใจ ความพยายาม การอุทิศตนให้กับงาน ตลอดจนความรู้ความ สามารถ การจ่ายต้องจ่ายให้เพียงพอกับการดำรงชีวิตตามอัตภาพ และคำนึงถึงผลประโยชน์ และรางวัลอย่างอื่นด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุบิน ฉัตรคอน(2532:87) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบ ว่า ความเพียงพอของรายได้และการจัดสวัสดิการในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถาน

ศึกษาควรที่จะได้หาทางแก้ไข เพื่อช่วยให้ครูผู้สอนวิชาชีพมีขวัญกำลังใจที่ดี โดยหาทางเพิ่มพูน รายได้และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ อื่นๆ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

2. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาแยกครูตามสาขาวิชา พบว่า ขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ขวัญกำลังใจครูสาขาวิชาเกษตรกรรมแตกต่างจากครูสาขาวิชาคหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยปัจจัยรายด้าน ตามความคิดเห็นของครูสาขาวิชาเกษตรกรรมและครูสาขาวิชาคหกรรม พบว่า แตกต่างกันอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ด้านหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่และ ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าความไม่แน่นอนของนโยบายเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และ นโยบายให้โรงเรียนที่ไม่มีความพร้อมเพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. ให้เลิกเปิดสอน หลักสูตรดังกล่าวนี้ได้ ส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณ และ บุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาระดับ ปวช. อย่างจริงจัง และทำให้สภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาชีพ ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนจนเกิดประสิทธิภาพได้ หากพิจารณาละเอียดถึงความคิดเห็นของครูต่อข้อคำถาม จะพบว่า ครูผู้สอนวิชาชีพไม่เห็นด้วยกับข้อคำถาม คือ โรงเรียนจัดให้มีคู่มือครู หลักสูตร คำอธิบายรายวิชา เอกสาร ตำราประกอบการสอนตามหลักสูตร ปวช. อย่างเพียงพอ ข้อคำถามภายในโรงเรียนของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดการเรียนการสอนตาม หลักสูตร ปวช. และการปฏิบัติงานพร้อมและเพียงพอและข้อคำถามโรงเรียนของท่าน การจัดแบ่งห้องทำงาน ห้องปฏิบัติการไว้เป็นสัดส่วนและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ภายใต้ความขาดแคลนดังกล่าวส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพ ทั้งนี้ การลงทุนในการจัดการศึกษาแต่ละสาขาวิชาแตกต่างกัน ทั้งในส่วนที่เป็นครุภัณฑ์และวัสดุฝึกงานย่อมส่งผลให้ครูต่างสาขาวิชามีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธรรม สุขสว่าง (2533 : 111 - 112) ที่ศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของครูเอกชน ประเภทสามัญในจังหวัดสงขลา จำนวน 344 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ครูมีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานอยู่ในโรงเรียนได้นานตามที่ต้องการ การพิจารณาปรับขึ้น

เงินเดือนในรอบปี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต (2537 : 148 - 152) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้สอน วิชาชีพตามลำดับ คือ นโยบายและการบริหาร และชีวิตส่วนตัว

จากผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบว่า ครูผู้สอนในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน มีความต้องการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. แต่ละสาขาวิชาควรจะได้พิจารณาในการปรับพฤติกรรมกรรมการบริหารที่แตกต่างกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาด้านอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาชีพต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพในภาพรวม พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจในการทางบวคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาชีพต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับระดับขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจกับระดับขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสัมพันธ์กับ ระดับขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพอยู่ในอันดับแรก สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ปราณี ศรีใส (2533 : 82- 84) ที่ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 364 คน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ นโยบายในการดำเนินงาน จะเป็นทิศทางในการจัดการเรียนการสอนของครู ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนเครื่องจักรเครื่องมือและงบประมาณในการดำเนินการ นโยบายด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. ครูผู้สอนวิชาชีพควรจะได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงและเพื่อให้ครูผู้สอนวิชาชีพเกิดความเชื่อมั่นว่า การดำเนินการต่างๆ ของครูอยู่ในกรอบของนโยบายและวัตถุประสงค์หลักของโรงเรียนและหน่วยงานเจ้าสังกัด นโยบายที่ไม่ชัดเจนแน่นอนจะกระทบต่อการดำเนินงานได้ ทั้งนี้การเปิดสอนหลักสูตร ปวช. จะต้องสนองความต้องการของท้องถิ่น นักเรียนและผู้ปกครองจึงจะได้รับการสนับสนุนด้วยดี และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พูนศักดิ์ ปิยะมาตย์ (2532 : 97) ที่ศึกษาขวัญของศึกษาริการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 152 คน พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ศึกษาริการ

