

ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย
ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร

MORALE BOOSTING FACTORS AFFECTING WORK
PERFORMANCE OF GOVERNMENT TEACHERS OF
VOCATIONAL COLLEGE IN PHICHIT PROVINCE

มะลิวรรณ ศรีโพธา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร



มะลิวรรณ ศรีโพธา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร
Morale Boosting Factors Affecting Work Performance of
Government Teachers of Vocational College in Phichit Province

ชื่อ-นามสกุล

นางมะลิวรรณ ศรีโพธา

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ

ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทร์ประภาเลิศ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร
ชื่อ-นามสกุล	นางมะลิวรรณ ศรีโพธา
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจมมาวี รัถษ์ชูชีพ
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย ศึกษาระดับปัจจัย ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของปัจจัยการเสริมสร้างขวัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร จำนวน 117 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านระดับความสม่ำเสมอของผลงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการลาออกจากงานหรือขอยกย้าย และน้อยที่สุด คือ ด้านการขาดงานหรือลางานต่าง ๆ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ในด้านการขาดงานหรือลางานต่าง ๆ แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านในหน้าที่เหมาะสม ปัจจัยด้านพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย ปัจจัยด้านจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ปัจจัยด้านชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร และปัจจัยด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร

Independent Study Title	Morale Boosting Factors Affecting Work Performance of Government Teachers of Vocational College in Phichit Province
Name-Surname	Mrs. Maliwan Sripotha
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr. Khemaree Rugchoochip
Academic Year	2011

ABSTRACT

The independent study was conducted to investigate the factor levels, the relationship, the problems and obstacles, and to make recommendations on morale boosting factors of work performance of the government teachers of Vocational College in Phichit Province.

The sample of study comprised 117 government teachers of Vocational College in Phichit Province. The data that were gathered by the rating-scaled questionnaires were analyzed through descriptive statistics consisting of Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation.

The results of study showed that the overall levels of morale at work of the government teachers of Vocational College in Phichit Province were at a moderate level. When looking at each aspect, it was found that the aspect of work product consistency was at the highest level, next below were the aspects of resignation or requesting a transfer, and absence from work or leave request respectively. The result of hypothesis testing on demographic factors demonstrated that different work experience caused difference in the aspects of absence from work or leave request, however, the other demographic factors made no differences. The factors that showed relationship with the morale at work were salary, suitable jobs offering, social integration, democratic administrators, suitable working conditions, good leadership model, and appropriate praising or warning. The factor of getting promotion or moving to a higher rank had a rather high-relationship level with the morale at work, and the appropriate praising or warning showed the highest relationship level.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายฝ่ายหลายท่านที่ได้ให้ความกรุณาแก่ผู้ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยใคร่ขอแสดงกิตติกรรมประกาศไว้ ณ ที่นี้ และขอกราบขอบพระคุณท่านผู้มีพระคุณ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เจมมารี รัชชชูชีพ ที่ได้ให้เกียรติเป็นที่ปรึกษาของโครงการวิจัยนี้ และคณะผู้บริหารและบุคลากรทุกท่านของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนโครงการวิจัยนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร และผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร คณะครูและบุคลากรของวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง ที่ได้ช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้มีส่วนในการประสิทธิ์ประสาทแสงสว่างแห่งชีวิตและปัญญาแก่ผู้วิจัย รวมทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาที่คอยให้กำลังใจตลอดเวลา จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

มะลิวรรณ ศรีโพธา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	6
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.....	10
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	35
2.3 การบริหารจัดการอาชีวศึกษา.....	37
2.4 การเรียนการสอนอาชีวศึกษา.....	41
2.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	52
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	58
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	73
5 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย.....	84
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	85
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	87
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	90
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	99
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	105
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	107
ภาคผนวก ง การประเมินความสอดคล้องแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	111
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่น รายชื่อ และทั้งฉบับ แบบสอบถามงานวิจัย.....	117
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ช คู่มือการลงรหัส.....	125
ประวัติผู้เขียน.....	134

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ทฤษฎีปัจจัยนามัยและปัจจัยจูงใจ ของ Herzberg.....	18
3.1 จำนวนประชากรวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่าง.....	59
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร.....	65
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ในการเสริมสร้างขวัญ รายชื่อ รายด้าน โดยรวม.....	67
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รายชื่อ รายด้าน โดยรวม.....	73
4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามเพศ.....	76
4.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามอายุ.....	76
4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามสถานภาพสมรส.....	77
4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามวุฒิการศึกษา.....	78
4.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามประสบการณ์การทำงาน.....	79
4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่	80
4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามรายได้ที่ได้รับต่อเดือน.....	81
4.11 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญกับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร..	82

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษา ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ทางสังคม ทางพฤติกรรมของคนในสังคมอย่างมีเป้าหมาย ในบรรดาทรัพยากรบริหารอันได้แก่ กำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการนั้น ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด การจัดการศึกษาถือเป็นกระบวนการและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคลเพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 1)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 22 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้น ครูผู้สอนและผู้จัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้ชี้นำ ผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้ช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ให้ข้อมูลที่ต้องการแก่ผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตนเอง การจัดการการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 นอกจากจะมุ่งปลูกฝังด้านปัญญาพัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณแล้วยังมุ่งพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ โดยการปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเองเข้าใจตนเองเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2542:4) ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนากำลังคนของประเทศได้มีการปฏิรูปการศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรีโดยกำหนดขอบข่ายของการปฏิรูปการศึกษาว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่ให้ลดน้อยลงหรือหมดไปเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สู่อนาคต ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เข้าสู่ระดับสากล โดยดำเนินการปฏิรูป

กระบวนการเรียนการสอน การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีความรู้และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นมีกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 6)

ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาทำให้มีการหลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติและกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโครงสร้างใหม่เป็นระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับกระทรวง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 1-2) วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร ด้วยเหตุนี้วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร จึงต้องสรรหา บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามกลุ่มของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตรมาหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกันและปฏิบัติงานตามกลุ่มต่าง ๆ ตามโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งบุคลากรเหล่านี้เคยปฏิบัติงานในลักษณะที่แตกต่างกันอาจก่อให้เกิด ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันส่งผลให้เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 3) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นส่งผลเกี่ยวโยงไปถึงผู้ปฏิบัติงานซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของเจตนารมณ์และความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (ประกอบ คณานุรักษ์และคณะ, 2543 อ้างในเกียรติพันธ์ หนูทอง, 2549 : 3) เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวในการจัดการศึกษานั้น ครูเป็นผู้มีบทบาท ที่สำคัญยิ่ง ด้วยบทบาทสำคัญของครูที่มีต่อการจัดการศึกษาคุณภาพของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาแม้ว่าเราจะพยายามลงทุนในด้านการปลูกสร้างอาคารเรียนการจัดการ วัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์การสอนตลอดจนการสร้างหลักสูตรให้ดีเพียงใดการจัดการศึกษาจะไม่ได้ผลเท่าที่ควรถ้าหากไม่มีการเตรียมบุคคลที่จะมาทำหน้าที่ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการที่ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพราะขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานนอกจากนี้ครูยังมีหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมคุณสมบัตินิสัยที่ดีงามต่าง ๆ ให้เด็ก เพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุก ๆ ด้านอันจะ

ทำให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนและการใช้ชีวิตในสังคม ครูจึงมีความสำคัญอย่างมากใน การพัฒนาการศึกษาของนักเรียน

ในปัจจุบันทุกวงการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศกำลังให้ความสนใจปัญหา ทางด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษา การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ ความสำเร็จขององค์กรหากคนในองค์กรได้รับความพอใจได้รับความยุติธรรมได้รับการพัฒนามีขวัญ กำลังใจศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรแล้วจะเกื้อหนุนและส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2547:15) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพใน การทำงานต่ำลงบางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียทำให้ งานล่าช้าหรือเสียหายได้ การที่ครูจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิด ประสิทธิภาพได้นั้นครูจะต้องมีขวัญ กำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับของระเบียบแบบแผนมีความเข้าใจองค์กรดี ขึ้นมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเองทำให้องค์กรมีความ แข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ในขณะที่ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544:232) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจจะเกิดขึ้นได้ภายในที่ทำงานมาก หรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายทางด้าน บริหารงานบุคคลของผู้บริหารระดับสูงที่จะทำให้มีความสนใจอย่างจริงจังและมีความจริงใจที่จะ กระทำ ต่อเนื่องที่จะนำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจ

การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความ กระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาแต่สิ่งหนึ่งที่ไม่สามารถมองข้าม คือ การสร้างแรงจูงใจ ดังนั้นครูถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษา มีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นส่วนสำคัญที่จะ ทำให้การบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จได้ เพราะจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาการผลิต และการใช้ครูซึ่งผลที่ได้ จากการวิจัยนี้จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับรูปแบบการบริหาร เพื่อให้ครูรู้สึกเต็มใจที่จะอุทิศ กำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา

นอกจากนี้ยังสามารถใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ทบทวน หลักเกณฑ์การพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อาทิเช่น การสรรหา

การคัดเลือก การจัดสรรสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เนื่องจากปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบของครูอาชีวศึกษามีปริมาณมากทั้งด้านงานสอนซึ่งเป็นงานประจำ งานกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย งานมอบหมายอื่น เช่น งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานบุคลากร งานทะเบียน งานบริหารทั่วไป ดังนั้นถ้าครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีก็จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และจะทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร
4. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา
3. ให้งานที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา
4. พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา
5. ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา

6. จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา

7. ผู้บังคับบัญชาจักต้องเป็นตัวอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา

8. ชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา

9. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน

1.2 ปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญ 8 ด้าน ประกอบด้วย เงินเดือน ให้งานที่เหมาะสม พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาจักเป็นตัวอย่างที่ดี ชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ด้านระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การขาดงานหรือลางานต่าง ๆ การลาออกจากงานหรือขอย้ายงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 166 คน โดยในจำนวนนี้เป็นข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร จำนวน 100 คน วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร จำนวน 23 คน และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร จำนวน 43 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2554 ถึง เดือน กุมภาพันธ์ 2555

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพของจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ 8 ด้าน ประกอบด้วย เงินเดือน ใ้ทำงานที่เหมาะสม พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาก็เป็นตัวอย่างที่ดี ชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องของวิชาการรวมถึงเรื่องอื่น ๆ ให้กับศิษย์ เป็นผู้เสียสละทั้งแรงกายแรงใจโดยไม่หวังผลตอบแทน

3. อาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา) เป็นองค์กรหลักที่มุ่งมั่นผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. จังหวัดพิจิตร เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางภาคเหนือตอนล่าง ภาคกลางตอนบน เป็นตำนานของชาละวัน มีประเพณีแข่งขันเรือยาว เป็นสถานที่ประสูติของพระมหากษัตริย์แห่งกรุงศรีอยุธยา พระองค์หนึ่งคือ สมเด็จพระสรรเพชญ์ที่ 8 (พระเจ้าเสือ)

5. เงินเดือน หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในแต่ละเดือน

6. ใ้ทำงานที่เหมาะสม หมายถึง การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ

7. พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน หมายถึง การสร้างความร่วมมือร่วมใจ รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน

8. ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย คือ มีความยุติธรรม มีความเสมอภาพการบริหารจัดการอย่างเท่าเทียมกัน

9. จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม คือ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้มีเพียงพอและมีความปลอดภัยในการใช้งาน

10. ผู้บังคับบัญชาก็ต้องเป็นตัวอย่างที่ดี คือ มีการวางตัวที่เหมาะสม มีความรักงาน กระตือรือร้นรับผิดชอบงานหนักแน่น ยุติธรรม

11. ชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร การชมเชยอาจต้องทำต่อหน้าบุคคลอื่นหรือส่วนตัวก็ได้ แต่คำตักเตือนควรกระทำเป็นการส่วนตัวด้วยความจริงใจและหวังดี

12. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง คือ พิจารณาความรู้ ความสามารถ และคุณภาพของงาน เป็นประการสำคัญ ความเป็นอาวุโสในฐานะทำงาน

13. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน คือ มีการปฏิบัติงานที่ผลงานออกมามีความถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพดีสม่ำเสมอ มีความบกพร่องน้อยที่สุด

14. การขาดงานหรือลางานต่างๆ คือ การปฏิบัติงานที่ปริมาณมากเกินไป ขากเกินไป ไม่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ

15. การลาออกจากงานหรือขอโยกย้าย คือ ขาดความอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติ ไม่มีความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน

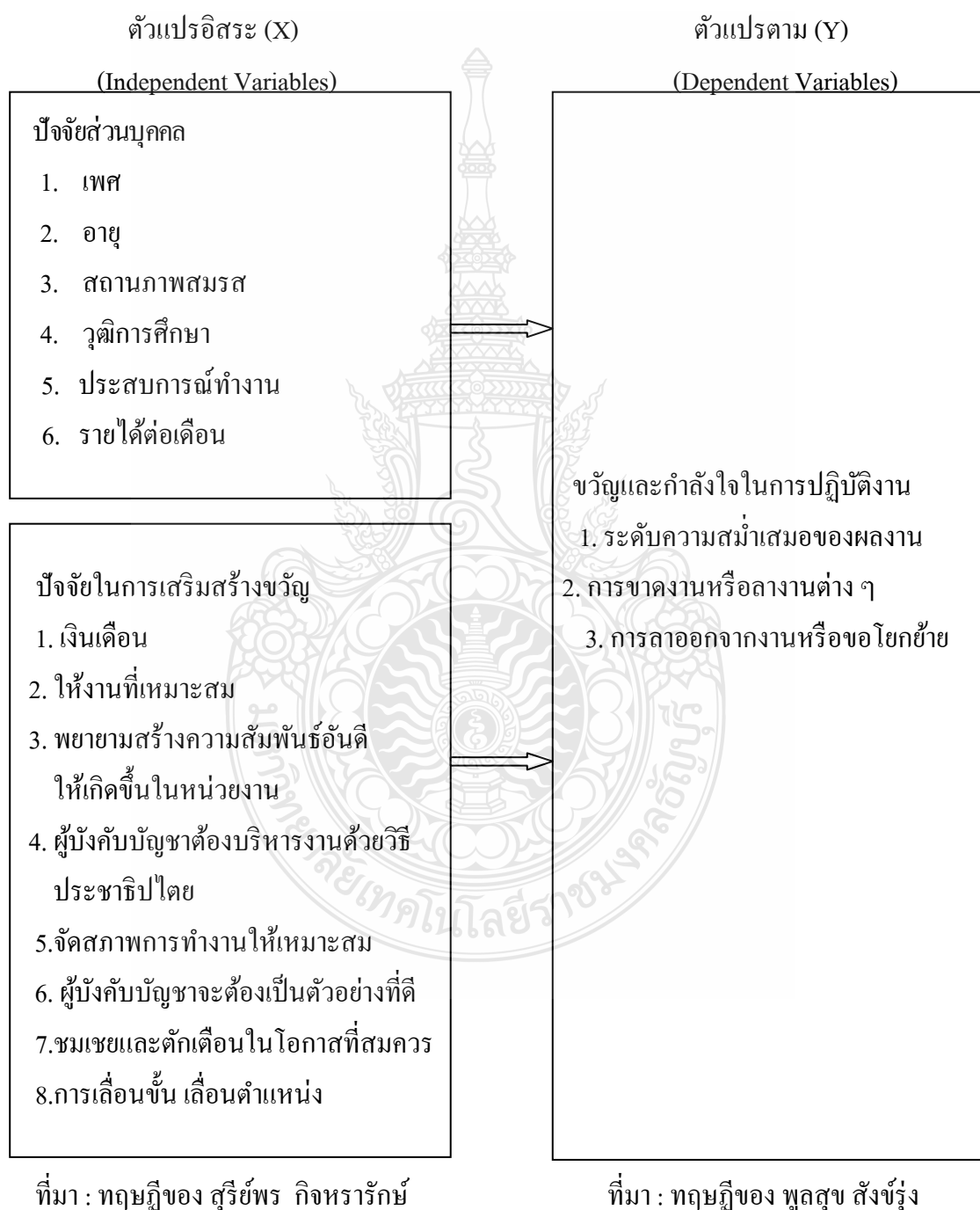
16. ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไปของข้าราชการครูซึ่งการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น

1. เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศชาย และเพศหญิง
2. อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามนับตั้งแต่ปีเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ต่ำกว่า 30 ปี 2) 30-40 ปี 3) 41- 50 ปี และ 4) มากกว่า 50 ปี
3. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) โสด 2) สมรส 3) ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ และ 4) อื่น ๆ
4. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง คุณวุฒทางการศึกษาสูงสุดของครูผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท
5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติงานของครู
6. รายได้ที่ได้รับต่อเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่ครูได้รับต่อเดือน (เงินเดือน) ไม่นับรวมสวัสดิการอื่น ๆ

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการต่าง ๆ แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรดังนี้ แปรอิสระคือปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร และปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญ 8 ด้าน ประกอบด้วย เงินเดือน ใ้งานที่เหมาะสม พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาก็เป็นตัวอย่างที่ดี ชมเชยและตักเตือน ในโอกาสที่สมควร การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นปัจจัยตามทฤษฎีของ สุริย์พร กิจหารักษ์

มาศึกษาความสัมพันธ์ที่มีต่อตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ด้านระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การขาดงานหรือลางานต่าง ๆ การลาออกจากงานหรือขอโยกย้ายงาน ตามทฤษฎีของ พูลสุข สังข์รุ่ง โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร
2. ได้แนวทางในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร
3. ได้แนวทางในการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อสร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตรผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีของขวัญและกำลังใจ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. การบริหารจัดการอาชีวศึกษา
4. การเรียนการสอนอาชีวศึกษา
5. การบริหารทรัพยากรมนุษย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

ความหมายของขวัญกำลังใจ ขวัญกำลังใจตรงกับภาษาอังกฤษว่า morale มีรากฐานมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า Esprit De Corps ซึ่งในระยะแรก ขวัญ เป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการทหารในระหว่างที่มีสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องสร้างสิ่งบำรุงขวัญและได้มีการนำมาใช้ในวงการศึกษาลดจนในวงการอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักวิชาการ และสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นเจตคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่และภาวะของอารมณ์ในแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร โดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือ และความสนใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน เช่น การกระตือรือร้น อารมณ์ คาดหวัง ความมั่นใจ (Davis, 1974 : 106; 1992) หรือกล่าวได้ว่าเป็นทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการให้ความร่วมมือด้วยสมัครใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์กร ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนี้ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญดีบุคคลก็ย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญไม่ดีบุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อ

บริหารงาน ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักการบำรุงขวัญบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลดี

ขวัญกำลังใจ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

Davis (1951 : 533 อ้างใน สิริพร ทองจินดา, 2545 : 5) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน

Yoder and others(1955 : 445) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้นๆ เช่น ความสัมพันธ์ของการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่น

ธีรนนท์ ทิทา (2539 : 12) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงออก ซึ่งส่งผลถึงการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์งานให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานนั้น ๆ สุขเมธ แสงนิ่มนวล (2539 : 89) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ คือ สภาพความรู้สึกอารมณ์จิตใจของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน

อุดม สารรัตน์ (2540 : 17) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่นขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 :132) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นรากฐานของสภาวะจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจหรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นเสมือนแก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกายและกำลังใจการทำงานให้แก่องค์กร ถ้าสมาชิกในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ผลการทำงานขององค์กรนั้นก็มักจะล้มเหลวหรือไม่ประสบผลสำเร็จ

ธรา ศรีพรมคำ (2540 : 15)ให้ความหมายว่า ขวัญในการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ เป็นต้น

อลิสรา สืบสังข์ (2542 : 12) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ภาวะจิตใจหรือสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิดหรืออารมณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อหน่วยงานและงานที่ทำ ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ ความเข้าใจและความเชื่อมั่นในองค์กร ทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

สุริย์พร กิจหารักษ์ (2543 : 7) ได้ให้ความหมายว่าขวัญในการทำงาน หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ หรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามที่จะชำระไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างหมู่สมาชิก ทั้งนี้ โดยมุ่งหวังให้ภาระหน้าที่การงานของหมู่คณะหรือองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า ขวัญและกำลังใจ คือ สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของครุที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่ง

ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการทำงาน สำหรับความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการให้ความเห็นพอสรุปได้แก่ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2512 อ้างถึงใน วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์, 2542: 11)

- (1) ขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การ
- (2) สร้างความจงรักภักดีมีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม
- (3) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในกลุ่ม
- (4) ทำให้เกิดพลังสามัคคี เพื่อให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
- (5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
- (6) เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกและหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ และ
- (7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า หากบุคคลในองค์การมีขวัญดีแล้ว จะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย กำลังขวัญของหมู่คณะเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน ดังที่กล่าวว่า ขวัญหมายถึงน้ำใจที่อยากทำงานให้ดีด้วยความสมัครใจ และมีความสุขกับงานนั้น

ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยไม่ได้ ผู้บริหารที่ดีเสมือนแม่ทัพที่ดี คือเวลาออกรบขวัญของทหารเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แม่ทัพต้องทำให้ทหารมีขวัญดีเสียก่อนจึงจะออกรบได้ (กัญญา สาร, 2518 : 192 - 194)

จากทฤษฎีที่กล่าวถึงข้างต้น จะเห็นได้ว่าประกอบด้วยทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ ซึ่งได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎี ERG ของ Anderfer และทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จของ McClelland ซึ่ง เป็นทฤษฎีที่มีเนื้อหาของการจูงใจคนอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ว่า มนุษย์จะถูกจูงใจโดยความต้องการของตนเองให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่แน่นอน และความต้องการดังกล่าวถือเป็นพื้นฐานของพฤติกรรม โดยแรงจูงใจของมนุษย์จะเริ่มจากความต้องการและทัศนคติ จากนั้นจะแปรเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการ ขณะเดียวกันในส่วนทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีแห่งความคาดหวังของ Vroom และทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ Taylor เป็นทฤษฎีที่ศึกษา ว่ามนุษย์จะเลือกเป้าหมายของตนเองที่หลากหลายมาใช้เพื่อการทำงานได้อย่างไร มนุษย์จะทำการตีค่าความพอใจของตนเองหลังจากบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้วได้อย่างไร ซึ่งมีใช้การจำแนกว่าอะไรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการจูงใจตามทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ ข้างต้น

คี อันวันตันพุก (2542 : 64-65) ได้กล่าวว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก คนมีความรู้ความสามารถสูงรวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้แต่ก็ยังขึ้นอยู่กับว่า คน ๆ นั้นมีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำและขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย นั้นแสดงว่าขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 229) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารงานดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2) สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
- 3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
- 4) สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

5.) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6) จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์กรนานแสนนาน

ฟลิปโป (Flippo 1961: 416-417) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีกำลังขวัญที่ดี คือ

1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2) สร้างความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร

3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม

4) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) ในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กร

6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร

7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

พนัส หันนาคินทร์ (2526: 217) ถ้าขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีความบกพร่องในงานจะมีน้อยคุณภาพของงานย่อมสูงขึ้น ดังจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม เมื่อคนมีความสบายใจหรือเต็มใจที่จะทำก็จะรู้สึกเพลิดเพลินแทนที่จะเห็นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายที่ต้องกระทำเพียงเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทนก็จะกลายเป็นสิ่งสนุกและสร้างความสุข ความภาคภูมิใจให้แก่เขาด้วย และย่อมไม่อยากจะให้ความบกพร่องเกิดขึ้น ผลงานจึงเป็นไปอย่างสมบูรณ์เท่าที่ปัญญาความรอบรู้และความสามารถอำนวยให้ ตรงกันข้ามกับคนที่ต้องกระทำโดยไม่เต็มใจ หรือรู้สึกว่าคุณบังคับ ขาดขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็เพียงเท่ากับหรือน้อยกว่าที่ได้รับคำสั่งหรือมอบหมาย

