

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรักษาโรงในวิทยาลัย  
เทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

JANITOR'S MORALE ON JOB PERFORMANCE IN NORTHERN  
VOCATIONAL COLLEGES, DEPARTMENT  
OF VOCATIONAL EDUCATION

เฉลิม ศรีไพจิตร  
CHALERM SRIPAJIT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2542

ISBN 974-622-432-8

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัย  
เทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

JANITOR'S MORALE ON JOB PERFORMANCE IN NORTHERN  
VOCATIONAL COLLEGES, DEPARTMENT  
OF VOCATIONAL EDUCATION



เฉลิม ศรีไพจิตร

CHALERM SRIPAIIIT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2542

ISBN 974 - 622 - 432 - 8

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน.....33105  
วัน, เดือน, ปี..... 5 พ.ค. 2542

**JANITOR'S MORALE ON JOB PERFORMANCE IN NORTHERN  
VOCATIONAL COLLEGES, DEPARTMENT  
OF VOCATIONAL EDUCATION**

**CHALERM SRIPAIIJT**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**1999**

**ISBN 974 – 622 – 432 –8**

**COPYRIGHT 1999**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์               | ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัย<br>เทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา |
| นักศึกษา                        | นางเฉลิม ศรีไพจิตร   |
| รหัสประจำตัว                    | 35623004   |
| ปริญญา                          | ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต   |
| สาขาวิชา                        | การบริหารอาชีวศึกษา  |
| พ.ศ.                            | 2542   |
| อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์     | อาจารย์ไพรัตน์ พิคน้อย   |
| อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม | ดร.วีระพันธ์ โชติวนิช  |

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการ-  
ภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปัจจัยต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความ  
รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 2. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำ 3. ความรู้สึกประสพผล  
สำเร็จของงาน 4. ความรู้สึกมั่นคงต่อนหน้าที่การงาน 5. ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของ  
หน่วยงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัย  
เทคนิคภาคเหนือที่เปิดสอนเฉพาะสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมและวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนหลาย  
สาขาวิชา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีว-  
ศึกษา 14 สถานศึกษา จำนวน 211 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยง  
เบนมาตรฐาน การตรวจสอบไคสแควร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC +

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ  
ต่อนหน้าที่ทำ ด้านความรู้สึกประสพผลสำเร็จของงาน ด้านความู้สึกมั่นคงต่อนหน้าที่การงาน  
และด้านความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

สรุปภาพรวม เปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัย  
เทคนิคภาคเหนือ ระหว่างวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอน สาขาช่างอุตสาหกรรมและที่เปิดสอนหลาย  
สาขาวิชา มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันที่ระดับ .05

Thesis Title: Janitor's Morale on Job Performance in Northern Vocational Colleges,  
Department of Vocational Education  
Student Name: Mr. Chalerm Sripajit  
Student ID: 35623004  
Degree: Master of Industrial Education in Vocational Administration  
Programme: Vocational Administration  
Year: 1999  
Thesis Advisor: Mrs. Pairat Phaknoi  
Thesis Co-advisor: Dr. Veeraphan Chotivanich

## **ABSTRACT**

The purposes of this research were to study the morale on work performance in five aspects of the janitors of technical colleges in the North, under the Department of Vocational Education, Ministry of Education; and to compare the levels of the aforementioned on work performance at technical colleges offering only trade and industrial courses with those at technical colleges offering a variety of subject areas in addition to trade and industry. These five aspects include loyalty to the organization; acceptance of responsibility; work achievements; work security; and satisfaction towards working condition.

The sample were 211 janitors drawn from 14 technical colleges in the North under the Department of Vocational Education. The questionnaire was used as a tool for collecting data. The statistics employed was frequency distribution, percentage, mean ( $\bar{x}$ ), standard deviation (SD), and Qui-square Test by SPSS/PC Programme.

The results revealed that all 5 studied aspects were in high level. There was a significant difference at the level of .05 in the comparison of morale on work performance between the janitors working at technical colleges offering only trade and industrial courses and those at technical colleges offering more courses than Trade and industry.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาให้ความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน คือ อาจารย์ไพรัตน์ ฝักน้อย ดร.วิระพันธ์ โชติวนิช อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ต่าง ๆ จนผู้วิจัยสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือทั้ง 14 สถานศึกษา ที่กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณนักการภารโรงที่เป็นกลุ่มประชากรทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณคุณเพชรพริ่ง รัตนดิลกพานิช และคุณมานี เกียรติกุลวัฒนา ที่ได้อนุเคราะห์ ความสะดวกและข้อมูลต่าง ๆ ในการศึกษาตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบหลักสูตร และขอขอบพระคุณคุณจรรยา ศรีไพจิตร ที่ได้เป็นกำลังใจเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนการศึกษาครั้งนี้

สุดท้าย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

เฉลิม ศรีไพจิตร

# สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....  | I    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....   | II   |
| กิตติกรรมประกาศ .....  | III  |
| สารบัญ.....  | IV   |
| สารบัญตาราง.....   | VI   |
| บทที่ 1 บทนำ.....  | 1    |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....  | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....   | 5    |
| 1.3 สมมุติฐานของการวิจัย.....  | 6    |
| 1.4 กรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับข้องกับการวิจัย.....   | 6    |
| 1.5 ขอบเขตการวิจัย .....   | 7    |
| 1.6 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย .....   | 7    |
| บทที่ 2 วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....  | 10   |
| 2.1 ความหมายขวัญของผู้ปฏิบัติงาน .....   | 10   |
| 2.2 ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน .....   | 12   |
| 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน .....  | 15   |
| 2.4 การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน .....   | 23   |
| 2.5 ระดับกำลังขวัญ .....   | 25   |
| 2.6 การสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน .....  | 29   |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....   | 36   |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....  | 36   |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....   | 37   |
| 3.3 วิธีรวบรวมข้อมูล .....   | 38   |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....   | 38   |
| ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....   | 39   |
| ตอนที่ 2 วิเคราะห์งานด้านทั้ง 5 ด้าน .....   | 39   |
| ตอนที่ 3 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงใน<br>วิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ..... | 40   |

# สารบัญ (ต่อ)

หน้า

|  |     |
|--|-----|
| บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัย.....  | 41  |
| 4.1 เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล.....  | 41  |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....   | 42  |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของ<br>นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัด<br>กรมอาชีวศึกษาในปัจจัยต่าง ๆ 5 ด้าน .....  | 45  |
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลกำลังใจในการ<br>ปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ<br>สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขา<br>วิชาช่างอุตสาหกรรมและวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนหลายสาขา..... | 53  |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....   | 59  |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย .....   | 59  |
| 5.2 อภิปรายผล .....  | 62  |
| 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย .....  | 77  |
| 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา.....   | 79  |
| 5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป .....   | 79  |
| บรรณานุกรม .....   | 80  |
| ภาคผนวก.....   | 86  |
| ภาคผนวก ก.....   | 86  |
| ภาคผนวก ข.....   | 118 |
| ประวัติผู้เขียน .....  | 137 |

# สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า  |
|----------|---|
| 3.1      | แสดงจำนวนนักรการภารโรงจำแนกตามประเภทวิทยาลัย..... 36  |
| 4.1      | แสดงจำนวน และค่าร้อยละ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร..... 43   |
| 4.2      | แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา..... 45 |
| 4.3      | แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา..... 46  |
| 4.4      | แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จของงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา..... 48   |
| 4.5      | แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึกมั่นคงต่อนหน้าที่การงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา..... 49  |
| 4.6      | แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา..... 50                               |
| 4.7      | แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ..... 52   |
| 4.8      | แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ที่เปิดสอนเฉพาะสาขาช่างอุตสาหกรรม ..... 53  |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า  |
|----------|---|
| 4.9      | แสดงค่าไคสแควร์และร้อยละของคำตอบ ของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรม และวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา รวมทั้ง 5 ด้าน ..... 55                          |
| 4.10     | แสดงค่าไคสแควร์และร้อยละของคำตอบ ของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรม และวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา ด้านความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ..... 55 |
| 4.11     | แสดงค่าไคสแควร์และร้อยละ ของคำตอบของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรม และวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา ด้านความรู้สึก รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ทำ ..... 56  |
| 4.12     | แสดงค่าไคสแควร์และร้อยละของคำตอบ ของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรม และวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา ด้านความรู้สึก ประสพผลสำเร็จของงาน ..... 56      |
| 4.13     | แสดงค่าไคสแควร์และร้อยละของคำตอบ ของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรม และวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา ด้านความรู้สึก มั่นคงต่อหน้าที่การงาน ..... 57    |
| 4.14     | แสดงค่าไคสแควร์และร้อยละของคำตอบ ของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรม และวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชาด้านความพึงพอใจ ในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน..... 57   |

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานนั้นจะประกอบไปด้วยบุคลากร 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายวางแผน ฝ่ายปฏิบัติการ ทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจในจุดเน้นเดียวกัน มีการแบ่งงานกันทำระหว่างฝ่ายวางแผนและฝ่ายปฏิบัติการ ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้บุคลากรทุกฝ่ายช่วยกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ภิญ โย สาร (2526 : 1) ได้พูดถึงการปฏิบัติงานว่างานทุกชนิดสำคัญที่การวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารและวิธีปฏิบัติตามคำสั่ง จากคำพูดดังกล่าวจะเห็นว่าการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร จะสำเร็จตามจุดประสงค์ได้ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีของผู้ปฏิบัติการ เมื่อกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดเป้าหมาย 10 ประการขึ้นมาเพื่อให้สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ยึดถือเป็นแนวปฏิบัตินั้น ได้กำหนดคกวิธีการดำเนินการเพื่อให้การดำเนินการตามเป้าหมาย 10 ประการ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีความจำเป็นจะต้องมีวิธีดำเนินการเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้มีแนวทางปฏิบัติไปในทางเดียวกัน และสามารถพัฒนาความคิดวิธีทำงาน แก้ปัญหาของตนเองได้โดยมิต้องรอคำสั่งหรือความช่วยเหลือจากภายนอกฝ่ายเดียว จึงได้กำหนดคกวิธีที่จะปฏิบัติไว้ 4 ประการ คือ 1) ทุกคนต้องรู้และเข้าใจเป้าหมายของงาน 2) มีส่วนร่วมในทีมงาน 3) ตัดสินใจอะไรใช้ข้อมูล เพื่อ 4) ให้ผู้บริการพึงพอใจ ผู้บริหารและหัวหน้างานต่าง ๆ ต้องเข้าใจเป้าหมายลึกซึ้งพิเศษ จนสามารถอธิบายให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนเข้าใจได้ เพราะถ้าครูเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้ไม่สนใจว่าเป้าหมายกรมอาชีวศึกษา มีอย่างไรก็จะปฏิบัติงานไปตามใจตนเอง โดยไม่ประสานกัน อาจเหมือนพายเรือคนละที่หรืออยู่เฉย ๆ ไม่ช่วยพาย (กรมอาชีวศึกษา. 2533 : 1 - 2)

วิทยาลัยเทคนิคเป็นสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ในการปฏิบัติการทั้ง 4 ฝ่าย จะประสบความสำเร็จจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ ครู - อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักเรียนนักศึกษาและนักรการภารโรง

นักรการภารโรงเป็นบุคลากรส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีหน้าที่ตามกำหนดหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษาซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติของนักรการภารโรงไว้ว่า มีหน้าที่โดยย่อคือ

1. เปิด - ปิด สำนักงาน
2. ทำความสะอาดบริเวณอาคารสถานที่
3. เดินหนังสือทั้งภายใน และ ภายนอกสำนักงาน

4. รั้งใช้และปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งมีใช้เกี่ยวกับหนังสือ งานวิชาชีพ ตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา (กรมอาชีวศึกษา. 2532 : 4) หน้าที่ดังกล่าวมานี้ส่งผลต่อการเรียนการสอนและการ พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าหากผู้ปฏิบัติละเลยไม่ปฏิบัติหรือ ปฏิบัติโดยขาดความรับผิดชอบ อาจทำให้เกิดเสียหายหรือเกิดความล่าช้าของงานอันจะส่งผลทำให้ เกิดความขัดแย้งขึ้นกับบุคลากรของหน่วยงานได้

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันทำให้อาชีพของคนไทยเปลี่ยนแปลงไป ความ สนใจในการศึกษาเปลี่ยนแปลงจากความนิยมเรียนในสายสามัญแต่เดิม หันมาสนใจเรียนด้านอาชีว ศึกษามากขึ้น ทำให้สถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาต้องรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ แต่ด้วยความ จำกัดด้านงบประมาณในการขยายโรงฝึกงาน และงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือ สำหรับนักศึกษาฝึก รวมทั้งขาดแคลนครู - อาจารย์สถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาจึงจัดแบ่งกลุ่ม ผู้เรียนออกเป็น 2 รอบ คือ เช้า และบ่าย โดยใช้อุปกรณ์ พื้นที่เรียน ครู - อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักการภารโรงชุดเดิม จึงมีการกำหนดเวลาเรียนตามระเบียบของกรมอาชีวศึกษา ปี 2537 คือ

ข้อ 10. สถานศึกษาที่จัดสอนมากกว่า 1 รอบให้กำหนดเวลาทำงานในช่วงต่อไปนี้

- (1) วันจันทร์ - ศุกร์ ในระหว่างเวลา 07.00 - 20.00 น.
- (2) วันเสาร์ หรือ อาทิตย์ ในระหว่างเวลา 07.00 - 20.00 น.
- (3) การจัดการเรียนแต่ละรอบ วันละไม่เกิน 8 คาบ รอบอื่นนอกเหนือจาก รอบในเวลาราชการปกติ ให้มีเวลาพักวันละไม่เกิน 50 นาที
- (4) ในแต่ละรอบให้จัดการเรียนต่อสัปดาห์ ไม่เกิน 40 คาบ เว้นแต่ใน กรณีจำเป็นให้จัดได้ไม่เกิน 44 คาบ ทั้งนี้ให้จัดนักเรียนนักศึกษาเข้าเรียน ในเวลาเรียนปกติให้เต็มก่อนที่เหลือจึงนำไปจัดนอกเวลาราชการปกติ (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 1 - 2)

ความจำเป็นที่กล่าวมานี้ทำให้นักการภารโรงซึ่งเป็นบุคลากรส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ต้องทำงานเพิ่มขึ้น เวลาในการพักผ่อนน้อยลง รายได้จากการทำงานเพิ่มขึ้นน้อยมาก อาจจะเป็น สาเหตุให้นักการภารโรงเกิดความเหนื่อยล้าทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะเป็นผลให้การทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดีเท่าที่ควร

นักการภารโรงเป็นบุคลากรส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบงาน ตามกำหนด เวลาตั้งแต่ 07.00 น. จนถึง 20.00 น. ทุกวัน ลักษณะงานที่ทำเป็นการใช้แรงงานเริ่มตั้งแต่ เปิด - ปิด สำนักงานอาคารเรียนทำความสะอาดสถานที่ต่าง ๆ บริเวณภายนอกอาคารสนามหญ้า ตกแต่ง ซ่อมแซมโต๊ะเก้าอี้ รดน้ำต้นไม้ รวมทั้งการจัดสถานที่ในสถานศึกษาให้สะอาดและสวยงามไปจนถึงการให้บริการแก่ครู-อาจารย์ นักเรียนนักศึกษาและบุคคลภายนอกที่มาขอใช้อาคารในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ

จะเห็นว่านักรการภารโรงเป็นผู้มีหน้าที่ให้การสนับสนุนและให้บริการแก่ครู - อาจารย์ นักเรียนนักศึกษา โดยที่สถานศึกษาไม่ได้มอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจนให้แก่การภารโรง อาจทำให้การภารโรงมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งต้องทำงานมากหลายหน้าที่ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเกิน 8 ชั่วโมง บางครั้งต้องทำงานทั้งเสาร์ - อาทิตย์ โดยไม่ได้รับค่าแรงงานเพิ่มจึงทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของการภารโรง คือ

1. ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ด้ว่านักรการภารโรงทำงานไม่ได้ตั้งใจหรืองานที่ทำนั้นไม่ถูกต้องเหมาะสม ขาดความรับผิดชอบ
2. เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานในกรณีที่มีผู้สั่งงานหลายคนว่าจะทำงานของใครก่อนหลัง
3. มีการเกี่ยงงานกันก่อให้เกิดการขาดความสามัคคีในกลุ่มของการภารโรงเอง
4. เกิดความขัดแย้งระหว่างนักรการภารโรงและ ครู - อาจารย์ เรื่องไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือปฏิบัติงานล่าช้า

จากสภาพดังกล่าว จะเห็นว่าลักษณะงานของการภารโรงนั้นเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานในการปฏิบัติงาน การควบคุมอารมณ์ให้ปกติค่อนข้างยาก อาจทำให้นักรการภารโรงสับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง อันอาจนำไปสู่การขัดแย้งกับ ครู - อาจารย์และเพื่อนร่วมงานในระดับนักรการภารโรงด้วยกัน อุทัย หิรัญโต (2531 : 177) ได้กล่าวไว้ในหลักการบริหารงานบุคคลว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่มีสติปัญญาไม่ ส่วนทรัพยากรที่ไม่มีชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์ไม่ได้ จากคำพูดดังกล่าวนี้จะเห็นว่า คนคือผู้ที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนจะได้ผลดีมากน้อยเพียงใดนั้น เอกวิทย์ ฌ กลาง (2527 : 147) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาคนทำได้หลายอย่างคือ การทำตัวเป็นตัวอย่าง การพยายามทำให้เกิดความรู้สึกร่วมและความคิดร่วมในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน การกระตุ้นความคิดที่จะพัฒนาการทำงานอยู่เรื่อย ๆ

นักรการภารโรงนับว่า เป็นบุคคลที่มีความสำคัญบุคคลหนึ่งของหน่วยงาน เป็นผู้ที่จะช่วยสนับสนุนครู - อาจารย์ และนักเรียน - นักศึกษา รวมไปถึงสถานศึกษา ให้ทำงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารจึงควรเอาใจใส่ดูแลให้เขามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี

ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีนั้น ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายการบำรุงขวัญและกำลังใจนั้น ภิญญู สาทร (2526 :280) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานร่วมกับคนหลาย ๆ คน ในสังคมทุกระบบไม่ว่าจะเป็นระบบใหญ่หรือเล็ก ขวัญ (Morale) หรือน้ำใจที่จะทำงานให้ได้ดีโดยสมัครใจและมีความสุขกับการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้ เสริมวิทย์ สุภเมธี ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจไว้ว่า

ขวัญ คือ เจตคติของแต่ละคนแต่ละหมู่คณะซึ่งเป็นหลักพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก หากขวัญของหมู่คณะสูง สมาชิกในหมู่คณะนั้นจะมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะหรือหน่วยงานที่ตนทำอยู่และมีความสามารถที่จะบังคับตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยเป็นอย่างดีมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหมู่คณะหรือของหน่วยงาน (เสริมวิทย์ สุภเมธี. 2531 : 69)

จะเห็นว่าขวัญกำลังใจ เป็นสิ่งผลักดันให้ผู้ปฏิบัติเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีที่เหมาะสม เกิดประโยชน์ทั้งส่วนตนและส่วนรวม ผู้บริหารจึงควรสร้างสิ่งจูงใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า

ในการนำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่การทำให้ตื่นตัว (Arouse) การคาดหวัง (Expectency) การใช้เครื่องล่อ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคล แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ (พยอม วงศ์สารศรี. 2530 : 222)

การนำปัจจัยต่าง ๆ เพื่อมาเป็นแรงจูงใจผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาสภาพแวดล้อมของบุคลากรในสถานศึกษาของตนว่ามีความพร้อมหรือมีความต้องการด้านใด ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการศึกษาสามารถส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่การเรียนการสอน การบริหารงานของสถานศึกษา ขวัญกำลังใจซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในทุกวงการหรือหน่วยงานว่าการจัดให้คนงานหรือผู้ร่วมงานได้มีขวัญกำลังใจในการทำหน้าที่และมีความผูกพันกับงาน สถานที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้น ลัดดาวัลย์ เฮงเจริญสุข ได้อ้างใน Arnold ว่า

โดยทั่วไปแล้วบุคคลมีความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเองเข้าเป็นพวกพ้อง ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหมู่คณะซึ่งเมื่อรู้สึกว่าได้รับการยกย่องยอมรับเข้าเป็นพวกพ้องแล้ว จะก่อให้เกิดความภูมิใจในงาน และมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งความรู้สึกของคนที่ต้องการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุเป้าหมายร่วมกันแสดงว่าคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ย่อมเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ทำ เพื่อให้ได้ผลตามจุดประสงค์ของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน่วยงานที่ทำนั้น Straus & Sayles ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบของคนงานที่มีต่อหน่วยงานที่ทำ สภาพการทำงาน กลุ่มการทำงาน และเพื่อนร่วมงานความรู้สึกนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้ปฏิบัติงาน งานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็ด้วยการทำงานของบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่องานปฏิบัติงาน

ด้วยความตั้งใจและปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัดรวมทั้งปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานมอบหมายเป็นกรณีพิเศษและ Welfred & Frederic ได้กล่าวว่า ความต้องการประสพผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอันเป็นความต้องการของบุคคลจะนำไปสู่การประสพผลสำเร็จในชีวิต ด้วยความรู้สึกลึกซึ้งที่แสดงออกในเรื่องเกี่ยวกับการประสพผลสำเร็จของหน่วยงาน งานที่ทำ สภาพการทำงาน และผู้ร่วมงานต่าง ๆ บุคคลย่อมต้องการความก้าวหน้า เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ต้องการได้รับการยกย่องยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีและยังคงกล่าวต่อไปอีกว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานของสมาชิกในองค์กรเป็นองค์ประกอบอีกข้อหนึ่งที่จะยังผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นทั้งในทางสูงและทางต่ำก็ได้ นอกจากนี้ Stalk ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมรอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลาของการเดินทางไปปฏิบัติงานความปลอดภัยด้านสุขภาพอนามัย หากได้รับการพิจารณาให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมย่อมเป็นการจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ (ลัดดาวัลย์ เอ็งเจริญสุข. 2520 : 3 - 4)

สถานภาพของนักรการภารโรงเป็นลูกจ้างประจำไม่ได้เป็นข้าราชการ สิทธิและโอกาสต่าง ๆ ที่จะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนั้นยังไม่ได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารที่จะจัดสวัสดิการให้อยู่ในสภาพที่ดีขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสมัยใหม่ นโยบายด้านการบริหารงานของสถานศึกษาจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญเฉพาะข้าราชการครู - อาจารย์ เป็นส่วนมาก ทั้งที่การดำเนินงานด้านนโยบายต่าง ๆ นั้นความสำเร็จส่วนหนึ่งมาจากความร่วมมือของนักรการภารโรง

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษาใน 5 ด้าน คือ
  - 1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
  - 1.2 ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ทำ
  - 1.3 ความรู้สึกประสพผลสำเร็จของงาน
  - 1.4 ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน
  - 1.5 ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมและวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา

### 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

นักการภารโรงที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมและนักการภารโรงที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### 1.4 กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ลัดดาวัลย์ เสงี่ยมสุข (2520 : 2) ได้กล่าวถึง ขวัญของการทำงานจาก Herbert J.Churen & Arthur Sherman ว่า "ขวัญ" เป็นลักษณะอย่างหนึ่งของจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวเอง ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับเป็นสภาพทางจิตใจกำหนดกำลังใจในการปฏิบัติงาน กระทั่งต่อวัตถุประสงค์ขององค์การและของบุคคล เป็นอาการเกิดขึ้นในใจของคน แล้วแสดงออก ในทางอารมณ์ อันเป็นการก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือและมีผลต่อการปฏิบัติงาน ระเบียบวินัย ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ตลอดจนค่าใช้จ่ายและผลสำเร็จของงาน สาเหตุต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมมีหลายประการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกในด้านจิตใจและย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมด้วย การปฏิบัติงานในหน่วยเดียวกัน คนที่ทำงานในหน่วยงานนั้น อาจมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่างกัน บางคนขยัน บางคนขี้เกียจ ไม่นั่นเอง ขวัญจึงมีผลต่อบุคคลเป็นกลุ่ม ไม่ใช่เรื่องส่วนบุคคล คือ แต่ละคนย่อมมีความเห็นไม่เหมือนกัน แต่เมื่อรวมกันแล้วอาจแสดงออกไปในทางเดียวกัน และได้สรุปไว้ว่า ขวัญของการทำงานมีอิทธิพลต่อความสัมฤทธิ์ผลของการทำงาน ขวัญของการทำงานนี้สามารถทราบได้โดยการศึกษาตัวกำหนดต่าง ๆ ซึ่งได้แก่

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำ
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จของงาน
4. ความรู้สึกมั่นคงต่อน้ำที่การงาน
5. ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน

ในการศึกษาว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ดีหรือไม่ดี อยู่ระดับใดนั้น ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามที่ ลัดดาวัลย์ เสงี่ยมสุข (2520 : 2) กล่าวไว้และได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อตรวจสอบว่า ขวัญของผู้ปฏิบัติงานอยู่ระดับใด โดยแบ่งหัวข้อที่จะศึกษา ใน 5 ด้าน คือ

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำ

3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จของงาน
4. ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน
5. ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาเฉพาะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการการโรง  
ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการการโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ  
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามปัจจัย 5 ด้าน

- 1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 1.2 ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ท่า
- 1.3 ความรู้สึกประสบความสำเร็จของงาน
- 1.4 ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน
- 1.5 ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน

2. ตัวแปรที่จะศึกษา

- 2.1. ตัวแปรต้น จำแนกเป็นนักรการการโรงที่สังกัด
  1. วิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา
  2. วิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการการ โรงในวิทยาลัย  
เทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามปัจจัย 5 ด้าน

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ท่า
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จของงาน
4. ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน
5. ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน

3. ประชากร ได้แก่ นักรการการ โรงที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ 14  
จังหวัด ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 211 คน ประกอบด้วย

## 1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการการโรง (Morale) หมายถึง พลังทางจิตที่เป็นตัวการอันสำคัญยิ่งในการกระตุ้นให้นักรการการโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Belongingness) หมายถึง ความรู้สึกของนักรการการโรงที่คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย มีความสำคัญต่อกลุ่มบุคคลที่ร่วมงานอยู่ในวิทยาลัย
3. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำ (Responsibility) หมายถึง ความตั้งใจในการทำงานอย่างเข้มแข็งของนักรการการโรง การให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง และทำงานด้วยความเสียสละ อดทน สุจริต ทั้งทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสัมฤทธิ์ผลและสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดไว้
4. ความรู้สึกประสบความสำเร็จของงาน (Success) หมายถึง ความรู้สึกของนักรการการโรงที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต การได้มีโอกาสในการแสดงฝีมือในการทำงานและประสบความสำเร็จ
5. ความรู้สึกมั่นคงต่อนหน้าที่การงาน (Security) หมายถึง ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างทัดเทียมกัน มีรายได้และหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอของนักรการการโรง
6. ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อม ที่มีต่อหน่วยงาน (Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพของงานที่ทำอยู่ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของตน
7. วิทยาลัยเทคนิค หมายถึง วิทยาลัยที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมและที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา ในเขตภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
8. นักรการการโรง หมายถึง บุคลากรของสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่เปิด - ปิด สำนักงาน ทำความสะอาดบริเวณอาคารสถานที่ เดินหนังสือทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน รับใช้และปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งมิใช่เกี่ยวกับหนังสือ งานวิชาชีพ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่
  - 8.1 นักรการการโรงที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
  - 8.2 นักรการการโรงที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของลูกจ้างประจำ และนักการภารโรง แล้วนำมาเสนอตามลำดับสาระดังนี้ คือ

1. ความหมายขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
4. การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
5. การสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

#### 2.1 ความหมายขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

นักการศึกษาและนักบริหารได้ให้ความสนใจเรื่องขวัญของผู้ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก และให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน เช่น พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 112) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ปฏิกริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัด ซึ่งน่าใจในการทำงานนี้ เป็นของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่มก็ต้องเป็นไปในลักษณะที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันอยู่ตลอดเวลา สมพงษ์ เกษมสิน (2533 : 241) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะหรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและพยายามจะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างมวลสมาชิก ทั้งนี้โดยมุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่ของหมู่คณะหรือองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เสริมวิทย์ สุภเมธี สรุปความหมายของขวัญไว้ว่า

ขวัญ คือ เจตคติของแต่ละคน แต่ละหมู่คณะ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จะแสดงให้เห็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก หากขวัญของหมู่คณะสูง สมาชิกในหมู่คณะนั้น จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ หรือต่อหน่วยงานที่ตนทำอยู่ และมีความสามารถที่จะบังคับตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยเป็นอย่างดี มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายของหมู่คณะ หรือของหน่วยงาน (เสริมวิทย์ สุภเมธี. 2531 : 169)

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้ชี้ให้เห็นความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติ ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. ถ้าหากในร่างกายของเรา ถือว่าสุขภาพดี เป็นเครื่องวัดความแข็งแรงของหน่วยงาน ถ้าจะวัดความแข็งแรง หรือมั่นคงก็จะวัดได้จากความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อหน่วยงานเป็นเกณฑ์
2. ทักษะคติของบุคคลแต่ละคนที่ทำงาน หรือกลุ่มที่มีหน้าที่ต่อหน้าที่การงาน สภาวะแวดล้อมและความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างสุดกำลังความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน
3. บรรยากาศของความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคคลในหน่วยงาน คนมีความสามัคคีกลมเกลียวกันดี
4. ขวัญ คือ ความกระตือรือร้นของคนในการร่วมทำกิจกรรม ขวัญหรือกำลังใจ ยิ่งมีมากเท่าไร ความกระตือรือร้นของคนที่จะปฏิบัติภารกิจ และกิจกรรมย่อมมีมากเป็นเงาตามตัว
5. ขวัญ หมายถึง ความสมดุลอย่างได้ดุลยภาพระหว่างบุคคล และบุคคลกับหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2522 : 123)

พิทยา ขวัญทอง (2522 : 12) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า ขวัญเป็นสภาพจิตใจ เป็นทัศนคติที่เกิดขึ้นแล้วสะท้อนให้เห็นสภาพการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยความกระตือรือร้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 12) ได้พูดถึง ขวัญที่ดีเกี่ยวกับคนปฏิบัติงานว่า เป็นความตั้งใจของคนทำงานที่อุทิศเวลาและแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า

ขวัญ (Morale) หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึก หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร หน่วยงาน สภาพการทำงาน กลุ่มทำงานและผู้ทำงานทุกระดับในหน่วยงาน โดยที่ความรู้สึกหรือเจตคติ ต่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือในลักษณะของความรู้สึกเบื่อบ่นย่อท้อใจ ไม่อยากที่จะทำงานต่อไป (รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล. 2536 : 17)

คำรณ แพงไพรี (2534 : 10) ได้พูดถึงขวัญในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง สุขภาพ จิตใจ หรือทัศนคติของบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

อำนาจ อุดตระพยอม (2525 : 3) ได้ให้ความหมายของขวัญ หมายถึง ปฏิกริยาทางอารมณ์ที่มีต่อหน่วยงานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดและมักจะมองกันเป็นหมู่คณะซึ่งมีทั้งสูงปานกลางและต่ำ

สุมน ณรงค์อินทร์ ได้ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึง

กำลังใจหรือความพึงพอใจของคนในการปฏิบัติงานถ้าหากคนมีกำลังใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพ แสดงว่าเขามีขวัญสูง แต่ถ้าหากคนงานที่ออดอย ไม่มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแสดงว่าเขามีขวัญต่ำ (สุมน ณรงค์อินทร์. 2522 : 37)

ระพินทร์ สมุทรพ่อง (2526 : 11) ได้กล่าวถึง ขวัญในงานวิจัยของตนว่าขวัญเป็นพลังทางจิตที่เป็นตัวกลางอันสำคัญซึ่ง ในการกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ลัดดาวัลย์ เฮ็งเจริญสุข ได้ให้ความหมายของขวัญว่า