ศึกษาศึกษาการอำเภอมิระระดับขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้สึกรักใจในการทำงาน

ส่วนปัจจัยอีก 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุบิน ฉัตรคอน (2532 : 8) ที่พบว่าความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการในหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นหากผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบปัจจัยทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนควรจะได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนวิชาชีพ ได้เกิดขวัญกำลังใจที่สูงขึ้น ปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากปัจจัยที่ทำให้ระดับขวัญกำลังใจต่ำ แต่ขณะเดียวกันปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจสูง คือ

- 3.1 ปัจจัยด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
- 3.2 ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน
- 3.3 ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน
- 3.4 ปัจจัยด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
- 3.5 ปัจจัยด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง
- 3.6 ปัจจัยด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ตามลำดับ น่าเชื่อได้ว่าประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการจัดการเรียน การสอนในหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จะเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจครูวิชาชีพเรียงตามลำดับความสัมพันธ์

คือ ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องควรที่จะได้ใช้ข้อมูลนี้ในการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูงขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านวิชาชีพ ในระดับช่างฝีมือ ให้สูงขึ้นจนเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทราบระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพ สามารถปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารของตนให้สนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ถือเอาปัจจัยต่างๆ มาสนับสนุนและเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูให้ดียิ่งขึ้น โดยการพิจารณาสนับสนุนให้ครูมีอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม สนับสนุนงานหรือโครงการต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ให้การนิเทศติดตามผลสม่ำเสมอ ประชุมปรึกษาหารือให้ครูผู้สอนวิชาชีพได้ทราบวัตถุประสงค์และนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน แน่นนอนและแนวปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีต่อหลักสูตร ปวช. สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูผู้สอนวิชาชีพ ประสานงานและร่วมมือกับชุมชน สถานประกอบการ และกลุ่มนายจ้าง ให้ความสำคัญ ให้ความยุติธรรม ให้การส่งเสริมความก้าวหน้าในระบบราชการ และหาช่องทางส่งเสริมให้ครูผู้สอนวิชาชีพมีรายได้ เสริมเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีสภาพเศรษฐกิจที่ดี ก็จะทำให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. บรรลุเป้าหมายได้

1.2 กองการมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้สนับสนุนบุคลากร งบประมาณการจัดการศึกษาด้านอาชีพให้สอดคล้องกับหลักการอาชีวศึกษา นิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัด ให้สามารถผลิตกำลังคนระดับกลางที่มีคุณภาพ เข้าสู่ตลาดแรงงานสามารถได้งานทำและทำงานได้ เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการและกลุ่มนายจ้างหรือสามารถประกอบอาชีพอิสระได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรทำการวิจัยต่อเนื่อง โดยนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการบริหาร เพื่อปรับปรุงการบริหารในประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2 ควรศึกษาวิจัยกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. ภาคอื่นๆ นอกจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อจะได้ทราบระดับขวัญกำลังใจภาพรวมทั้งหมด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

ก.ค. สำนักงาน. 2539. รายงานการวิจัยฉบับย่อ ด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ปี 2539. กรุงเทพฯ : เอกสารเข็บบเล่ม.

กองแผนงาน. กรมสามัญศึกษา, 2538. รายงานการศึกษาสภาพการดำเนินงานโครงการเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนาเข็บบเล่ม.

คงสี สนทอง. 2536. การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและขวัญกำลังใจของครูประถมศึกษา ที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. ปรียญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คำรณ แพงไพร. 2534. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง. ปรียญานิพนธ์มหาบัณฑิต : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. กรุงเทพฯ : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด.

จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต. 2537. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปรียญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉัตรชัย อรุณนันท์. 2524. หลักการบริหารโรงเรียน. แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ์โลก.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ผู้ที่นำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ขออนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์จะมีความผิดตามกฎหมาย
นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2525. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส เอ็ม เอ็ม จำกัด.

บัวทอง สว่างโสภาคกุล. 2524. สุขภาพจิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประยูร ได้ชัยภูมิ. 2530. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับ
ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :
ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ :
ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปราณี ศรีใส. 2533. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา
กรุงเทพมหานคร. ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผุสดี สัตยมานะ. 2520. การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มงคลการพิมพ์.