วัฒนา มหิพันธ์ (2544 : 12) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วก็ย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของครูและในหน่วยงานทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาคือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ถูกวิธีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจหรือมูลเหตุที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งสามารถสรุปทฤษฎีที่เหมาะสมกับขวัญและกำลังใจ คือ ทฤษฎีแรงจูงใจ 4 ทฤษฎี เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจของ (Abraham H. Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two - Factor Theory) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor และทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของ (Abraham H. Maslow)

Maslow (1970 : 35-47) ได้ตั้งทฤษฎีจูงใจของมนุษย์ขึ้น มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

- 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
- 3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตามลำดับความต้องการของมนุษย์

ในขณะที่ (พวงทอง ป็องภัย, 2540 อ้างในสมเกียรติ พ่วงรอด, 2546 : 28) และ สมยศ นาวิการ (2545 : 190 - 191) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของ Abraham H. Maslow ว่า มนุษย์เราเกิดมาพร้อมด้วยความต้องการ 5 ประการ ได้แก่

- 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการของมนุษย์ด้านปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน
- 2) ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่ยึดเหนี่ยวทางใจปราศจากความกลัวการสูญเสียและอันตรายทั้งปวง
- 3) ความต้องการความรักและการยอมรับทางสังคม (Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทั้งสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการระหว่างบุคคลเป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม

รูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น สามิ-ภรรยา พ่อ แม่ ลูก คนรัก ครอบครัว เพื่อนฝูง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

4) ความต้องการทางด้านเกียรติยศและชื่อเสียง (Self - Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการมีหน้าตาในสังคมมีความนิยมนับถือในตนเอง ซึ่งมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไปในขั้นนี้คนเราจะมีความต้องการยอมรับจากสังคมพอใจและภูมิใจในตนเอง

5) ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการจะพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เป็นขั้นที่มนุษย์ไม่ต้องกังวลเรื่องเศรษฐกิจในครอบครัว เรื่องความปลอดภัย เรื่องความรักหรือศักดิ์ศรีต่อไป

ปริยาพร วงศ์นุตรโรจน์ (2547 : 111) ได้อธิบายว่า ขวัญและกำลังใจเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเพราะแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย

ทฤษฎีของ Maslow เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้ขีดความสามารถของตน ผู้บริหารจะมีความรู้ลึกในด้านติดต่อคนงาน ฝ่ายบริหารควรที่จะสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กร มีความรู้ลึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนรวมด้วยกล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีของ Maslow สามารถใช้เป็นแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจให้สอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปคือเรื่องของสวัสดิการ

2. ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's Two - Factor Theory)

Herzberg (1959 : 60 - 63) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ

ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พุดถึงความพอใจในงานมักจะพุดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า ปัจจัยกระตุ้น หรือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1.1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

1.2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superiors, Subordinates, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.3) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.4) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.5) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.7) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

1.8) ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2) ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจทำให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีดังนี้

2.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือนี้อาจจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work Itself) หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

2.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ทฤษฎีปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ (Motivation - Hygiene Theory) : Frederick Herzberg แสดงได้ดังตาราง 2.1

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ ของ Herzberg

ปัจจัยอนามัย (สภาพแวดล้อม)	ปัจจัยจูงใจ(ลักษณะงาน)
นโยบายและการบริหาร	ความสำเร็จ
การบังคับบัญชา	การยกย่องในความสำเร็จ
สภาพแวดล้อมการทำงาน	งานที่ทำทนาย
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

ที่มา : สมยศ นาวิการ (2545 : 88)

จากตารางที่ 2.2 อธิบายพอสรุปได้ ดังนี้

1) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของสถานศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2) การบังคับบัญชา หมายถึง การควบคุมสั่งการ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครุมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

5) ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรมค่าตอบแทนที่ได้อาจกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างรวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และการที่ครูมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าการได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ก้าวก่ายสิทธิของบุคคลอื่น การได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคร้ายไข้เจ็บตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

6) ความสำเร็จ หมายถึง การทำงานที่ประสบผลสำเร็จ การยกย่องในความสำเร็จและงานที่มั่นคง

7) การยกย่องในความสำเร็จ หมายถึง การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การยกย่องชมเชยหรือแสดงออกในด้านอื่น ๆ รวมทั้งการยอมรับในความสามารถ การได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี

8) งานที่ท้าทาย หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ ๆ และการได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เคยทำ

9) ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้นการมีความสามารถในการทำงาน

10) ความเจริญเติบโตและการพัฒนา หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานในหน้าที่ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

ทฤษฎีของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงานอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจซึ่ง

หากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

การให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นมิได้หมายความว่า ปัจจัยค่าจูน ไม่เป็นสิ่งสำคัญแท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มากเพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเต็มไปด้วยความขัดแย้ง แข่งขัน จึงดีชิงเด่น มีสวัสดิการที่ไม่เพียงพอทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสีย ขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงานและนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็ต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

McGregor (1969 : 10 อ้างใน มนูญ จันทรสุข, 2544 : 14 – 15)

ทฤษฎี X ของ McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะดังนี้ คือ

1) คนโดยทั่วไปไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยง บิดพลิ้วได้จะกระทำทันทีเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้น ๆ

2) คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุม คุกอย่างใกล้ชิด มีรางวัลถ้าทำได้ดีและทำโทษคนไม่ทำงาน

3) โดยทั่วไปคนหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคงรวมความแล้วทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้ายว่าคนมีความต้องการด้านร่างกายแต่เพียงอย่างเดียวไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไปตามทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษมากกว่าจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงค่าทางสังคม ความสำเร็จสูงสุดของชีวิต

ทฤษฎี Y ของ McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X คือ

1) โดยทั่ว ๆ ไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้น ถ้าได้งานที่ตนชอบทำร่วมกับคนที่ถูกใจอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมคนเราก็ปรารถนาที่จะทำแต่ถ้างานใดต้องทำเพราะถูกบังคับควบคุมคนอาจจะไม่ชอบทำงานนั้น ๆ ก็ได้

2) การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใด ๆ ไม่ใช่บรรทัดวิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบให้เขารับผิดชอบของเขาเองเขาจะเกิดความพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3) การที่กล่าวว่าคนชอบเปิดความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นในการทำงานแต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่าลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียวถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้วคนก็อยากทำงานอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

McGregor ซึ่งให้เห็นว่ากรงใจคนให้ทำงานนั้นต้องใช้ทฤษฎี Y และมองคนในแง่ดีเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่จะจูงใจได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าละเลยต่อการควบคุมงานโดยสิ้นเชิง

4. ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (Expectancy theory)

Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Vroom ซึ่งได้รับความนิยมอย่างสูงในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้

$V = \text{Value}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล กล่าวอีกในหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง

$E = \text{Expectancy}$ หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้ได้คะแนนดีจริงหรือ

Vroom ได้กล่าวถึง ปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) ความเชื่อ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและประสิทธิภาพของงาน โดยถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้าว่าเข้าสามารถทำงานได้สำเร็จเขาก็จะพยายามและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2) ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะได้รับสิ่งตอบแทน

3) การรับรู้คุณค่า บุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่าให้ความสำคัญแตกต่างกันการจูงใจคนต้องรู้ว่าเขาให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งใดแล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้นเขาจะใช้ความพยายามในการทำงานมากหรือน้อยอยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจ

จากแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ผู้วิจัยเห็นว่า มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูซึ่งจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขาอาจจะเป็นรางวัลหรือการ