หมายถึง ท่าทีของบุคคลผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีต่อการปฏิบัติงานความพอใจในการทำงาน การปรับตัวของคนงานแล้ว แสดงออกทางความกระตือรือร้น อารมณ์ ความสมหวัง ความก้าวหน้า ความมั่นใจในการทำงาน ตลอดจนความร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ลัดดาวัลย์ เฮ็งเจริญสุข. 2520 : 10)

สมรพันธ์ ดอกไม้ทอง ได้กล่าวถึง ขวัญไว้ในงานวิจัย ว่า

ขวัญ เป็นสภาพทางจิตใจและอารมณ์ ขวัญเป็นพฤติกรรมของการทำงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นพลังร่วมของกลุ่มบุคคลที่ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจกล่าวได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ก็คือ

เจตคติที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความเสียสละ ทั้งร่างกาย เวลา และสติปัญญา ซึ่งได้แก่ องค์กร (Organization) ลักษณะงานที่ทำ (Job) สภาพในการทำงาน (Work condition) กลุ่มการทำงาน (Working group) และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ (Colleagues) (สมรพันธ์ ดอกไม้ทอง. 2522 : 22)

ซูเกียรติ ก่อเกิด ได้สรุปขวัญไว้ว่า

เป็นทางแสดงออกซึ่งความรู้สึกด้าน จิตใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่ ทั้งที่เกี่ยวกับบุคคล งาน และสภาพแวดล้อม ในหน่วยงาน ฉะนั้น จึงพบว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบเรื่องเดียวกันส่งผล กระทบต่อขวัญแตกต่างกันได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ องค์ประกอบอย่างหนึ่ง ส่งผลต่อระดับขวัญสูงในกลุ่มหนึ่ง แต่กลับมีผลกระทบขวัญในระดับต่ำอีกกลุ่ม หนึ่ง (ซูเกียรติ ก่อเกิด. 2531 : 65)

ชาติชาย ชมภูศรี (2537 : 7) ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจเกี่ยวกับความรู้สึก หรือความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ขวัญได้จากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ถ้ามีความพึงพอใจไปในทางบวก ถือว่ามีขวัญดี แต่ถ้าเป็นไปในทางลบ ก็แสดงว่ามีขวัญต่ำ

จากบุคคลต่าง ๆ ได้พูดถึงขวัญ (Morale) ของผู้ปฏิบัติงานไว้ดังได้กล่าวมาแล้วนั้น ขอสรุปขวัญ (Morale) ของผู้ปฏิบัติงาน คือ แรงบันดาลใจที่ทำให้เกิดความรู้สึก ภูมิใจ ยินดี และเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่วางไว้ โดยไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่าย และทอดลอยถึงแม้งานนั้นจะมีปัญหาและอุปสรรคก็ยินดีที่จะแก้ไขและปฏิบัติต่อไปด้วยความเต็มใจ และมีความสุขอยู่กับงานที่ทำนั้น

## 2.2 ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ขวัญของผู้ปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลซึ่งมีความสำคัญและยุ่งยากต่อ กระบวนการบริหาร เพราะบุคคลและกลุ่มบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของงานในองค์กรมาจากการจัดระบบบริหารเกี่ยวกับบุคคลจึงจำเป็นที่ผู้บริหาร จะต้องคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์กรเป็นส่วนรวม สมาน ริงสิโยภุณณ์ ได้กล่าวไว้ว่า

พฤติกรรมขององค์กร ความรู้ความสามารถของบุคคล ความต้องการของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้บริหารสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มบุคคลที่แสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ กัน ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักใช้ศิลปะในการจูงใจและการโน้มน้าวจิตใจ ของบุคคลในองค์กรให้มีความสามัคคีกัน เพื่อก่อให้เกิดผลงานของกลุ่มที่เขานำองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงควรจะได้มีการสร้างเสริมและบำรุงขวัญในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจการสร้างแรงจูงใจ และเสริมแรงในการทำงาน จึงควรได้มีการคำนึงถึงและปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษ เพื่อลดปัญหาเรื่องบุคคลให้น้อยลง และมีผลในทางที่ดีต่อองค์กร (สมาน รังสิโยภยณัฏฐ์. 2523 : 39)

ขวัญ ในการปฏิบัติงานที่ดีนั้น จะทำให้เกิดความสามัคคีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีในหมู่คณะ ดังเสริมวิทย์ สุภเมธี ได้สรุปความสำคัญของขวัญ ไว้ว่า

ในหน่วยงานที่มีขวัญดี จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมายด้วยดี บุคลากรในหน่วยงานย่อมจะมีความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะต่อหน่วยงาน และเป็นผลที่เกื้อหนุนให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ วินัย และศีลธรรมอันดีงาม มีความสามัคคี ในอันที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายให้ลุล่วงไป (เสริมวิทย์ สุภเมธี. 2531 : 168)

กำลังขวัญที่ดีของบุคคล ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงกำลังขวัญของกลุ่มดีด้วย และกำลังขวัญของกลุ่มดีย่อมทำให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน Keith Davis ( 1967 :371 ) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญว่า

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัย อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
4. ทำให้องค์การนั้นเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
5. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจต่อองค์กรยิ่งขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตน

ขวัญมีความสำคัญและมีประโยชน์ในการบริหารงาน และการทำงานในองค์กรมาก ดังที่ ผุสดี สัตยมานะ (2520 : 28) ได้กล่าวให้เห็นถึงขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานว่า

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างให้มี การปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กร
6. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร (ผุสดี สัตยมานะ. 2520 : 28)

สรุปว่า ขวัญจึงเป็นพลังในการทำงานเพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ขององค์กร ซึ่งสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำ
3. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จของงาน
4. ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน
5. ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่มีต่อหน่วยงาน

สรุปว่าความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานนั้น เป็นความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลา และร่างกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการ และวัตถุประสงค์ขององค์กรบุคคลที่มีขวัญดีจะมี ความกระตือรือร้นมั่นใจในการทำงานให้สำเร็จ และพยายามต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุด ความสามารถ และจะพยายามไปให้ถึงจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น หรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน บุคคลจะมีขวัญในการปฏิบัติงานดี ถ้างานนั้นบำบัดความต้องการ ของเขาได้ ความต้องการด้านจิตใจเกี่ยวข้องอย่างแน่นแฟ้นกับคำว่า "ขวัญ" นอกจากนั้นยังต้องการ ได้รับการยกย่องว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการเหล่านี้หากได้รับการตอบสนอง สภาพขวัญในการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น

## 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กัน เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังเช่น ริงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การที่ผู้บริหารหาวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับการสนองแรงจูงใจ อย่างสมเหตุสมผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจนั้นเป็นการเสริมสร้างและบำรุงขวัญ ซึ่งจะส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น ริงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ ได้พูดถึงเรื่องเดียวกันนี้ว่า

การจูงใจนั้น มีความสลับซับซ้อนเกี่ยวพันกันบุคคลอาจจะมีสิ่งจูงใจ (Motives) หลาย ๆ อย่าง ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (หรือบางครั้ง

ก็ขัดแย้งกัน) การจูงใจมีหน้าที่ในการกำหนดแนวทาง (Steering) ของพฤติกรรมของตัวบุคคล ซึ่งแนวทางนั้นอาจอยู่ในรูปของค่านิยม (Value) ความรู้สึก (Sentiment) นิสัย (Habits) และกลไกการปกป้อง (Defence mechanism) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ได้รวมตัวกันเป็นทัศนคติ (Attitude) และโครงสร้างความคิด (Cognitive structure) คนมักทำงานเพื่อให้ความต้องการของตนได้รับการตอบสนอง เพราะฉะนั้นพฤติกรรมจึงเป็นเหตุมาจากการจูงใจ (ริงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. 2522 : 58)

จากความคิดนี้ทำให้สามารถจูงใจคนได้เสมอ สมพงษ์ เกษมสิน ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้นำเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำคัญขององค์กรอย่างมาก
2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อหน้าที่การงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ปฏิบัติงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลงานดีกว่างานที่ต้องปฏิบัติด้วยความจำเป็น
3. ความพึงพอใจกับวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายการดำเนินงานในองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงานตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงานที่มี

ประสิทธิภาพขององค์การนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะที่สมาชิกขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้วย่อมที่จะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น

4. การบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจและมีกำลังใจดี
5. สภาพแวดล้อมของการทำงาน ควรให้ถูกสุขลักษณะ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากบุคคลผู้นี้เองหรือมาจากเหตุอื่น ๆ เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ ปัญหาที่เกี่ยวกับ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพกาย หรือสุขภาพจิต แล้วก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้อย่างเต็มที่ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 338)

ชวน เตียวกุล ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ คือ

1. รายได้และสวัสดิการ
2. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า
3. ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร
4. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
5. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม
6. ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน
7. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ
8. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (ชวน เตียวกุล. 2521 : 41)

นพดล ลิ้มสุรัตน์ ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่มหรือขวัญของสมาชิกในองค์กรว่า ขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพของกลุ่ม หมายถึง สภาพความเต็มใจ รวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกไม่มากเกินไป และยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม
2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ อำนาจของตน และความรู้สึกมั่นคงในงาน
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้
  - 3.1 ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่เหมาะสม ปริมาณงาน ความรับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
  - 3.2 สวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้คล่องตัว และสะดวกปลอดภัย
  - 3.3 เนื้อหาของงาน หมายถึง เขตการทำงาน จำนวนงาน คุณค่าของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่ดีจากความก้าวหน้าที่จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม
  - 3.4 สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพที่ดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงการลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวน และความไม่เป็นระเบียบ ความสกปรกในที่ทำงานด้วย
4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดี ความชอบ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การสื่อสารภายในองค์การ หมายถึง การติดต่อสะดวก คล่องตัว จำนวนเพียงพอและละเอียด ชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการทราบความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนี้การสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกเดียวกัน และความสามัคคีต่อกันอีกด้วย
6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจตลอดจนการมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์การ (นพดล ลีมสุรัตน์. 2526 : 19 - 20)

ระพินทร์ สมุทรพ่อง ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญที่กำหนดให้เกิดขวัญสูงหรือขวัญต่ำ ไว้ดังนี้

1. เงินเดือนที่ได้รับ
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครูและตัวครู
5. พฤติกรรมของผู้บริหาร
6. สภาพสิ่งแวดล้อมต้อมทั่ว ๆ ไป
7. ความก้าวหน้าในอาชีพ
8. ระดับของครอบครัว
9. เพศ
10. การมีส่วนร่วมเข้าไปกำหนดนโยบาย ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในหน่วยงาน (ระพินทร์ สมุทรพ่อง. 2526 : 17)

Davis ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่าขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคลแต่เป็นที่ยอมรับกันประการหนึ่งว่าความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้ขวัญสูง มีปัจจัยที่สำคัญดังนี้

1. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพราะว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญที่จะประสานระหว่างหน่วยงาน กับผู้ปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน
2. ความพึงพอใจงานที่ได้กระทำ คนส่วนมาก จะมีความพึงพอใจภายในเกี่ยวกับงานที่เขาชอบเขาจะทำงานนั้นเป็นอย่างดีและมีความรู้สึกว่างานนั้นเปิดโอกาสให้แก่เขาได้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่
3. ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความพึงพอใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้
5. ความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจ และบำเหน็จรางวัล
6. สุขภาพทางจิตใจและร่างกาย รวมทั้งปัจจัยอื่นนอกเหนือจากงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และระดับอารมณ์ต่ำ ๆ ไปของแต่ละบุคคล (Davis. 1962 : 78)

Moore และ Burne ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งไว้ 14 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ต้องการ
2. สภาพการปฏิบัติงาน
3. รายงาน
4. สวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน
5. ความเป็นมิตร และความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ความเชื่อมั่นในการบริหาร
8. ความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน
9. การบริหารที่มีประสิทธิภาพ
10. การติดต่อข่าวสารอย่างเพียงพอ
11. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
12. ความมั่นคงในการทำงาน
13. ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
14. โอกาสก้าวหน้า (Moore & Burne. 1956 : 130)

ฉัตรชัย อรณนันท (2524 : 377) ได้กล่าวถึงวิธีสร้างขวัญในการทำงานด้วยการสร้างความพึงพอใจในอาชีพ และด้วยความสามารถของผู้บริหาร ดังจะได้อีกต่อไปนี้ คือ

1. จัดให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในอาชีพ
  - 1.1 ให้ทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายของงาน โดยการประชุมชี้แจง ให้อยู่ในแนวเดียวกัน อย่าให้เกิดความไม่เข้าใจซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งได้
  - 1.2 ให้ทุกคนแสดงออกถึงความสำเร็จของผลงาน ตามความสามารถ นั่นคือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน ทั้งนี้ ยังหมายถึงสัมฤทธิ์ผลทางเงินเดือน ตำแหน่ง วิทยฐานะ อีกด้วย
  - 1.3 ให้ได้รับการยกย่องเชิดชูกัน โดยทั่วถึง ควรกล่าวยกย่องสรรเสริญในความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น ฯลฯ ให้เกิดความภาคภูมิใจจะดีที่สุด

- 1.4 ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ไม่ใช่รู้สึกเป็นพวกเขา  
พวกเรา พวกสถาบันนั้น พวกสถาบันนี้
- 1.5 หาทางช่วยเหลือทางเศรษฐกิจเท่าที่จะทำได้ เพราะถ้ามีหนี้สินย่อมทำให้  
การดำเนินงาน ดำเนินไปไม่สะดวกห่วงหน้าพะวงหลัง
- 1.6 ปัญหาทางครอบครัว เช่น ช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เกิดพยันตราย การแต่งงาน  
ทำบุญต่าง ๆ แต่ต้องระวังไม่ให้ภรรยาหรือสามี ผู้บริหารเข้าไปยุ่งกับงาน  
จนเกินขอบเขตปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน บรรยากาศการทำงาน ที่พัก  
ควรจัดให้ดีและเหมาะสม
2. ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ และความสามารถใน  
เรื่องต่อไปนี้
  - 2.1 ทำให้ทุกคนเชื่อถือในความสามารถในการบริหาร มีฝีมือในการทำงาน  
มีใจศรัทธา ๆ จนทำให้ผู้ใหญ่ที่เหนือกว่าเรียกไปว่ากล่าวตักเตือน
  - 2.2 มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผิดก็รับผิด และไม่มีการชดเชย  
ไปให้ลูกน้อง
  - 2.3 การแสดงน้ำใจเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้ร่วมงานทุก ๆ ฝ่าย แม้คนงาน ภารโรง  
ให้รักงาน เอาใจใส่งาน และตั้งใจปฏิบัติงานด้วยใจจริงและเต็มใจ
  - 2.4 ควรยกย่องว่างาน เป็นของพวกเราทุกคน หรือหมู่คณะหนึ่งคณะใด เพื่อให้  
เกิดความภูมิใจ รักงาน อันจะเป็นแนวทางการนำไปสู่การทำงานที่สำเร็จ  
และมีประสิทธิภาพ
  - 2.5 ติดต่อกับบุคคลภายนอกโรงเรียนดี ให้ความร่วมมือ ประชาสัมพันธ์ และ  
ได้รับความเชื่อถือโดยทั่วไป
  - 2.6 รู้จักน้ำใจของผู้ร่วมงานดี (ฉัตรชัย อรรถนันท์. 2524 : 377)

ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า ขวัญ (Morale) หมายถึง  
สภาพจิตใจ ความรู้ หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร หน่วยงาน สภาพการทำงาน กลุ่มทำงาน  
และผู้ทำงานทุกระดับในหน่วยงาน ในลักษณะความพึงพอใจต่อองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบดังนี้

1. ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความเชื่อมั่นและยึดระเบียบใน  
การบริหารงาน

2. ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในความเพียงพอเหมาะสมและยุติธรรมในการได้รับเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ
3. ความพึงพอใจในความมั่นคง ปลอดภัย หมายถึง ความพึงพอใจความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย เมื่อผู้อยู่ในสถานศึกษาและการได้รับความคุ้มครอง
4. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการวางตัวของผู้บังคับบัญชา
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งทำให้เกิดความสามัคคี รักใคร่ กลมเกลียวกันของผู้ร่วมงาน
6. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้จากการศึกษาอบรมเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ รวมทั้งการประเมินผลงาน เพื่อพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
7. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นในความสำเร็จ หมายถึง ความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น โอกาสในการทำกิจกรรม และความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
8. ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับการยกย่องจากสังคม และความภูมิใจในอาชีพของตน
9. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความพึงพอใจในวิธีการได้รับข่าวสาร เกี่ยวกับงานอาชีพที่ปฏิบัติข่าวสารเกี่ยวกับแผนงาน โครงการและกระบวนการที่ปฏิบัติอยู่ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
10. ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหาร หมายถึง ความพึงพอใจในทัศนคติของครู – อาจารย์ ที่มีต่อสถานศึกษา การมีส่วนร่วมเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นในนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษา ความพึงพอใจในกฎระเบียบของวิทยาลัย ความพึงพอใจในโครงสร้างการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีชื่อเสียงของสถานศึกษา (ธนุเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา. 2540 : 7)

สีมา สีมานันท์ กล่าวว่า

ขวัญ เป็นนามธรรมที่เป็นเครื่องชี้นำพฤติกรรมของบุคคลอันแสดงถึงทัศนคติและความรู้สึกที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีต่อหน่วยงาน ถ้าขวัญของบุคคลในหน่วยงานดี ก็ย่อมมีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ มีความร่วมมือ ร่วมใจทำงาน มีความภักดีต่อหน่วยงาน มีระเบียบวินัย สิ่งเหล่านี้นำไปสู่ความสำเร็จและประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ขวัญของบุคคลในหน่วยงานต่ำก็จะมีปรากฏการณ์ชี้ให้เห็นถึงความเสื่อมเกิดขึ้น เช่น การขาดงานหรือการทำงานเฉื่อยชา มีอัตราการลาออก การโอน การย้ายสูงขึ้น มีการทะเลาะกัน ไม่ปรับตัวเข้าหากัน มีการจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์ ไม่นำพาต่อระเบียบวินัย มีการแพร่ข่าวลือ มีบัตรสนเท่ห์ โจมตีคนในหน่วยงาน เป็นต้น การจะสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้นนั้น ต้องย้อนมาพิจารณาว่าคนเรามีความต้องการสิ่งใดบ้าง เขามุ่งหวัง ให้งานปฏิบัติต่อเขาอย่างไร และหน่วยงานที่ตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้ได้มากที่สุด ซึ่งอาจสรุปความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่หน่วยงานต้องเอาใจใส่จัดหามาให้ดังนี้

1. การให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตตามอัตราภาพตลอดจน ได้สัดส่วนสัมพันธ์กับงานที่ทำ
2. ให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน จะได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน และสามารถยึดถืองานนั้นเป็นอาชีพได้ตลอดไป ไม่ถูกออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
3. ให้ความสนใจและยอมรับนับถือในด้านความรู้ ความสามารถ
4. ให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้และเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
5. เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน
6. สร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ ให้บำเหน็จรางวัล เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ปฏิบัติงาน
7. จัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี ถูกสุขลักษณะ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์การทำงานที่เหมาะสม
8. ดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ เพื่อให้สามารถอุทิศตนแก่งานได้เต็มที่ โดยปราศจากความกังวลใด ๆ (สีมา สีมานันท์. 2522 : 95)

สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับภาพรวมของหน่วยงาน ซึ่งรวมทั้งบุคคล ขอบเขตของงาน รายได้ สวัสดิการ และพื้นฐานความพอใจส่วนตัวของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ถ้าภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานชัดเจนดี ผู้ปฏิบัติงานก็จะมีขวัญในการปฏิบัติงานดี

## 2.4 การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

การตรวจสอบขวัญในการทำงานเพื่อทราบกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลว่าดีหรือไม่ดีนั้น สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอแนวตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้คือ

1. ระดับความสม่ำเสมอของงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงเป็นระยะเวลาานานและไม่กลับขึ้นสู่ระดับปกติ ผู้บริหารน่าจะได้มีการตรวจสอบดูว่า การลดลงของงานนั้น เกิดจากขวัญของคณงานหรือของเจ้าหน้าที่ตกไปหรือไม่ การตรวจสอบผลผลิตเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบถึงสภาพขวัญในการทำงานได้
2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา หรือการลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์การย่อมจะกระทบกระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงานฝ่ายบริหาร น่าจะนำมาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ ทั้งนี้เพราะเหตุผลในการลา อาจชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของคณงานหรือผู้ปฏิบัติงาน ได้ว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกัน อาจจะมีสาเหตุทำให้ สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้น สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
3. การลาออกจากงาน หรือขอโอนย้ายออกจากงาน ถ้าในหน่วยงานหรือองค์การ มีผู้ลาออกหรือขอโยกย้ายงานมาก ทั้ง ๆ ที่ได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แล้วจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นขวัญของผู้ปฏิบัติงานว่า มีบางสิ่งบางอย่างเกิดความผิดปกติขึ้นแล้วเป็นสิ่งที่ต้องนำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นเหตุให้ขวัญเสื่อม เพื่อจะได้หาทางแก้ไขต่อไป
4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์การร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงาน หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษการทำงานของคนในองค์การหากมีบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นสิ่งบอกให้ทราบถึงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน หรือการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การ

ดังนั้น คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จึงเป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติได้อย่างหนึ่ง

5. การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามตามระยะเวลาอันสมควร เช่น 4 เดือน 6 เดือน ต่อครั้ง เพื่อเป็นการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถามแม้ว่าวิธีนี้จะสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตาม
6. การสัมภาษณ์ การสอบถามโดยการสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรง จะทำให้ ได้คำตอบตรงไปตรงมาแปลความได้ชัดเจนที่ว่าแบบสอบถามแม้จะเป็น วิธีการที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมาก แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถ ในการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้ก็นับว่าเป็นประโยชน์คุ้มค่า (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 243)

การสำรวจกำลังขวัญ เป็นเรื่องที่ต้องใช้กลยุทธ์และวิธีการสลับซับซ้อนมากและมีความ ยุ่งยากในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะมาเป็นประชากรของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ แต่อย่างไรก็ตาม ในการสำรวจกำลังขวัญ นอกจากจะใช้วิธีการสังเกตอยู่ทุก ๆ วัน จากการติดต่อกันซึ่งหน้า ระหว่าง ผู้บริหารกับคนงานแล้ว นิยม เพชรสุคต ยังได้รวบรวมเครื่องชี้กำลังขวัญ (Morale indicators) ที่จะ ใช้เป็นเกณฑ์ดังนี้ คือ

1. การลาออกจากงาน
2. ผลการผลิต
3. การสูญเปล่าและการละเลย
4. บันทึกเกี่ยวกับคุณภาพของการปฏิบัติงาน
5. การขาดงานและการมาสาย
6. รายงานจากการศึกษาและแนะนำ
7. การร้องทุกข์เรื่องต่าง ๆ
8. การสัมภาษณ์ผู้ลาออก
9. อุบัติเหตุต่าง ๆ
10. เวชระเบียน
11. การแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ
12. ระเบียบการฝึกงาน (นิยม เพชรสุคต. 2515 : 29)

จำเนียร สารระนาด ได้เสนอวิธีการสำรวจขวัญด้วยการตอบคำถามและเรียงความ ดังนี้

1. สำรวจโดยใช้คำถาม โดยเฉพาะคำถามปรนัยชนิดเลือกตอบเป็นวิธีที่นิยมมากที่สุด
2. การสำรวจแบบตอบคำถามของตนเอง Descriptive Survey แบบนี้ เป็นเพียงเสนอคำถาม โดยปล่อยให้ผู้ปฏิบัติตอบคำถามของตนเอง
3. การสำรวจโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีนี้โดยลักษณะเป็นแบบตอบด้วยถ้อยคำ และคำถามของตนเอง วิธีนี้ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมาก
4. การสำรวจโดยวิธีประกวดเรียงความ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานส่งเรียงความเข้าประกวด เช่น เรื่องการงานของข้าพเจ้า ทำไมข้าพเจ้าจึงชอบการสำรวจแบบนี้ วัตถุประสงค์หลักเพื่อต้องการทราบแนวคิดของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักในการปรับปรุงต่อไป (จำเนียร สารระนาด. 2516 : 139)

สมพงษ์ เกษมสิน เสนอว่า ควรมีมาตรการที่สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัด และตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ซึ่งอาจจะได้แก่ สิ่งต่อไปนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของงาน
2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา
3. การลาออกจากงานหรือขอย้ายงาน
4. คำร้องทุกข์หรือบ่นครุ่นแทนที่
5. การกรอกแบบสอบถาม
6. การสัมภาษณ์ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 344 - 345)

## 2.5 ระดับกำลังขวัญ

ระดับกำลังขวัญจัดแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ กำลังขวัญดี และกำลังขวัญตกต่ำ หรือไม่ดี ซึ่งมีลักษณะบ่งชี้ ซึ่งสังเกตได้ดังนี้

ลักษณะที่แสดงว่าคนในองค์กร มีขวัญดี

วิวัฒนา สูตรสุวรรณ ได้กล่าวไว้ว่า

1. บรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใสรวดเร็ว

2. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว ถูกต้องและเชื่อถือได้
3. สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจ หรือสนุกเพลิดเพลินกับงานของเขา
4. สมาชิกในหน่วยงาน จะให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
5. สมาชิกในหน่วยงาน จะทำการวิพากษ์วิจารณ์หรือให้ความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. สมาชิกในหน่วยงานจะยอมรับการมอบหมายหน้าที่ การงานพิเศษเพิ่มเติมด้วยความขี้มเข้มแข็งใส
7. สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินรีบด่วน
8. สมาชิกในหน่วยงานยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขคืออยู่ตามเดิมแม้จะมีเหตุผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม (วัณนา สุตรสุวรรณ. 2519 : 239 - 242)

Dale Yoder และคณะยังได้กล่าวถึงการพิจารณาบุคคลที่มีขวัญดีจากสิ่งเหล่านี้

1. มีการรวมกลุ่มกันอย่างหนาแน่น
2. มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มไว้
3. มีความมุ่งหวังที่จะให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ
4. แต่ละบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มนั้น (Dale Yoder. 1958 : 4)

ธำรงค์ดี หมั่นจักร และ ศรีสง่า กรรมสูตร ได้กล่าวไว้ในจิตวิทยาธุรกิจ เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงว่าพนักงานมีขวัญดี ดังนี้

1. ความร่วมมือในหมู่คณะ ซึ่งจะเป็นเครื่องแสดงถึงความผูกพันที่สมาชิกแต่ละคนของกลุ่มมีต่อกันและกัน ยินดี เต็มใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกอื่น ๆ ในภาวะที่คับขัน แทนที่จะเอาชนะกัน ขอมรับความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่งว่าเป็นผลสำเร็จของกลุ่มด้วย ซึ่งเป็นรากฐานของความร่วมมือ ความรับผิดชอบร่วมกัน
2. ความสามารถในการรักษาสถานะของกลุ่มให้คงที่อยู่เสมอมีความมั่นใจผูกพันร่วมมือในการฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

3. มีแรงจูงใจและมีความเข้มแข็งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวงมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความพอใจที่จะทำงานที่ตนและกลุ่มต้องรับผิดชอบและมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบอย่างเต็มที่
4. มีความพอใจในสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูงความพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสุขเพลิดเพลิน และเต็มใจที่จะทำหน้าที่ของตนอย่างดี
5. มีพลังใจเข้มแข็งในการที่จะร่วมมือต่อสู้อุปสรรค และความล้มเหลวเมื่อพลาดพลั้งหรือล้มเหลว แต่พยายามมองหาช่องทาง หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเพื่อจะหาทางเอาชนะอุปสรรคที่ประสบ (ธำรงค์ศักดิ์ หมั่นจักร และ ศรีสง่า วรรณสูตร. 2523 : 140 - 141)

นพพล ลิ้มสุวรรณ ได้กล่าวถึง ลักษณะขององค์กรที่แสดงว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงว่า มีลักษณะดังนี้

1. ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สังกัดจากการทำงานเป็นทีม คิดหรือแสดงออกในรูปของ "พวกเรา" มากกว่าผมหรือดิฉัน ความสำเร็จของงานคือ ความสำเร็จ ของกลุ่ม เมื่อมีปัญหาที่ถือเป็นปัญหาของกลุ่มที่จะต้องหาทางแก้ไขปัญหากันต่อไป
2. มีแรงจูงใจสูง และมีความแข็งขัน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สังกัดได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เฉื่อยชา ผลักดันประกันพรุ่ง เต็มใจรับงานใหม่ มีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจต่อกลุ่ม ร่วมมือในการฟันฝ่าอุปสรรคอย่างจริงจัง
3. มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าปกติมีความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์การ หรือกลุ่มงานของตน (นพพล ลิ้มสุวรรณ. 2526 : 7)

**ลักษณะที่แสดงว่าคนในองค์การขวัญไม่ดี**

วัฒนา สุตรสุวรรณ กล่าวไว้ในการปกครองบังคับบัญชา และการบริหารงานเกี่ยวกับอาการบางอย่าง ของการมีขวัญไม่ดี ดังนี้

1. มีการลาออกจากงาน หรือแยกย้ายไปอยู่ที่อื่น โดยความสมัครใจในอัตราที่เพิ่มขึ้นมากอย่างผิดปกติ
2. มีความเฉื่อยชา หรือความเงื่องหงอยในการปฏิบัติงาน เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ
3. มีการขาด การลามากขึ้นผิดปกติโดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่จะต้องทำมาก
4. มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้ มากขึ้นผิดปกติ
5. มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน
6. ผู้ได้บังคับบัญชามีความเย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา โดยจะเห็นได้จากการตอบผู้บังคับบัญชาด้วยคำพูดแบบถามคำตอบคำ หรือไม่มองหน้าในเวลาที่ถูกด้วย
7. มีการไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ มักแข็งหรือขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ
8. มีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการวิพากษ์วิจารณ์
9. ผู้ได้บังคับบัญชาไม่สนใจหรือเอาใจใส่ต่อคนอื่น ไม่พูดจาด้วย และการติดต่อเพื่อร่วมงานไม่เสร็จสักทีคล้ายกับว่าเขาอยู่ตลอดเวลา
10. มีคำร้องทุกข์ หรือคำร้องเรียนจากประชาชนมากผิดปกติ
11. มีการแสดงอารมณ์ หรือมีการร้องไห้ร้องไห้ในหมู่สตรีด้วยกันเอง การแสดงอารมณ์หรือแสดงความไม่พอใจ มักจะเห็นได้จากเปิดปิดประตูอย่างแรง การกระแทกโทรศัพท์ ตลอดจนการกระแทกวัตถุสิ่งของลงบน โต๊ะแรง ๆ
12. มีการร้องเรียนหรือมีข้อข้องใจและมีการวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ มากอย่างผิดปกติ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วไม่มีมูลความจริงหรือหลักฐานอะไรเลย

**การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุป มีวิธีวัด 4 วิธี คือ**

1. จากสถิติ ของสิ่งต่าง ๆ เช่น การมาสาย การขอลา การขอโอน ขอย้าย จำนวนของคำร้องทุกข์ ร้องเรียน และบัตรสนเท่ห์
2. จากการกรอกแบบสอบถาม ซึ่งได้ออกแบบไว้ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการบริหาร
3. จากการสัมภาษณ์ เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม
4. จากการสังเกต ซึ่งสังเกตจากอาการของขวัญดี และขวัญไม่ดี
  - 4.1 อาการขวัญดี คือ การกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานด้วยความสุข สนุกสนาน มีการรวมพลังทุ่มเทให้กับงาน ยินดี เต็มใจ ทำงาน

4.2 อาการขวัญไม่ดี คือ อาการเฉื่อยชา เจื่องหงอย ในการทำงาน มีการแตก  
ความสามัคคี การทะเลาะเบาะแว้ง การไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา (วัฒนา  
สูตรสุวรรณ . 2521 : 244 - 246)