เผ่า วัชรเมฆขลา. 2531. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในการบริหาร
ของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจของครู คุณภาพของนักเรียนและ
ความพึงพอใจของชุมชน. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พูนศักดิ์ ปิยะมาตย์. 2532. ขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม.

พนัส หันนาคินทร์. 2526. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ. 2516. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช. ซึ่งมีการนำไปใช้

เมธิ ปิรันธนานนท์. 2529. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์โอเคียนสตรี.

วิยะดา รัตนเพชร. 2531. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพและความเป็นผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูและคุณภาพของนักเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น.
ปริญญาานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิรุฬ รัตนวาสน์. 2534. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต : คณะ
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.

วิฑูรย์ เกตุวงศา. 2533. ขวัญของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ในเขตการศึกษา 11.
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

ศึกษาธิการ.กระทรวง.2537.คู่มือการใช้รายวิชาอาชีพ ของหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น
พุทธศักราช 2521(ฉบับปรับปรุง 2533)และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย
พุทธศักราช 2524(ฉบับปรับปรุง 2533). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภา
ลาดพร้าว.

สุชาติ โสมประยูร. 2538. จิตสบายกายเป็นสุข. กรุงเทพฯ : บริษัท ไทพิน อินเตอร์
แอกท์ จำกัด.

สนั่น อินทรประเสริฐ. 2528. "ขวัญนั้นสำคัญไฉน."จดหมายข่าวสถาบันพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา. สิงหาคม - กันยายน.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2519. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามัญศึกษา. กรม. 2527. ความรู้ด้านพฤติกรรมของมนุษย์และทักษะการครองคน.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ชวนพิมพ์.

สุบิน ฉัตรคอน. 2532. ขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย

ขอนแก่น. ปรินิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สว่าง ชุกกลิ่น. 2533. ขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ในจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

เสนาะ ดิยาว. 2526. การบริหารบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.

สุธรรม สุขสว่าง. 2533. ขวัญของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ในจังหวัดสงขลา.

ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

ธงชัย ดีทองกลาง. 2529. การศึกษาขวัญการปฏิบัติงานของศึกษาริการอำเภอและ

หัวหน้าการประถมศึกษอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538. การบริหาร(ทักษะและการปฏิบัติ). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

สุขภาพใจ.

Bergeth , Robert L. 1971. "An Experimental Study of Teacher Morale in

Selected School District of North Dakota." Dissertation Abstracts

International. 31(12) : 6293-A ; June 1971.

Davis , Keith. 1962. Human Relation at Work. New York : McGraw - Hill Book Co.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่า Flippo , Edin B. 1962. Principle of Personnel Administration. New York : สารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

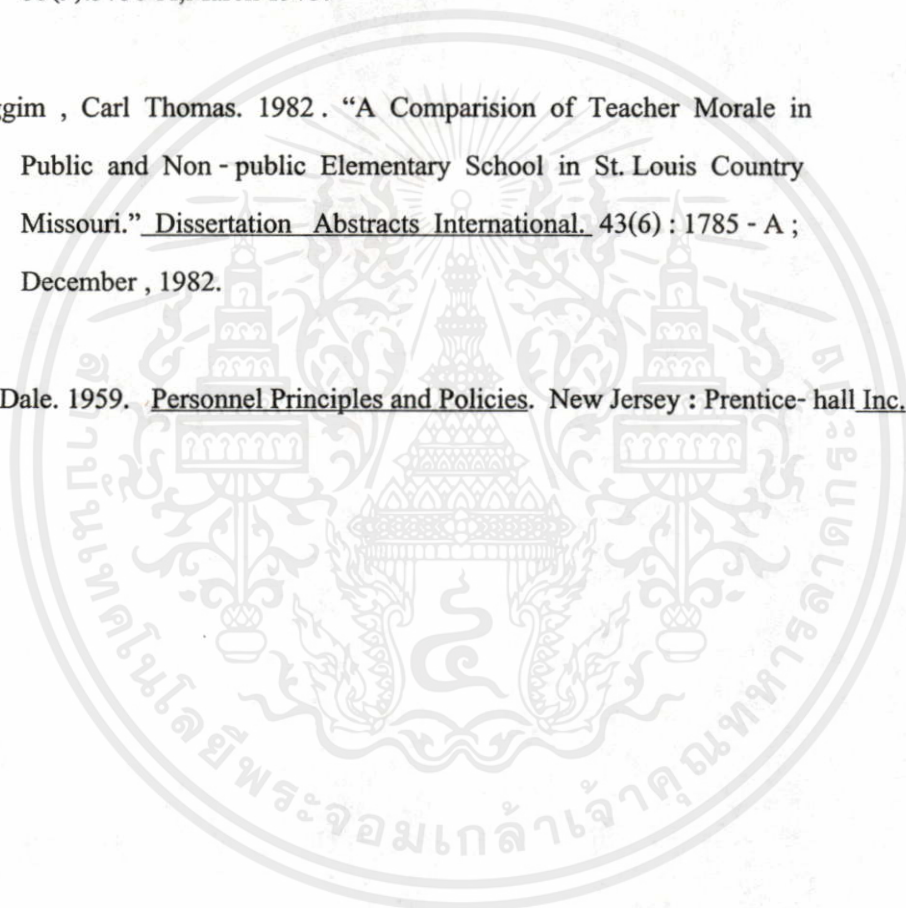
McGraw-HillBookCo.