ลงโทษก็ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (Individual) ว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังไม่เท่ากัน ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไปวิเคราะห์การทำงานของครูได้ หากครูมีความต้องการหรือความคาดหวังสูงและได้รับการตอบสนอง ระดับขวัญและกำลังใจก็จะสูงตามไปด้วยและจากที่นักวิชาการได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจ ข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวขับให้กระทำพฤติกรรมโดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาของกลุ่มหรือส่วนบุคคลนั้นจะสะท้อนว่าพวกเขามีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

ได้มีผู้ให้แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร ไว้ดังนี้

ถวิล โอทอง (2545 : 35-37) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องคำนึงถึงเสมอเพื่อผลที่จะเกิดขึ้น ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย

1. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions)
 2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน (Payment)
 3. ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน (Cooperation of Employees)
 4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisory – Subordinate Relations)
 5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Adequacy of Communication)
 6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ (Status and Recognition)
 7. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
 8. การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Identification with Organization)
 9. โอกาสความก้าวหน้า (Chance for Growth and Advancement)
 10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน (Competence of Colleagues)
 11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Success of Group Working)
 12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Satisfaction of Group)
 13. ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Friendliness of Employees)
 14. การอุทิศตนเพื่องานและบุคคลในหน่วยงาน (Devotion to Job)
 15. ความพึงพอใจในหน่วยงาน (Organization Satisfaction)
- ซึ่งส่วนประกอบสำคัญเสริมที่ช่วยขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

1. การตรวจและนำงานอย่างใกล้ชิดเพียงพอ ปัจจัยส่วนนี้มาจากผู้ควบคุมงานขั้นต้น ซึ่ง เป็นคนกลางผู้ติดต่อระหว่างสถาบันและบรรดาผู้ปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลเหนือกิจกรรมประจำวันของผู้ปฏิบัติงานทั้งปวง การตรวจและนำงานของบรรดาผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพียงพอย่อมมีความสำคัญมาก เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักว่าผลงานของตนรู้ถึงสถาบันอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าเหตุ การทำงานได้ผลดีผู้ปฏิบัติงานจึงมีขวัญและกำลังใจดี

2. ความพอใจในงาน คนเราโดยมากมีความพอใจแท้จริงเมื่อได้ทำงานที่ตนชอบ ผู้ปฏิบัติงานจะชอบงานของตนเมื่อได้รับการตรวจและนำอย่างใกล้ชิดตามที่กล่าวแล้วจะทำงานนั้น ๆ ได้อย่างสบายใจมาก จะพยายามทำอย่างดี และรู้สึกว่าการนั้นให้โอกาสแก่คนที่จะใช้ความสามารถได้เต็มที่และตนเองเจริญขึ้นด้วย

3. เข้ากับเพื่อนผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ได้ คนเราจะมีความพอใจในงานมากขึ้น เมื่อรู้สึกว่าได้รับการต้อนรับ และความเป็นเพื่อนของบรรดาผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ผู้ควบคุมงานพึงสนใจ สอดส่อง และกล่อมเกล่าให้เกิดความเข้าใจกันได้ และกลมเกลียวกันในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

4. สถาบันมีความมุ่งหมายอันมีค่าและดำเนินงานได้ตามสมควร บรรดาผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมอยู่ในสถาบันที่มีความมุ่งหมายอันมีค่า ซึ่งเป็นที่รับรองกันและย่อมต้องการให้สถาบันของตนมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานได้ตามความมุ่งหมายร่วมกันตามสมควร ผู้เล่นฟุตบอลในทีมที่ชนะ มีความพอใจฉันใด ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันที่มีความมุ่งหมายอันมีค่า และดำเนินงานได้ผลตามสมควรก็ย่อมมีความพอใจฉันนั้น

5. ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอันน่าพอใจตามควร ในการที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือให้ทีมหรือหน่วยงานของตนดำเนินงานได้นั้น ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนตามสมควร เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ในสถาบันเดียวกันและเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานทำนองเดียวกันในสถาบันอื่น ๆ ด้วย แต่การเปรียบเทียบในประการหลังมีความสำคัญน้อยกว่าการเปรียบเทียบในประการแรก ฉะนั้น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน ต่าง ๆ ของสถาบันจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม

สุริย์พร กิจหารักษ์ (2543 : 32) ได้เสนอปัจจัยที่ควรพิจารณาในการเสริมสร้างขวัญของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. เงินเดือน การพัฒนาความรู้สึกของพนักงานไม่ว่าในองค์การเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐให้ดีขึ้น จำเป็นต้องเพิ่มค่าจ้างหรือค่าตอบแทน โดยต้องพิจารณาสภาพความเป็นอยู่ ค่าครองชีพ หรือเพิ่มเป็นสวัสดิการด้านอื่น ๆ

2. ให้งานที่เหมาะสม ถ้ามีโอกาสให้บุคคลทำงานที่ชอบก็ควรเปิดโอกาสนั้น ตามสมควร

3. พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยจัดให้มีการพบปะ สนทนา หรือมีกิจกรรมสนทนาการ ร่วมกันให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย คือ ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ ออกความคิดเห็นในการทำงาน มีการแบ่งงาน สร้างระเบียบ การประเมินผลงาน ผู้บังคับบัญชาต้องมีความสามารถ มีเหตุผล ไม่ใช่กฎระเบียบเป็นหลักเกณฑ์ในการทำงานเพียงอย่างเดียว

5. จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ครบถ้วน

6. ผู้บังคับบัญชาจักต้องเป็นตัวอย่างที่ดี มีความรักงาน กระตือรือร้น รับผิดชอบงาน หนักแน่น ยุติธรรม

7. ชมเชยและตักเตือนใน โอกาสที่สมควร การชมเชยอาจต้องทำต่อหน้าบุคคลอื่นหรือส่วนตัว ก็ได้ แต่คำตักเตือนควรกระทำเป็นการส่วนตัวด้วยความจริงใจและหวังดี

8. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ควรพิจารณาความรู้ ความสามารถ และคุณภาพของงาน เป็นประการสำคัญ ความเป็นอาวุโสในฐานะทำงานมานาน หากความสามารถในการทำงานน้อย ควรพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา

อภิธานท์ อมราพิทักษ์ (2540 : 22-23) ได้ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่ม หรือสมาชิกในองค์กรว่าขึ้นอยู่กับสิ่งดังต่อไปนี้

1. สภาพกลุ่ม หมายถึง สภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกไม่มากเกินไป และยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม

2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจในตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนและ ความรู้สึกมั่นคงในงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

(1) ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่พอเหมาะกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

(2) สวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้คล่องตัว สะดวก และปลอดภัย

(3) เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตของงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ อำนาจในการ วางแผน และการตัดสินใจ เป็นต้น

(4) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งความรู้ และความชำนาญ ตลอดจนมีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่เกิดจากความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์โดยตรงกับ การแข่งขัน อย่างเป็นธรรม

(5) สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงการลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวน และความไม่เป็นระเบียบ ความสกปรกในที่ทำงานด้วย

4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

5. การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง มีการติดต่อที่สะดวก คล่องตัว จำนวนเพียงพอ และละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการรับทราบความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนี้การสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกเดียวกัน และความสามัคคีต่อกันอีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์กร

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน นโยบายของหน่วยงาน การให้รางวัล การพิจารณาความดีความชอบ การฝึกอบรม การตรวจแนะนำงาน รายได้และ สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยการติดต่อสื่อสาร โอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานและ หน่วยงาน ความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน สถานภาพและการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สุริย์พร กิจหารักษ์ (2543 : 33-36) ได้ศึกษาพิจารณาถึงวิธีการที่จะเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญในการทำงานมีดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของ ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำ ใน การรับ หรือปฏิบัติต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์ หรือค่านิยมใด ๆ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นสิ่ง สำคัญประการแรกที่จะได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคลทุกคน หน่วยงานทุกหน่วยงาน