สรุป การตรวจสอบขวัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานว่ามีขวัญดีหรือไม่ดีนั้น สามารถ  
ตรวจสอบได้ ทั้งจากการประเมินผลงาน และผลผลิตของงานว่าลดลงหรือคงที่ ถ้าผลงานผิดพลาด  
บ่อย ๆ ผลผลิตลดต่ำลงย่อมเป็นข้อเตือนผู้บริหารให้พิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นว่ามา  
จากสาเหตุใด และยังสามารถตรวจสอบจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่า มีการขาดงาน  
มาสายลางานบ่อย ๆ หรือไม่ รวมไปถึงบรรยากาศในการทำงานว่า ผู้ร่วมงานมีความแจ่มใสร่าเริง  
พูดจาทักทายกันดี หรือต่างคนต่างอยู่ ถามคำตอบคำ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเรื่อง que ผู้บริหารควรสังเกต  
และเอาใจใส่เพื่อให้ทุกคนที่อยู่ในหน่วยมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลไปถึงความสำเร็จตาม  
วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

## 2.6 การสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

กำลังขวัญของคน มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลของงานเป็นอย่างมาก  
จิตใจของคนซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อคนมีความพึงพอใจ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานผลงาน  
ที่ออกมาจะมีประสิทธิผล ตรงกันข้ามถ้ากำลังขวัญของคนไม่ดีขาดความตั้งใจในการทำงาน  
จะทำงานได้ผลน้อย และเกิดความรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม การที่มนุษย์ต้องการแสวงหาสิ่งที่  
จะบำบัดความต้องการนั้น เป็นมูลเหตุจูงใจอย่างหนึ่งให้ทำงาน สิ่งจูงใจในการทำงานของคนจะมี  
เหตุมาจากความต้องการเงิน ต้องการสถานภาพการยอมรับนับถือจากสังคม ชื่อเสียง ความมั่นคงใน  
ชีวิตโดยสรุปแล้วกล่าวได้ว่า แรงจูงใจมาจากความต้องการทางกายภาพ เช่น อาหาร ความอบอุ่น  
การพักผ่อน เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของคนเรา ส่วนความต้องการที่สูงขึ้นไปกว่านั้น คือความ  
สำเร็จในงาน สถานภาพและความเป็นเจ้าของ

Maslow ได้สรุปถึงความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มี  
การสิ้นสุด สมมติฐาน ดังกล่าวเป็นข้อเท็จจริงที่เห็นได้ชัดว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็  
มีความต้องการ และความต้องการนี้ไม่มีสิ้นสุด ตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจ สำหรับพฤติกรรม นั้นต่อไปอีก ตามความนี้แสดงให้เห็นว่าความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม จะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองใด ๆ ถ้าหากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่มี ความหมาย แต่ความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลผู้นั้นต่อไป (Maslow. 1954 : 80 - 106)

การศึกษาความต้องการและความแตกต่างของมนุษย์นี้ ทำให้เราทราบความจริงว่า ความต้องการเหล่านี้เอง ที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรน แลกกับความต้องการเพื่อสนองความต้องการของตนเอง ขนาดของการต่อสู้ดิ้นรนนี้จะขึ้นอยู่กับระดับความต้องการของแต่ละคนซึ่งมีไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ เพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจของงาน และเพื่อที่จะรู้ถึงความต้องการตามธรรมชาติ และจะได้บำบัดความต้องการเหล่านั้นได้ถูกต้อง ดังที่ ชลอ ธรรมศิริ ได้กล่าวไว้ว่า

มนุษย์จะพยายามทุกทาง เพื่อให้บรรลุความต้องการที่ละขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นก็หมดความสำคัญไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่ต่อไปอีก แต่ความความต้องการขั้นแรกที่ได้รับการตอบสนองแล้วนั้น อาจกลายเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่ เมื่อการตอบสนองความต้องการขั้นแรกได้สูญเสียหรือขาดไปและความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลงเมื่อมีความต้องการใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่ (ชลอ ธรรมศิริ. อัดสำเนา)

จากแนวความคิดดังกล่าวนี้ ก็พอจะประมวลได้ว่า ที่คนเราต้องทำงานนี้ เพราะมนุษย์มีความต้องการพื้นฐานต่าง ๆ ดังกล่าว เช่น ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการน้ำ อาหาร การพักผ่อน หรือความต้องการเกียรติยศ ฯลฯ จากความต้องการดังกล่าวนี้ กล่าวได้ว่าเป็นส่วนของความต้องการทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับคำว่า ขวัญ ความต้องการเหล่านี้ หากได้รับการตอบสนอง ลักษณะของขวัญก็จะเกิดขึ้นแก่บุคคล และนำมาซึ่งผลผลิตในการทำงานสูงขึ้นในที่สุด เช่น นักการภารโรงที่ทำงานอยู่ในโรงเรียน ขั้นแรกเข้ามาทำงานเพราะความ ต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ดังกล่าวแล้วแต่เมื่อทำไปแล้ว เขามีความปรารถนาที่จะทำงาน แต่ผลที่ได้รับไม่สามารถตอบสนอง

ความต้องการได้ เช่น ขอมทำงานหนัก แต่เงินเดือนที่ได้รับไม่คุ้มค่า ก็เกิดความท้อแท้หมดกำลังใจ เพราะเกิดความวิตกกังวลในการดำรงชีพ หรือเมื่อนักการภารโรงทำงานแล้ว เกิดความอึดอัดใจ เพราะไม่มีอิสระในการตัดสินใจ ทุกสิ่งทุกอย่างขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่วินิจฉัยสั่งการทั้งหมด ทำให้เกิดความอึดอัดใจเพราะไม่ได้รับการยอมรับและไม่เป็นตัวของตัวเอง

Chruden และ Sherman. ได้กล่าวถึงวิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ให้พึงพอใจได้ โดยการส่งเสริมทางบวก

1. เงิน (Money) หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์อื่น ๆ ที่คิดเป็น เงินได้
2. ความมั่นคง หมายถึง การคุ้มครองที่จะไม่ต้องถูกออกจากการมีรายได้เลี้ยงชีวิต โดยไร้ความยุติธรรม การประสบอุบัติเหตุจากงานหรือเจ็บป่วย การได้รับค่าจ้างตอบแทนตามสมควร การพิจารณาชี้ขาดกรณีพิพาทกับนายจ้าง ต้องได้รับความยุติธรรมตามกฎหมาย
3. การชมเชยและการยอมรับนับถือ คือ เมื่อทำความดีควรได้รับคำยกย่องชมเชย อาจได้เลื่อนตำแหน่ง เพิ่มขึ้นเงินเดือน
4. ให้โอกาสแข่งขัน เช่น ให้ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่แข่งขันกับคนอื่น ๆ
5. ได้รับรู้ถึงผลงานที่ตนทำ เมื่อมีข้อผิดพลาดจะได้หาทางแก้ไข
6. การได้เข้ามีส่วนร่วม เช่น การให้ความคิดเห็น มีการพบปะหารือเข้าร่วมเป็นกรรมการ ร่วมในการตัดสินใจเป็นการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น เป็นอิสระของมนุษย์ (Chruden & Sherman. 1963 : 296 - 299)

เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้จิตใจเขาสบายไม่มีกังวล ก็มีผลสะท้อนให้เกิดขวัญดีในการทำงาน Ralph C.Davis. ได้ให้ข้อคิดเห็นถึงการที่จะทราบ ว่าสมาชิกในองค์การมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง หรือ ต่ำกว่าถ้าขวัญในการปฏิบัติงานของคนงานสูง (High Morale) สมาชิกจะมีความสนใจและศรัทธาเชื่อมั่นในองค์การเป็นอย่างมากมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละและรับมอบงานอย่างเต็มใจ มีการเข้าพบผู้บังคับบัญชา เพื่อปรึกษาเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวบ่อยครั้ง ในด้านการปฏิบัติงานก็มีปริมาณสูง และมีประสิทธิภาพโดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อย มีข้อพิพาทหรือเรียกร้องจากคนทำงานเพียงเล็กน้อย สมาชิกมีความเชื่อตรงต่อผู้บังคับบัญชาและต่อองค์การ ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ (Low Morale) สมาชิกจะไม่ชอบการบริหารงาน

ส่วนกำลังขวัญของแต่ละบุคคลจะเป็นไปในทางใด ย่อมขึ้นอยู่กับทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดของคนเรา

อรุณ รักธรรม ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและความพอใจในการทำงานไว้ในหนังสือ หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร โดยได้กล่าวถึงคำว่า "ขวัญ" ว่า

หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มถือวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือกันพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้ (อรุณ รักธรรม. 2517 : 212 – 213)

สุมน ฌรงค์อินทร์ ได้กล่าวถึง การสร้างขวัญในการทำงานไว้ในงานวิจัยว่า ผู้นำที่ดี ควรสร้างขวัญและความพอใจให้แก่สมาชิกในองค์การเพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขและพึงพอใจในงานที่ทำ การสร้างขวัญและความพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้นำทุกระดับพึงสร้าง และปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน ทั้งนี้เพราะขวัญและความพอใจในการทำงาน เป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและด้วยความสมัครใจของคนงานเอง การสร้างขวัญและความพอใจในการทำงาน อาจกระทำได้หลายวิธี ในที่นี้จะกล่าวถึงแต่วิธีการที่สำคัญและง่ายแก่การปฏิบัติ ดังนี้คือ

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพอใจ มีความรักงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะให้คนรักงาน ผู้นำจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงานจะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจ รักงานเชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่งแม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อย และลำบากตรากตรำ หรือเหนื่อยหุดกำลังใจ ก็ไม่ควรแสดงให้คนงานเห็น เพราะคนงานส่วนมากมักจะประพฤติตามอย่างหัวหน้างาน
2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะมีเหตุมีผล และมีความจริงใจ ไม่ใช่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไป เป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่า หมดความหมาย

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่คนงานพอสมควร โดยการทักทาย ได้ถามข่าวคราวและทุกข์สุขของคนงานในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้ จะทำให้คนงานมีกำลังใจ เมื่อเขาทราบว่า หัวหน้างานมิได้ละเลย หรือทอดทิ้งเขา
4. ให้โอกาสแก่คนงานโดยการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง หรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป เพราะการที่คนงานมีงานมั่นคงมีทางก้าวหน้า ก็เป็นสิ่งกระตุ้น ให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น
5. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่คนงาน อาทิเช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็น อย่างยิ่ง เพราะถ้าคนงานทำงานในที่ที่สภาพการทำงานดี จะทำให้คนงานสามารถทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. ให้โอกาสแก่คนงาน ได้แสดงความคิดเห็นที่ดี และมีประโยชน์ในการปรับปรุงงานก็ควรจะมีสิ่งตอบแทน หรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ
7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของคนงาน คนงานบางคน มีขวัญดีตั้งอกตั้งใจทำงาน แต่ในบางครั้งขวัญอาจจะต่ำได้ หากคนงานนั้นเกิดความทุกข์ร้อนหรือมีปัญหาเกิดขึ้นแล้ว ไม่สามารถจะไปร้องทุกข์กับผู้ใดได้ ฉะนั้นการรักษาขวัญของคนงานสถานประกอบการนั้น ๆ ควรจะจัดให้มีเจ้าหน้าที่เพื่อการนี้โดยเฉพาะ ถ้าเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขได้ก็ควรดำเนินการทันที แต่ถ้าไม่สามารถจะทำได้ก็ควรชี้แจงหรืออธิบายให้คนงานทราบ ซึ่งเรื่องนี้ควรจะได้วางระเบียบไว้ให้รัดกุม ชัดแจ้ง และยังได้สรุปถึงความสำคัญ ของขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้
  1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
  2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้กับองค์กร
  3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
  4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
  5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรดีขึ้น
  6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
  7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง (สุমন ฌรงค์อินทร์. 2522 : 16 - 17)

ณัฐพล จันทรไชย ได้รวบรวมเครื่องชี้แสดงถึงขวัญของบุคคลในการทำงาน โดย ปรับ  
ปรุง จากแนวความคิดของ David G. More และ Robert K. Burns ไว้ดังนี้ คือ

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน
3. ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการารโรง  
ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจากความรู้สึที่นักรการารโรง  
มีต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำ
3. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จของงาน
4. ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน
5. ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน
6. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของนักรการารโรงในวิทยาลัยเทคนิค  
ภาคเหนือ ที่เปิดสอน สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมและที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักรการารโรงที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิค  
ภาคเหนือ 14 จังหวัด จำนวน 211 คน

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากร

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนนักรการารโรงจำแนกตามประเภทวิทยาลัย

| วิทยาลัยเทคนิคสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม | จำนวน | วิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา | จำนวน  |
|--------------------------------------|-------|----------------------------|--------|
| วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่              | 16    | วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร    | 18     |
| วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์              | 13    | วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร       | 12     |
| วิทยาลัยเทคนิคลำปาง                  | 14    | วิทยาลัยเทคนิคพะเยา        | 18     |
| วิทยาลัยเทคนิคแพร่                   | 14    | วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์    | 20     |
| วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์              | 12    | วิทยาลัยเทคนิคลำพูน        | 17     |
| วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย               | 11    | วิทยาลัยเทคนิคน่าน         | 12     |
| วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย                | 18    |                            |        |
| วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก               | 16    |                            |        |
| รวม                                  | 114   |                            | 97     |
| รวม                                  |       | รวม                        | 211 คน |

ที่มา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ของแต่ละวิทยาลัย

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับการศึกษาระดับชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นการตอบรับ - ปฏิเสธ ที่มีต่อข้อความที่แสดงความรู้สึกในองค์ประกอบ 5 ด้าน

1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีคำถาม 6 ข้อ
2. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ท่า มีคำถาม 11 ข้อ
3. ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จของงาน มีคำถาม 8 ข้อ
4. ด้านความรู้สึกมั่นคงต่อน้ำที่ที่การงาน มีคำถาม 11 ข้อ
5. ด้านความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน มีคำถาม 15 ข้อ

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นไปตามจุดประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือ คือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเรื่องชวัญกำลังใจ ทฤษฎีที่ทำให้เกิดชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวความคิดของ ลัดดาวัลย์ เฮ้งเจริญสุข แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแนะนำแก้ไข
3. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงในสาระสำคัญของข้อคำถาม และการใช้ภาษาแล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้สมบูรณ์ที่สุดก่อนนำไปใช้

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. นางอาภาภรณ์ ชกโต หัวหน้าแผนกบุคคลวิทยาลัยโยนกล้าปาง
2. นางสาวยุวดี ไวทยะโชติ รักษาการผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบริการสังคม วิทยาลัยโยนกล้าปาง
3. นายอารยะ ภูสาหัส ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยโยนกล้าปาง
4. นายประสาน เบลูจพร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำปาง
5. นายไพบุลย์ ชามาตย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคลำปาง
6. นายต๋วย สุวงษ์ หัวหน้างานอาคารสถานที่ วิทยาลัยเทคนิคลำปาง
7. นายมงคล วานิกกร ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคลำปาง

ได้รวบรวมข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาร่วมกับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามก่อนจะนำไปทดลองใช้

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) เพื่อหาข้อบกพร่อง ตลอดจนปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปปรับปรุงและวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมต่อไปกลุ่มตัวอย่างทดลองคือนักการภารโรงที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ซึ่งเปิดสอนเฉพาะสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 15 ชุด และนักการภารโรงที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคระยอง ซึ่งเปิดสอนหลายสาขาวิชา จำนวน 15 ชุด รวมทั้งสิ้น 30 ชุด และนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach  $\alpha$  - Coefficient ได้ความเชื่อมั่นที่ระดับ .87

### 3.3 วิธีรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เก็บจากนักการภารโรงที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ จำนวน 14 จังหวัด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตกรมอาชีวศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร

2. วิจัยได้นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากกรมอาชีวศึกษา ไปให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับนักการภารโรงที่ไม่สามารถเก็บแบบสอบถามในวันนั้นได้ฝากแบบสอบถามไว้กับหัวหน้างานอาคารสถานที่ของแต่ละวิทยาลัยไว้ และขอให้ส่งให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

ผลการรวบรวม ได้แจกแบบสอบถามให้กับนักการภารโรงที่เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 211 ชุด และได้กลับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์ ทั้ง 211 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ตรวจสอบให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้  
แบบสอบถามเป็นลักษณะตอบรับ และปฏิเสธ ให้ตอบว่า จริง หรือไม่จริง โดยข้อความในแบบสอบถามเป็นลักษณะเชิงบวก ที่แสดงความรู้สึกที่มีต่อองค์ประกอบ 5

|                |     |   |       |
|----------------|-----|---|-------|
| ถ้าตอบ จริง    | ให้ | 1 | คะแนน |
| ถ้าตอบ ไม่จริง | ให้ | 0 | คะแนน |

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลนี้เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup> (Statistical Package for The Social Sciences – PC Plus) ซึ่งจะแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์รายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ 2. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ 3. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ 4. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ 5. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ 6. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ 7. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ 8. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ 9. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ 10. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ 11. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ 12. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ 13. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ 14. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ และวิเคราะห์ภาพรวมของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงทั้ง 14 สถานศึกษา โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 5 ด้าน แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. ระดับความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำของนักการภารโรงมีต่อปัจจัย 5 ด้าน

|                                     | จำนวนข้อ<br>คำถาม | เกณฑ์การแปลผล  |
|-------------------------------------|-------------------|--|
| ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ | 6 ข้อ             | 0.0 – 2.0 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบต่ำน้อย<br>2.1 – 4.0 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบปานกลาง<br>4.1 – 6.0 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบสูง    |
| ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ | 11 ข้อ            | 0.0 – 3.7 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบต่ำน้อย<br>3.8 – 7.5 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบปานกลาง<br>7.6 – 11.0 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบสูง   |
| ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ | 8 ข้อ             | 0.0 – 2.7 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบต่ำน้อย<br>2.8 – 5.4 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบปานกลาง<br>5.5 – 8.0 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบสูง    |
| ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ | 11 ข้อ            | 0.0 – 3.7 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบต่ำน้อย<br>3.8 – 7.4 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบปานกลาง<br>7.5 – 11.0 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบสูง   |
| ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ | 15 ข้อ            | 0.0 – 5.0 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบต่ำน้อย<br>5.1 – 10.0 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบปานกลาง<br>10.1 – 15.0 ระดับความรู้สึกรับผิดชอบสูง |

2. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากคะแนนรวมจากปัจจัยทั้ง 5 ด้าน และแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

|             |  |
|-------------|--|
| 0.0 – 17.0  | ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ     |
| 17.1 – 34.0 | ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 34.1 – 51.0 | ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง     |

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรม กับวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า Chi Square ( $X^2$ ) ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจากความรู้สึกนึกคิดของ นักรการภารโรงที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ทำ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน และด้านความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน นอกจากนี้เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือระหว่างวิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรมและวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางตามลำดับ ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในปีปัจจัยต่าง ๆ 5 ด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมและวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา

#### 4.1 เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล

การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

1. เกณฑ์การแปลความหมายเป็นรายด้าน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (มีข้อคำถาม 6 ข้อ) จะอยู่ในช่วง 0 - 6  
คะแนน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

0.0 - 2.0 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ

2.1 - 4.0 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

4.1 - 6.0 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง

1.2 ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ทำ (มีข้อคำถาม 11 ข้อ) จะอยู่ในช่วง 0 - 11  
คะแนน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

0.0 - 3.7 ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ทำอยู่ในระดับต่ำ

3.8 - 7.5 ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง

7.6 - 11.0 ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ทำอยู่ในระดับสูง

1.3 ความรู้สึกประสบผลสำเร็จของงาน (มีข้อคำถาม 8 ข้อ) จะอยู่ในช่วง 0 - 8 คะแนน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

0.0 - 2.7 ความรู้สึกประสบผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับต่ำ

2.8 - 5.4 ความรู้สึกประสบผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง

5.5 - 8.0 ความรู้สึกประสบผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง

1.4 ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน (มีข้อคำถาม 11 ข้อ) จะอยู่ในช่วง 0 - 11 คะแนน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

0.0 - 3.7 ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำ

3.8 - 7.4 ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

7.5 - 11.0 ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานอยู่ในระดับสูง

1.5 ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน (มีข้อคำถาม 15 ข้อ) จะอยู่ในช่วง 0 - 15 คะแนน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

0.0 - 5.0 ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ

5.1-10.0 ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

10.1-15.0 ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง

2. เกณฑ์การแปลความหมายในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน (มีข้อคำถาม 51 ข้อ) แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

0.0 - 17.0 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

17.1 - 34.0 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

34.1 - 51.0 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 211 คน ซึ่งเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพการสมรส การมีบุตร วุฒิการศึกษา อายุในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา และตำแหน่งลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว โดยเสนอในรูปแบบตาราง ดังนี้คือ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักรการการโรง

| ข้อมูลทั่วไป                | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------|-------|--------|
| 1. เพศ                      |       |        |
| - ชาย                       | 179   | 84.5   |
| - หญิง                      | 32    | 15.5   |
| 2. สถานภาพครอบครัว          |       |        |
| - โสด                       | 11    | 5.02   |
| - สมรส                      | 200   | 94.98  |
| - หย่า                      | 13    | 6.95   |
| 3. มีบุตร                   |       |        |
| - 1-3                       | 176   | 83.4   |
| - 4-6                       | 11    | 5.2    |
| - ไม่มีบุตร                 | 24    | 11.4   |
| 4. อายุ                     |       |        |
| - ต่ำกว่า 30 ปี             | 14    | 6.6    |
| - มากกว่า 30 - 40 ปี        | 77    | 36.5   |
| - มากกว่า 40 - 50 ปี        | 82    | 38.9   |
| - มากกว่า 50 ปีขึ้นไป       | 38    | 18.0   |
| 5. อายุ                     |       |        |
| - ต่ำกว่า 30 ปี             | 14    | 6.6    |
| - มากกว่า 30 - 40 ปี        | 77    | 36.5   |
| - มากกว่า 40 - 50 ปี        | 82    | 38.9   |
| - มากกว่า 50 ปีขึ้นไป       | 38    | 18.0   |
| 6. วุฒิการศึกษา             |       |        |
| - ประถมศึกษาปีที่ 4         | 105   | 49.8   |
| - ประถมศึกษาปีที่ 6         | 24    | 11.4   |
| - มัธยมศึกษาปีที่ 3         | 38    | 18.0   |
| - มัธยมศึกษาปีที่ 6         | 20    | 9.4    |
| - สูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 | 24    | 11.4   |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป   | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 7. อายุ  |       |        |
| - ต่ำกว่า 30 ปี                                      | 14    | 6.6    |
| - มากกว่า 30 - 40 ปี                                 | 77    | 36.5   |
| - มากกว่า 40 - 50 ปี                                 | 82    | 38.9   |
| - มากกว่า 50 ปีขึ้นไป                                | 38    | 18.0   |
| 8. อายุในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้             |       |        |
| - ต่ำกว่า 5 ปี                                       | 35    | 16.6   |
| - มากกว่า 5 - 10 ปี                                  | 29    | 13.7   |
| - มากกว่า 10 - 15 ปี                                 | 68    | 32.2   |
| - มากกว่า 15 ปี                                      | 79    | 37.5   |
| 9. สถานะในการทำงานของท่าน                            |       |        |
| - ลูกจ้างชั่วคราว                                    | 18    | 8.5    |
| - ลูกจ้างประจำ                                       | 193   | 91.5   |
| 10. สถานศึกษาที่สังกัด                               |       |        |
| - วิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอน<br>สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม | 114   | 54.03  |
| - วิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอน<br>หลายสาขาวิชา           | 97    | 45.97  |

ตารางที่ 4.1 พบว่า นักการภารโรงร้อยละ 84.2 เป็นเพศชาย มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 94.98 และยังพบว่าในจำนวนผู้ที่สมรสแล้วได้หย่าหรือแยกกันอยู่ร้อยละ 6.95 เป็น ครอบครัวที่มีบุตรแล้ว ร้อยละ 88.6 นักการภารโรงที่เหลือร้อยละ 11.4 ไม่มีบุตร

ด้านวุฒิการศึกษาของนักการภารโรง ร้อยละ 49.8 ของนักการภารโรงมีวุฒิการศึกษาในระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 รองลงมาได้แก่ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 18.0 จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 9.4 มีผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 เพียงร้อยละ 11.4 เท่านั้น

ด้านอายุของนักรการการโรง ผู้ที่มีอายุระหว่าง 40 – 50 ปี สูงถึงร้อยละ 38.9 มากกว่า 50 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 18.0 สำหรับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีเพียงร้อยละ 6.6 เท่านั้น

ด้านอายุในการปฏิบัติงาน กลุ่มที่มีอายุในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวน ร้อยละ 37.5 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 15 ปี จำนวนร้อยละ 32.2 ส่วนผู้ที่มีอายุในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีเพียงร้อยละ 16.6 เท่านั้น

ด้านสถานะในการทำงาน พบว่า นักรการการโรงที่เป็นลูกจ้างประจำสูงถึงร้อยละ 91.5 และเป็นลูกจ้างชั่วคราวเพียงร้อยละ 8.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการการโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือในด้านต่าง ๆ รวม 5 ด้าน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ของนักรการการโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

| ความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน                                 | จริง  |        | ไม่จริง |        | N = 211 |          | ลำดับที่ |
|---|-------|--------|---------|--------|---------|----------|----------|
|   | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ | $\mu$   | $\sigma$ |          |
| 1.ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มาทำงานในวิทยาลัยนี้                  | 209   | 99.10  | 2       | 0.90   | .99     | .10      | 1        |
| 2.ท่านมีความรู้สึกดีใจและภาคภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยของท่าน | 200   | 94.80  | 11      | 5.20   | .95     | .22      | 2        |
| 3.ท่านพูดคุยหรือแสดงตัวว่าท่านทำงานในวิทยาลัยนี้                    | 130   | 61.60  | 81      | 38.40  | .62     | .49      | 6        |
| 4.ท่านอธิบายชี้แจงทันทีถ้ามีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยท่านในทางที่ไม่ดี    | 182   | 86.30  | 29      | 13.70  | .87     | .34      | 3        |
| 5.ท่านไม่เคยคิดลาออกจากวิทยาลัยนี้เลย                               | 168   | 79.60  | 43      | 20.40  | .80     | .40      | 5        |
| รวม   | 1067  | 84.36  | 199     | 15.7   | 5.06    | .95      |          |
| รวม   | 1067  | 84.36  | 199     | 15.7   | 5.06    | .95      |          |

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า นักการภารโรงมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในระดับสูง ( $\mu = 5.06$ ) พิจารณาคำตอบรายข้อจะพบว่า ข้อความที่นักการภารโรงตอบเป็นจริงคือ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในวิทยาลัยนี้ มีความรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยที่ทำงาน และจะอธิบายชี้แจงทันทีที่มีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยในทางที่ไม่ดี ร้อยละ 99.10, 94.80, 86.30 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคำตอบปฏิเสธ พบว่า ร้อยละ 15.70 ตอบไม่จริงและข้อความที่นักการภารโรงตอบไม่จริง คือ การพูดคุยหรือแสดงตัวว่าทำงานอยู่ในวิทยาลัยที่ทำงาน, ไม่เคยคิดที่จะลาออกจากวิทยาลัยที่ทำงาน และแนะนำเพื่อนและญาติเข้ามาทำงาน คิดเป็นร้อยละ 38.40, 20.40, 15.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

| ความรู้สึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำ   | จริง  |        | ไม่จริง |        | N = 211 |          | ลำดับที่ |
|--|-------|--------|---------|--------|---------|----------|----------|
|  | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ | $\mu$   | $\sigma$ |          |
| 1. ท่านมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน   | 207   | 98.10  | 4       | 1.90   | .98     | .14      | 1        |
| 2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อวิทยาลัยของท่านเรียบร้อยสวยงามอยู่เสมอ                                      | 205   | 97.20  | 6       | 2.80   | .97     | .17      | 2        |
| 3. ท่านมาดูแลต้นไม้ในวันหยุดเป็นประจำ  | 78    | 37.00  | 133     | 63.0   | .37     | .48      | 11       |
| 4. ท่านมาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเลิกงานเสมอ   | 164   | 77.70  | 47      | 22.30  | .78     | .42      | 10       |
| 5. ท่านใช้เวลาว่างจากการทำงานในหน้าที่เพื่อปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องใช้ในวิทยาลัยตามความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ | 169   | 80.10  | 42      | 19.90  | .80     | .40      | 9        |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ความรู้สึกที่รับผิชอบต่อหน้าที่<br>ที่ทำ  | จริง  |        | ไม่จริง |        | N = 211 |          | ลำดับที่ |
|---|-------|--------|---------|--------|---------|----------|----------|
|   | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ | $\mu$   | $\sigma$ |          |
| 6. ท่านสามารถเสนอให้<br>ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่<br>เกี่ยวข้องจัดหาอุปกรณ์เพื่อใช้<br>ในงานที่รับผิชอบแล้วให้เกิด<br>ผลดีในการปฏิบัติงาน | 190   | 90.00  | 21      | 10.00  | .90     | .30      | 5        |
| 7. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่าน<br>รับผิชอบอยู่ขณะนี้ไม่มาก<br>ไม่น้อยเกินไป   | 180   | 85.30  | 31      | 14.70  | .85     | .35      | 7        |
| 11. เมื่อท่านเห็นสิ่งผิดปกติ<br>เกิดขึ้นในวิทยาลัย ท่านจะรีบแจ้ง<br>ให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที  | 200   | 94.80  | 11      | 5.20   | .95     | .22      | 4        |
| 9. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน<br>ท่านจะรีบปฏิบัติตามทันที  | 201   | 95.30  | 10      | 4.70   | .95     | .21      | 3        |
| 10. ท่านยินดีที่จะให้บริการแก่<br>บุคลากรของวิทยาลัยและบุคคล<br>ที่มาติดต่อทั้ง ๆ ที่ไม่ใช่หน้าที่<br>ของท่าน แทนเพื่อน ร่วมงาน                 | 190   | 90.00  | 21      | 10.00  | .90     | .30      | 5        |
| 11. ท่านให้ความช่วยเหลือ<br>กิจกรรมของวิทยาลัยของท่าน<br>โดยมีต้องมีการขอร้องหรือออก<br>คำสั่ง  | 177   | 83.90  | 34      | 16.10  | .84     | .37      | 8        |
| รวม   | 1961  | 84.50  | 360     | 15.50  | 9.30    | 1.57     |          |

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า นักการภารโรงมีความรู้สึกที่รับผิชอบต่อหน้าที่ที่ทำในระดับสูง ( $\mu = 9.30$ ) พิจารณาคำตอบรายข้อพบว่า ข้อความที่นักการภารโรงตอบเป็นจริง คือ มีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิชอบ , เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้วิทยาลัยเรียบร้อยงามอยู่เสมอ , เมื่อได้รับมอบหมายงานจะปฏิบัติตามทันที และเมื่อเห็นสิ่งผิดปกติเกิดขึ้นในวิทยาลัยจะรีบแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที ร้อยละ 98.10 , 97.20 , 95.30 และ 94.80 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคำตอบปฏิเสธ พบว่าร้อยละ 15.50 ตอบไม่จริงและข้อความที่นักการภารโรงตอบไม่จริง คือ การมาดูแลต้นไม้ในวันหยุดเป็นประจำ , การมาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเลิกงานเสมอ และการใช้เวลาว่างจากการทำงานในหน้าที่เพื่อปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องใช้ในวิทยาลัยตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร้อยละ 63.00 , 22.30 และ 19.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จของงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

| ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ<br>ของงาน   | จริง  |        | ไม่จริง |        | N = 211 |          | ลำดับที่ |
|---|-------|--------|---------|--------|---------|----------|----------|
|   | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ | $\mu$   | $\sigma$ |          |
| 1.วิทยาลัยของท่านเห็นว่าท่านเป็นคนหนึ่งที่ทำงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี     | 188   | 89.10  | 23      | 10.90  | .89     | .31      | 2        |
| 2.ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่จนทำให้วิทยาลัยของท่านเกิดความเรียบร้อยสวยงาม  | 204   | 96.70  | 7       | 3.30   | .97     | .18      | 1        |
| 3.ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน | 168   | 79.60  | 43      | 20.40  | .80     | .40      | 4        |
| 4.ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยต่อผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่เสมอ                               | 134   | 63.50  | 77      | 36.50  | .64     | .48      | 6        |
| 6.มีบุคคลจากวิทยาลัยอื่นมาชมงานของท่านบ่อย ๆ  | 147   | 69.70  | 64      | 30.30  | .70     | .46      | 5        |
| 7.ท่านเคยได้รับเชิญให้เป็นผู้ให้ความรู้แก่บุคคลภายนอกวิทยาลัย                             | 73    | 34.60  | 138     | 65.40  | .35     | .48      | 8        |
| 8.ท่านเคยได้รับการยกย่องให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีเป็นตัวอย่าง                             | 84    | 39.80  | 127     | 60.20  | .40     | .49      | 7        |
| รวม   | 1180  | 69.90  | 508     | 30.10  | 5.59    | 1.89     |          |