Rampel , Averno M. and Bently , Ralph R. 1964. "The Measurement of Teacher Morale , A Factor Analysis Approach." Educational and Psychological Measurement. 3:631-641 ; Fall.

Kamper , Lawrence Barttet. 1975 "Morale of Elementary School Principles Maxican- American Proverty School." dissertation Abstracts International. 35(9):5730-A;March 1975.

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

Yoder , Dale. 1959. Personnel Principles and Policies. New Jersey : Prentice- hall Inc.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๗๓ / 2540

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายราชัย กิติราช

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายราชัย กิติราช เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อ และโครงการ
วิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์ไพรัตน์ ฝักน้อย

ดร. ยืนยง ไทยใจดี

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์

ดร. มาลัย จีรวัดนเกษตร์

รศ.ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

อาจารย์ไพรัตน์ ฝักน้อย

ดร. ยืนยง ไทยใจดี

ประธานกรรมการ

กรรมการประจำสาขาวิชา

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2540

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2540

1. นายราชัย กิติราช ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาวิจัยกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพใน โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี อาจารย์ไพรัตน์ พิภน้อย เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ คร.ยืนยง ไทยใจดี เป็นอาจารย์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ.2540

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 1180

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๒ เมษายน ๒๕๔๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางดวงพร ประพันธ์พจน์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายราชัย กิติราช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร: 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 326904



ที่ ทม 1504/ 1163

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๒ เมษายน ๒๕๔๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายเกรียงศักดิ์ ศรีลาพัฒน์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายราชัย กิติราช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 326904 สารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 1187

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

22 เมษายน 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นายวิฑิต บุญสุวรรณ

ด้วยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายราชัย กิติราช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คนบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 326904 สารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 1192

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๒. เมษายน ๒๕๔๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน รศ.ดร.ประยูร อาษานาม

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายราชัย กิติราช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642 สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 326904 สัน อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 1191

คณะกรรมการชุดสหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๑ เมษายน ๒๕๔๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ศ.ดร.ธีระ รุญเจริญ

ด้วยคณะกรรมการชุดสหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายราชัย กิติราช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะกรรมการชุดสหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คนบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642 ทรัพยากรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 326904 ลีน อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 1190

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๒ เมษายน ๒๕๔๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายกรีฑ แสนสระดี

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายราชัย กิติราช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 326904

ให้บริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ลิขสิทธิ์ในเอกสารนี้สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น หากมีการนำออกไปใช้



ที่ ทม 1504/ 1189

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๒ เมษายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายประเวศ กางทอง

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายราชัย กิตติราช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ

โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 326904

ให้บริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โดยไม่ได้รับอนุญาตทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 1940

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๖ มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุบลรัตน์พิทยาคม

ด้วย นายราชัย กิติราช เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัย
เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยม
ศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

๕๕



ที่ ทม 1504/ 1940

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๖ มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธธานี

ด้วย นายราชัย กิตติราช เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัย
เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยม
ศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี สิกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

๕๖๕



ที่ ทม 1504/ 1940

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๐

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนละหานทรายรัชดาภิเษก

ด้วย นายราชัย กิตติราช เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัย
เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาวิจัยกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยม
ศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

๕



ที่ ทม 1504/ 1940

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๐

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสอยดาววิทยา

ด้วย นายราชัย กิตติราช เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัย
เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยม
ศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรพรณี ลิขิตวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