2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้

3. เงินเดือนและค่าจ้างคนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพ และยกมาตรฐานการครองชีพของตน หมายความว่า เงินมีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้ขวัญในการทำงานเสื่อมลง แต่พึงระลึกว่า อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมนั้น หาใช่เครื่องประกันว่าจะได้ขวัญที่ดีของคนงานเสมอไปไม่ เพราะยังมีเหตุอื่นที่ทำให้ขวัญเสื่อมลงไปได้อีกหลายสาเหตุ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้นจึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยใจไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่มอบหมายให้คนคนหนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพึงพอใจเพื่อจะได้ผลิตผลอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคมเกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น เช่น กลุ่มสนใจในงานอดิเรกต่าง ๆ ข้าราชการคนหนึ่งอาจเข้าสังกัดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ด้วยมีความสนใจในเรื่องเดียวกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มเขาต้องการเป็นหน่วยหนึ่ง เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม แม้บางทีเขาจะไม่สนใจในงานที่เขาทำมากนัก เขาก็อาจมีขวัญดีได้ ถ้าเขาได้รับการยกย่องนับถือจากคนที่เป็พวกเดียวกัน เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้จะเห็นว่าขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น ถ้าแต่ละกลุ่มย่อยเหล่านี้ประสานกันได้ดีก็จะทำให้ขวัญของกลุ่มใหญ่ดีขึ้นด้วย และส่งผลไปถึงขวัญโดยรวมขององค์กรทั้งองค์กรได้

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดขวัญดีนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนขี้เกียจ ต้องจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง วิธีที่จะกล่าวต่อไปนี้จะช่วยได้มากคือ

อย่าเข้มงวดกับผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไปนัก เมื่อมอบหมายงานให้ไปทำแล้ว ก็ไม่ควรควบคุมเสียนจนขยับตัวไม่ได้ เพราะจะทำให้เขารู้สึกว่าไม่ได้ใช้ความคิดและทำงานนั้นด้วยตนเอง

เขาจะกลายเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งเท่านั้น และมีความรู้สึกทำงานนั้นไม่ใช่ความสำเร็จของเขา เขาจะไม่ได้รับความภูมิใจในผลงานนั้นเลย

6.1 เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหา แก่ปัญหาให้ และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวม ก็จะต้องรับฟังความเห็นของส่วนรวมด้วย ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าที่ดีพึงละเว้นการกระทำใน ลักษณะเผด็จการ โดยเด็ดขาด แม้ว่าในบาง โอกาสการใช้วิธีการผู้นำแบบเผด็จการจะช่วยให้งาน สำเร็จโดยเร็วก็ตาม แต่ผลแห่งความสำเร็จนั้นมักจะ ไม่จริงยั่งยืน ความสำเร็จของงานในลักษณะเช่นนี้ นอกจากเป็นงานที่ได้ แต่ผลงานที่ไม่ทรงคุณค่าในทางบริหารแล้ว ยังเป็นงานที่ไม่ก่อ ประโยชน์ แก่ขวัญและน้ำใจของ ผู้ร่วมงานด้วย

6.2 หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี ต้องเป็นผู้ให้ความคุ้มครองเมตตา ให้ความอบอุ่นใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มิใช่วางตัวเป็นฝ่ายเหนือกว่า กล่าวคือ ให้ความสนใจแก่สภาวะการ ทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ มิใช่มุ่งแต่ให้ผลิตผลงานออกมาโดยไม่คำนึงถึงสภาพการทำงานที่เป็นปฏิกิริยาต่อการ ทำงานแต่อย่างใด ต้องคำนึงเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคือคน ไม่ใช่เครื่องจักรที่จะต้องทนต่อความ กดดันจนเกินขอบเขต

6.3 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับไปทำแล้ว ไม่ควรแย่งงานนั้นมาทำเอง ควรปล่อยให้เขามีอิสระในการทำงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ก็คือ ให้คำปรึกษาหารือแก่ปัญหาเมื่อเขา ต้องการ

6.4 ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นการสร้างความเชื่อถือในตัว ผู้บังคับบัญชา การทำงานอย่างโลเล ขาดความมั่นใจ ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารวนเร ขาดความ มั่นใจตามไปด้วย และเกิดความไม่มั่นคงในการทำงานขององค์การนั้น

6.5 ผู้บังคับบัญชาต้องรู้ว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ ระหว่างองค์การกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าตนกำลังทำหน้าที่ควบคุมนโยบายขององค์การ และขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปตามนโยบาย เพราะฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่เป็นฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด และจะต้องประสานประโยชน์ของผู้ใต้ บังคับบัญชาและขององค์การได้เสมอ

1. การจัดสวัสดิการที่ดี การทำให้ขวัญของคนทำงานดีขึ้นอีกวิธีหนึ่งก็คือ การให้ สวัสดิการหรือประโยชน์แก่ผู้ต่าง ๆ แก่คนทำงานซึ่งหมายความว่าให้ประโยชน์นอกเหนือจากรายได้ เงินเดือนค่าจ้างธรรมดา เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร มีวันหยุดพิเศษ ฯลฯ การให้สวัสดิการจะช่วยให้นักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เพราะเมื่อเกิด

ปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือ บุคคลแรกที่เขาจะหันหน้าขอพึ่งพาก็คือ คนที่อยู่ใกล้ที่สุด ซึ่งองค์การก็คือ คนที่อยู่ใกล้เขาที่สุด น่าจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดีที่สุด องค์การจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะ บัดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคลากรในองค์การ เพื่อการสร้างขวัญ และขณะเดียวกันก็จะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจในงานที่เขาทำอยู่ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่าง องค์การกับคนงานอีกทางหนึ่ง คนงานจะมีขวัญดีขึ้นเมื่อความต้องการของเขาได้รับการบำบัดจาก องค์การที่สังกัดอยู่อย่างเหมาะสม

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการศึกษาของ Elton Mayo ที่ Hawthorne พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ มิใช่เป็นสิ่งเดียวของการทำให้เกิดขวัญดี แต่ถ้าถือว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพไม่มีความสำคัญต่อการทำงานเสียเลยก็อาจจะผิดไป เพราะ คนทำงานก็ต้องการความสะดวกสบายในการทำงานด้วยกันทั้งนั้น ถ้ามั่นใจว่าคนทำงานมีขวัญดี แล้วไม่สนใจปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ก็จะเป็นการไม่รอบคอบ ฉะนั้น การที่จะได้ สำนวนดูถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เช่น เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย การอนามัย การจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยการปฏิบัติงาน ก็จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าที่จะปล่อยให้สภาพการทำงานเป็นไปอย่างหย่อนยาน ไม่มีการปรับปรุง

อุทัย หิรัญโต (2531 : 165) ได้เสนอแนะวิธีการเสริมสร้างและบำรุงรักษาขวัญไว้ดังนี้

1. การที่จะสร้างขวัญหรือบำรุงรักษาขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติ (Attitude Survey) เป็นครั้งคราว เพื่อให้ทราบว่าคุณน้องมีปฏิกิริยาต่องานหรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ถูกประเด็น
2. สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อน ตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้คุณน้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง ทั้งนี้ เพราะในทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน และคนงานกับฝ่ายบริหารอยู่เสมอ การรับฟังความคิดเห็นของคุณน้องนั้น ต้องมีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ หรือไม่ก็ชี้แจงทำความเข้าใจ มิใช่ว่าใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมาแล้วกลายเป็นคลื่นกระทบฝั่ง หรืออันตรธานไปหมดสิ้น
4. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน คือช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง

5. การชมเชยให้รางวัล จะทำให้เกิดแรงจูงใจ ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริง การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นก็จะเกิดการเบื่อหน่ายและทอดทิ้ง ผู้บังคับบัญชาต้องรับรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึงใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ ใครทำชั่วก็ปราบปรามให้ราบคาบ

6. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ฐานะของตนเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่ อย่ากดดันเป็นอันขาด

7. ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามส่วนสัดแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยกันทุกคน ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่งว่างลง จงใช้ความเป็นธรรมพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบที่สุด