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า นักการภารโรงมีความรู้สึกประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับสูง ( $\mu = 5.59$ ) พิจารณาคำตอบรายข้อพบว่า ข้อความที่นักการภารโรงตอบเป็นจริง คือ

มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่จนทำให้วิทยาลัยที่ทำงานเกิดความเรียบร้อยสวยงาม, วิทยาลัยที่ทำงานเห็นว่าเขาเป็นคนหนึ่งที่ทำงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี , เห็นว่างานที่ทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ถนัดมาก และมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ร้อยละ 96.70, 89.10 และ 86.30 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคำตอบปฏิเสธ พบว่าร้อยละ 30.10 ตอบไม่จริงและข้อความที่นักการภารโรงตอบไม่จริง คือ การได้รับเชิญให้เป็นผู้ให้ความรู้แก่บุคคลภายนอกวิทยาลัย และการได้รับการยกย่องให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีเป็นตัวอย่าง ร้อยละ 65.40 ,60.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

| ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน   | จริง  |        | ไม่จริง |        | N = 211 |          | ลำดับที่ |
|--|-------|--------|---------|--------|---------|----------|----------|
|  | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ | $\mu$   | $\sigma$ |          |
| 1.ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนใจดีมีเหตุผล  | 164   | 77.70  | 47      | 22.30  | .78     | .41      | 4        |
| 2.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี                                 | 154   | 73.00  | 57      | 27.00  | .73     | .45      | 5        |
| 3.เมื่อท่านมีความทุกข์ท่านพึ่งเพื่อนร่วมงานได้                                     | 146   | 69.20  | 65      | 30.80  | .69     | .46      | 6        |
| 4.วิทยาลัยของท่านมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมกับบุคลากรทุกคน                  | 173   | 82.00  | 38      | 18.00  | .82     | .39      | 2        |
| 5.ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี              | 172   | 81.50  | 39      | 18.60  | .82     | .39      | 2        |
| 6.เงินเดือนของท่านพอเพียงสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน                              | 82    | 38.90  | 129     | 61.10  | .39     | .49      | 11       |
| 7.ท่านไม่มีความจำเป็นต้องกู้เงินจากแหล่งเงินกู้ เช่น ธนาคาร สหกรณ์ และจากบุคคลอื่น | 85    | 40.30  | 126     | 59.70  | .40     | .49      | 10       |
| 8.ท่านต้องขวนขวายทำงานพิเศษเพื่อหารายได้ เพิ่มจึงจะพอใช้จ่ายในครอบครัว             | 189   | 89.60  | 22      | 10.40  | .90     | .31      | 1        |

### ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน  | จริง  |        | ไม่จริง |        | N = 211 |          | ลำดับที่ |
|---|-------|--------|---------|--------|---------|----------|----------|
|   | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ | $\mu$   | $\sigma$ |          |
| 9. ท่านได้รับการพิจารณาความดี<br>ความชอบประจำปีอย่างยุติธรรม                | 1130  | 61.60  | 81      | 38.40  | .62     | .49      | 8        |
| 10. ท่านจะขอคำปรึกษาจาก<br>ผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านมีปัญหา<br>ส่วนตัว        | 140   | 66.40  | 71      | 33.60  | .66     | .47      | 7        |
| 11. ท่านไม่เคยมีความคับข้องใจ<br>ในการทำงานมากจน บางครั้ง<br>คิดลาออกจากงาน | 124   | 58.80  | 87      | 41.2   | .59     | .49      | 9        |
| รวม   | 1559  | 67.20  | 762     | 32.80  | 7.40    | 2.65     |          |

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า นักการภารโรงมีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานในระดับสูง ( $\mu = 7.40$ ) พิจารณาคำตอบรายข้อพบว่า ข้อความที่นักการภารโรงตอบว่าเป็นจริง คือ ขวนขวายทำงานพิเศษเพื่อหารายได้เพิ่มจึงจะพอใช้จ่ายในครอบครัว , วิทยาลัยที่ทำงานมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมกับบุคลากรทุกคน และผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 89.60 , 82.00 และ 81.50 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคำตอบปฏิเสธ พบว่าร้อยละ 32.80 ตอบไม่จริงและข้อความที่นักการภารโรงตอบไม่จริง คือ มีเงินเดือนพอเพียงสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน , ไม่มีความจำเป็นต้องกู้เงินจากแหล่งเงินกู้ เช่น ธนาคาร สหกรณ์ และจากบุคคลอื่น , ไม่เคยมีความคับข้องใจในการทำงานมากจนบางครั้งคิดลาออกจากงาน ร้อยละ 61.10 , 59.70 และ 41.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจ

ในสภาพแวดล้อม ของหน่วยงาน ของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ  
สังกัดกรมอาชีวศึกษา

| ความรู้สึกพึงพอใจใน<br>สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน  | จริง  |        | ไม่จริง |        | N = 211 |          | ลำดับที่ |
|--|-------|--------|---------|--------|---------|----------|----------|
|  | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ | $\mu$   | $\sigma$ |          |
| 1. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำเป็น<br>งานที่สำคัญ  | 207   | 98.10  | 4       | 1.90   | .98     | .14      | 1        |
| 2. ท่านพอใจในสภาพการทำงาน<br>ของบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา<br>ของท่าน                     | 148   | 70.10  | 63      | 29.90  | .70     | .46      | 10       |
| 3. ท่านพอใจในคำแนะนำช่วย<br>เหลือของผู้บังคับบัญชาของท่าน                              | 183   | 86.70  | 28      | 13.30  | .87     | .34      | 4        |
| 4. ท่านพอใจในบรรยากาศในการ<br>ทำงานในวิทยาลัยของท่าน                                   | 174   | 82.50  | 37      | 17.50  | .82     | .38      | 7        |
| 5. วิทยาลัยของท่านมีอุปกรณ์<br>เครื่องมือเพื่อใช้ในการปฏิบัติ<br>งานอย่างเพียงพอ       | 178   | 60.70  | 83      | 39.30  | .61     | .49      | 12       |
| 6. ท่านได้รับความสะดวกในการ<br>เบิกวัสดุ-อุปกรณ์ เครื่องมือเพื่อ<br>ใช้ในการปฏิบัติงาน | 165   | 78.20  | 46      | 21.80  | .78     | .41      | 8        |
| 7. เพื่อนร่วมงานของท่านทำงาน<br>โดยไม่มีภาระแบ่งพรรคแบ่งพวก                            | 115   | 54.50  | 96      | 45.50  | .55     | .50      | 14       |
| 8. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความ<br>ร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี                      | 134   | 63.50  | 77      | 36.50  | .64     | .48      | 11       |
| 9. วิทยาลัยของท่านมีบริเวณ<br>สวยงาม ร่มรื่น เป็นที่พักผ่อนได้                         | 190   | 90.00  | 21      | 10.00  | .90     | .30      | 2        |
| 10. ครู-อาจารย์ในสถานศึกษามี<br>ความเป็นกันเองกับท่าน                                  | 173   | 82.00  | 38      | 18.00  | .82     | .39      | 6        |
| 11. นักศึกษาของวิทยาลัยเป็นผู้มี<br>ระเบียบวินัยดี                                     | 128   | 60.70  | 83      | 39.30  | .61     | .49      | 12       |
| 12. วิทยาลัยได้จัดแบ่งหน้าที่ให้<br>ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน                              | 177   | 83.90  | 34      | 16.10  | .84     | .36      | 5        |
| 13. เมื่อท่านมีปัญหา ท่านจะไม่<br>รู้สึกหัวเหว เพราะท่านมีเพื่อน<br>เป็นที่ปรึกษา      | 153   | 72.50  | 58      | 27.50  | .73     | .45      | 9        |

## ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพ<br>แวดล้อมของหน่วยงาน   | จริง  |        | ไม่จริง |        | N = 211 |          | ลำดับที่ |
|---|-------|--------|---------|--------|---------|----------|----------|
|   | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ | $\mu$   | $\sigma$ |          |
| 14.ท่านใช้วิทยาลัยของท่านเป็นที่พักผ่อนในวันหยุด  | 125   | 59.20  | 86      | 40.80  | .41     | .49      | 15       |
| 15.ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่าน ถึงแม้ว่างานนั้น มิได้เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย | 189   | 89.60  | 22      | 10.40  | .90     | .31      | 3        |
| รวม   | 2389  | 75.50  | 776     | 24.50  | 11.44   | 3.37     |          |

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า นักการภารโรงมีความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในระดับสูง ( $\mu = 11.44$ ) พิจารณารายข้อพบว่า ข้อความที่นักการภารโรงตอบว่าเป็นจริง คือ เห็นว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่สำคัญเป็นลำดับที่ 1, วิทยาลัยที่ท่านทำงานมีบริเวณสวยงามร่มรื่น เป็นที่พักผ่อนได้, เขาให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของเขาถึงแม้ว่างานนั้นมิได้เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย และพอใจในคำแนะนำช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาร้อยละ 98.10 , 90.00 , 89.60 และ 86.70 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคำตอบปฏิเสธ พบว่าร้อยละ 24.50 ตอบไม่จริงและข้อความที่นักการภารโรงตอบไม่จริง คือ เพื่อนร่วมงานทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก , ใช้วิทยาลัยที่ท่านทำงานเป็นที่พักผ่อนในวันหยุด , วิทยาลัยที่ท่านทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และนักศึกษาของวิทยาลัยเป็นผู้มีระเบียบวินัยดีร้อยละ 45.50 , 40.80 และ 39.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

| ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน           | จริง  |        | ไม่จริง |        | N = 211 |          | ระดับ<br>ความรู้สึก |
|---|-------|--------|---------|--------|---------|----------|---------------------|
|   | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ | $\mu$   | $\sigma$ |                     |
| 1. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ทำ | 1961  | 84.50  | 360     | 15.50  | 9.30    | 1.57     | สูง                 |
| 2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน | 1067  | 84.30  | 199     | 15.70  | 5.06    | .95      | สูง                 |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน               | จริง  |        | ไม่จริง |        | N = 211 |          | ระดับ<br>ความรู้สึก |
|---|-------|--------|---------|--------|---------|----------|---------------------|
|   | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ | $\mu$   | $\sigma$ |                     |
| 3.ด้านความพึงพอใจใน<br>สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน | 2339  | 75.50  | 776     | 24.50  | 11.44   | 3.37     | สูง                 |
| 4. ด้านความรู้สึกประสบผล<br>สำเร็จของงาน      | 1180  | 69.90  | 508     | 30.10  | 5.59    | 1.89     | สูง                 |
| 5. ด้านความรู้สึกมั่นคงต่อ<br>หน้าที่การงาน   | 1559  | 67.20  | 762     | 32.80  | 7.40    | 2.65     | ปาน<br>กลาง         |
| รวม   | 8156  | 75.80  | 2605    | 24.20  | 38.53   | 8.64     |                     |

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ( $\mu = 38.53$ ) เมื่อพิจารณาความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ทำเป็นลำดับที่ 1 รองลงไปคือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน , มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน และมีความรู้สึกประสบผลสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน แต่มีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมกับวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือที่เปิดสอนเฉพาะสาขาช่างอุตสาหกรรมกับวิทยาลัยเทคนิค ที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา

| ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน            | วิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม $N_1 = 114$ |            |                     | วิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา $N_2 = 97$ |            |                     |
|--|--|------------|---------------------|---------------------------------------|------------|---------------------|
|  | $\mu_1$                                      | $\sigma_1$ | ระดับ<br>ความรู้สึก | $\mu_2$                               | $\sigma_2$ | ระดับ<br>ความรู้สึก |
| 1.ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ<br>งานงาน | 5.08   | .92        | สูง                 | 5.02                                  | .98        | สูง                 |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน           | วิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม $N_1 = 114$ |            |                 | วิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา $N_2 = 97$ |            |                 |
|---|--|------------|-----------------|---------------------------------------|------------|-----------------|
|   | $\mu_1$                                      | $\sigma_1$ | ระดับความรู้สึก | $\mu_2$                               | $\sigma_2$ | ระดับความรู้สึก |
| 2.ด้านความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่ที่ทำ     | 9.14   | 1.70       | สูง             | 9.47                                  | 1.36       | สูง             |
| 3.ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จของงาน       | 5.44   | 2.05       | ปานกลาง         | 5.75                                  | 1.67       | สูง             |
| 4.ด้านความรับผิดชอบหน้าที่การงาน          | 7.17   | 2.59       | ปานกลาง         | 7.65                                  | 2.70       | สูง             |
| 5.ด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน | 10.60  | 3.51       | สูง             | 11.77                                 | 3.08       | สูง             |
| รวม                                       | 37.42  | 9.00       |                 | 39.80                                 | 8.07       |                 |

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า นักการภารโรงวิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม และนักการภารโรงวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ( $\mu_1 = 37.42$ ,  $\mu_2 = 39.80$ )

เมื่อพิจารณาความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแล้ว พบว่า นักการภารโรงของวิทยาลัยเทคนิคทั้งสองประเภท มีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน, ความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่ที่ทำ, ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน

สำหรับความรู้สึกประสบผลสำเร็จของงาน และความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน นักการภารโรงวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา มีความรู้สึกในระดับสูง ( $\mu_2 = 5.75$ ,  $\mu_2 = 7.65$ ) แต่ นักการภารโรงวิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม มีความรู้สึกในระดับปานกลาง ( $\mu_1 = 5.99$ ,  $\mu_1 = 7.17$ )

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าไคสแควร์และร้อยละของคำตอบ ของนักรการโรง ในวิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรม และวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา รวมทั้ง 5 ด้าน

| ประเภทวิทยาลัยเทคนิค             | ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน |        |         |        | $\chi^2$ |
|----------------------------------|-------------------------------|--------|---------|--------|----------|
|                                  | จริง                          |        | ไม่จริง |        |          |
|                                  | จำนวน                         | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ |          |
| วิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม | 4266                          | 73.37  | 1548    | 26.63  | 30.95    |
| วิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา       | 3861                          | 78.84  | 1086    | 21.96  |          |

$$\text{ค่า } \chi^2_{(1,1)} = 3.891 \text{ ที่ } \alpha = .05$$

จากตารางที่ 4.9 เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม ค่า  $\chi^2 = 30.95$  แสดงว่า ระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของนักรการโรง ในวิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรมและวิทยาลัยเทคนิค หลายสาขาวิชา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ นักรการโรงของวิทยาลัยทั้งสองประเภทนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่คำตอบของนักรการโรงในวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขา วิชา ร้อยละ 78.84 ตอบว่าเป็นจริง ส่วนนักรการโรงในวิทยาลัยเทคนิคสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ร้อยละ 73.37 ตอบว่าเป็นจริง

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าไคสแควร์และร้อยละของคำตอบ ของนักรการโรง ในวิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรม และวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา ด้านความรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

| ประเภทวิทยาลัยเทคนิค             | ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน |        |         |        | $\chi^2$ |
|----------------------------------|------------------------------------|--------|---------|--------|----------|
|                                  | จริง                               |        | ไม่จริง |        |          |
|                                  | จำนวน                              | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ |          |
| วิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม | 579                                | 84.65  | 105     | 15.35  | 0.22     |
| วิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา       | 487                                | 83.67  | 95      | 16.37  |          |

$$\text{ค่า } \chi^2_{(1,1)} = 3.891 \text{ ที่ } \alpha = .05$$

จากตารางที่ 4.10 ค่า  $\chi^2 = 0.22$  แสดงให้เห็นว่า นักรการโรงที่สังกัดใน วิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรมและนักรการโรงสังกัดวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นั่นคือ

นักการภารโรง ของวิทยาลัยเทคนิคทั้งสองประเภทนั้นมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าไคสแควร์และร้อยละ ของคำตอบของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรม และวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา ด้านความรู้สึก รับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ท่า

| ประเภทวิทยาลัยเทคนิค             | ความรู้สึกรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ท่า |        |         |        | $\chi^2$ |
|----------------------------------|------------------------------------|--------|---------|--------|----------|
|                                  | จริง                               |        | ไม่จริง |        |          |
|                                  | จำนวน                              | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ |          |
| วิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม | 1042                               | 83.09  | 212     | 16.91  | 3.795    |
| วิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา       | 918                                | 86.03  | 149     | 13.97  |          |

ค่า  $\chi^2_{(1,1)} = 3.891$  ที่  $\alpha = .05$

จากตารางที่ 4.11 ค่า  $\chi^2 = 3.795$  แสดงให้เห็นว่า นักการภารโรงที่สังกัดในวิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรม และนักการภารโรงสังกัดวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา มีความรู้สึก รับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ท่าแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นั่นคือ นักการภารโรงของวิทยาลัยเทคนิคทั้งสองประเภท มีความรู้สึก รับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ท่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าไคสแควร์และร้อยละของคำตอบ ของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรม และวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา ด้านความรู้สึกประสพผลสำเร็จของงาน

| ประเภทวิทยาลัยเทคนิค             | ความรู้สึกประสพผลสำเร็จของงาน |        |         |        | $\chi^2$ |
|----------------------------------|-------------------------------|--------|---------|--------|----------|
|                                  | จริง                          |        | ไม่จริง |        |          |
|                                  | จำนวน                         | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ |          |
| วิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม | 620                           | 67.98  | 292     | 32.02  | 3.07     |
| วิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา       | 558                           | 71.91  | 218     | 28.09  |          |

ค่า  $\chi^2_{(1,1)} = 3.891$  ที่  $\alpha = .05$

จากตารางที่ 4.12 ค่า  $\chi^2 = 3.07$  แสดงให้เห็นว่า นักการภารโรงที่สังกัดในวิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรมและนักการภารโรงสังกัดวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา มีความรู้สึก

ประสพผลสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ นักการภารโรงของวิทยาลัยเทคนิคทั้งสองประเภท มีความรู้สึกประสพผลสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าไคสแควร์และร้อยละของคำตอบ ของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม และวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา ด้านความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน

| ประเภทวิทยาลัยเทคนิค             | ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน |        |         |        | $\chi^2$ |
|----------------------------------|----------------------------------|--------|---------|--------|----------|
|                                  | จริง                             |        | ไม่จริง |        |          |
|                                  | จำนวน                            | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ |          |
| วิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม | 817                              | 65.15  | 437     | 39.85  | 3.96     |
| วิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา       | 742                              | 69.55  | 325     | 30.45  |          |

$$\text{ค่า } \chi^2_{(1,1)} = 3.891 \text{ ที่ } \alpha = .05$$

จากตารางที่ 4.13 ค่า  $\chi^2 = 3.96$  แสดงให้เห็นว่า นักการภารโรงที่สังกัดในวิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรมและนักการภารโรงสังกัดวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา มีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ นักการภารโรงของวิทยาลัยทั้งสองประเภทนั้นมีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่คำตอบของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคช่างอุตสาหกรรมร้อยละ 65.15 ตอบว่าเป็นจริง ส่วนนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา ร้อยละ 69.55 ตอบว่าเป็นจริง

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าไคสแควร์และร้อยละของคำตอบ ของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม และวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชาด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน

| ประเภทวิทยาลัยเทคนิค             | ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน |        |         |        | $\chi^2$ |
|----------------------------------|---|--------|---------|--------|----------|
|                                  | จริง                                      |        | ไม่จริง |        |          |
|                                  | จำนวน                                     | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ |          |
| วิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม | 1208                                      | 70.64  | 502     | 29.36  | 18.13    |
| วิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา       | 1142                                      | 78.48  | 313     | 21.52  |          |

$$\text{ค่า } \chi^2_{(1,1)} = 3.891 \text{ ที่ } \alpha = .05$$

จากตารางที่ 4.14 ค่า  $\chi^2 = 18.13$  แสดงให้เห็นว่า นักการภารโรงที่สังกัดในวิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม และนักการภารโรงสังกัดวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา มีความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคทั้งสองประเภท มีความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าตอบของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคช่างอุตสาหกรรมร้อยละ 70.64 ตอบว่าเป็นจริง ส่วนนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชาร้อยละ 78.48 ตอบว่าเป็นจริง

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการ ภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ต่อปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่
  1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
  2. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ท่า
  3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จของงาน
  4. ความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน
  5. ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมและวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอน หลายสาขาวิชา

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร คือ นักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา 14 แห่ง จำนวน 211 คน โดยเก็บข้อมูลทุกคน ได้รับคืนฉบับสมบูรณ์ทั้ง 211 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่สำคัญคือ วิเคราะห์รายด้านทั้ง 5 ด้านและวิเคราะห์ภาพรวมของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงทั้ง 14 สถานศึกษา โดยใช้ค่า สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้ง 5 ด้าน โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในภาพรวม จำแนกสังกัดของนักรการภารโรง โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าไคสแควร์ (Chi – Square – Test) ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงที่จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แล้วจัดลำดับค่าความแตกต่างจากมากไปหาน้อย

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

นักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ร้อยละ 84.2 เป็นเพศชาย มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 94.98 ในจำนวนที่สมรสแล้วเป็นครอบครัวที่มีบุตรแล้ว ร้อยละ 88.6

วุฒิการศึกษา นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ มีวุฒิการศึกษาประมณปีที่ 4 สูงสุดถึงร้อยละ 49.8 รองลงมาคือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 18.0 และ ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน ร้อยละ 11.4

อายุ นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ที่มีอายุสูงสุดคือ มากกว่า 40 – 50 ปี ร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 30 – 40 ปี จำนวนร้อยละ 36.5 ประชากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 6.6

อายุในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่นักการภารโรงปฏิบัติงานอยู่ กลุ่มที่ปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีจำนวนสูงสุด ถึงร้อยละ 37.5 รองลงมาคือ มีอายุในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี ร้อยละ 32.2 กลุ่มที่มีอายุในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ มากกว่า 5 – 10 ปี ร้อยละ 13.7

สถานภาพในการทำงาน นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ที่เป็นลูกจ้าง ประจำสูงถึง ร้อยละ 91.5 และนักการภารโรงที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมีเพียง ร้อยละ 8.5 เท่านั้น

นักการภารโรงที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ร้อยละ 54.03

นักการภารโรงที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา ร้อยละ 45.97

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

สรุป ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า นักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนหลายสาขาวิชามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับสูงทุกด้าน แต่นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรมมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ ทำ และ ด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงแต่ด้านความรู้สึกประสพผล สำเร็จของงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 2 ประเภท มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ( $\mu = 5.06$ ) โดยที่นักการภารโรง ร้อยละ 99.10 มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในวิทยาลัยนี้ ร้อยละ 94.80 มีความรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อ มี ผู้กล่าวถึงวิทยาลัยที่ทำงาน และร้อยละ 86.30 จะอธิบายชี้แจงทันทีที่มีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยในทางที่ ไม่ดี เมื่อพิจารณาคำตอบปฏิเสธ พบว่า นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ร้อยละ 38.40 ตอบไม่จริงในข้อความการพุดคุย หรือแสดงตัวว่าทำงานอยู่ในวิทยาลัยที่ทำงาน ร้อยละ 20.40 ตอบ ไม่จริงในข้อความที่ว่าไม่เคยคิดที่จะลาออกจากวิทยาลัยที่ทำงาน และร้อยละ 15.60 ตอบไม่จริงใน ข้อความแนะนำเพื่อนและญาติเข้ามาทำงาน ร้อยละ 84.40

ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ ทำ นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้ง 2 ประเภท มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ ทำอยู่ในระดับสูง ( $\mu =$

9.30) พิจารณาคำตอบรายข้อพบว่า นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ร้อยละ 98.10 มีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ ร้อยละ 97.20 เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้วิทยาลัยเรียบร้อยสวยงามอยู่เสมอ ร้อยละ 95.30 เมื่อได้รับมอบหมายงานจะปฏิบัติตามทันที และร้อยละ 94.80 เมื่อเห็นสิ่งผิดปกติเกิดขึ้นในวิทยาลัยจะรีบแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที เมื่อพิจารณาคำตอบปฏิเสธพบว่า นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ร้อยละ 15.50 ตอบไม่จริงตามข้อความที่ถาม พิจารณารายข้อพบว่า ร้อยละ 63 ตอบไม่จริงในการมาดูแลต้นไม้ในวันหยุดเป็นประจำ ร้อยละ 22.30 ตอบ ไม่จริงที่จะมาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเลิกงานเสมอ ร้อยละ 19.90 ตอบ ไม่จริงในการใช้เวลาว่างจากการทำงานในหน้าที่เพื่อปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องใช้ในวิทยาลัยตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่

ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จของงาน พบว่านักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้ง 2 ประเภท มีความรู้สึกประสบความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง ( $\mu = 5.59$ ) พิจารณาคำตอบรายข้อพบว่า นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ร้อยละ 96.70 มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่จนทำให้วิทยาลัยที่ทำงานเกิดความเรียบร้อยสวยงาม ร้อยละ 89.10 เห็นว่าวิทยาลัยที่ทำงานเห็นว่าเขาเป็นคนหนึ่งที่ทำงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และ ร้อยละ 86.30 เห็นว่างานที่ทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ถนัดมาก และมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เมื่อพิจารณาคำตอบปฏิเสธ พบว่า นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ร้อยละ 30.10 ตอบ ไม่จริงตามข้อความที่ถาม พิจารณาคำตอบรายข้อพบว่า ร้อยละ 65.40 ตอบไม่จริงในการได้รับเชิญให้เป็นผู้ให้ความรู้แก่บุคคลภายนอกวิทยาลัย และร้อยละ 60.20 ตอบ ไม่จริง การได้รับการยกย่องให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีเป็นตัวอย่าง

ด้านความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัด กรมอาชีวศึกษา ทั้ง 2 ประเภท มีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานในระดับสูง ( $\mu = 7.40$ ) พิจารณา คำตอบรายข้อพบว่า นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ร้อยละ 89.60 ต้องขวนขวายทำงานพิเศษเพื่อหารายได้เพิ่มจึงจะพอใช้จ่ายในครอบครัว ร้อยละ 82 วิทยาลัยที่ทำงานมีสวัสดิการที่ดี เพียงพอ และเหมาะสมกับบุคลากรทุกคน ร้อยละ 81.50 ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาคำตอบปฏิเสธ พบว่า ร้อยละ 32.80 ตอบไม่จริงตามข้อความนั้น พิจารณาคำตอบรายข้อพบว่า ร้อยละ 61.10 ตอบไม่จริงที่มีเงินเดือนพอเพียงสำหรับการใช้จ่าย ในแต่ละเดือน ร้อยละ 59.70 ตอบไม่จริงที่มีความจำเป็นต้องกู้เงินจากแหล่งเงินกู้ เช่น ธนาคาร สหกรณ์ และจากบุคคลอื่น

ด้านความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้ง 2 ประเภท มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง ( $\mu = 11.44$ ) พิจารณารายข้อพบว่า ร้อยละ 98.10 เห็นว่างานที่ทำเป็น

งานที่สำคัญเป็นลำดับที่ 1 ร้อยละ 90 ตอบว่าวิทยาลัยที่ทำงานมีบริเวณสวยงาม ร่มรื่น เป็นที่พักผ่อนได้ ร้อยละ 89.60 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของเขา ถึงแม้งานนั้นมิได้เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย และร้อยละ 86.70 พอใจในคำแนะนำช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาคำตอบปฏิเสธ พบว่า ร้อยละ 45.50 ตอบไม่จริงที่เพื่อนร่วมงานทำงานโดยไม่มีภาระแบ่งพรรคแบ่งพวก ร้อยละ 40.80 ตอบไม่จริงที่ใช้วิทยาลัยที่ทำงานเป็นที่พักผ่อนในวันหยุด ร้อยละ 39.30 ตอบไม่จริงที่วิทยาลัยที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และตอบไม่จริงที่นักศึกษาของวิทยาลัยเป็นผู้มีระเบียบวินัยดี

สรุปผล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่ที่ทำงานเป็นลำดับที่ 1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นลำดับที่ 2 ด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน เป็นลำดับที่ 3 ด้านความรู้สึกประสพผลสำเร็จของงานเป็นลำดับที่ 4 ด้านความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานเป็นลำดับที่ 5

### ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจ

ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม และเปิดสอนหลายสาขาวิชา เป็นรายด้านหาข้อสรุปเปรียบเทียบโดยใช้การทดสอบ ไคสแควร์ (CHI – Square Test) ทั้ง 5 ด้าน ผลการเปรียบเทียบ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่า นักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเดี่ยวและหลายสาขาวิชา มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่ที่ทำงาน และด้านความรู้สึกประสพผลสำเร็จของงาน,ไม่แตกต่างกันที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานและด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน มีความแตกต่างกันที่ระดับ .05

สรุป ภาพรวมเปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ระหว่างวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมและที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา มีขวัญกำลังใจ แตกต่างกันที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยได้กล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจของนักรการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือสังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 5 ด้าน

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่า นักการภารโรงมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง ( $\mu = 5.06$ ) จัดอยู่ในลำดับที่ 2 แสดงว่า นักการภารโรงมีความผูกพัน มีความรักในหน่วยงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุบิน นัทรคอน (2538 : 85) ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ อำนวย อุตระพยอม (2525 : 75) ได้ทำการวิจัยพบว่า ขวัญของนักการภารโรงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8 มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สานิต สมมิตร (2529 : 89) พบว่า นักการภารโรงสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง ในขณะที่เดียวกันสอดคล้องกับ ชูเกียรติ ก่อเกิด (2531 : 120) ได้ศึกษาขวัญของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกัณดาร พบว่า การระบุน ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งในเรื่องการแสดงตัวให้ทุกคนยอมรับว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือหน่วยงานนั้น เป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524 : 116) ได้กล่าวว่า “ความต้องการให้คนในคณะของตนเองยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะนั้น เป็นความต้องการอันสำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์” จากคำกล่าวนี้ยังมีความสอดคล้องกับ อุดลคล้ายฉิม (2538 : 116) ได้ศึกษากำลั้งขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมความประพฤติกรมราชทัณฑ์ พบว่า พนักงานคุมประพฤติมีกำลั้งขวัญด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง คนที่มีขวัญกำลั้งใจในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานสูง ย่อมมีความภูมิใจที่จะแสดงตนให้บุคคลทั่วไปได้ทราบถึง หน่วยงานของตนและจะมีความภูมิใจที่ได้มาทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ ซึ่งเป็นข้อคำถามข้อหนึ่งในด้านนี้ที่นักการภารโรงตอบว่าจริงมากที่สุดถึงร้อยละ 99.10 และจะมีความรู้สึกดีใจและภาคภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงที่ทำงานของตน ซึ่งเป็นอีกข้อคำถามหนึ่งที่ นักการภารโรงเลือกตอบสูง เป็นอันดับที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 94.80 ในเรื่องของความภูมิใจใน หน่วยงานนั้น นพดล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7) ได้กล่าวว่า “บุคลากรในองค์การ จะมีขวัญในการปฏิบัติดีหรือไม่ ให้พิจารณาจากสภาพการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรมีสภาพความพอใจในการทำงานสูง มีระยะเวลาในการทำงานนานกว่าปกติ มีความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์การหรือกลุ่มงานของตน” จากข้อคำถามทั้ง 6 ความคิดเห็นในด้านนี้ ที่ได้ผลออกมาในระดับสูง แต่ยังมีความคิดเห็นที่มีผู้ตอบไม่จริงเป็นลำดับสูงถึง ร้อยละ 38.40 คือ เรื่องการแสดงตัวหรือพูดคุยกว่าทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ และอันดับรองลงมา ถึงร้อยละ 20.40 คือ ไม่เคยคิดลาออกจากหน่วยงานนี้ แสดงว่านักการภารโรง ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคทั้งสองประเภท มีความรักความผูกพันกับหน่วยงานและทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้นอย่างมีความสุข