๕๖



ที่ ทม 1504/ 1940

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๐

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิราชวรานุถูล”

ด้วย นายราชัย กิตติราช เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัย
เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยม
ศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี สิกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องส่งคืนเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 1940

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๖ มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา”

ด้วย นายราชัย กิติราช เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัย
เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยม
ศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลิกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

๕๖๔

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 1940

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๖ มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ่อทองวังษ์จันทร์วิทยา

ด้วย นายราชัย กิตติราช เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัย
เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยม
ศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 1940

คณะกรรมการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๖ มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตาพระยา

ด้วย นายราชัย กิตติราช เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัย
เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยม
ศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะกรรมการฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลิกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 2375

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓๐ กรกฎาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

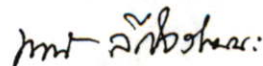
- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษา

ด้วย นายราชัย กิตติราช เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนรายวิชาอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร
ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์แล้ว
เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2540

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัด
หน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้
นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานที่ (ผศ.ดร.พรพนี สัจจิตมานะ) เสนอให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา หรือเผยแพร่เอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มเกล้า
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาคู “กรป.กลางอุปถัมภ์”
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยราชพิทยาคม
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชน
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนกุตบากพัฒนาศึกษา
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าบ่อ
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนปากช่อง
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนพรเจริญวิทยา
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนเลิงนกทา
10. ผู้อำนวยการโรงเรียนกันทรวิชัย
11. ผู้อำนวยการโรงเรียนเกษตรสมบูรณ์วิทยาคม
12. ผู้อำนวยการโรงเรียนวรคุณอุปถัมภ์
13. ผู้อำนวยการโรงเรียนสำโรงทาบวิทยาคม
14. ผู้อำนวยการโรงเรียนสังขะ
15. ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยแถลงพิทยาคม
16. ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสองรักวิทยา
17. ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม
18. ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำพองศึกษา
19. ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัวชอพิทยาคม
20. ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยเม็กวิทยาคม
21. ผู้อำนวยการโรงเรียนกู่แก้ววิทยา
22. ผู้อำนวยการโรงเรียนนาถ่อนพัฒนา
23. ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา
24. ผู้อำนวยการโรงเรียนเสลภูมิพิทยาคม
25. ผู้อำนวยการโรงเรียนบรบือพิทยาคม
26. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแท่นวิทยา
27. ผู้อำนวยการโรงเรียนเพชรวิทยาคม
28. ผู้อำนวยการโรงเรียนสะตึก
29. ผู้อำนวยการโรงเรียนพอกพิทยาคม
30. ผู้อำนวยการโรงเรียนสนมวิทยาคาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ขอสงวนสิทธิ์ในข้อมูลอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านเป็นครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ขอให้ท่านได้พิจารณาตามความรู้สึกของท่านว่า ในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ปัจจัยต่อไปนี้ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของท่านในด้านต่างๆ อยู่ในระดับใด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง ดังนี้

ตัวอย่าง

ข้อที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
00	ท่านพอใจในบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนของท่านมาก	/			

จากตัวอย่าง เมื่อท่านเห็นว่า ท่านพอใจในบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนของท่านมากและท่านเห็น
ด้วยอย่างยิ่ง ท่านก็ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" เพียงช่องเดียว

ขอบคุณท่านอาจารย์ที่อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

จนครบทุกข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โปรดพิจารณาว่าปัจจัยแต่ละข้อต่อไปนี้ ท่านเห็นด้วยอยู่ในระดับใดจนครบทุกข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 1 ลักษณะท่าทีและบทบาทของ ผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านเข้าใจวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร ปวช. อย่างลึกซึ้ง				
2.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญอย่างมาก ต่อนโยบายการเปิดสอนหลักสูตรปวช.....				
3.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านมีความจริงใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการใช้หลักสูตร ปวช. ให้ บรรลุเป้าหมายได้				
4.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านสามารถชี้แจงให้ครูเห็น ความสำคัญของการเปิดสอนหลักสูตรปวช.				
5.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านสามารถชี้แจงให้นักเรียน และผู้ปกครองเห็นคุณค่าของการเรียนหลักสูตร ปวช.....				
6.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านได้สร้างความสัมพันธ์อันดี กับชุมชนและกลุ่มนายจ้างเพื่อความช่วยเหลือในการ ฝึกงานและการมีงานทำของนักเรียนที่จบหลักสูตร				
7.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านยึดหลักความยุติธรรมใน การปฏิบัติงานและเอาใจใส่ต่อครูผู้สอนวิชาชีพ ด้วยความเสมอภาค				