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พอจะสรุปได้ว่า ผลของการวิจัยครั้งนี้ ได้สอดคล้องและใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของผู้วิจัยหลาย ๆ คน ที่แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานเป็นผลเกื้อกูลซึ่งกันและกัน คนทำงานที่โดย้อมมีความรักความผูกพันกับหน่วยงานของตน หน่วยงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันแล้วการเอาใจใส่ดูแลบำรุงรักษาย่อมมีสูง ทำให้หน่วยงานมีความเรียบร้อยสวยงามน่าอยู่ เป็นศักดิ์ศรีแก่ผู้ได้พบเห็น และเป็นที่ภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่ที่ทำ นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้งสองประเภท มีความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่ที่ทำอยู่ในระดับสูง ( $\mu = 9.30$ ) จัดเป็นลำดับที่ 1 ในปัจจัยทั้ง 5 ด้าน แสดงว่า นักการภารโรงเมื่อเข้ามาทำหน้าที่แล้วก็มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้เต็มความสามารถ ตามที่หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาได้ มอบหมายซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2526 : 249) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง “ข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบ คือ ข้อผูกพันและความรับผิดชอบจะ เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ว่าในด้านการงานหรือด้านส่วนตัว ความรับผิดชอบ อาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปหรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการที่ได้กระทำการตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อำนวย อุตตระพยอม (2525 : 75) พบว่า นักการภารโรงในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ยุทธศิลป์ พรหมทอง (2531 : 54) พบว่า ลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ มีความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด สุบิน ฉัตรดอน (2532 : 82) พบว่า ระดับขวัญของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่อยู่ในระดับสูง และ ระพีพันธ์ สมุทรพอง (2526 : 77) ที่ได้ศึกษาขวัญของลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในอันดับสูงสุด

เมื่อพิจารณาจากคำตอบแล้ว นักการภารโรงจะเลือกตอบว่า มีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบสูงเป็นลำดับที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานนั้นเมื่อเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนการควบคุมบังคับบัญชาก็น้อยลง ความอิสระในการคิดและแสดงออกย่อมมีได้มาก ความกระตือรือร้นในการทำงานก็จะเกิดขึ้น ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2536 : 344) ได้กล่าวถึง หน้าที่ความรับผิดชอบว่า “เมื่อได้มอบหมายความ รับผิดชอบแก่ผู้ใดไปก็ควรจะมีมอบหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้นั้นให้ได้สัดส่วน หรือเพียงพอจึง ทำให้งานที่รับผิดชอบอยู่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี” จากคำกล่าวของสมพงษ์ เกษมสิน มีความสอดคล้องกับคำตอบของนักการภารโรง อีกสองประเด็นที่เป็นคำตอบที่ตอบสูงเป็นลำดับที่ 2 และ 3 คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้วิทยาลัยมีความเรียบร้อยสวยงามอยู่เสมอ และเมื่อได้รับมอบหมายงานแล้ว จะรีบปฏิบัติตามทันที เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 93) ได้ให้ความ

เห็นเรื่องความรักงานว่า "ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่างานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งทำนั้นควรจะเป็นงานที่เขาพึงพอใจ เพื่อจะได้ผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ" และยังมีผลงานวิจัยของไชยมงคล พุ่งเฟื่อง (2540 : 49) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย พบว่า พนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงรายมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับพึงพอใจ โดยพิจารณาจากคำตอบว่า พร้อมจะรับผิดชอบในผลงานไม่ว่าจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวพยายามและตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายทุกครั้ง ได้รับมอบงานอย่างเต็มความสามารถในขอบเขตแห่งบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ในเรื่องการมอบหมายหน้าที่งานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคนั้น จะขึ้นอยู่กับฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาโดยมีหัวหน้างานอาคารสถานที่เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบมอบหมายงานเบื้องต้น โดยจะสั่งงานและปฏิบัติไปตามนโยบายของวิทยาลัยว่า ในแต่ละภาคเรียนหรือแต่ละปีควรจะเน้นในเรื่องใด เช่น ช่วงเปิดเทอมใหม่จะเน้นในเรื่องความสะอาดของอาคารต่าง ๆ เพื่อให้ครู - อาจารย์ นักศึกษาได้เรียนได้สอนอย่างมีความสุข การดูแลอาคารควบคู่ไปกับการดูแลบริเวณตกแต่งสวนหย่อมต้นไม้ให้สวยงามตลอดเวลา ปลาย ๆ ภาคเรียน ก็จะดูแลวัสดุอุปกรณ์ โต๊ะเก้าอี้ แยกตัวที่ชำรุดออกไว้เตรียมซ่อมบำรุงในช่วงปิดเทอม ตรวจสอบประตูหน้าต่าง ห้องน้ำเพื่อเตรียมรายงานว่าส่วนใดชำรุดเสียหาย จะได้จัดทำซ่อมแซมให้ใช้ได้ในช่วงเปิดเทอมต่อไป สำหรับการปิดภาคเรียนปลายปีนั้น นักการภารโรงจะไม่มีวันหยุดยกเว้นเสาร์ - อาทิตย์ แต่ถ้ามีงานพิเศษก็ต้องมาทำงาน เนื่องจากช่วงปิดภาคเรียนปลายปีสถานศึกษาจะต้องเตรียมสถานที่รับสมัครนักศึกษาใหม่ สมัครสอบ สถานที่สอบ สถานที่พักผ่อนของผู้ปกครองที่มาติดต่อวิทยาลัย และมาส่งบุตรหลานสมัครสอบและสอบ งานประเพณี โดยเฉพาะประเพณีสงกรานต์ ซึ่งภาคเหนือจะอนุรักษ์และปฏิบัติต่อเนื่องติดต่อกันหลายวัน มีการประกวดขุ้มประตูป่าของสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ นักการภารโรงจะเป็นผู้จัดทำโดยมีครู - อาจารย์เป็นผู้ดูแลร่วม จัดสถานที่ประกาศผลสอบเข้าเป็นนักศึกษาใหม่ ประมุขนิเทศก์นักศึกษาใหม่ ประชุมผู้ปกครอง โดยเฉพาะผู้ปกครองนั้นประชุมปีละหลายครั้ง ซึ่งจะแบ่งประชุมตามแผนกของนักศึกษา จะเห็นว่่างานของนักการภารโรงเป็นงานที่ไม่มีขอบเขต กำหนดเวลาแน่นอนไม่ได้ ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์และลักษณะงาน บางครั้งสถานศึกษาพานักศึกษาไปเข้าค่ายลูกเสือ รักชาติดินแดน (ร.ด) หรือโครงการพัฒนาพื้นที่สูง นักการภารโรงก็ต้องร่วมไปกับครู - อาจารย์ และนักศึกษาเพื่อดูแลอำนวยความสะดวกด้วย ด้วยภาระงานที่กล่าวมานั้นจะเห็นว่า นักการภารโรงมีภาระงานมาก ซึ่งอาจจะเป็นผลให้การเลือกตอบข้อคำถามที่ถามว่า เขามีความ เข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของเขาว่าจริงมากที่สุดถึงร้อยละ 98.10 ตามที่กล่าวมาแล้ว แต่ยังมีนักการภารโรงอีกจำนวนหนึ่งตอบไม่จริง ซึ่งมีเป็นจำนวนค่อนข้างสูง คือ คำถามในเรื่องการมาดูแลต้นไม้ในวันหยุดเป็นประจำ แต่ถ้าจะพิจารณาภาระงานของนักการภารโรงที่ปฏิบัติติดต่อกันตลอดสัปดาห์แล้ว

จะเห็นว่านักการภารโรงต้องปฏิบัติงานวันจันทร์ ถึงวันเสาร์ เริ่มเวลาประมาณ 06.00 น. ไปจนถึงเวลา 20.00 น. สัปดาห์ละ 6 วันอยู่แล้ว ถ้าจะให้มาทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้น คงเป็นเรื่องที่คาดหวังได้ยาก เพราะความเหนื่อยล้า ความซ้ำซากจำเจในการทำงาน อาจเป็นสาเหตุให้ไม่อยากไปทำงานในวันหยุด ซึ่งต้องการพักผ่อนเป็นส่วนตัว อยู่ร่วมกับครอบครัว หรือทำงานอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัว ถ้าไปทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้น การพักผ่อน การดูแลครอบครัว หรือการทำงานเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวจะไม่มีเลย และการมาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเลิกเงินเสมอ เป็นคำตอบที่เลือกตอบไม่จริงสูงถึงร้อยละ 22.30 ซึ่ง นักการภารโรงเริ่มทำงาน ประมาณ 06.00 น. ของทุกวันอยู่แล้ว บางวันอาจจะต้องปฏิบัติงานก่อนเวลา 06.00 น. เพราะนักการภารโรงจะต้องกวาดบริเวณ อาคาร สนาม ถนน ให้เสร็จก่อนเวลา 07.20 น. เพราะหลังจากเวลานั้นไป ครู-อาจารย์ นักศึกษา จะมาถึงวิทยาลัย ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน และเวลาเลิกงาน ครู-อาจารย์ นักศึกษาจะเลิกเรียนคาบสุดท้ายเวลา 19.50 น. กว่าจะออกจากห้องเรียนได้บางวันก็ 20.00 น. หลังจากครู-อาจารย์ นักศึกษาออกจากห้องเรียน หรือห้องปฏิบัติงานแล้ว นักการภารโรงจึงจะเข้าไปทำความสะอาดดูแลความเรียบร้อย ปิดไฟ ปิดพัดลม ให้เรียบร้อย ถ้าจะให้ให้นักการภารโรงอยู่หลังเวลานี้ไปอีกคงเป็นเรื่องที่คาดหวังได้ยาก และก็คงจะเป็นเรื่องยากสำหรับทุกคน ถ้าจะต้องทำงานในระยะเวลาที่ยาวนานในแต่ละวันและเป็นประจำทุกวัน โดยที่รายได้ตอบแทนน้อยมากถ้านับเวลาในการทำงานกับค่าแรงในการทำงานแล้วไม่สมดุลกัน

ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ที่ทำนั้น เป็นส่วนหนึ่งของขวัญของผู้ปฏิบัติงานถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดี การปฏิบัติงานก็จะสำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญกำลังใจ หรือมีขวัญกำลังใจไม่ดี งานที่ปฏิบัติอาจจะล่าช้าหรือไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของงานหรือองค์กรได้ แต่การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญดีหรือไม่ดีนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญดีได้อิงค์ประกอบส่วนใหญ่ของหน่วยงานจะต้องมีส่วนสนับสนุน นักการภารโรงที่มีขวัญกำลังใจดีแสดงว่า เขาได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานดี ความรู้สึกรับผิดชอบจึงสูงตามไปด้วย

ด้านความรู้สึกระสับผลสำเร็จของงาน พบว่า นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 2 ประเภท มีความรู้สึกระสับผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง ( $\mu = 5.59$ ) เป็นลำดับที่ 4 ของปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน แสดงว่า นักการภารโรงมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ให้สำเร็จเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ของงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 60) กล่าวว่า “ความต้องการความสำเร็จเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและยังเป็นแรงผลักดันเพื่อจะให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จในที่สุด” แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการ

ทำงานดี การประสบผลสำเร็จจึงมีสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สานิต สมมิตร (2529 : 89) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของนักการภารโรงสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า การประสบผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ ระพีพันธ์ สมุทรพ่อง (2526 : 77) ซึ่งได้ศึกษาระดับขวัญของลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษาพบว่า ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จอยู่ในอันดับต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย แต่ก็ยังอยู่ในเกณฑ์สูงและ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2533 : 102) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความรู้สึกประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อความที่ถามว่า วิทยาลัยของเขาเห็นว่าเขาเป็นคนหนึ่งที่ทำงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เขามีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่จนทำให้วิทยาลัยของเขาเกิดความเรียบร้อยสวยงาม และงานที่เขาทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่เขาถนัดมาก และมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทั้งสามข้อนี้เป็นคำตอบที่นักการภารโรงเลือกตอบสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1, 2 และ 3 จะเห็นว่าทั้ง 3 คำตอบนั้น เป็นความรู้สึกภูมิใจที่มีโอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานที่เขามีความถนัดและมีความสามารถในเรื่องนั้นอย่างจริงจัง เมธี ปิรันธนานนท์ (2529 : 119) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ฉลาดจะพยายามศึกษาและค้นคว้าหาความสามารถพิเศษในตัวบุคคล และใช้คนให้ถูกต้องเหมาะสมกับความสามารถของเขา และเสถียร เหลืองอร่าม (2522 : 79) “ได้พูดถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกว่าการประสบผลสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับความสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง” ซึ่งลักษณะงานของนักการภารโรงจะเป็นงานที่ต้องทำตามคำสั่งแต่ก็ไม่ได้หมายความว่าสั่งให้ทำตามแบบงานที่นักการภารโรงทำส่วนมากจะเป็นงานที่ทำตามนโยบาย เช่น สถานศึกษามีนโยบายที่จะจัดให้มีสนามและสวนหย่อม คนที่จะดูแลตกแต่งให้สวยงามได้ จะต้องมีความสามารถพิเศษ และมีความชำนาญเฉพาะตัว มีความรักงาน เพราะถ้าไม่มีความสามารถพิเศษจะทำให้สวยงามดูดีคงเป็นไปได้ยาก เพราะคนที่ดูแลตกแต่งประดับประดาต่าง ๆ ให้สวยงามนั้นมีน้อย จะมีเฉพาะคนที่มีความสามารถเฉพาะตัวเท่านั้น ส่วนข้อคำถามที่นักการภารโรง ตอบว่า จริงน้อยที่สุดในด้านนี้ ได้แก่ ข้อความที่ถามว่า เขาเคยได้รับเชิญให้เป็นผู้ให้ความรู้แก่บุคคลภายนอกวิทยาลัย เคยได้รับการยกย่องให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีเป็นตัวอย่าง และผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติอยู่เสมอ เป็นคำตอบที่นักการภารโรงเลือกตอบไม่จริงมากเป็นลำดับที่ 1, 2 และ 3 ซึ่งทั้ง 3 ข้อนี้จะเป็นเรื่องของการให้เกียรติยศ ชมเชย ยกย่อง แสดงว่าในสถานศึกษาต่าง ๆ ขาดการบำรุงขวัญในด้านการให้เกียรติยกย่อง เพื่อเป็นรางวัลหรือเป็นน้ำใจแก่นักการภารโรง เพราะถ้าจะพูดถึงอาชีพต่าง ๆ แล้ว แต่ละสาขาอาชีพก็จะมีบุคคลดีเด่นของแต่ละอาชีพ อาชีพครูก็จะมีครูดีเด่นในสาขาต่าง ๆ เช่น ดีเด่นด้านภาษาไทย สังคม ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และอื่น ๆ แต่นักการภารโรงในทุกสถานศึกษาจำเป็นต้องมีและมีสถานศึกษาหลาย ๆ คน น่าจะมีการประกาศยกย่องให้รางวัล

นักการภารโรงที่รับผิดชอบปฏิบัติงานดีเป็นตัวอย่างขึ้นในสถานศึกษาและควรขยายเป็นระดับภาค และประเทศเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ บ้าง เรื่องการให้รางวัลแก่บุคคลที่กระทำความดีนั้น อุทัย หิรัญโต (2531 : 162) ได้กล่าวไว้ว่า “การให้บำเหน็จรางวัลเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความคิดของเขา โดยให้บำเหน็จความคิด ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจ” จากคำตอบที่พบว่า บางคนมีความรู้สึกในบางเรื่องไม่จริงนั้น จะสอดคล้องกับผลงานวิจัยของหลาย ๆ คนที่พบว่า ความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลางบ้างต่ำบ้าง เช่น อรุณี บุญประเสริฐ (2519 : 76) ได้ศึกษาขวัญของคณงานกวาดถนนในเขตพญาไท พบว่า ความรู้สึกประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง สุบิน ฉัตรคอน (2532 : 82) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง และอำนาจ อุดตระพยอม (2528 : 74) ได้ศึกษาระดับขวัญของนักการภารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 8 พบว่า ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับรองลงมา

ในเรื่องความสำเร็จของงานนั้น เป็นความสุขอย่างหนึ่งของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อคนทำงานจนสำเร็จและผลสำเร็จของงานเป็นที่พอใจ จะทำให้เกิดความสุขหายจากความเหนื่อยยากต่าง ๆ และถ้างานนั้นได้รับคำชมเชยหรือรางวัลของความสำเร็จความสุขที่ได้จากการทำงานก็จะเพิ่มมากขึ้นซึ่ง อัญชลี คุณิตสุทธีรัตน์ (2536 : 154) ได้เสนอแนะไว้ในงานวิจัยว่า ผู้บริหารควรยอมรับและให้เกียรติในความสำเร็จในหน้าที่การงานด้วยการยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ พิจารณามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ด้านความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 2 ประเภท ถึงแม้จะมีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานในระดับสูง ( $\mu = 7.40$ ) แต่เป็นลำดับสุดท้ายในปัจจัยทั้ง 5 ด้าน การที่นักการภารโรงมีระดับขวัญด้านนี้เป็นด้านสุดท้าย อาจเป็นสาเหตุจากลักษณะของงาน เป็นงานที่ค่อนข้างหนักต้องทำงานหลายหน้าที่ และต้องรับคำสั่งจากบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย อาจทำให้เกิดความสับสนกับตนเองว่าจะทนรับสภาพงานไปได้นานเท่าไร คงไม่ได้หมายถึงความมั่นคงของอาชีพ เนื่องจากนักการภารโรงส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ ลักษณะของอาชีพในเรื่องความมั่นคงก็มีเท่ากับข้าราชการ ถ้านักการภารโรงสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับงานเขาก็จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานเท่ากับข้าราชการเช่นเดียวกัน จึงทำให้พบว่า ระดับขวัญที่มีต่อหน้าที่การงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สานิต สมมิตร (2529 : ๑) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของนักการภารโรง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ

ยุทธศิลป์ พรหมทอง (2531 : 57) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอิสานใต้ พบว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในระดับสูง วิรุฬ รัชตวาสน์ (2533 : 102) ได้ศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง และอังคนึง เล็บนาค (2528 : 160) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำระดับ 1 – 2 ที่มีการศึกษาค่ำมีกำลังขวัญด้านความมั่นคงปลอดภัยสูงสุด เรื่องความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพราะการที่คนเลือกตัดสินใจว่าจะทำงานประเภทใด และที่ใดแล้วนั้นหมายความว่า เขาจะยึดอาชีพที่เขาเลือกนั้น สร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว ดังนั้นความมั่นคงในการงานจึงเป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทุกคน นิพนธ์ ทรุฑเดือศรี (2531 : 50) กล่าวไว้ในงานวิจัยว่า ความมั่นคงหรือหลักประกันที่จะประกอบอาชีพได้ตลอดไป ก็เป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ควรจะต้องจัดให้มีขึ้น เพราะจะมีผลกระทบต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของคนงานได้ ทั้งนี้เพราะว่า ถ้าคนเราต้องทำงานด้วยความหวั่นไหวอยู่ตลอดเวลาเกี่ยวกับความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานแล้ว การปฏิบัติงานอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรย่อมไม่เป็นผลดีต่อองค์การ ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างาน จึงต้องมีหน้าที่ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเองมีความมั่นคงในการทำงานเมื่อพิจารณาคำตอบรายข้อจะพบว่า ข้อที่นักการภารโรงเลือกตอบว่าจริงมากที่สุดเรียงตามลำดับคือ ข้อที่ถามว่าเขาต้องชวนช่วยทำงานพิเศษเพื่อหารายได้เพิ่มจึงจะพอใช้จ่ายในครอบครัว แสดงว่ารายได้ของนักการภารโรงนั้นไม่เพียงพอในการใช้จ่ายแต่ละเดือน จึงต้องหารายได้เพิ่มโดยการทำงานพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่นักการภารโรงในหลาย ๆ วิทยาลัยจะให้ภรรยาซักกรีดบ้าง บางรายก็ขายอาหารในร้านอาหารวิทยาลัย จะพบเห็นบ่อย ๆ ว่า นักการภารโรงจะใช้เวลาว่างพักกลางวันหรือเย็นช่วยภรรยาเก็บถ้วยจานชามที่ขายไปล้าง บางครั้งจะพบว่านำเสื้อผ้าที่ซักกรีดแล้วไปส่งให้กับลูกค้า แต่จะมีบางรายไปขับรถรับจ้าง ที่นักการภารโรงต้องหาอาชีพเสริมเนื่องจากค่าจ้าง รายเดือนค่อนข้างต่ำ รายได้ไม่พอใช้จ่ายในครอบครัว อุบล คล้ายนิม (2538 : 27) ได้กล่าวถึง ความเพียงพอของรายได้ว่า เงินเดือนหรือรายได้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพราะว่า เงินเดือนจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดหาสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการและจำเป็นได้ สำหรับข้อที่ถามว่า วิทยาลัยของเขามีสวัสดิการที่ดีเพียงพอเหมาะสมกับบุคลากรทุกคนนั้น นักการภารโรงเลือกตอบจริงเป็นลำดับรองลงมาเท่ากับ ข้อที่ถามว่า ผู้บังคับบัญชาของเขาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งสองข้อนี้เป็นเหตุผลที่สอดคล้องกันในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือกันได้ การร้องขอหรือการให้ความช่วยเหลือก็จะตรงกับความต้องการของบุคคลจึงทำให้นักการภารโรงมีความรู้สึกว่าคุณมี สวัสดิการที่ดี

แต่ถ้าจะดูสวัสดิการเพื่อส่วนตัวแล้ว นักการภารโรงเป็นข้าราชการประเภทหนึ่งที่เรียกว่า ลูกจ้างประจำ ความมั่นคงในหน้าที่ราชการมีเท่ากับข้าราชการประจำ แต่สวัสดิการเรื่องเบียดเบียนต่าง ๆ น้อยมาก สวัสดิการด้านที่พักอาศัยไม่มี ในระบบราชการไม่เคยจัดให้นักการภารโรงเบิกค่าเช่าบ้านได้ แต่วิทยาลัยก็จะจัดสวัสดิการภายในให้โดยการหาวัสดุเก่าที่ไม่ใช้แล้วมา สร้างบ้านพักอาศัยเป็นบ้านหลังเล็ก ๆ พอนอนได้ ให้กับนักการภารโรง ในอดีตพื้นที่ในวิทยาลัยกว้าง ถึงแม้บ้านจะหลังเล็กแต่ก็จะมีบริเวณกว้าง สำหรับปลูกผัก เลี้ยงไก่ เป็นรายได้เสริม แต่ปัจจุบันมีนักศึกษาจำนวนมากขึ้น ครู – อาจารย์ เพิ่มขึ้น แต่ละวิทยาลัยสร้างอาคารเรียน อาคารฝึกงานเพิ่ม สร้างบ้านพักครูเพิ่ม แต่ไปลดพื้นที่อยู่อาศัยของนักการภารโรงเหลือเฉพาะบ้านที่อาศัยจริง ๆ ไม่มีบริเวณพักผ่อนได้เลย แต่ดูจากคำตอบแล้วนักการภารโรงก็ยังพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยจัดให้ ทั้งสองคำถามที่นักการภารโรงเลือกตอบไม่จริงเป็นลำดับที่ 1 และ 2 นี้ เป็นคำตอบที่สอดคล้องกันเป็นเหตุผลกัน เมื่อเงินเดือนเขาไม่พอใช้จ่าย ทำงานพิเศษเพิ่มแล้วก็ยังไม่พอจึงจำเป็นต้องหาแหล่งเงินกู้ ซึ่งจะเป็น ธนาคาร สหกรณ์ และจากบุคคลอื่น เรื่องรายได้ไม่พอ ในการใช้จ่ายนั้น เป็นที่รู้กันว่า นักการภารโรงมีรายได้น้อย และจากผลการวิจัยยังพบว่านักการภารโรงที่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวนสูงถึง ร้อยละ 94.98 การมีครอบครัวทำให้มีรายจ่ายเพิ่มขึ้น และยังพบอีกว่า แต่งงานแล้วมีบุตรที่จะต้องดูแลสูงถึงร้อยละ 88.6 เมื่อมีบุตรที่จะต้องเลี้ยงดูให้เจริญเติบโต มีการศึกษาและอยู่ในสังคมได้นั้น เรื่องค่าใช้จ่ายจะเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ยิ่งถ้ามีรายได้น้อยมีลูกมากค่าใช้จ่ายก็จะมากตามมา ดังคำขวัญเชิญชวนให้วางแผนครอบครัวของ มีชัย วีระไวทยะ ที่ว่า “มีลูกมากจะยากจน” เป็นคำขวัญที่เป็นจริง และเป็นปัญหาของสังคมอยู่จนทุกวันนี้ ส่วนในข้อที่ว่าเขาไม่เคยมีความคับข้องใจในการทำงานมากจนบางครั้งคิดลาออกจางาน ถ้าดูจากคำตอบสองข้อที่กล่าวมาน่าจะขัดแย้งกันตรงที่เมื่อทำงานแล้วรายได้น้อยไม่เพียงพอกับ รายจ่ายเหตุใดจึงไม่ลาออกไปหางานที่มีรายได้มากกว่าและมีสวัสดิการที่ดีกว่า ความมั่นคงปลอดภัยกว่า ระพีพันธ์ สมุทรผ่อง (2526 : 81) ได้ศึกษาขวัญของลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเด็นเปรียบเทียบขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามเงินเดือน พบว่า ลูกจ้างประจำที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 1,255 – 2,505 บาท มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย อยู่ในอันดับสูงกว่าลูกจ้างประจำที่มีเงินเดือน ตั้งแต่ 2,506 บาทขึ้นไป และได้อภิปรายไว้ว่า งานในตำแหน่งลูกจ้างประจำนั้นเป็นงานที่มีเกียรติ มีความมั่นคงกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานของรัฐ และอาจจะถือว่าเงินเป็นสิ่งที่ไม่สำคัญ ถึงแม้ว่าจะมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบภายในครอบครัวก็ไม่มากจนเกินกำลังความสามารถที่จะมีเงินใช้สอย ดังนั้นคำตอบที่เขาไม่เคยมีความคับข้องใจจนคิดลาออกจางาน จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ระพีพันธ์ สมุทรผ่อง ในขณะที่เดียวกันซึ่งในเรื่องของเงินนั้น มีหลายคนคิดว่าเป็นสิ่งสำคัญและเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีให้มาก ๆ จนบางครั้งยอมทำผิดกฎหมายเพื่อให้ได้เงินมา แต่ก็ยังมีอีกหลาย ๆ คนคิดว่าเงินเป็นเพียงส่วนประกอบในการดำเนินชีวิต ขอเพียงแต่ พอมีพอกินชีวิตก็มี

ความสุขแล้ว การที่ ระพินทร์ สมุทรพ่อง บอกว่า นักการภารโรงคิดว่าไม่สำคัญ แต่ความมั่นคง และการมีเกียรติ เป็นความพอใจมากกว่า ก็เป็นเหตุผลหนึ่ง อุบล คล้ายฉิม (2538 : 27) ได้กล่าวถึง ความเพียงพอของรายได้ว่า เงินเดือนหรือรายได้เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีพปัจจุบัน ทั้งนี้ เพราะ ว่า เงินเดือนจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดหาสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการและจำเป็นได้ เมื่อพิจารณาคำตอบที่นักการภารโรงเลือกตอบไม่จริง จากข้อความที่ถาม พบว่า เงินเดือนของเขาพอเพียงสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน เป็นคำตอบไม่จริงมากเป็นลำดับที่ 1 เขาไม่มีความจำเป็นต้องกู้เงินจากแหล่งเงินกู้ เช่น ธนาคาร สหกรณ์ และจากบุคคลอื่น เขาไม่เคยมีความคับข้องใจในการทำงานมากจนบางครั้งคิดลาออกจากงาน เป็นลำดับ 2 และ 3 ตามลำดับ จะเห็นว่าปัญหาเรื่องเงินรายได้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายและการหาแหล่งเงินกู้จะเป็นปัญหาแรก ๆ ของนักการภารโรง แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เรื่องรายได้และสวัสดิการเป็นเรื่องที่เป็นปัญหาอย่างหนึ่งของคนในทุกสาขา อาชีพ สมพงษ์ เกษมสิน (2536 : 251) ได้กล่าวไว้ว่า การให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานได้ สำหรับข้อคำถามที่ว่า เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันดีและเขาสามารถพึ่งเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อเขามีความทุกข์นั้น จะเป็นคำตอบที่อยู่ในระดับกลาง ๆ แสดงว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับผู้ปฏิบัติการภายในหน่วยงานเดียวกัน ถ้ามีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่สู้ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานก็ไม่สู้ดีไปด้วยและอรุณ รัชธรรม (2517 : 121) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า แม้จะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงใดก็ตามถ้าหากปราศจากความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาเสียแล้วการทำงานก็จะไม่สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ได้ จะเห็นว่าความสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีจะช่วยสร้างความสุข ความมั่นคงให้กับหน่วยงาน และองค์กรการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า แม้จะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าหากปราศจากความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาเสียแล้ว การทำงานก็จะไม่สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ได้ จะเห็นว่าความสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีจะช่วยสร้างความสุขความมั่นคงให้กับหน่วยงานและองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน คือการสร้าง ความเข้าใจในตัวบุคคลให้ความเป็นกันเองและมีน้ำใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีผู้วิจัยหลายท่าน พบว่า บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานต่ำและต่ำมาก เช่น อำนวย อุตุระพยอม (2525 : 75) ได้ศึกษาระดับขวัญของนักการภารโรง โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8 พบว่า ด้านความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อรุณี บุญประเสริฐ (2519 : 76) ได้ศึกษาขวัญของคนกวาดถนนในเขตพญาไท พบว่า ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำ ระพินทร์ สมุทรพ่อง (2526 : 77) ได้ศึกษาระดับขวัญของลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับรองลงมา อุบล คล้ายฉิม (2538 : 166) ได้ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์

พบว่า กำลังขวัญด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539 : 93) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา พบว่า มีระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 229) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในทางปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุญเจือ ทองประหวั่น (2531 : 58) ได้ศึกษาปัจจัยที่ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พบว่า ความรู้สึกพึงพอใจด้านความมั่นคงของงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ด้านความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน พบว่า นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 2 ประเภท มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง ( $\mu = 11.44$ ) สูงเป็นลำดับที่ 3 ของปัจจัยทั้ง 5 ด้าน

การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ งานนั้นก็จะมีประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ในการบริหารองค์การที่ซับซ้อน เมื่อต้องการได้ผลงานและความพึงพอใจไปพร้อมกัน ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องดำเนินการให้บุคคลทุกคนในองค์การเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด สมยศ นาวิการ (2522 : 221) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในการทำงานว่า คือ ความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจอาจเป็นบวกหรือลบก็ได้ การที่ผลการวิจัยครั้งนี้ ผลออกมาสูงแสดงว่า นักการภารโรงมีความพึงพอใจในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุทธศิลป์ พรหมทอง (2531 : 57) ได้ศึกษาขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ พบว่า ความพึงพอใจต่อหน่วยงานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง นิพนธ์ ทรุฑเครือศรี (2531 : 187) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ค ในมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า เจ้าหน้าที่งานระดับ 1 และ 2 ที่มีการศึกษาต่ำมีกำลังขวัญในด้านสภาพความ พื่อใจในงานสูงสุด ชูเกียรติ ก่อเกิด (2531 : 120) ได้ศึกษาขวัญของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกันตาร สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยของขวัญด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง และได้อภิปรายไว้ว่า อาจเกิดจากบุคคลในหน่วยงานมีความรักใคร่กลมเกลียว ช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันย่อมเกิดความรู้สึกว่า จะทำงานต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานย่อม มีมากขึ้น