ข้อที่	ด้านที่ 1 ลักษณะท่าทีและบทบาทของ ผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านให้ความสนใจ ให้การสนับสนุน การฝึกทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตร ปวช.				
9.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญครูผู้สอนวิชาชีพเช่นเดียวกับคณะครูที่สอนวิชาอื่นๆ.....				
10.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการบริหารหลักสูตร ปวช. จากคณะครูผู้สอนวิชาชีพเสมอ				
11.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่าน ได้สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับครูผู้สอนวิชาชีพก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน				
12.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านมีลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการ ในการบริหารหลักสูตร ปวช.แก่ครูผู้สอนวิชาชีพเป็นอย่างดี				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ด้านที่ 3 วัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานตามหลักสูตร ปวช. ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ				
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับนโยบายและวัตถุประสงค์ในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี				
3.	รูปแบบการบริหารงานและนโยบายของโรงเรียนในการดำเนินการตามหลักสูตร ปวช. ช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
4.	โรงเรียนของท่านมีความพร้อมในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. มาก				
5.	สาขาวิชาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. ตรงกับความต้องการของนักเรียนและชุมชนมาก				
6.	กรมสามัญศึกษาได้จัดทำแนวปฏิบัติในเรื่องหลักสูตร ปวช. การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการ ของโรงเรียนถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน				
7.	นโยบายการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาช่างมาก				
8.	ท่านเชื่อมั่นในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังที่กรมสามัญศึกษา ว่าจะมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับทัดเทียมกับที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดได้				

ข้อที่	ด้านที่ 2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการ เรียนการสอนวิชาชีพตามหลักสูตร ปวช. และ ปฏิบัติงาน ได้เต็มที่				
2.	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนวิชาชีพของท่าน ได้ดี				
3.	ท่านมีอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนการสอน ตาม หลักสูตร ปวช. อย่างเพียงพอ				
4.	ท่านได้ใช้อุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนการสอน ตาม หลักสูตร ปวช. ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า				
5.	ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ในการ จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. อย่างเต็มที่ ต่องานหรือโครงการต่างๆของท่าน				
6.	ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุฝึก ในการจัดการ เรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. อย่างเต็มที่ ต่อ งานหรือโครงการต่างๆของท่าน				
7.	ท่านภูมิใจที่ได้จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ให้ แก่นักเรียน ได้รับความสำเร็จในอาชีพที่ต้องการ				

ข้อที่	ด้านที่ 2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	ระดับความเกิดขึ้น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8.	ท่านได้รับการจัดสรร รายวิชาฯ ให้ท่าน ได้สอน อย่างเหมาะสมตรงกับความสามารถของท่าน.....				
9.	ท่านยินดีอุทิศเวลาและทุ่มเทให้กับการดำเนินงาน ตามหลักสูตร ปวช. ได้อย่างเต็มที่				
10.	ท่านได้รับยกย่องว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งใน การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. ได้ ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของชุมชน				
11.	ท่านภาคภูมิใจในฐานะ ครูผู้สอนวิชาชีพ ตาม หลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนนี้.....				
12.	ท่านมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในฐานะครูผู้สอน วิชาชีพตามหลักสูตร ปวช. อยู่ในโรงเรียนนี้				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และดัดแปลงอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ด้านที่ 4 ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	รายได้ที่ท่าน ได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติในฐานะครูผู้สอนวิชาชีพ				
2.	ผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของทุกปีแล้ว ครูผู้สอนวิชาชีพทุกคนในหน่วยงานยอมรับ				
3.	ครูผู้สอนวิชาชีพทุกคนในโรงเรียนได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม				
4.	โรงเรียนของท่านมีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับครูผู้สอนวิชาชีพและบุคลากรอื่นๆ ทุกคน				
5.	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนของท่านได้พยายามส่งเสริมให้ครูผู้สอนรายวิชาชีพในโรงเรียน ได้มีโอกาสก้าวหน้า เช่น การลาศึกษาต่อ การดูงาน การฝึกอบรม เท่าเทียมกับครูผู้สอนวิชาอื่นๆ				
6.	ท่านคิดว่างานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ ในฐานะครูผู้สอนวิชาชีพ จะช่วยให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น				
7.	ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการได้รับสวัสดิการต่างๆจากโรงเรียน				
8.	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียนของท่านยอมรับในผลงานของครูผู้สอนวิชาชีพ				
9.	ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลอื่นๆ จากผู้บริหารโรงเรียนของท่านเมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่พิเศษ นอกเหนือจากหน้าที่ประจำ				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ทำกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ด้านที่ 5 สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ภายในโรงเรียนของท่านมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. และ การปฏิบัติงานพร้อมและเพียงพอ				
2.	โรงเรียนของท่านจัดแบ่งห้องทำงาน ห้องปฏิบัติการ ไว้อย่างเป็นสัดส่วนและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอนวิชาชีพตามหลักสูตร ปวช.				
3.	โรงเรียนของท่านจัดให้มี คู่มือครู หลักสูตร คำอธิบายรายวิชา เอกสาร ตำราประกอบการสอน ตามหลักสูตร ปวช. อย่างเพียงพอ.....				
4.	สภาพโดยทั่วไปของโรงเรียนเช่น บริเวณ แสง เสียง ห้องสุขา ฯลฯ มีความสะอาด เหมาะสมกับ การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. และ เพียงพอ				
5.	สภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพตามหลัก สูตร ปวช. ในโรงเรียนของท่าน ได้มุ่งเน้นให้ นักเรียนได้ฝึกประสบการณ์จริงเพื่อเกิดทักษะและ ความชำนาญ				
6.	โรงเรียนของท่านสามารถจัดสถานที่ฝึกงานให้กับ นักเรียนได้อย่างเหมาะสม				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