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อที่นักการภารโรงเลือกตอบว่า จริงมากที่สุด คือ ชื่อความที่ถามว่า เขาเห็นงานที่เขาทำเป็นงานที่สำคัญ และรองลงมาคือ วิทยาลัยของเขามีบริเวณสวยงามร่มรื่น เป็นที่พักผ่อนได้ ซึ่งคำถามทั้งสองข้อนี้เป็นผลตอบสนองกันที่ว่า หน้าที่ของนักการภารโรงอย่างหนึ่ง ก็คือ การดูแลรักษาความสะอาด และตกแต่งบริเวณสนามให้เรียบร้อยสวยงาม เมื่อนักการภารโรงเห็นว่าหน้าที่ของเขาสำคัญ เขาจึงปฏิบัติหน้าที่ของเขาด้วยความรับผิดชอบจึงทำให้บริเวณวิทยาลัยของเขาสวยงาม ร่มรื่น เป็นที่พักผ่อนได้ นงลักษณ์ ชันชวิชัย (2534 : 23) กล่าวว่า การจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างให้เกิดความร่วมมือ ร่วมมือ ในบรรดาผู้ร่วมงานด้วยกันสร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน เพื่อให้บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน วิธีการเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรและจะทำให้องค์กรก้าวหน้าขึ้น ชื่อที่นักการภารโรงเลือกตอบว่าจริงสูงเป็นลำดับที่ 3 ได้แก่ ข้อที่ได้ถามว่าเขาให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของเขา ถึงแม้ว่างานนั้นมีได้เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่านักการภารโรงมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในเกณฑ์สูง การที่คนทำงานร่วมกันมีความผูกพันช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กันเป็นอย่างดีแล้ว จะเป็นการตอบสนองไปถึงความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กรได้ด้วย อุบล คล้ายนิม (2538 : 28) ได้พูดถึงความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงานว่า การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม จะได้ผลดีแค่ไหน ส่วนหนึ่งย่อมจะขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงานด้วย นิพนธ์ คุรุฑาเครือศรี (2531 : 51) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่ต้องการจะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ มีมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน และได้อ้างจาก Elton Mayo ว่า คนมีความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะและต้องการที่จะให้หมู่คณะยอมรับชื่อที่นักการภารโรงเลือกตอบว่าจริงสูงเป็นลำดับที่ 4 และ 5 คือ เขาพอใจใน คำแนะนำช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาของเขา และวิทยาลัยได้จัดแบ่งหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน ทั้งสองข้อนี้เป็นคำตอบที่สอดคล้องกันทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่อง การบริหารงานและการมอบหมายหน้าที่ แสดงว่า ผู้บริหารมีการ แนะนำชี้แจงงานที่ได้มอบหมายชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง สุวรีย์ จันทรสา (2540 : 35) ได้สรุปไว้ในงานวิจัยว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความศรัทธาทำงานด้วยความสมัครใจให้อิสระในการคิดการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง และทำงานในลักษณะที่เต็มใจโดยคำนึงถึงความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's Theory of Growth Motivation) คำนึงถึงหลักจิตวิทยาและระเบียบในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งกระตุ้นให้ทุกฝ่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีเหตุผลต่อกัน มีความจริงใจต่อกัน ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาใน

ด้านความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ถึงแม้ว่าผลของการวิจัยพบว่า ขวัญอยู่ในระดับสูง แต่มีข้อคำถามบางประการที่มีนักการภารโรงจำนวนหนึ่งเลือกตอบว่าไม่จริงมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ข้อความที่ถามว่าเขาใช้วิทยาลัยของเขาเป็นที่พักผ่อนในวันหยุด ซึ่งให้เห็นว่าเมื่อมีวันหยุดพักผ่อนนักการภารโรงจะไม่เลือกมาพักผ่อนในวิทยาลัยของเขา อาจเป็นไปได้ว่า เขามีเวลาอยู่ในวิทยาลัยแต่ละวันนานมาก ตั้งแต่ 06.00 น. ไปจนถึง 20.00 น. ในจำนวน 6 วันต่อสัปดาห์ ไม่มีเวลาพักผ่อนอยู่กับบ้านหรือไปดูความแปลกใหม่ของสถานที่แห่งอื่น ดังนั้นในวันหยุดเขาจึงไม่ไปพักผ่อนในวิทยาลัยเพื่อจะได้คลายจากความจำเจในชีวิตประจำวัน ข้อที่นักการภารโรงตอบไม่จริงรองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของเขาทำงานโดยไม่มีแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งให้เห็นว่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกในกลุ่มนักการภารโรงยังมีอยู่ ซึ่งการแบ่งพรรคแบ่งพวกนั้นจะปรากฏให้เห็นในสังคมผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปตั้งแต่อาชีพระดับกรรมกรไปจนถึงนักบริหารระดับสูง ส่วนจะมากน้อยและรุนแรงเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ และความสามารถควบคุมของผู้บริหารว่าจะไม่ให้ความเป็นพวกเธอพวกฉันมาบั่นทอนความสำเร็จของงานได้มากนักเพียงใด สมยศ นาวิการ (2522 : 221) กล่าวว่า กลุ่มงานหรือเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงานจะเป็นแหล่ง ที่มาของความพึงพอใจอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ ในเรื่องการแบ่งกลุ่มแบ่งพวกนั้น อรุณี บุญประเสริฐ (2519 : 78) ได้วิจัย พบว่า ขวัญกับการเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การแยกกลุ่มสถานภาพไม่ได้แสดงให้เห็นความแตกต่างในระดับขวัญเพราะปรากฏในสองกลุ่มคือผู้ปฏิบัติงานมีขวัญสูง แต่อย่างไรก็ดีในกลุ่มคน โสดไม่มีความเป็นมิตรในกลุ่มหมู่เพื่อนร่วมงาน ส่วนในกลุ่มผู้แต่งงานแล้วส่วนใหญ่จะมีความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน สำหรับข้อคำถามว่า วิทยาลัยของเขามีอุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และข้อที่ถามว่า นักศึกษาของวิทยาลัยเป็นผู้มีระเบียบวินัยดีนั้น ทั้งสองข้อได้คะแนนที่ตอบว่าไม่จริงเท่ากัน ในเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงนั้นมีมากชนิดด้วยกัน มีทั้งอุปกรณ์เครื่องมือที่ต้องใช้แรงในการปฏิบัติและอุปกรณ์เครื่องมือที่เป็นเครื่อง พุนแรงที่ตอบว่าไม่พอเพียงนั้นน่าจะเป็นอุปกรณ์เครื่องมือที่เป็นเครื่อง พุนแรงต่าง ๆ ที่ทันสมัย เนื่องจากนักการภารโรงต้องทำงานที่ใช้แรงงานตลอดทั้งวันจึงต้องการเครื่องมือที่ช่วยผ่อนแรงได้บ้าง แต่เนื่องจากงบประมาณที่ทางสถานศึกษาไม่พอเพียงสำหรับที่จะนำไปซื้อและบางครั้งสถานศึกษาไม่ได้จัดทำแผนสำหรับที่จะซื้อเครื่องพุนแรงต่าง ๆ สำหรับนักการภารโรง เนื่องจากมีราคาแพงและขาดการดูแลรักษา ทำให้ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ แต่ในข้อที่ถามว่า นักศึกษาของวิทยาลัยเป็นผู้มีระเบียบวินัยดี มีผู้ตอบไม่จริงเป็นลำดับที่ 3 นั้น อาจจะเป็นเหตุผลจากในอดีตในสถานศึกษาจะมีนักศึกษาประมาณ 1,000 - 2,000 คน แต่ในปัจจุบันนักศึกษาเพิ่มเป็น 3,000 - 4,000 คน เพิ่มขึ้นเป็นเกือบสองเท่า แต่นักการภารโรงมีจำนวนเท่าเดิม ครู - อาจารย์ ก็มีจำนวนเท่าเดิมการควบคุมดูแลนักเรียนอาจไม่ทั่วถึง ทำให้นักเรียน นักศึกษาประพฤติปฏิบัติไม่ถูกต้องตาม

ประเพณีสังคม ซึ่งในเรื่องระเบียบวินัยของนักเรียนนี้ สุวรีย์ จันทรสา (2540 : 182) ได้อภิปรายไว้ในผลงานวิจัยว่า การที่นักเรียนนักศึกษาเป็นผู้ว่ายากสอนยาก สิ่งนี้เป็นสิ่งบั่นทอนศรัทธาในอาชีพของผู้บริหารและครู – อาจารย์ เพราะการสร้างความพึงพอใจในความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายสิ่งและสิ่งหนึ่งก็คือ การได้รับความ เชื่อถือ (Recognition) เมื่อนักเรียนไม่ให้ความเชื่อถือก็เป็นการบั่นทอนขวัญในการทำงานของครู – อาจารย์ด้วยวิธีแก้ไขปัญหาวัยรุ่น ก็คือ ต้องพยายามให้ผู้บริหารและครู – อาจารย์ ทุกคนทำความเข้าใจถึงลักษณะทั่วไปของวัยรุ่น อารมณ์ และความรู้สึกของเด็กวัยรุ่น ความไม่ปลอดภัยกับการ ป้องกันตัวของวัยรุ่น อาการก้าวร้าวทางร่างกายและวาจา ความต้องการของวัยรุ่น แล้วนำมาปรับ ใช้ให้เป็นประโยชน์แก่วิทยาลัย และงานอีกอย่างหนึ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบของนักการภารโรง คือ การดูแลความสะอาด กวาด และเก็บขยะ เมื่อคนเพิ่มขยะก็เพิ่ม เรื่องการทิ้งขยะให้เป็นที่ เป็นทางกับนิสัยของคนไทย ซึ่งกำลังฝึกหัดกันอยู่โดยติดคำเตือนไว้ในที่ต่าง ๆ เช่น “ทิ้งขยะไม่ถูกที่เสียศักดิ์ศรีไปทั้งเมือง” หรือ “ขยะในมือคุณลงถังเถอะครับ” เป็นคำเตือนที่ทุกคนก็พยายามปฏิบัติตามได้มากบ้างน้อยบ้างอาจจะเป็นไปได้ว่า นักการภารโรงต้องรับผิดชอบ เช็ดถู กวาดและ เก็บขยะเพิ่มซึ่งมีจำนวนมากจึงมีความรู้สึก ว่า นักศึกษาของวิทยาลัยไม่มีระเบียบวินัย สำหรับข้อที่นักการภารโรงเลือกตอบกลาง ๆ คือ ข้อที่ถามว่า เมื่อเขามีปัญหาเขาจะไม่รู้สึกว่าเขา เพราะเขามีเพื่อนเป็นที่ปรึกษา เป็นข้อที่นักการภารโรงครึ่งหนึ่งของประชากรเลือกตอบว่าจริง แสดงให้เห็นว่า นักการภารโรงมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในระดับกลาง ๆ คือ ช่วยกันเท่าที่ช่วยได้หรือขอความช่วยเหลือไม่มากไม่น้อยเกินไป

อรุณี บุญประเสริฐ (2519 : 77) ได้วิจัย พบว่า การควบคุมด้านอายุกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและความสัมพันธ์และการช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงาน พบว่า อายุไม่มีอิทธิพลต่อความเปลี่ยนแปลงของความสัมพันธ์เพราะไม่ว่าในกลุ่มอายุใด ส่วนใหญ่ก็มีขวัญในการปฏิบัติงานสูง และข้อที่ถามเรื่องความสะดวกในการเบิกวัสดุ – อุปกรณ์ เครื่องมือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน นักการภารโรงทั้งสองประเภทเลือกตอบจำนวนปานกลาง ซึ่งให้เห็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักการภารโรงนั้น จะเบิกอุปกรณ์มาใช้ในการทำงานได้ไม่ยากนัก สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 342) ได้พูดถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีขวัญในการปฏิบัติงานคือ สภาพแวดล้อมของการทำงานควรให้ถูกสุขลักษณะมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน มีผู้ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่แตกต่างกัน เช่น ชาติชาย ชมภูศรี (2537 : 47) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับรองสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ภาคเหนือ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารระดับรองไม่สามารถบอกได้ว่าอยู่ระดับใด ไกรสิทธิ์ บุตรชัยนาม (2533 : 75) ได้ศึกษาองค์ประกอบขวัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพทางบริหารองค์การ พบว่า ความพอใจของอาจารย์ต่อสภาพแวดล้อมของอาจารย์ที่ทำงานอยู่ในสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

อุบล คล้ายฉิม (2538 : 166) ได้ศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ พบว่า พนักงานคุมประพฤติมีกำลังขวัญด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ  
อรุณี บุญประเสริฐ (2519 : 79) ได้ศึกษาขวัญของคณงานกวาดถนนในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับต่ำ

สรุปความรู้ที่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานเป็นแรงจูงใจให้คนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรักความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานกับสภาพการทำงาน ซึ่งรวมไปถึงวัสดุ อุปกรณ์ บรรยากาศของหน่วยงาน การกำกับดูแล ความมีน้ำใจของผู้ร่วมงานทุกคน หน่วยงานใด จัดสภาพแวดล้อมได้เหมาะสมทุกคนมีความสุขกับการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ หน่วยงานนั้นก็จะได้รับความสำเร็จของงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะมี ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมกับวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา**

ผลการเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่ที่ ทำ และด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จของงานไม่แตกต่างกันที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงต่อหน้าที่การงานและด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน มีความแตกต่างกันที่ระดับ .05

แสดงว่า นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคทั้งสองประเภท มีความรักต่อหน่วยงานที่เขาปฏิบัติงานอยู่มีความภูมิใจที่ได้มีโอกาสทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น และจะรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยของเขาที่เป็นเช่นนั้น เพราะเขามีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของเขา และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของเขามีความเรียบร้อยสวยงามอยู่เสมอ เพราะเขาคิดว่าเขาเป็นบุคลากรส่วนหนึ่งที่ทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารว่าเขาเป็นคนมีความสามารถทำให้เขามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง Ralph C.Davis (Ralph C.Davis, 1951 : 578 – 579) ได้ให้ข้อคิดเห็นถึงการที่จะทราบว่าสมาชิกในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำว่า ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานสูง (High Morale) สมาชิกจะมีความสนใจและศรัทธาเชื่อมั่นในองค์กรเป็นอย่างมากมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละและรับมอบงานอย่างเต็มใจ ส่วนด้านความมั่นคงต่อหน้าที่การงาน และด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า นักการภารโรงทั้งสองประเภท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะสภาพ

แวดล้อมในการปฏิบัติงานต่างกัน เช่น ครู – อาจารย์ นักศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิคประเภทหลายสาขาวิชา ส่วนมากจะเป็นผู้หญิง เพราะหลักสูตรที่เปิดสอนเหมาะกับผู้หญิง เช่น พานิชย์ บัญชี เลขา ผ้า อาหาร คหกรรม เมื่อมีผู้หญิงมากกว่าการใช้คำพูดที่อ่อนหวาน ความรักสวยรักงามของผู้หญิง จะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการเรียน วิทยาลัยเทคนิคประเภทหลายสาขาวิชาจะมีโอกาสได้เห็นการจัดดอกไม้ที่สวยงามเวลานักเรียนเข้าเรียน เห็นนักศึกษาแผนกผ้าตัดเย็บเสื้อผ้าที่สวยงาม แผนกอาหารทำขนมจัดตกแต่งให้สวยงาม และบางครั้งยังแบ่งให้ได้ชิมบ้าง บรรยากาศในการทำงานย่อมแตกต่างจาก นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคประเภทสาขาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งจะพบกับวัสดุ อุปกรณ์ ที่เป็นเครื่องจักร เครื่องกล บางครั้งก็ดูสกปรก เลอะเทอะ ขาดความสวยงาม ซึ่งทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสู้นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคประเภทหลายสาขาวิชาไม่ได้ ในเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น

ลัดดาวัลย์ เอ็งเจริญสุข (2520 : 2) ได้กล่าวถึง ขวัญของการทำงานจาก Herbert J.Churen & Arthur Sherman ว่า สาเหตุต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมมีหลายประการซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกในด้านจิตใจและย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมด้วยการปฏิบัติงานในหน่วยเดียวกัน คนที่ทำงานในหน่วยงานนั้น อาจมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานผิดกัน บางคนขยัน บางคนขี้เกียจ ไม่แน่นอน ขวัญจึงมีผลต่อบุคคลเป็นกลุ่ม ไม่ใช่เรื่องส่วนบุคคล คือ แต่ละคนย่อมมีความคิดเห็นไม่เหมือนกัน แต่เมื่อรวมกันแล้วอาจแสดงออกไปในทางเดียวกันและได้สรุปไว้ว่า ขวัญของการทำงานมีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลของการทำงาน

สรุปภาพรวมการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ระหว่างวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมและที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันที่ระดับ .01

โดยที่นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคหลายสาขาวิชา ร้อยละ 78.84 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม ร้อยละ 73.37 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี แสดงให้เห็นว่านักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคทั้งสองประเภทมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า นักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคทั้งสองประเภทมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา จากการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือสังกัดกรมอาชีวศึกษา เกี่ยวกับปัจจัย 5 ด้าน พบว่า นักการภารโรง มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ สูงทุกด้าน แต่อย่างไรก็ตามในการตอบคำถามบางข้อของนักการภารโรง พบว่า เป็นข้อมูลที่ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงให้นักการภารโรงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่า นักการภารโรงมีขวัญกำลังใจในระดับสูง เป็นลำดับที่ 2 แต่ถ้าพิจารณารายชื่อ พบว่า เขาพูดคุยหรือแสดงตัวว่าทำงานอยู่ในวิทยาลัยนี้ มีผู้ตอบไม่จริงมากกว่าข้ออื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาว่าจะทำอย่างไรให้เขาภูมิใจและเต็มใจที่จะแสดงตนว่าทำงานในวิทยาลัยนี้

2. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำ พบว่า นักการภารโรงมีขวัญกำลังใจในระดับสูง เป็นลำดับที่ 1 ของทั้ง 5 ด้าน แต่ถ้าพิจารณารายชื่อ พบว่า เขามาดูแลต้นไม้ในวันหยุดเป็นประจำ เป็นคำตอบไม่จริงมากที่สุด ผู้บริหารควรหาวิธีการโดยอาจจะให้สวัสดิการพิเศษสำหรับการมาดูแลต้นไม้ในวันหยุด เพราะต้นไม้มีทั้งไม้ดอกไม้ประดับ ถ้าขาดการดูแลรดน้ำติดต่อกัน 2 - 3 วัน อาจจะตายได้หรือไม่ก็จะเหี่ยวเฉา แคระแกรน ไม่สวยงามต้องลงทุนหาซื้อมาปลูกเพิ่มใหม่ ทั้งสิ้นเปลือง และเสียเวลา และยังทำให้ขาดความสวยงามอีกด้วย

3. ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จของงาน พบว่า นักการภารโรงมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง แต่อยู่ในระดับที่ 4 ในจำนวน 5 ด้าน พิจารณารายชื่อที่ถามว่า เขาเคยได้รับการยกย่องให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีเป็นตัวอย่าง เป็นคำตอบรองสุดท้ายของด้านนี้ ผู้บริหารควรหาวิธีคัดเลือกนักการภารโรงที่เห็นว่าเป็นผู้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เสียสละ มีน้ำใจ ต่อเพื่อร่วมงานและหน่วยงานให้เป็นนักการภารโรงดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และเป็นแรงจูงใจให้คนอื่นทำตาม

4. ด้านความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน พบว่า นักการภารโรงมีขวัญกำลังใจในระดับสูงแต่เป็นลำดับที่ 5 สุดท้ายของทั้ง 5 ด้าน พิจารณารายชื่อที่ถามว่าเงินเดือนของเขามีเพียงพอในการใช้จ่ายในแต่ละเดือน จะมีผู้ตอบไม่จริงสูงมาก และเป็นคำตอบใกล้เคียงกับที่ว่าเขาจะต้องกู้เงินจากแหล่งเงินกู้เพื่อมาใช้จ่าย ผู้บริหารควรหาอาชีพเสริมเพื่อเป็นรายได้พิเศษให้แก่นักการภารโรง อาจจะเปิดบริการรับซ่อมเครื่องเรือน เครื่องใช้ในบ้าน ที่นักการภารโรงสามารถทำได้ สถานศึกษาจัดสถานที่ให้ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกทราบก็จะเป็นการหารายได้เพิ่มอีกแบบหนึ่ง

5. ด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน พบว่า นักการภารโรงมีขวัญอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับที่ 3 ของทั้ง 5 ด้าน พิจารณารายชื่อที่ว่า เขาใช้วิทยาลัยเป็นที่พักผ่อนในวันหยุดเป็นคำตอบไม่จริงสูงที่สุดของด้านนี้ ผู้บริหารควรจัดบริเวณสถานที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของวิทยาลัยให้ร่มรื่น สวยงาม เป็นที่พักผ่อนไว้เพื่อให้บุคลากรของสถานศึกษาทุกคนได้พักผ่อนในวันหยุด หรือเวลาว่างเพื่อสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับสถานศึกษา และข้อนี้ก็นำมาพิจารณาปรับปรุงอีกข้อหนึ่ง คือ ข้อที่ถามว่า เพื่อร่วมงานของเขาทำงาน โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีผู้ที่ตอบ ไม่จริงสูงเป็นลำดับที่ 2 ข้อนี้แสดงให้เห็นว่า นักการภารโรงมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ดูจากคำตอบแล้วความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำจะมีน้อย ผลเสียจะตกอยู่ในสถานศึกษา

ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้นักการภารโรงได้มีการพบปะกันเป็นการส่วนตัวมากขึ้น เช่น จัดสถานที่สำหรับรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน ถ้าสามารถทำได้สถานศึกษาเป็นคนที่จัดหาข้าวให้ และให้นักการภารโรงหาคำมาเอง เพื่อเขาจะได้ทานอาหารร่วมกัน เขาจะได้มีโอกาสพูดคุยกันในช่วงพักรับประทานอาหาร ความเข้าใจกัน ความสามัคคี อาจเกิดขึ้นได้ และยังคงค่าใช้จ่ายส่วนตัวของเขาเอง เมื่อเขาเข้าใจกัน มีความสามัคคี การร่วมมือในการทำงานก็จะมีมากขึ้น ประโยชน์ที่จะเกิดกับสถานศึกษา

#### 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

1. ควรสนับสนุนให้มีการคัดเลือกนักการภารโรง ผู้มีความขยัน เสียสละดีเด่นประจำปี ไม่จำเป็นต้องประกาศทุกปี เพราะนักการภารโรงแต่ละสถานศึกษามีไม่มากนัก ถ้าประกาศทุกปี ก็จะเป็นการเวียนกันรับ จะไม่ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติจริง
2. ควรเพิ่มสวัสดิการในการมาทำงานในวันหยุดให้กับนักการภารโรง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

#### 5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข การบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

## บรรณานุกรม

- กรมอาชีวศึกษา. 2533. กลวิธีดำเนินงานตามเป้าหมาย 10 ประการ. กรุงเทพฯ : แผนกช่างพิมพ์  
โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร.
- ไกรสิทธิ์ บุตรชัยงาม. 2533. “องค์ประกอบของขวัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์การ  
กรณีวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขา  
การบริหารการศึกษา : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คำรณ แพงไพรี. 2534. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม  
ภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขา  
วิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- จ่านงค์ สมประสงค์. 2527. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ :  
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำเนียร สารขนาด. 2516. มนุษย์สัมพันธ์ในธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตราศิลป์.
- ฉัตรชัย อรุณนันท์. 2534. หลักการบริหารโรงเรียน. พิษณุโลก : แผนกเอกสารการพิมพ์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชมพูนุช บัวบังสร. 2535. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ พานิชยกรรม  
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.”  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต, : บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชลดอ ธรรมศิริ. (อัคราณา) แนวคำบรรยายวิชามนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : กองฝึกอบรม  
กรมการปกครอง วิทยาลัยการปกครอง.
- ชวน เตียวกุล. 2521. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาติชาย ชมภูศรี. 2537. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับรองสถาบัน  
เทคโนโลยีราชมงคลภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตเชียงใหม่  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูเกียรติ ก่อเกิด. 2531. “ขวัญของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงาน  
ประถม ศึกษาจังหวัดน่าน.” ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ภิญโญ สาธร. 2536. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ณัฐพล ขันธไชย. 2516. รายงานการวิจัยเรื่องการสร้างมาตรฐานวัดกำลังขวัญ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณรงค์ สงวนพงษ์. 2539. “ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง เพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธารา ศรีพรหม ร.ต.ท. 2538. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการตำรวจจราจร กองบัญชาการตำรวจนครบาล.” วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนุเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา. 2540. “ขวัญของครู – อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรม อาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2523. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2522. พฤติกรรมของคนในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- ธำรงค์ศักดิ์ หมั่นจักร และศรีสง่า กรรณสูตร. 2523. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ พิทักษ์อักษร.
- นงลักษณ์ ขันธวิชัย. 2534. การจูงใจคนเพื่อผลของงาน. วารสารนิเทศ ปีที่ 3 ฉบับที่ 15 กุมภาพันธ์ – มีนาคม.
- นพดล ลีสุรัตน์. 2526. จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ. บิสซิเนสส์ฉบับที่ 17 7 กันยายน 2526.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2522. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ คุรุฑาเครือศรี. 2531. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสาย ค ในมหาวิทยาลัยมหิดล.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นิยม เพชรอุด. 2515. “กำลังขวัญของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย : ศึกษาเฉพาะกรณีที่มีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญเจือ ทองประหวั้น. 2525. “ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. 2537. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : โอ.เอส พรินต์ติ้งเฮาส์.
- ประชุม โพธิกุล. 2535. เพิ่มผลผลิต. ปีที่ 31 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน.
- ประยูร เล็กบำรุง. 2523. “ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีชา อินทะกนก. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมและพานิชยกรรมวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.
- สุคติ สัตยมาน. 2520. การบริหารรัฐกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : มงคลการพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร์. 2524. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2530. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.
- พิทยา ขวัญทอง. 2522. “ขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เมธี ปิณฑนานนท์. 2529. การบริหารบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์.
- ยุทธศิลป์ พรหมทอง. 2531. “ขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รตยา จันทร์เทียร. 2534. กฎหมายมหาดไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล. 2536. ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ระพีพันธ์ สมุทรส่อง. 2526. “ขวัญของลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5.” วิทยานิพนธ์ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.

ลักดาวัลย์ เอ็งเจริญสุข. 2520. “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน.” วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัฒนา สุตรสุวรรณ. 2521. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์.

วัลลภา สุริยวิทยาเวช. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม.” สังกัดกรมอาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วัฒนา สุตรสุวรรณ .ร.ต. 2519. ผู้บังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์พระนคร.

วิรุฬ รัชตวาสน์, 2534. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาใน กรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมจินตนา ภูระหงษ์. 2539. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา. ปรียญานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2533. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2536. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. 2522. การบริหาร. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์.

สมพร เจนประโดม. 2522. ภารโรงโรงเรียนตัวอย่าง มิตรครู. (15 สิงหาคม).

สมาน รังสิโยกฤษณ์. 2523. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

สมรพันธ์ ดอกไม้ทอง. 2522. กำลังขวัญเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในเขตคุกคามของ ผกค. ศึกษาเฉพาะกรณีภาคเหนือกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. “วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์”.

สนั่น หล้านามวงศ์. 2527. “การศึกษาองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของภารโรงโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาในจังหวัดเชียงราย.” หลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธานีต สมมิตร. 2529. “การศึกษาบทบาทหน้าที่และขวัญกำลังใจของนักการภารโรง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เสถียร เหลืออร่าม. 2522. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- สีมา สีมานันท์. 2522. “ก.ม กับการบำรุงขวัญและกำลังใจของข้าราชการ” ที่ระลึกครบรอบ  
50 ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : อักษรสาร  
การพิมพ์.
- สุบิน ฉัตรคอน. 2532. “ขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย ขอนแก่น.”  
วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศุมน ณรงค์อินทร์. 2522. “ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ เปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล.”  
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. 2514. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- สุวรีย์ จันทร์สา. 2540. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม  
สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ ศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เสริมวิทย์ ศุภเมธี. 2531. การบริหารงานบุคคล เอกสารเย็บเล่ม วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.
- เอกวิทย์ ณ ถกลาง. 2527. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชนจำกัด  
แผนการพิมพ์.
- อังคนิง เล็บนาค. 2528. “ปัจจัยที่มีต่อขวัญและการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ.”  
วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุบล คล้ายฉิม. 2538. “กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานคุมประพฤติกรม  
ราชทัณฑ์.” วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิต  
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. 2531. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ โอ.เอส.พรินต์ติ้ง.
- อรุณ รักรธรรม. 2517. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทย  
วัฒนาพานิช.
- อรุณี บุญประเสริฐ. 2519. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของคณงานกวาด  
ถนนของกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

- อัญชติ คุสติทธีรัตน์. 2536. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยี  
ราชมนคล ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อานวย อุดระพยอม. 2525. “ขวัญของนักรการภารโรง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ  
ศึกษาในเขตการศึกษา 8.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต มศว.พิษณุโลก.  
หนังสือที่ ศธ. 0907/3769 ลงวันที่ 1 กันยายน 2532
- A.H Maslow. 1954. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Brothers.
- Dale Yoder. 1959. **Personnel Principles and Policies**. New Jerrey : Prentice - Hall.
- Dale Yolder and Others. 1958. **Handbook of Personnel Management and Labour Relations**  
New York : Mc Graw - Hill Book Co.
- Davis. 1962. **Keith Human Relation at Work**. New York : Megraw - Hill Book Co.
- Harold G Leavitt. 1966. **Managerial Psychology**. Chicago : The University of chicago Press.
- Herbert J.Chruden and Arthur W. 1963. **Shuman, Jr., Personnel Management**. (OHil:South  
Western Pubishing Co.
- Keith Davis. 1967. **Human Relation at work**. New York : Megraw - Hill Book company,  
Inc.
- Lester R. Bittel. 1974. **What Every Supervisor Should Know**. New York : McGraw - Hill  
Book Co.
- Moorl, David G. and Robert K. Burns. 1956. **"How good in good Morale."** Factory  
Management and Maintainance.
- Palph C. Davis. 1951. **The Fundamentals of Top Management**. New York : Harper &  
Brothers Co.

**ภาคผนวก ก**

## ลูกจ้างประจำ

### การสรรหาบุคคล

การสรรหา หมายถึง การจัดหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีบุคลิกภาพเหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งของหน่วยงานในเวลาที่ต้องการ

เมื่อมีตำแหน่งว่าง ไม่ว่าจะมาจากอัตราตั้งใหม่หรือมีข้าราชการย้าย ตาย ลาออก โอน ไปอยู่สังกัดส่วนราชการอื่น หรือเกษียณอายุก็ต้องสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งว่างนั้น เพราะคนเป็นตัวจักรสำคัญก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานโดยการใช้วัสดุอุปกรณ์ และเงิน ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คนจึงมีความสำคัญที่สุดในขบวนการบริหารงานจากหน่วยงานใดสามารถสรรหาหรือเลือกสรรบุคคลที่มีความประพฤติ ความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานได้ ก็จะเป็นภาระผูกพันที่จะต้องดูแลจนกว่าจะออกจากงานไป กรมอาชีวศึกษาโดยกองการเจ้าหน้าที่พยายามอย่างยิ่งที่จะสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและบุคลิกภาพเหมาะสมมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งว่างนั้น สำหรับการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมอาชีวศึกษา เป็นผู้ดำเนินการแล้วส่งผู้สอบได้หรือคัดเลือกได้ไปให้สถานศึกษา ส่วนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นลูกจ้างประจำในสถานศึกษานั้น กรมอาชีวศึกษาได้มอบอำนาจให้หัวหน้าสถานศึกษาดำเนินการแทนอธิบดีตามคำสั่งกรมอาชีวศึกษา ที่ 2658/2537 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2537 เรื่อง มอบอำนาจเกี่ยวกับลูกจ้างให้หัวหน้าสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีอำนาจดำเนินการแทนอธิบดี โดยปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 และหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค. 0501/ว.55605 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2526 เรื่อง หลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบ เกณฑ์การคัดสรร การขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชีสอบคัดเลือกและคัดเลือกลูกจ้างประจำ

### แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ

1. ตำรวจอัตราว่าง โดยตรวจสอบอัตราว่างกับ จ.18 ว่าว่างจริงหรือไม่ เพราะบางอัตรา อาจมีหมายเหตุ เมื่อว่างให้ขุบก็ได้
2. ตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก โดยเสนอให้หัวหน้าสถานศึกษาพิจารณาเลือกข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่า 3 คน

3. ประชุมกรรมการเพื่อวางแผนการดำเนินการสอบคัดเลือก ซึ่งได้แก่ กำหนดวัน เวลารับสมัคร โดยจะต้องมีเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วัน กำหนดการต่าง ๆ หลักสูตรการสอบ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สอบ และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ เช่น สถานที่รับสมัคร สถานที่สอบ การจัดทำข้อสอบ เป็นต้น
4. จัดทำประกาศรับสมัครสอบ การประกาศรับสมัครสอบจะต้องกำหนดให้มีเวลา ระยะรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ และจะต้องมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น ชื่อตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วัน เวลา สถานที่รับสมัคร เอกสารที่ต้องนำมาขึ้นในวันสมัคร ค่าธรรมเนียมสมัครสอบ ฯลฯ
5. ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครให้ผู้สนใจทราบ จะต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน เพราะหากไม่มีผู้มาสมัครจะต้องเสียเวลาขยายเวลารับสมัคร การขยายเวลารับสมัครจะต้องประกาศขยายเวลารับสมัครไม่หลังวันเปิดรับสมัครวันสุดท้ายตามประกาศเดิม
6. รับสมัครสอบ จะต้องจัดเจ้าหน้าที่ในการแจกใบสมัคร ตรวจสอบหลักฐานและเจ้าหน้าที่รับเงินค่าธรรมเนียมสมัครสอบ และเจ้าหน้าที่ลงทะเบียนสมัครสอบ
7. จัดทำข้อสอบ จะต้องดำเนินการโดยรูปคณะกรรมการ ตั้งแต่ออกข้อสอบ พิมพ์ข้อสอบ อัคสำเนา จัดชุด จัดซองข้อสอบ และเป็นเรื่องลับมากด้วย
8. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบ พร้อมทั้งตารางสอบ สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบให้ผู้สมัครสอบทราบ โดยต้องประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 7 วัน
9. จัดเตรียมสถานที่สอบ จะต้องจัดเตรียมสถานที่สอบให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะดำเนินการสอบ เช่น จัดแผนผังห้องสอบ คิดบัตรประจำตัวสอบที่โต๊ะ หากมีสอบปฏิบัติด้วย จะต้องจัดเตรียมเครื่องมือและวัสดุให้พร้อมที่จะดำเนินการงาน
10. ดำเนินการสอบ ควบคุมกำกับดูแลการดำเนินการสอบให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยตั้งกรรมการกำกับห้องสอบ กรรมการอำนวยความสะดวก
11. ตรวจสอบให้คะแนน กรณีข้อสอบอัตนัยควรกำหนดรหัสแทนเลขประจำตัวสอบ และควรตรวจทีละข้อจนครบทุกคน เพื่อเปรียบเทียบคำตอบและสะดวกต่อการให้คะแนน และการให้คะแนนต้องชัดเจน ไม่มีรอยลบ สามารถตรวจสอบในภายหลังได้
12. จัดทำบัญชีรอกคะแนน (ต.2 ข.) ควรแบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ทำเหมือนกัน 2 ชุดแล้วนำ 2 ชุด มาตรวจทานพร้อมกันอีกครั้งหนึ่ง และควรกระทำด้วยความรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้เข้าสอบทุกคน
13. จัดทำประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย และจะต้องระบุกำหนดการขึ้นบัญชีไม่เกิน 2 ปี และวิธีการเรียกบรรจุในโอกาสต่อไปด้วย
14. ส่งประกาศรับสมัครสอบ และประกาศผลการสอบไปให้กระทรวงการคลัง จำนวน 1 ชุด ภายใน 7 วัน นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี

## การบรรจุลูกจ้างประจำ

ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การย้าย การโอน วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติ

การบรรจุบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างประจำการบรรจุบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างประจำมีข้อระเบียบที่เกี่ยวข้องคือ

1. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 11 ข้อ 13 และข้อ 14
2. คำสั่งกรมอาชีวศึกษา ที่ 2658/2537 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2537 เรื่องมอบอำนาจเกี่ยวกับลูกจ้างให้หัวหน้าสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษามีอำนาจดำเนินการแทนอธิบดี

การปฏิบัติเกี่ยวกับการบรรจุ หลังจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานดำเนินการคัดเลือก หรือคัดเลือกได้ตัวบุคคลที่จะบรรจุเข้าเป็นลูกจ้างประจำแล้วก็ดำเนินการ

1. มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเข้าเป็นลูกจ้างประจำตามตำแหน่งที่สอบได้
2. ส่งคำสั่งแจ้งกรมอาชีวศึกษา เพื่อนำไปควบคุมและจัดทำบัญชีถือจ่ายค่าจ้าง
3. ดำเนินการเบิกจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ

## ปัญหาในการปฏิบัติ

1. หมายเหตุท้ายคำสั่งวันอายุครบ 60 ปีและวันเกษียณอายุราชการมีความคลาดเคลื่อนและไม่ถูกต้อง
2. อ้าง กฎ ระเบียบคลาดเคลื่อน
3. ไม่จัดส่งคำสั่งแจ้งกรมอาชีวศึกษา

## การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ให้ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด ในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537 ข้อ 14

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของลูกจ้างประจำ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ต่ำกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนี้ อธิบดีกรมอาชีวศึกษา มอบอำนาจให้หัวหน้าสถานศึกษาทำการแทน ตามคำสั่งกรมอาชีวศึกษา ที่ 2658/2537 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2537 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของลูกจ้างประจำ กระทรวงการคลังยังมีได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน จึงให้ใช้แบบประเมินของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยอนุโลม

## การปฏิบัติ

1. สถานศึกษาควรตั้งคณะกรรมการควบคุมดูแลให้คำแนะนำและทำการประเมิน 3 เดือน ต่อครั้ง เมื่อมีข้อบกพร่องควรแก้ไขปรับปรุง ให้แจ้งผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ให้เหมาะสมกับตำแหน่งต่อไป
2. เรื่องที่ต้องประเมิน
  - ความประพฤติ
  - ความรู้
  - ความสามารถ
3. หากประเมินให้ออกจากราชการ ต้องแสดงหลักฐาน เอกสาร เหตุผลให้ชัดเจนว่าไม่เหมาะสมด้วยเรื่องอะไร อย่างไร
4. ต้องพึงระวังว่า การทดลอง มีกำหนดไม่ต่ำกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี

## การย้ายลูกจ้างประจำ

### กฎและระเบียบที่ใช้

ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537 ข้อ 13 และ ข้อ 17 และหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค.0512/ว 105 ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2534

การปฏิบัติ เกี่ยวกับการย้ายและแต่งตั้งลูกจ้างประจำให้ดำรงตำแหน่งใหม่ กรมอาชีวศึกษา มีได้มอบอำนาจให้หัวหน้าสถานศึกษาดำเนินการแทน และการย้ายมี 2 กรณี คือ

1. การย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานเดียวกัน
2. การย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่น

เมื่อสถานศึกษาประสงค์ย้ายและแต่งตั้งให้ลูกจ้างประจำในสังกัดดำรงตำแหน่งใหม่ จะเป็นการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือย้ายให้ดำรงตำแหน่งว่างต้องเสนอเรื่องให้กรมอาชีวศึกษาส่งการเป็นราย ๆ ไป โดยต้องคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ คือ

1. ลูกจ้างประจำผู้จะย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น โดยตรวจสอบจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งก่อน เช่น ย้ายนักการภารโรง หรือคนงานเป็นพนักงานขับรถยนต์ นักการภารโรงหรือคนงานนั้นต้องมีใบอนุญาตขับรถตาม กฎหมาย และต้องทำสัญญาค้ำประกันในวงเงิน 30,000 บาท (สามหมื่นบาท) เป็นต้น

2. การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำ ที่มีอัตราค่าจ้างขั้นสูงสุดไม่เท่ากัน ลูกจ้างผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอัตราค่าจ้างขั้นสูงสุดมากกว่าต้องให้คำยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งนักการภารโรง กับพนักงานขับรถยนต์ ต้องให้พนักงานขับรถยนต์ยินยอม เป็นต้น

### การโอนลูกจ้างประจำ

กฎ และระเบียบที่ใช้

ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537 ข้อ 13 และข้อ 16

การโอนลูกจ้างประจำ ต้องได้รับคำยินยอมจากหัวหน้าส่วนราชการที่รับโอนและให้โอนเสียก่อน จึงจะโอนได้ ลูกจ้างประจำที่จะโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตรงตามตำแหน่งที่จะโอนเช่นเดียวกับการย้าย

### การปฏิบัติ

1. การรับโอน หากสถานศึกษามีความประสงค์จะขอรับโอนลูกจ้างประจำจากส่วนราชการอื่นให้เสนอกรมอชีวศึกษาดำเนินการ โดยแสดงประวัติของลูกจ้างที่รับโอนพร้อมตำแหน่งว่างใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการ
2. การให้โอนลูกจ้างประจำรายใดประสงค์จะโอนไปรับราชการสังกัดส่วนราชการอื่น ให้ไปติดต่อขอโอนกับส่วนราชการนั้นโดยตรง กรมอชีวศึกษาจะไม่ดำเนินเรื่องให้ส่วนราชการอื่นรับโอนลูกจ้างประจำในสังกัด

### การช่วยราชการ

ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 ข้อ 6 ห้ามส่งลูกจ้างไปปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือท้องถิ่นอื่นเว้นแต่กรณีที่มีความจำเป็นแท้จริงที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษหรือความไว้วางใจในลูกจ้างนั้น ๆ และไม่อาจหาจ้างได้ในท้องถิ่น ดังนั้น ลูกจ้างประจำจึงไม่สามารถไปช่วยปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น

### การลาออกจากราชการ

กฎ ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติ

1. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 13 และข้อ 58

2. คำสั่งกรมอชีวศึกษา ที่ 2658/2537 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2537 เรื่อง มอบอำนาจเกี่ยวกับลูกจ้างให้หัวหน้าสถานศึกษา สังกัดกรมอชีวศึกษามีอำนาจดำเนินการแทนอธิบดี

## การปฏิบัติ

1. ลูกจ้างประจำผู้ประสงค์ขอลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ ต่อผู้บังคับบัญชา โดยยื่นใบล่าวางหน้าก่อนวันที่จะลาออกไม่น้อยกว่า สามสิบวัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจตั้งบรรจุตามข้อ 13 เป็นผู้พิจารณาอนุญาต และกรมอาชีวศึกษามอบอำนาจให้หัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้พิจารณาอนุญาต
2. เมื่อสถานศึกษาพิจารณาอนุญาต (มีคำสั่ง) ให้ลูกจ้างประจำลาออกจากราชการแล้ว ต้องส่งคำสั่งแจ้งกรมอาชีวศึกษาทราบทันที

(ตำนาน)  
ระเบียบกระทรวงการคลัง  
ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ  
พ.ศ. 2537

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย ลูกจ้างประจำของส่วนราชการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น กระทรวงการคลังด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2537 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2525

(2) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2535

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี คำสั่ง หรือข้อตกลงอื่นใด ในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดแย้งหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย

ข้อ 5 ให้ปลัดกระทรวงการคลังรักษาตามระเบียบนี้

หมวด 1

หมวดทั่วไป

ข้อ 6 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(3) เป็นผู้เต็มใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

(5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(6) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(7) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ หรือตามกฎหมายอื่น

(8) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(9) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(10) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(11) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาธ หรือความผิดลหุโทษ

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออกเพราะกระทำความผิดวินัยตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ หรือตามกฎหมายอื่น

(14) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัย ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ หรือตามกฎหมายอื่น

(15) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำซึ่งขาดคุณสมบัติตาม (8) (10) (11) หรือ (15)

กระทรวงการคลังอาจพิจารณาขเว้นให้เข้ารับราชการได้ ส่วนผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (12) หรือ (13) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว หรือผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (14) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงาน หรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และมีใหม่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ กระทรวงการคลังอาจพิจารณาขเว้นให้เข้ารับราชการได้

การขยกเว้นและการพิจารณาขเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติทั่วไป ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

ผู้ที่เป็นลูกจ้างประจำต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามวรรคหนึ่งตลอดเวลาที่รับราชการ เว้นแต่คุณสมบัติตาม (7) หรือได้รับการขยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามวรรคสอง

ข้อ 7 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามที่กระทรวง การคลังกำหนด

ในกรณีที่มิได้เหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ กระทรวงการคลังอนุมัติให้แต่งตั้งลูกจ้างประจำที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ ไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ก็ได้

ข้อ 8 อัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ 9 วัน เวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี ลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือน

การลาหยุดราชการของลูกจ้างประจำ ให้นำระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 10 ส่วนราชการใดมีความจำเป็นไม่อาจปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นราย ๆ ไป

## หมวด 2

### การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ 11 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก เว้นแต่การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ ตามข้อ 19 และ 20

หลักสูตร วิธีการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ 12 ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกซึ่งอยู่ในลำดับที่ที่จะได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ถ้าปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปโดยไม่ได้รับการยกเว้นจากกระทรวงการคลัง หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยไม่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงการคลังอยู่ก่อน หรือภายหลังการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่ได้

ข้อ 13 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 14 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 11 วรรคหนึ่ง ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุเป็นเวลาไม่ต่ำกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นต้นไป โดยอยู่ในความดูแลของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 13 พิจารณาว่า ผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะให้รับราชการต่อไปหรือไม่ ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 13 เห็นว่าผู้นั้นมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ไม่ควรให้รับราชการต่อไปก็ให้สั่งให้ผู้นั้น ออกจากราชการได้ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตาม ถ้าพ้น กำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าวแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 13 เห็นว่าควร ให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป

ลูกจ้างประจำซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งอื่น ให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่

ลูกจ้างประจำซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดถูกสั่งให้ออกจาก ราชการตามข้อ 59 และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรค สามหรือตามข้ออื่น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 13 มีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกตามข้อ 59 เป็นให้ออกจากราชการตามวรรคสามหรือตามข้ออื่นนั้นได้

ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำ ผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวด 5 และถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะ ต้องออกจากราชการตามวรรคสาม ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามวรรคสามไปก่อน

ลูกจ้างประจำผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสามหรือวรรคห้าให้ถือเสมือนว่า ผู้นั้นไม่เคยเป็นลูกจ้างประจำ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการรับ ค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิที่จะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ผู้นั้นอยู่ ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 15 ลูกจ้างประจำตำแหน่งใดจะบังคับบัญชาลูกจ้างประจำในหน่วยงานใดในฐานะ ใดให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 13 มอบหมาย

ข้อ 16 การโอนลูกจ้างประจำไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งลูกจ้างประจำในต่างกระทรวง ทบวง กรม อาจทำได้เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 13 ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอน นั้นแล้วโดยให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับและรับค่าจ้างที่ไม่สูงกว่าเดิม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ 17 การแต่งตั้งลูกจ้างประจำผู้ดำรงตำแหน่งใดไปดำรงตำแหน่งใหม่ในกรม หรือ ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมเดียวกัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลัง กำหนด

ข้อ 18 ลูกจ้างประจำผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 16 หรือข้อ 17 หากภาย หลังปรากฏว่า เป็นผู้มีความประพฤติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น โดยไม่ได้รับ อนุมัติ จากกระทรวงการคลังอยู่ก่อน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 13 แต่งตั้งให้ผู้นั้นกลับไปดำรง ตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นโดยฉับพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้น ได้ปฏิบัติ ไปตามอำนาจหน้าที่และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทาง

ราชการในระหว่างที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ลูกจ้างประจำผู้ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นตามวรรคหนึ่งให้ได้รับค่าจ้างตามที่พึงได้รับตามสภาพเดิม และให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีสถานภาพอย่างใดในการที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ตนมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ 19 ลูกจ้างประจำผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใด ๆ ในระหว่างรับราชการทหารอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงหรือได้ชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และผู้นั้น ไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 และไม่ได้เป็นผู้ถูกเปลี่ยนแปลงคำสั่งตามข้อ 59 เป็นให้ออกจากราชการตามข้ออื่น หากประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำในส่วนราชการเดิมภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 13 สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ลูกจ้างประจำผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธินับวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการ รวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหารและวันรับราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันเสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการ เว้นแต่ลูกจ้างประจำผู้นั้นได้ขอรับบำเหน็จภายหลังจากที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร

ข้อ 20 ลูกจ้างประจำผู้ใดออกจากราชการไปแล้ว และไม่ใช่นักเรียนหรือนักศึกษาออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าสมัครเข้ารับราชการและทางราชการต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 13 สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนดได้

ข้อ 21 ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำตำแหน่งใดหากภายหลังปรากฏว่า ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6 โดยไม่ได้รับการยกเว้นจากกระทรวงการคลัง หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในข้อ 7 โดยไม่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงการคลังอยู่ก่อนหรือมีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจาก กรณีที่ต้องหาผู้นั้นให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 13 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้น ได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้วให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จได้

## หมวด 3

## การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

ข้อ 22 ลูกจ้างประจำผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นค่าจ้างตามควรแก่กรณี

ข้อ 23 การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่งให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา

ในกรณีที่ไม่เลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีให้ลูกจ้างประจำผู้ใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบ พร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นค่าจ้างให้

ข้อ 24 การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามข้อ 23 และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 13 เป็นผู้สั่งเลื่อน

ข้อ 25 การเลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ 26 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาลูกจ้างประจำผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของลูกจ้างประจำ แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นลูกจ้างประจำที่ดี และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้ลูกจ้างประจำผู้อยู่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 27 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำผู้อยู่ได้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นค่าจ้าง พัฒนาลูกจ้างประจำและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างประจำผู้อยู่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

บัญชีรายละเอียดการกำหนดหน้าที่ อัตราค่าจ้างและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง  
ของลูกจ้างประจำ

|                     |            |         |           |
|---------------------|------------|---------|-----------|
| หมวดแรงงาน          | ลำดับที่ 1 | ตำแหน่ง | คนงาน     |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 9,090 บาท |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานโดยทั่วไป

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |            |
|---------------------|------------|---------|------------|
| หมวดแรงงาน          | ลำดับที่ 2 | ตำแหน่ง | คนงานเกษตร |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 9,090 บาท  |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

1. ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานเกี่ยวกับการเพาะขอพันธ์พืช เตรียมแปลงทดลองปลูกพืช ดูแลบำรุงรักษา พืชผล เก็บผลผลิต ตลอดจนดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานและหรือ

2. ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานเกี่ยวกับการเพาะขยายพันธุ์สัตว์ ดูแลบำรุงรักษาสัตว์ ตลอดจนดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และ

3. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |                 |
|---------------------|------------|---------|-----------------|
| หมวดแรงงาน          | ลำดับที่ 3 | ตำแหน่ง | คนงานริคนมสัตว์ |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 9,090 บาท       |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ริคนมสัตว์ด้วยมือหรือเครื่องรีด ดูแลรักษาความสะอาดและให้อาหารและปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |           |
|---------------------|------------|---------|-----------|
| หมวดแรงงาน          | ลำดับที่ 4 | ตำแหน่ง | ยาม       |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 9,090 บาท |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

เฝ้าสถานที่และทรัพย์สินของราชการ และดูแลความเรียบร้อยในบริเวณสถานที่ดังกล่าว  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |           |
|---------------------|------------|---------|-----------|
| หมวดแรงงาน          | ลำดับที่ 5 | ตำแหน่ง | คนสวน     |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 9,090 บาท |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ปลูกต้นไม้ ตกแต่งและบำรุงรักษาสวนอุทยาน หรือสนามหญ้า  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |           |
|---------------------|------------|---------|-----------|
| หมวดแรงงาน          | ลำดับที่ 6 | ตำแหน่ง | คนครัว    |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 9,090 บาท |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ประกอบอาหารและปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |              |
|---------------------|------------|---------|--------------|
| หมวดแรงงาน          | ลำดับที่ 7 | ตำแหน่ง | นักการภารโรง |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 9,090 บาท    |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

เปิด - ปิด สำนักงาน ทำความสะอาดบริเวณอาคารสถานที่และทรัพย์สินของทาง  
ราชการ เดินหนังสือทั้งในและนอกสำนักงาน รับใช้และปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งมิใช่เกี่ยวกับงาน  
หนังสือ งานวิชาชีพ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |                       |
|---------------------|------------|---------|-----------------------|
| หมวดแรงงาน          | ลำดับที่ 8 | ตำแหน่ง | พนักงานพิมพ์ดีดชั้น 1 |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 9,090 บาท             |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

พิมพ์หนังสือราชการ ดูแลรักษาเครื่องพิมพ์ดีด และปฏิบัติงานอื่นใดในหน้าที่เกี่ยวกับงานพิมพ์ดีด ซึ่งผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่ และมีความสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทยได้ไม่น้อยกว่านาทีละ 35 คำ

หมายเหตุ \*หมายถึงตำแหน่งที่มีชื่อซ้ำซ้อนกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน เมื่อว่างให้ยุบและไม่สามารถขอกำหนดให้เพิ่มใหม่ได้

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |                    |
|---------------------|------------|---------|--------------------|
| หมวด กิ่งฝีมือ      | ลำดับที่ 1 | ตำแหน่ง | หัวหน้าหมวดสถานที่ |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 9,090 บาท          |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

บังคับบัญชาควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ยาม คนสวน และคนงาน ซึ่งมีจำนวนรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และปฏิบัติงานอื่นใดตามหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเป็นนักการภารโรงหรือยามหรือคนสวน หรือคนงานของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |                       |
|---------------------|------------|---------|-----------------------|
| หมวด กิ่งฝีมือ      | ลำดับที่ 2 | ตำแหน่ง | ผู้ช่วยช่างไม้ขยายแบบ |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 10,220 บาท            |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ช่วยเขียนขยายแบบเรือ ปฏิบัติงานช่างไม้ ทำการต่อเรือ และซ่อมเรือ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |                         |
|---------------------|------------|---------|-------------------------|
| หมวด กิ่งฝีมื้อ     | ลำดับที่ 3 | ตำแหน่ง | ผู้ช่วยช่างต่อเรือเหล็ก |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 10,220 บาท              |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ช่วยงานในการซ่อมและต่อเรือเหล็ก และส่วนประกอบที่เป็นเหล็กในการต่อเรือไม้  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |                 |
|---------------------|------------|---------|-----------------|
| หมวด กิ่งฝีมื้อ     | ลำดับที่ 4 | ตำแหน่ง | พนักงานโทรศัพท์ |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 10,220 บาท      |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ต่อสายประจำตู้โทรศัพท์อัตโนมัติ หรือสาขาโทรศัพท์ในสถานที่ราชการ  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |            |
|---------------------|------------|---------|------------|
| หมวด กิ่งฝีมื้อ     | ลำดับที่ 5 | ตำแหน่ง | พนักงานขาย |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 10,220 บาท |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ให้บริการในการค้า ขายของหน้าร้าน ดูแลร้าน และควบคุมทะเบียนสินค้า  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |                        |
|---------------------|------------|---------|------------------------|
| หมวด กิ่งฝีมื้อ     | ลำดับที่ 6 | ตำแหน่ง | พนักงานเข้าและเย็บเล่ม |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 10,220 บาท             |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

1. เรียงหน้า ตัดขอบกระดาษ ปูกระดาษ เย็บเล่ม เข้าปก เย็บเล่มหุ้มปก เรียงเล่ม พับ  
เอกสารด้วยมือหรือเครื่องจักร ตลอดจนดูแลรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการเข้าและ  
เย็บเล่ม

2. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

|                     |            |         |                       |
|---------------------|------------|---------|-----------------------|
| หมวด กิ่งฝีมือ      | ลำดับที่ 7 | ตำแหน่ง | พนักงานบริการอัดสำเนา |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 10,220 บาท            |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

อัดสำเนา ประมวล และถ่ายเอกสารเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ราชการทั่วไป ตลอดจนควบคุม ดูแล บำรุงรักษา และแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของเครื่องดังกล่าวและปฏิบัติงานอื่นใดตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |                          |
|---------------------|------------|---------|--------------------------|
| หมวด กิ่งฝีมือ      | ลำดับที่ 8 | ตำแหน่ง | นายท้ายเรือกลลำน้ำชั้น 1 |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 10,220 บาท               |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

1. ถือท้ายเรือกลลำน้ำและควบคุมเครื่องจักรยนต์ของเรือกลลำน้ำ ซึ่งมีขนาดไม่เกิน 3 ตันกรอสส์
2. ดูแลความเรียบร้อยภายในเรือเกี่ยวกับระบบการถือท้าย รักษาความสะอาดเรือ ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพใช้งานได้
3. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และ
2. ได้รับประกาศนียบัตรนายท้ายเรือกลลำน้ำ ชั้น 2 หรือ
3. ได้รับประกาศนียบัตรคนใช้เครื่องจักรยนต์ ชั้น 2

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |                        |
|---------------------|------------|---------|------------------------|
| หมวด กิ่งฝีมือ      | ลำดับที่ 9 | ตำแหน่ง | *พนักงานพิมพ์ดีดชั้น 2 |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 10,220 บาท             |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

พิมพ์หนังสือราชการ ดูแลรักษาเครื่องพิมพ์ดีด และปฏิบัติงานอื่นในหน้าที่เกี่ยวกับงานพิมพ์ดีด ซึ่งมีผู้บังคับบัญชามอบหมาย

### คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความชำนาญงานในหน้าที่ และมีความสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทย และภาษาต่างประเทศที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ ในอัตราความเร็วสำหรับภาษาไทยไม่น้อยกว่า นาทีละ 35 คำ และสำหรับภาษาต่างประเทศไม่น้อยกว่านาทีละ 25 คำ หรือในอัตราความเร็วสำหรับภาษาต่างประเทศไม่น้อยกว่านาทีละ 40 คำ และสำหรับภาษาไทยไม่น้อยกว่านาทีละ 25 คำ

หมายเหตุ \* หมายถึง ตำแหน่งที่มีชื่อซ้ำซ้อนกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อว่างให้ยุบ และไม่สามารถขอกำหนดเพิ่มเติมใหม่ได้

\*\*\*\*\*

| หมวด | ฝีมือ               | ลำดับที่ 1 | ตำแหน่ง | ช่างไม้    |
|------|---------------------|------------|---------|------------|
| (1)  | อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 11,050 บาท |
| (2)  | อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,700 บาท  | ขั้นสูง | 11,050 บาท |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ช่วยสอนปฏิบัติวิชาช่างไม้ ควบคุมความประพฤติของนักเรียน ดูแลรักษาเครื่องจักรกล เครื่องมือในโรงฝึกงาน

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่

1. มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
2. ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

| หมวด | ฝีมือ               | ลำดับที่ 2 | ตำแหน่ง | ช่างไม้ขยายแบบ |
|------|---------------------|------------|---------|----------------|
|      | อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,700 บาท  | ขั้นสูง | 11,050 บาท     |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

เขียนขยายแบบเรือ ปฏิบัติงานช่างไม้ ทำการต่อเรือและซ่อมเรือ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานในด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
2. ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

|                     |            |         |            |
|---------------------|------------|---------|------------|
| หมวด ฝีมือ          | ลำดับที่ 3 | ตำแหน่ง | ช่างไม้    |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ชั้นสูง | 11,050 บาท |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

สำรวจสภาพพื้นที่เพื่อออกแบบ สำหรับงานปรับปรุงพื้นที่และชลประทานเขียนออกแบบต่าง ๆ จัดพิมพ์แบบและอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
2. ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                         |            |         |            |
|-------------------------|------------|---------|------------|
| หมวด ฝีมือ              | ลำดับที่ 4 | ตำแหน่ง | ช่างเหล็ก  |
| (1) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ชั้นสูง | 11,050 บาท |
| (2) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,700 บาท  | ชั้นสูง | 11,050 บาท |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ทำงานเกี่ยวกับการตัดเปลี่ยนสภาพเหล็กที่ใช้โดยทั่วไป เชื่อมและประกอบเหล็กต่าง ๆ กลึงเหล็ก และอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่

1. มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |                             |
|---------------------|------------|---------|-----------------------------|
| หมวด ฝีมือ          | ลำดับที่ 5 | ตำแหน่ง | ช่างปรับซ่อมเครื่องพิมพ์ดีด |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,700 บาท  | ชั้นสูง | 11,050 บาท                  |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา แก้ไขข้อขัดข้องของเครื่องพิมพ์ดีดที่ใช้ในการเรียนการสอนตามหลักสูตร จำนวนตั้งแต่ 200 เครื่องขึ้นไป และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่นี้ และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
2. ได้รับความรู้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |                  |
|---------------------|------------|---------|------------------|
| หมวด ฝีมือ          | ลำดับที่ 6 | ตำแหน่ง | ช่างต่อเรือเหล็ก |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,700 บาท  | ขั้นสูง | 11,050 บาท       |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ปฏิบัติงานในการซ่อม และต่อเรือเหล็กและส่วนประกอบที่เป็นเหล็กในการต่อเรือไม้  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
2. ได้รับความรู้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |                 |
|---------------------|------------|---------|-----------------|
| หมวด ฝีมือ          | ลำดับที่ 7 | ตำแหน่ง | พนักงานทดสอบดิน |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,700 บาท  | ขั้นสูง | 11,050 บาท      |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

เป็นผู้ช่วยสำรวจเก็บตัวอย่างดิน ทดสอบดิน เตรียมสารเคมี ทำความสะอาดเครื่องมือต่าง ๆ และอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถและชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
2. ได้รับความรู้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

หมวด ฝีมือ                      ลำดับที่ 8    ตำแหน่ง    พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 4,100 บาท    ชั้นสูง            11,050 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ขับเครื่องจักรกลขนาดเบาตลอดจนบำรุงรักษา และแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของเครื่องจักรขนาดเบา ชนิดใดชนิดหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. รถกะบะเท ความจุต่ำกว่า 6 ลูกบาศก์เมตร
2. รถฟาร์มแทรกเตอร์ทุกชนิด
3. รถแทรกเตอร์ตัดหญ้า
4. รถบดล้อยางชนิดขับเคลื่อนด้วยตัวเองขนาดต่ำกว่า 8 ตัน
5. รถอัดฉีดยุค
6. รถบรรทุกน้ำ
7. รถบรรทุกน้ำมัน
8. รถไม้กวาด
9. รถยกแบบงาแซะ ขนาดไม่เกิน 5 ตัน
10. รถยกแบบเครีเครน ขนาดไม่เกิน 5 ตัน
11. รถบดไอน้ำขนาดต่ำกว่า 8 ตัน
12. รถบดสังกะสีเทียม ขนาดต่ำกว่า 8 ตัน
13. รถบดล้อเหล็ก 2 ล้อ ขนาดต่ำกว่า 8 ตัน
14. รถบดล้อเหล็ก 3 ล้อ ขนาดต่ำกว่า 8 ตัน
15. ลูกกลิ้งดินแกะชนิดขับเคลื่อนด้วยตัวเอง ขนาดต่ำกว่า 8 ตัน
16. รถยกแบบทรักครน
17. เครื่องทำลายคอนกรีต
18. รถยกกระเช้า
19. รถบัสติดแอร์ขนาดเครื่องยนต์ ตั้งแต่ 150 B.H.P ขึ้นไป ช่วงยาวระหว่างล้อหน้าถึงล้อหลัง ตั้งแต่ 5.5 เมตร และขนาดความยาวของรถทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 10 เมตร
20. รถซ่อมบำรุง
21. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความชำนาญในการขับเครื่องจักรกลขนาดเบาได้เป็นอย่างดี และได้รับใบอนุญาตขับรถตามกฎหมาย

\*\*\*\*\*

|                     |            |         |                  |
|---------------------|------------|---------|------------------|
| หมวด ฝีมือ          | ลำดับที่ 9 | ตำแหน่ง | พนักงานขับรถยนต์ |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,100 บาท  | ขั้นสูง | 11,050 บาท       |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ทำหน้าที่ขับรถยนต์ บำรุงรักษารถยนต์ ทำความสะอาดรถยนต์ และแก้ไขข้อขัดข้อง เล็ก ๆ น้อย ๆ ของการใช้รถดังกล่าว