6. ว่าโรงเรียนของท่านสามารถจัดสถานที่ฝึกงานให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

ข้อที่	ด้านที่ 5 สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7.	ท่านพอใจสภาพการทำงานของครูผู้สอนวิชาชีพ ในโรงเรียนของท่าน				
8.	ท่านพอใจในระบบที่ใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการ เรียนการสอนตามหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนของ ท่าน				
9.	โรงเรียนของท่าน จัดให้มีการนิเทศ การประชุม ปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้ หลักสูตร ปวช. เป็นประจำ.....				
10.	โรงเรียนของท่าน ตั้งอยู่ใกล้แหล่งที่เป็นตลาดแรงงาน รองรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาอย่างเพียงพอ				
11.	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนของท่าน สร้าง บรรยากาศที่ดีในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ				
12.	การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพในโรงเรียนของท่าน สร้างความสนใจ ความกระตือรือร้นให้กับนักเรียน ในการเรียน จนเกิดทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี.....				
13.	บรรยากาศในการทำงานของครูผู้สอนวิชาชีพใน โรงเรียนของท่าน มีความเอื้อเฟื้อและโอบอ้อมอารี ต่อกันด้วยดี				

ข้อที่	ด้านที่ 6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ในปัจจุบันสภาพร่างกายของท่าน สามารถทุ่มเทให้ กับสภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่.....				
2.	ในปัจจุบันสภาพจิตใจของท่านพร้อมทุ่มเทให้กับ การทำงานได้อย่างเต็มที่.....				
3.	ท่านไม่เคยท้อแท้กับการทำงาน แม้งานจะยาก ลำบากก็ตาม.....				
4.	สภาพครอบครัวของท่านไม่เป็นอุปสรรคสำหรับ การทำงานของท่านเลย.....				
5.	ท่านไม่เคยมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้บริหาร.....				
6.	ท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวหรือการทำงาน ท่านมัก จะปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเสมอ.....				
7.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับครูผู้สอนวิชาชีพและครู อาจารย์ในโรงเรียนของท่านได้ดี.....				
8.	ท่านได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานด้วยดี.....				

ท่านนั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่าจะจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี มิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน	นายราชัย กิติราช
วัน เดือน ปีเกิด	18 สิงหาคม 2499
ที่อยู่ปัจจุบัน	92 หมู่ที่ 7 ตำบลบ้านจืด กิ่งอำเภอคูแก้ว จังหวัดอุดรธานี โทร.(042) 256040
การศึกษา	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยม) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2526 นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2535
การรับราชการ	พ.ศ. 2521 ครู 2 โรงเรียนทุ่งฝนวิทยาคาร อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี ปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนคูแก้ววิทยา กิ่งอำเภอคูแก้ว จังหวัดอุดรธานี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้