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และได้รับใบอนุญาตขับรถยนต์ หรือจักรยานยนต์ตามกฎหมาย

\*\*\*\*\*

|                     |             |         |                |
|---------------------|-------------|---------|----------------|
| หมวด ฝีมือ          | ลำดับที่ 10 | ตำแหน่ง | ครูสอนเสริมสวย |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,700 บาท   | ขั้นสูง | 11,050 บาท     |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

สอนตัดผม เชีทผม แต่งหน้า แต่งเล็บ และอื่น ๆ เกี่ยวกับการเสริมสวยสุขภาพสตรี  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้รับประกาศนียบัตรวิชาช่างเสริมสวยจากสถาบันการเสริมสวยและเคยปฏิบัติงาน ด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

\*\*\*\*\*

|                     |             |         |             |
|---------------------|-------------|---------|-------------|
| หมวด ฝีมือ          | ลำดับที่ 11 | ตำแหน่ง | ครูสอนตัดผม |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,700 บาท   | ขั้นสูง | 11,050 บาท  |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

สอนปฏิบัติวิชาตัดผม ดูแลรักษาและซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ในการ ทำงานและปฏิบัติงานอื่นใดตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถและชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็น เวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

\*\*\*\*\*

หมวด ฝีมือ ลำดับที่ 12 ตำแหน่ง ครูสอนตัดเสื้อ  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 4,700 บาท ขั้นสูง 11,050 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

สอนวิชาตัดเสื้อและออกแบบเสื้อทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำแก่นักเรียน

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้รับประกาศนียบัตรวิชาช่างตัดเสื้อจากสถาบันสอนตัดเสื้อและเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

\*\*\*\*\*

หมวด ฝีมือ ลำดับที่ 13 ตำแหน่ง ผู้ชำนาญงานสิ่งทอ  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 4,700 บาท ขั้นสูง 11,050 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

สอนการทอด้วยมือ ควบคุมดูแลนักเรียน และอื่น ๆ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถและชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
2. ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

\*\*\*\*\*

หมวด ฝีมือ ลำดับที่ 14 ตำแหน่ง \*พนักงานพิมพ์ดีดชั้น 3  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 4,700 บาท ขั้นสูง 11,050 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

พิมพ์หนังสือราชการที่เป็นภาษาไทย ภาษาคำต่างประเทศ ในลักษณะที่มักพอสมควรด้วยความละเอียด รอบคอบ และรวดเร็วมาก อัดโรเนียว ถ่ายเอกสาร ตรวจทางหนังสือเขียนรวมเรื่อง คู่มือรักษาเครื่องพิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา เครื่องถ่ายเอกสาร ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการพิมพ์ ควบคุมตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่พนักงานพิมพ์ดีดรองลงมา แก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานพิมพ์ดีด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

หมายเหตุ \* หมายถึง ตำแหน่งที่มีชื่อซ้ำซ้อนกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อว่างให้ยุบและไม่สามารถขอกำหนดเพิ่มใหม่ได้

|                     |             |         |               |
|---------------------|-------------|---------|---------------|
| หมวด ฝีมือ          | ลำดับที่ 15 | ตำแหน่ง | *พนักงานพัสดุ |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | 4,700 บาท   | ขั้นสูง | 11,050 บาท    |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ทำบัญชีรับ-จ่ายครุภัณฑ์ และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

จ้างจากผู้ได้รับประกาศนียบัตร ม.ศ 3 หรือเทียบเท่า

หมายเหตุ \* หมายถึง ตำแหน่งที่มีชื่อซ้ำซ้อนกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อว่างให้ยุบ  
และไม่สามารถขอกำหนดเพิ่มใหม่ได้

\*\*\*\*\*

|                     |             |         |                       |
|---------------------|-------------|---------|-----------------------|
| หมวด ฝีมือ          | ลำดับที่ 16 | ตำแหน่ง | * พนักงานธุรการชั้น 1 |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | - บาท       | ขั้นสูง | 11,050 บาท            |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ร่าง โฉดอบหนังสือราชการ รับส่งหนังสือ รวบรวมเก็บเอกสารต่าง ๆ และปฏิบัติงาน  
อื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

จ้างจากผู้ได้รับประกาศนียบัตร ม.ศ 3 หรือเทียบเท่า

หมายเหตุ \* หมายถึง ตำแหน่งที่มีชื่อซ้ำซ้อนกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อว่างให้ยุบ  
และไม่สามารถขอกำหนดเพิ่มใหม่ได้

\*\*\*\*\*

|                     |             |         |                   |
|---------------------|-------------|---------|-------------------|
| หมวด ฝีมือ          | ลำดับที่ 17 | ตำแหน่ง | *เจ้าหน้าที่พัสดุ |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | - บาท       | ขั้นสูง | 11,050 บาท        |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ทำบัญชีรับ-จ่ายพัสดุและครุภัณฑ์ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (ม.ศ 6) หรือเทียบเท่า

หมายเหตุ \* หมายถึง ตำแหน่งที่มีชื่อซ้ำซ้อนกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อว่างให้ยุบ  
และไม่สามารถขอกำหนดเพิ่มใหม่ได้

\*\*\*\*\*

|                     |             |         |               |
|---------------------|-------------|---------|---------------|
| หมวด ฝีมือ          | ลำดับที่ 18 | ตำแหน่ง | *ช่างก่อสร้าง |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | - บาท       | ขั้นสูง | 11,050 บาท    |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

เขียนแบบงานก่อสร้างต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. ได้รับประกาศนียบัตรประโยคอาชีวชั้นสูง หรือ ม.ศ ปลายสายอาชีพ แผนกช่างก่อสร้าง หรือช่างไม้ หรือ
2. มีความชำนาญงานในหน้าที่นี้เป็นอย่างดี โดยผ่านงานในด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

หมายเหตุ \* หมายถึง ตำแหน่งที่มีชื่อซ้ำซ้อนกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อว่างให้ยุบและไม่สามารถขอกำหนดเพิ่มใหม่ได้

\*\*\*\*\*

|                     |             |         |                   |
|---------------------|-------------|---------|-------------------|
| หมวด ฝีมือ          | ลำดับที่ 19 | ตำแหน่ง | *ช่างเครื่องมือกล |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | - บาท       | ขั้นสูง | 11,050 บาท        |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

กลึง เจาะ คว้าน ไส ตัด และเจียรไนโลหะ ด้วยเครื่องมือกลต่าง ๆ เช่น เครื่องกลึง เครื่องเจาะ เครื่องคว้าน เครื่องไส เครื่องตัด เครื่องเจียรไน เป็นต้น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. ได้รับประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง หรือ ม.ศ ปลายสายอาชีพ แผนกช่างกล หรือช่างกลโรงงาน หรือช่างกลโลหะ หรือ
2. มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่นี้เป็นอย่างดี และเคยผ่านงานนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

หมายเหตุ \* หมายถึง ตำแหน่งที่มีชื่อซ้ำซ้อนกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อว่างให้ยุบและไม่สามารถขอกำหนดเพิ่มใหม่ได้

\*\*\*\*\*

|                     |             |         |                    |
|---------------------|-------------|---------|--------------------|
| หมวด ฝีมือน้ำ       | ลำดับที่ 20 | ตำแหน่ง | *ช่างซ่อมเครื่องกล |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | - บาท       | ขั้นสูง | 11,050 บาท         |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ซ่อมแซมและแก้ไขเครื่องยนต์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความชำนาญงานในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยผ่านงานด้านที่เกี่ยวข้อง มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

หมายเหตุ \* หมายถึง ตำแหน่งที่มีชื่อซ้ำซ้อนกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อว่างให้ยุบและไม่สามารถขอกำหนดเพิ่มใหม่ได้

\*\*\*\*\*

|                               |            |         |                         |
|-------------------------------|------------|---------|-------------------------|
| หมวด ฝีมือน้ำพิเศษ (ระดับต้น) | ลำดับที่ 1 | ตำแหน่ง | พนักงานขับเครื่องจักรกล |
| อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ           | 5,180 บาท  | ขั้นสูง | 13,560 บาท              |

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ตลอดจนบำรุงรักษาและแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของเครื่องจักรกลขนาดกลางชนิดใดชนิดหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. รถแทรกเตอร์ ขนาดเครื่องยนต์ต่ำกว่า 150 B.H.P. ลงมา
2. รถตักทุกแบบ ต่ำกว่า 150 B.H.P.
3. รถกระบะความจุตั้งแต่ 6-10 ลูกบาศก์หลา
4. รถพ่นยาง
5. รถลากพ่วง ขนาดตั้งแต่ 20 ตัน ลงมา
6. รถดีเซล
7. รถบดไอน้ำ ตั้งแต่ 8 ตันขึ้นไป
8. รถบดสันสะเทือน ตั้งแต่ 8 ตันขึ้นไป
9. รถบดล้อเหล็ก 2 ล้อ ตั้งแต่ 8 ตันขึ้นไป
10. รถบดล้อเหล็ก 3 ล้อ ตั้งแต่ 8 ตันขึ้นไป
11. ลูกกลิ้งดินแคะชนิดขับเคลื่อนด้วยตัวเอง ตั้งแต่ 8 ตัน ขึ้นไป
12. รถบดล้อยางชนิดขับเคลื่อนด้วยตัวเอง ตั้งแต่ 8 ตัน ขึ้นไป
13. รถยกแบบงานแฉะเกินกว่า 5 ตัน
14. รถยกแบบเครีเครน เกินกว่า 5 ตัน
15. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. ก) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยขับเครื่องจักรกลขนาดกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และได้รับใบอนุญาตขับรถตามกฎหมาย และ
  - ข) เป็นพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือเครื่องจักรกลมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 ปี และได้รับใบอนุญาตขับรถตามกฎหมาย
2. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยขับเครื่องจักรกลมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 ปี และได้รับใบอนุญาตขับรถตามกฎหมาย

\*\*\*\*\*

หมวด ฝีมือพิเศษ (ระดับต้น) ลำดับที่ 2 ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้เชี่ยวชาญการต่อเรือเหล็ก  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 5,740 บาท ขั้นสูง 13,560 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ปฏิบัติงานในการช่วยและต่อเรือเหล็ก และส่วนประกอบที่เป็นเหล็กในการต่อเรือไม้ และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 ปี หรือ
2. ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ หรือวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าจากโรงเรียนช่างต่อเรือ และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

\*\*\*\*\*

หมวด ฝีมือพิเศษ (ระดับต้น) ลำดับที่ 3 ตำแหน่ง หัวหน้าหมวดรถยนต์  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 5,180 บาท ขั้นสูง 13,560 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

1. บังคับบัญชาควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถยนต์ ซึ่งมีลักษณะรวมกันตั้งแต่ 7 คน ขึ้นไป
2. ควบคุมดูแลรักษารถยนต์ ควบคุมดูแลวัสดุเกี่ยวกับรถยนต์ จัดหาอะไหล่รถยนต์ และ
3. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและความชำนาญงานในหน้าที่และ
2. แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

\*\*\*\*\*

หมวด ฝีมือพิเศษ (ระดับต้น) ลำดับที่ 4 ตำแหน่ง หัวหน้าช่างต่อเรือเหล็ก  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 5,740 บาท ขั้นสูง 13,560 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

บังคับบัญชาควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของช่างต่อเรือเหล็ก และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกวิชาช่างกลโลหะ หรือ
2. ได้รับประกาศนียบัตรประโยคอาชีวชั้นสูงจากโรงเรียนต่อเรือ และเคยผ่านงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลานานไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ
3. เป็นช่างต่อเรือเหล็กของส่วนราชการมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

\*\*\*\*\*

หมวด ฝีมือพิเศษ (ระดับต้น) ลำดับที่ 5 ตำแหน่ง \*ครู  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - บาท ขั้นสูง 13,560 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ควบคุมดูแลนักเรียนและอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยผ่านงานด้านที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี

หมายเหตุ \* หมายถึง ตำแหน่งที่มีชื่อซ้ำซ้อนกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อว่างให้ยุบและไม่สามารถขอกำหนดเพิ่มเติมใหม่ได้

\*\*\*\*\*

หมวด ฝีมือพิเศษ (ระดับกลาง) ลำดับที่ 6 ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 6,360 บาท ขั้นสูง 16,640 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ตลอดจนบำรุงรักษาและแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ  
ของเครื่องจักรกลขนาดหนักชนิดโคชนิคหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. รถแทรกเตอร์ขนาดเครื่องยนต์ ตั้งแต่ 150 B.H.P ขึ้นไป
2. รถปาดดินที่ขับเคลื่อนด้วยตนเอง
3. รถกระบะเท ความจุตั้งแต่ 10 ลูกบาศก์หลาขึ้นไป
4. รถขุดดินทุกชนิดทุกขนาด
5. รถลาก รถพ่วง ขนาดตั้งแต่ 20 ตันขึ้นไป
6. เครื่องปูแอสฟัลท์ผสมเสร็จ
7. รถยกแบบทรัคเครน ขนาดเกิน 5 ตันขึ้นไป
8. เครื่องผสมดินแบบขับเคลื่อน
9. รถเกี่ยวนวดตั้งแต่ 150 B.H.P ขึ้นไป
10. รถตัดทุกแบบ ขนาดตั้งแต่ 150 B.H.P ขึ้นไป

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. ก) มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และความชำนาญงานในหน้าที่และเคยขับ  
เครื่องจักรกลขนาดหนักมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี  
ข) เป็นพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลางมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ  
เป็นพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบามาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
2. มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และความชำนาญงานในหน้าที่และเคยขับเครื่อง  
จักรกลมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี และได้รับใบอนุญาตขับรถตามกฎหมาย

\*\*\*\*\*

หมวด ฝีมือพิเศษ (ระดับกลาง) ลำดับที่ 7 ตำแหน่ง ผู้ชำนาญภาษาจีน  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 6,360 บาท ขั้นสูง 16,640 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

สอน อ่าน พูด เขียน เรียงความ สนทนา ได้ตอบ เป็นภาษาจีนกลาง และแต่ใจ  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและความชำนาญในด้านภาษาจีน สามารถ  
ถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียนได้เป็นอย่างดี และเคยผ่านงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี  
หรือ

2. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและความชำนาญในด้านภาษาจีน สามารถถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียนได้เป็นอย่างดี และเคยผ่านงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าชั้น ปวช. หรือเทียบเท่าหรือ

3. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและความชำนาญในด้านภาษาจีน สามารถถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียนได้เป็นอย่างดี และเคยผ่านงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าชั้น ปวศ. หรือเทียบเท่า หรือ

4. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและความชำนาญในด้านภาษาจีน สามารถถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียนได้เป็นอย่างดี และมีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าชั้นปริญญาตรี

\*\*\*\*\*

หมวด ฝีมือพิเศษ (ระดับกลาง) ลำดับที่ 8 ตำแหน่ง ผู้ชำนาญวิชาการทำรองเท้า  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 7,040 บาท ขั้นสูง 16,640 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

สอนวิชาการออกแบบรองเท้า และการทำรองเท้า ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำแก่นักเรียน ปฏิบัติงานการค้าประเภทรองเท้าของสถานศึกษาและปฏิบัติงานอื่นใดอันเกี่ยวกับการทำรองเท้า ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. จ้างจากผู้มีความรู้ความชำนาญในการออกแบบและทำรองเท้าชายและหญิงเป็น อย่างดี สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนได้เป็นอย่างดีและเคยผ่านงานด้านนี้มาแล้วเป็น เวลาไม่น้อยกว่า 12 ปี หรือ

2. จ้างจากผู้มีคุณวุฒิได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ แผนกผ้าและเครื่องแต่งกาย และได้ผ่านงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

3. จ้างจากผู้มีคุณวุฒิได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกผ้าและเครื่องแต่งกาย และได้ผ่านงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

\*\*\*\*\*

หมวด ฝีมือพิเศษ (ระดับกลาง) ลำดับที่ 9 ตำแหน่ง ผู้สอนช่างเครื่องประดับและ  
อัญมณี

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 7,780 บาท ขั้นสูง 16,640 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ

สอน สานิต และฝึกอบรมงานเครื่องประดับ งานรูปพรรณ การออกแบบเครื่อง  
ประดับและการเจียรไน พลอย-เพชร และปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงาน  
ด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 15 ปี

ภาคผนวก ข



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2539

1. นางเฉลิม ศรีไพจิตร ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา” โดยมี อาจารย์ไพรัตน์ พิภน้อย เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีระพันธ์ โชติวนิช เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

## รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล

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



ที่ ทบ 1504/ 1230

คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง อ.ลาดกระบัง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๖ เมษายน ๒๕๓๙

เรียน ขอเชิญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นางเอกภาพรณี ยกโต

ด้วยคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้มีพิจารณาเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือการวิจัยให้นักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางเฉลิมศรี ไพจิตร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "อัญญาสำลี ใจใบการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ขอแจ้งว่าท่านได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ร.ร. ดร. ปรีชาพร วงศ์อุตรโรจน์)  
รักษาการในตำแหน่งคณบดี

งานพิเศษศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 1230

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวยุวดี ไททยะโชติ

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางเฉลิมศรีไพจิตร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 1230

คณะกรรมการอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายอารยะ ภูสาหัส

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางเฉลิมศรีไพจิตร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)  
รักษาการในตำแหน่งคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 1230

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายประสาน เบญจพร

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางเฉลิมศรีไพจิตร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรักษาการโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรตรจน์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/

1230

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายไพบูลย์ ฐามาศย์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางเฉลิมศรีไพรัตน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรักษาโรค ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรออาชีพศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/

1230

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 เมษายน 2539

เรื่อง ขอ ชี้แจง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายคุญ สุวงษ์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้มีพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอ ชี้แจงท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางเฉลิมศรี ไชจิตร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปริยานร วงศ์อนุตรตรจน์)

รักษาการ ในตำแหน่งคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 1230

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 เมษายน 2539

เรื่อง ขอ ชีญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายมงคล วานิก

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอ ชีญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางเฉลิมศรี ไพจิตร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียานร วงศ์อนุตรตรจน์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

วิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เลขที่ 111 128  
บ พค 40  
9.10



ที่ ทม 1504/ 1235

คณะกรรมการอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕๐ เมษายน 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระยอง

ด้วยนางเฉลิม ศรีไพจิตร เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิค  
ภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต  
ให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ  
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

mt 2540/1235

ดร. พงษ์ณี ลีจิวัฒน์  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร 3268052-6101 โทร 663, 642  
โทรสาร 3268040

วิทยาลัยเทคนิคคลอง  
เลขรับที่ 111 129  
ที่ 6 พด 40  
9/10 น.



ที่ ทม 1504/ 1315

คณะกรรมการอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕๘ เมษายน 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคะเชิงเทรา

ด้วยนางเฉลิม ศรีไพโรจน์ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะอุตสาหกรรม  
หลักสูตรอุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิค  
ภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต  
ให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ  
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*mt ๖๖๑๒๓๔*

(ยศ ดร พรรณี ลีกิจวัฒน์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642  
โทรสาร 3269040



ที่ ศธ 0907/ 443๐

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม 10300

๗ สิงหาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค


- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด  
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2540

ด้วย นางเฉลิม ศรีไพจิตร ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคลำปาง ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือสังกัดกรมอาชีวศึกษา” ประสงค์จะดำเนินการแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาพิจารณาอนุญาตให้ นางเฉลิม ศรีไพจิตร ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวแล้ว ดังสำเนาทักข้อความที่แนบมาพร้อมนี้ สำหรับการตอบแบบสอบถาม ให้ตอบเฉพาะชุดที่มตราประทับมุมบนขวาของแบบสอบถามเท่านั้น และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคลำปางด้วย จักขอขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วย

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายสงวน บุญปีย์ทัศน์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน  
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ

กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา

ที่

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม 2540

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

ตรวจสอบ

กรม อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

24 ก.ค. 40

1 ก.ค. 40

1 ก.ค. 40

1. ชื่อเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. ผู้วิจัย นางเฉลิม ศรีไพจิตร
3. แบบเก็บข้อมูล แบบสอบถาม
4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง นักการภารโรง สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 7 และ 8
5. ข้อยพิจารณา เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปพัฒนาคนของสถานศึกษา ให้มีการพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

๑๕๓๖

(นายบุญชู มูลพินิจ)

ผู้อำนวยการกองแผนงาน

24 ก.ค. 2540



# บันทึกข้อความ

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ  
 กระทรวงพาณิชย์  
 8087/946  
 24 ก.ค. ๕๐  
 2171/453  
 24 ก.ค. ๕๐

ส่วนราชการ

กองวิทยาลัยเทคนิค โทร 2822551-2

ที่

วันที่ 24 กรกฎาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา ผ่าน กค.

ตรวจสอบ

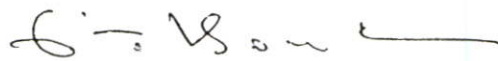
24 ก.ค. ๕๐  
 ๒๕  
 ๒๕ ก.ค. ๕๐  
 (1) กค.  
 ๒๕ ก.ค. ๕๐

ด้วย นางเฉลิม ศรีไพจิตร ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคลำปาง ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประสงค์จะเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักรักษาการโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา" โดยจะเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 7 และ 8

กองวิทยาลัยเทคนิคพิจารณาแล้ว เห็นสมควรอนุญาตให้ นางเฉลิม ศรีไพจิตร ดำเนินการ เก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

1. อนุญาต ให้ นางเฉลิม ศรีไพจิตร เก็บข้อมูลได้
2. ลงนาม ในหนังสือถึงคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 1 ฉบับ ดังแนบ



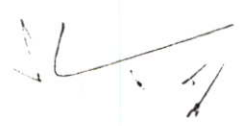
(นายวิชัย สงวนพงศ์)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

๑. อนุญาต

๒. ลงนามแล้ว



(นายสุทธิ พลสวัสดิ์)  
 รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

25 ก.ค. ๕๐

|       |       |
|-------|-------|
| ..... | ..... |
| ..... | ..... |
| ..... | ..... |
| ..... | ..... |
| ..... | ..... |
| ..... | ..... |
| ..... | ..... |
| ..... | ..... |
| ..... | ..... |
| ..... | ..... |

๒๕ ก.ค. ๕๐  
 ๒๕ ก.ค. ๕๐  
 ๒๕ ก.ค. ๕๐



## แบบสอบถาม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง  
ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ อังคักกรมอาชีพศึกษา

\*\*\*\*\*

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

## 1. เพศ

- ( ) ชาย  
( ) หญิง

## 2. สถานภาพ

- ( ) โสด  
( ) สมรส  
( ) หย่า หรือแยกกันอยู่

## 3. จำนวนบุตร.....คน

## 4. วุฒิกการศึกษา

- ( ) ป.4  
( ) ป.6  
( ) ม.3  
( ) ม.6  
( ) สูงกว่า ม.6

## 5. อายุ

- ( ) ต่ำกว่า 30 ปี  
( ) 31 - 40 ปี  
( ) 41 - 50 ปี  
( ) 50 ปี ขึ้นไป

## 6. อายุในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยแห่งนี้

- ( ) ต่ำกว่า 5 ปี  
( ) 5 - 10 ปี  
( ) 11 - 15 ปี  
( ) สูงกว่า 15 ปี



2

7. วิทยาลัยของท่านเปิดสอนประเภทวิชาใดบ้าง
- ( ) เปิดสอนเฉพาะสาขาช่างอุตสาหกรรม
- ( ) เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรม หลกกรรม พาณิชยกรรม
8. สถานะในการทำงานของท่าน
- ( ) ลูกจ้างชั่วคราว
- ( ) ลูกจ้างประจำ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่เป็น “จริง” หรือ “ไม่จริง” เกี่ยวกับตัวท่าน ก่อนตอบคำถามโปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด และพิจารณาให้รอบคอบ มั่นใจก่อน โดยที่แบบสอบถามให้ท่านเลือก “จริง” หรือ “ไม่จริง” เท่านั้น

| โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง “จริง” หรือ “ไม่จริง” |   | จริง | ไม่จริง |
|---|---|------|---------|
| <u>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน</u>         |   |      |         |
| 1   | ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มาทำงานอยู่ในวิทยาลัย   | ( )  | ( )     |
| 2   | ท่านมีความรู้สึกดีใจ และภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยของท่าน   | ( )  | ( )     |
| 3   | ท่านพูดคุยหรือแสดงคำว่าท่านทำงาน ในวิทยาลัยนี้  | ( )  | ( )     |
| 4   | ท่านอธิบายชี้แจงทันที ถ้ามีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยของท่าน ในทางที่ไม่ดี   | ( )  | ( )     |
| 5   | ท่าน ไม่เคยคิดลาออกจากวิทยาลัยนี้เลย  | ( )  | ( )     |
| 6   | ท่านแนะนำเพื่อนและญาติของท่าน ให้เข้ามาทำงาน ในวิทยาลัยเดียวกับท่านเมื่อมีการรับสมัครเข้าทำงานใหม่                        | ( )  | ( )     |
| <u>ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ทำ</u>             |   |      |         |
| 7   | ท่านมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน   | ( )  | ( )     |
| 8   | ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อวิทยาลัยของท่านมีความเรียบร้อย สวยงามอยู่เสมอ  | ( )  | ( )     |
| 9   | ท่านมาดูแลต้นไม้ในวันหยุดเป็นประจำ  | ( )  | ( )     |
| 10  | ท่านมาทำงานก่อนเวลา และกลับหลังเวลาเลิกงานเสมอ  | ( )  | ( )     |
| 11  | ท่านใช้เวลาว่างจากการทำงานในหน้าที่เพื่อปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องใช้ในวิทยาลัยตามความรู้ ความสามารถที่มีอยู่                 | ( )  | ( )     |
| 12  | ท่านสามารถเสนอให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจัดหาอุปกรณ์เพื่อใช้ในงานที่รับผิดชอบให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน | ( )  | ( )     |
| 13  | ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ขณะนี้ไม่มากไม่น้อยเกินไป   | ( )  | ( )     |
| 14  | เมื่อท่านเห็นสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น ในวิทยาลัย ท่านจะรีบแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที                                       | ( )  | ( )     |



| โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง "จริง" หรือ "ไม่จริง" |   | จริง | ไม่จริง |
|---|---|------|---------|
| 15  | เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะรีบปฏิบัติตามทันที  | ( )  | ( )     |
| 16  | ท่านยินดีที่จะให้บริการแก่บุคลากรของวิทยาลัยและบุคคลที่มาติดต่อทั้ง ๆ ที่ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน แหม่นเพื่อร่วมงาน | ( )  | ( )     |
| 17  | ท่านให้ความช่วยเหลือกิจกรรมของวิทยาลัยของท่าน โดยมีทั้งมีการขอ ร้องหรือออกคำสั่ง                                | ( )  | ( )     |
| <u>ความรู้ดีที่ประสบผลสำเร็จ</u>                  |   |      |         |
| 18  | วิทยาลัยของท่านเห็นว่าท่านเป็นคนหนึ่ง ที่ทำให้งานต่าง ๆ ของวิทยาลัย สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี                        | ( )  | ( )     |
| 19  | ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ จนทำให้วิทยาลัยของท่าน เกิดความเรียบร้อยสวยงาม                     | ( )  | ( )     |
| 20  | ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่าน เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความ สามารถ ในการปฏิบัติงาน                      | ( )  | ( )     |
| 21  | ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ต่อผลงานที่ท่าน ได้ปฏิบัติอยู่เสมอ   | ( )  | ( )     |
| 22  | งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านถนัดมาก และมีโอกาสได้ใช้ความสามารถ อย่างเต็มที่                            | ( )  | ( )     |
| 23  | มีบุคคลจากวิทยาลัยอื่นมาขอชมงานของท่านบ่อย ๆ  | ( )  | ( )     |
| 24  | ท่านเคยได้รับเชิญให้เป็นผู้ให้ความรู้แก่บุคคลภายในและภายนอกวิทยาลัย   | ( )  | ( )     |
| 25  | ท่านเคยได้รับการยกย่องให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีเป็นตัวอย่าง   | ( )  | ( )     |
| <u>ความรู้ดีที่มั่นคงต่อหน้าที่การงาน</u>         |   |      |         |
| 26  | ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนใจดี มีเหตุผล  | ( )  | ( )     |
| 27  | ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน  | ( )  | ( )     |
| 28  | เมื่อท่านมีความทุกข์ ท่านพึ่งเพื่อนร่วมงานได้   | ( )  | ( )     |
| 29  | วิทยาลัยของท่านมีล วัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมกับบุคลากรทุกคน  | ( )  | ( )     |
| 30  | ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี   | ( )  | ( )     |
| 31  | เงินเดือนของท่านพอเพียงสำหรับการ ใช้จ่าย ในแต่ละเดือน   | ( )  | ( )     |
| 32  | ท่านไม่มีความจำเป็นต้องกู้เงินจากแหล่งกู้เงินเช่น ธนาคาร สหกรณ์ และจากบุคคลอื่น                                 | ( )  | ( )     |
| 33  | ท่านต้องขวนขวายทำงานพิเศษเพื่อหารายได้เพิ่มจึงจะพอ ใช้จ่ายในครอบครัว  | ( )  | ( )     |
| 34  | ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างยุติธรรม   | ( )  | ( )     |
| 35  | ท่านจะขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว   | ( )  | ( )     |
| 36  | ท่านไม่เคยมีความคับข้องใจในการทำงานมาก จนบางครั้งคิดลาออกจากงาน   | ( )  | ( )     |



| โปรดใส่เครื่องหมาย✓ ในช่อง “จริง” หรือ “ไม่จริง”                                |   | จริง | ไม่จริง |
|---|---|------|---------|
| <u>ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน บุคคล สถานที่</u><br><u>ระบบการทำงาน</u> |   |      |         |
| 37  | ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำ มีงานที่สำคัญ   | ( )  | ( )     |
| 38  | ท่านพอใจในสภาพการทำงานของบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษาของท่าน                             | ( )  | ( )     |
| 39  | ท่านพอใจในคำแนะนำช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาของท่าน                                     | ( )  | ( )     |
| 40  | ท่านพอใจในบรรยากาศในการทำงานในวิทยาลัยของท่าน                                       | ( )  | ( )     |
| 41  | วิทยาลัยของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ              | ( )  | ( )     |
| 42  | ท่านได้รับความสะดวกในการเดินวิ殊 - อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน        | ( )  | ( )     |
| 43  | เพื่อนร่วมงานของท่านทำงาน โดย ไม่มีการเบ่งพรคแบ่งพวก                                | ( )  | ( )     |
| 44  | เพื่อนของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี                                 | ( )  | ( )     |
| 45  | วิทยาลัยของท่านมีบริเวณสวยงาม ร่มรื่น เป็นที่พักผ่อนได้                             | ( )  | ( )     |
| 46  | ครู - อาจารย์ในสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับท่าน                                     | ( )  | ( )     |
| 47  | นักศึกษาของวิทยาลัยเป็นผู้มีระเบียบวินัยดี  | ( )  | ( )     |
| 48  | วิทยาลัย ได้จัดแบ่งหน้าที่ให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน                                     | ( )  | ( )     |
| 49  | เมื่อท่านมีปัญหา ท่านจะไม่รู้สึกท้อแท้ เพราะท่านมีเพื่อนเป็นที่ปรึกษา               | ( )  | ( )     |
| 50  | ท่านใช้วิทยาลัยของท่านเป็นที่พักผ่อน ในวันหยุด                                      | ( )  | ( )     |
| 51  | ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่าน ถึงแม้ว่างานนั้นมิได้เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย | ( )  | ( )     |

## ประวัติผู้เขียน

นางเฉลิม ศรีไพจิตร เกิดเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2488 ที่จังหวัดระยอง สำเร็จการศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา (ภาษาไทย) จากวิทยาลัยวิชาการศึกษาพินูโลก ปีการศึกษา 2516 ประโยค ครุมัธยม จากวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ ปีการศึกษา 2511

ปี พ.ศ. 2512 เข้ารับราชการในตำแหน่งครุตรี โรงเรียนการช่างสตรีพินูโลก จังหวัด พินูโลก ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่ง อ.2 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิคลำปาง จังหวัดลำปาง