8. ผู้บังคับบัญชา ต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีมีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง มิใช่วางตัวแบบผู้เรืองอำนาจ

9. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้ เพราะขวัญก็คล้ายสุขภาพร่างกายของมนุษย์ บุคคลที่เจ็บป่วยและเป็นโรคร่างกายจะเสื่อมโทรมอ่อนแอ ก็ย่อมจะทำให้ขวัญตกต่ำด้วยฉนั้น เพราะขวัญเป็นสภาพจิต จิตใจกับร่างกายเป็นของคู่กัน เมื่อขาดอย่างใดอย่างหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อกันถึงกันได้ การจะส่งเสริมและบำรุงขวัญในการทำงาน ก็ควรจะดูลักษณะของขวัญที่ไม่ดีหรือขวัญต่ำว่าเป็นอย่างไร เพื่อจะได้สามารถส่งเสริมและบำรุงขวัญในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญ

ในการพิจารณาเกี่ยวกับขวัญในองค์การ นั้นพบว่าขวัญขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ลักษณะดังต่อไปนี้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541 : 141)

1. ความร่วมมือในกลุ่มการทำงาน บุคคลไม่สามารถทำตามลำพังคนเดียวได้ ยิ่งในวงการธุรกิจที่เป็นการผลิตหรือบริการก็ต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายช่วยกันทำงาน โดยทั่วไปการทำงานมีลักษณะเป็นกลุ่ม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เนื่องจากบุคคลต้องการความรู้สึกร่วมกันเป็นเพื่อนกัน ทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกไว้วางใจกัน ก่อให้เกิดกลุ่มต่างๆ ขึ้น ฝ่ายบริหารหากได้คำนึงถึงเรื่องกลุ่ม รวมทั้งองค์ประกอบ สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน พนักงานจะมีขวัญดีในการทำงาน กลุ่มประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. เป้าหมาย การสร้างความร่วมมือในกลุ่มจะง่าย ถ้ากลุ่มมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความมุ่งหมายของกลุ่ม อาจหมายถึง ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง การเพิ่มรายได้และสวัสดิการของกลุ่ม ฝ่ายจัดการสามารถสนับสนุนให้เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารอาจใช้คำขวัญ (Slogan) เพื่อช่วยเพิ่มพูนขวัญ

เนื่องจากขวัญสามารถกลายเป็นเป้าหมายได้ การสร้างคำขวัญร่วมกันเป็นการสร้างขวัญและเพิ่มขวัญในการทำงาน

3. การก้าวไปสู่เป้าหมาย นอกจากมีเป้าหมายแล้ว เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องมีการกำหนดวิธีการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายดังกล่าว จากการศึกษาพบว่า การที่ปล่อยให้พนักงานทำงานไปเรื่อย ๆ จะทำให้ไปสู่จุดหมายช้ากว่าการกำหนดวิธีทำงาน และกำหนดว่าต้องทำเสร็จในเวลาใด

4. งานที่มีความหมาย งานที่ผู้ทำรู้ว่าเป็งานอะไร มีความสำคัญอย่างไร ปริมาณงานที่ต้องทำ ทำเพื่อจุดมุ่งหมายอะไร รวมทั้งขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน จะทำให้การทำงานนั้นดำเนินไปอย่างมีความหมาย แม้แต่พนักงานปฏิบัติการ โดยรับช่วงจากพนักงานอื่นก็ทำงานไปอย่างมีความหมายเช่นกัน ทั้งที่พนักงานต้องได้รับคำแนะนำและคำบอกเล่าอย่างถูกต้องเหมาะสมเกี่ยวกับงาน รวมทั้งการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างยุติธรรม

องค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจในการทำงานเปรียบได้กับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ เพราะกำลังใจขวัญอาจเป็นไปได้ทั้งในความหมายที่สูงและต่ำ เช่นเดียวกับสุขภาพร่างกายที่อาจเป็นไปได้ทั้งอ่อนเพลียและแข็งแรง ซึ่งเป็นเครื่องชี้สภาพโดยทั่วไปของร่างกาย ดังนั้นเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และมีพลังเข้มแข็งอยู่เสมอ คนเราจึงต้องหมั่นออกกำลังกายและตรวจสุขภาพอยู่เสมอ ฉะนั้นได้แก่เช่นกัน ความปรารถนาที่จะให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็ต้องหมั่นตรวจกำลังใจขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กรอยู่เสมอ หากพบว่าบุคลากรมีระดับขวัญต่ำลง การทำงานคือยประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้สูงขึ้น ขวัญและกำลังใจในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ (พูลสุข สังข์รุ่ง. 2546 : 160-161)

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการวางตัวที่เหมาะสม และมีความเข้าใจถูกต้อง และมีสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง) เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กรอยู่มาก

2. ความพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ของพนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีความเข้าใจ

ซาบซึ่งถึงระบบ และวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

3. ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนเองพอใจ นั้นย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานดียอมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจและมีกำลังขวัญดี

5. สภาพของการทำงานควรให้ถูกต้องตามสวัสดิกษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวกมีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางกายและใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและสุขภาพจิตนี้ มีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพหรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้ด้วยเหตุนี้ องค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีดังนี้คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541 : 142-143)

1. การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจดีต่อกัน
 2. ชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสม
 3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตนเอง
 4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
 5. ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
 6. สภาพการทำงาน
 7. ความศรัทธาในหัวหน้างาน
 8. วิธีบริหารงานของหัวหน้างาน
- การวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเสียวขวัญหรือขวัญเสื่อมในองค์กรขึ้น มาตรการที่สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีดังนี้ (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2546 : 161-163)

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์กรลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้

ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจาก ขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ในกรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงพิเศษ แต่ระดับการผลิตตกลงไป ฝ่ายบริหารควรทำการตรวจสอบดูว่าการลดลงของผลผลิตนี้เนื่องมาจากขวัญของพนักงานตกต่ำใช่หรือไม่ การขาดงานหรือความเฉื่อยชาแสดงถึงขวัญไม่ดีและขวัญดีแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงานและความตั้งใจในการทำงาน

2. การขาดงานหรือลางานต่าง ๆ ของคนในองค์การย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงานหรือลาด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพราะว่า การลาหรือพฤติกรรมในการหยุดงาน อาจชี้ให้เห็นถึงสภาพอันแท้จริงของขวัญของพนักงาน ได้ดีกว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกันจะต้องมีเหตุทำให้เป็นเช่นนั้น หรือสภาพจิตใจของเขาอาจได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างกระฉับกระเฉง สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพของขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือขอยกย้ายงาน แม้ว่าองค์การจะจัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้หรือจัดระบบเงินเดือนค่าจ้างให้อย่างเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานจัดไว้เป็นอย่างดี แต่ยังมีคนลาออกและโยกย้ายมาก ก็พอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติเพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญดังกล่าวไม่บกพร่อง สิ่งที่น่าจะนำมาวิเคราะห์ คือ อะไรเป็นเหตุทำให้ขวัญเสื่อมและจะหาทางแก้ไขบำรุงขวัญได้อย่างไร

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเทห์ การร้องทุกข์ การกล่าวโทษ การทำงานของคนในองค์การ ก็ดีหากเกิดขึ้นบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสนเทห์จะมีขึ้นยากหากการปฏิบัติงานได้เป็นไปตามปกติ พนักงานทุกคนได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้า ดังนั้น คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเทห์จึงใช้เป็นเครื่องชี้สภาพขวัญของผู้ทำงานได้

5. การกรอกแบบสอบถาม ตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือนครั้ง 6 เดือนครั้ง นับเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงาน โดยทั่วไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่สอบถาม แม้ว่าวิธีนี้จะเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตามแต่ก็คุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์ วิธีจะทราบสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งก็คือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรง จะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจได้คำตอบที่แปลความหมายได้ชัดเจนกว่าแบบสอบถาม แม้จะเป็นวิธีที่สิ้นเปลืองและเสียค่าใช้จ่ายมาก แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ ความสามารถในการถามและการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้นับว่าได้ประโยชน์คุ้มค่าทีเดียว

วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

เมื่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรต่ำย่อมมีผลกระทบต่อปัญหาต่าง ๆ คือ การนัดหยุดงาน การลาออก การมาทำงานสาย ดังนั้น วิธีการสร้างขวัญและเพิ่มกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ โดยวิธีการที่ฝ่ายจัดการสามารถดำเนินการได้ดังนี้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541 : 145-148)

1. การแบ่งผลประโยชน์ เป็นการให้พนักงานมีผลประโยชน์ตอบแทนจากสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ โดยการตอบแทนในด้านเศรษฐกิจ การแบ่งผลกำไรให้นอกจากได้ค่าตอบแทนในด้านวัตถุแล้วก็ยังได้ในแง่จิตใจด้วย

2. การจัดแหล่งสันทนาการ ให้พนักงานได้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ เช่น สโมสร กีฬา ดนตรี มีงานสังสรรค์ตามโอกาส

3. การพบผู้เชี่ยวชาญ ให้มาเยี่ยมชมพนักงานโดยให้คำแนะนำ จัดอภิปราย พบปะสังสรรค์จัดทำโปสเตอร์คำขวัญต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม

4. จัดผู้แนะนำให้คำปรึกษาทางด้านการทำงาน เป็นลักษณะนำการแนะนำมาใช้เพื่อให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ แก่พนักงานและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะปัญหาทางจิตวิทยาการบริหารงานบุคคล เป็นการพัฒนาการปรับตัวส่วนบุคคลของพนักงานด้วย

5. การเข้าถึงปัญหาของพนักงาน โดยใช้วิธีการพัฒนากลุ่มสัมพันธ์ เพราะมนุษย์สัมพันธ์สามารถนำมาใช้ได้ทั้งรายบุคคลและกลุ่มด้วยขวัญและกำลังใจนับเป็นสภาวะจิตใจของสมาชิกในองค์การที่แต่ละคนแสดงออกมาด้วยความสนใจ กระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจึงเป็นเสมือนแกนกลางของปัจจัยที่บุคคลจะอุทิศกายใจในการทำงานให้แก่องค์การ(พูลสุข สังข์รุ่ง, 2546 : 163-166) หากองค์การใดสมาชิกมีขวัญและกำลังใจดี การทำงานก็มีประสิทธิภาพและสมาชิกในองค์การมีความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคี ร่วมมือกันทำงาน มีความรู้สึกได้รับการยอมรับซึ่งกันและกันในองค์การ ตามหลักมนุษยสัมพันธ์และความต้องการทางสังคม ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Abraham Maslow) (ธงชัย สันติวงษ์, 2543 : 113) ในทางตรงข้ามถ้าองค์การใดมีสมาชิกมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ การทำงานย่อมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานจึงมีความสำคัญมาก และมีวิธีการดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทัศนคติที่ดีเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ควรได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นในองค์การและสมาชิกในองค์การ

2. วางมาตรฐานเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของงาน เช่น การประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน โยกย้ายตำแหน่ง ฯลฯ การสร้างมาตรฐานที่ดีและเชื่อถือได้ จะทำให้เกิดความยุติธรรมในการพิจารณา

3. เงินเดือนค่าจ้าง พนักงานทำงานก็เพื่อประสงค์ได้ค่าตอบแทนในการยังชีพนั้น หมายถึง เงินมีความสัมพันธ์กับคนโดยตรง การที่มีการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าแรงงานเพิ่มขึ้น ก็เพราะความต้องการที่จะมีรายได้ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ แต่อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมก็ไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าขวัญและกำลังใจของพนักงานจะดีเสมอไปไม่ เพราะมีเหตุที่ทำให้พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำก็คือ การบริหารงานบุคคลที่ไม่ดีจึงควรได้รับความสนใจด้วยอีกเหตุหนึ่ง

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นเพราะความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความ

5. สามารถและความคิดริเริ่มในการทำงานย่อมทำให้ผลงานที่ออกมาดีและมีประสิทธิภาพ

6. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์การย่อมมีกลุ่มสังคม (Social Group) เกิดขึ้นมาพนักงานอาจเข้าอยู่ในกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดในองค์การ เพราะเขาต้องการเป็นหน่วยหนึ่งของกลุ่ม ต้องการการยอมรับจากกลุ่ม การได้รับการยกย่องและความสนใจจากกลุ่มก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานเช่นกัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ต้องตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือ ผู้บังคับบัญชาต้องหาทางกระตุ้นให้การทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

8. การมีสวัสดิการที่ดีหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่มีให้แก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างปกติ เช่น การจัดที่พักอาศัย ช่วยค่าเล่าเรียนบุตร สหกรณ์ออมทรัพย์ วันหยุดพิเศษ เป็นต้น สวัสดิการจะช่วยทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย การช่วยเหลือที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าองค์กรคือคนที่ใกล้ชิดและเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่เขา ขจัดปัดเป่าความเดือดร้อนของคนในองค์การได้ จะทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดขวัญและกำลังใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเขาได้รับการบำบัดจากองค์กรที่เขาอาศัยอยู่หรือสังกัดอยู่อย่างเหมาะสม

9. สภาพแวดล้อมในการทำงานดี เช่น การมีแสงสว่างเพียงพอ ห้องทำงานสะอาด ห้องน้ำพอเพียง เครื่องมืออุปกรณ์หรือเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอ เพราะพนักงานทุกคนย่อมต้องการความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน งานที่มีอุปกรณ์ในการทำงานพร้อมผลงานก็ย่อมออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และขวัญกำลังใจของพนักงานก็ดีด้วย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นฝ่ายบริหารควรให้ความสนใจ ให้ความสำคัญ เอาใจใส่ดูแล ให้กำลังใจและสนับสนุนอย่างจริงจังเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากร เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีขวัญ

และกำลังใจที่ดีก็ย่อมปฏิบัติงานออกมาดีมีคุณภาพ ทำให้สำนักงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุครโรจน์ (2544 : 122) สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร Strauss and Sayles (อ้างถึงใน ศุภกิจ อัครเบญจพล, 2543 : 13) ให้แนวคิดว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้ Blum and Naylor (อ้างถึงใน รศรินทร์ แมบจันติก, 2547 : 10) ให้แนวคิดว่า ความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับทัศนคติต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา สภาพงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมในปริมาณงาน มิตรภาพ และความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ส่วน Rao (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543 : 14) สรุปว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีหรืออารมณ์ทางบวกที่สะสมมาจากประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากทัศนคติหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยงานที่กระทำหรือปฏิบัตินั้นก่อให้เกิดผลตอบแทนต่อตนเองและองค์กร

ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของหน่วยงานการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน และขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น จากการศึกษาของ Mayo etal. (อ้างถึงใน เกศินี ทีปประสาน, 2539 : 61) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของคณงานโรงงาน Hawthorne Industry ของบริษัท Western Electric Company โดย Mayo ได้ทดลองคัดแปลง ความเข้มของแสงสว่างในบริเวณที่ทำงาน การกำหนดมาตรฐานส่วนของการจ่ายค่าจ้าง การกำหนดช่วงเวลาพักผ่อน และสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ของ

โรงงานเพื่อทดสอบว่า ผลการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว จะมีผลต่อการผลิตอย่างไร ผลปรากฏว่า ผลผลิต ของคนงานที่ทำการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานจะเลวกว่าเดิม ก็ตาม Mayo สรุปว่า ผลผลิตของคนงานจะสูงขึ้น เมื่อมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อตัวคนงาน การเอาใจ ใส่ดังกล่าว จะทำให้คนงานรู้สึกว่ามีสถานภาพพิเศษในสายตาของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็น ว่าทัศนคติของคนงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจ การปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะช่วยสร้างทัศนคติ ที่ดีของคนงาน คนงานจะไม่พึงพอใจหากรู้สึกว่า ตนถูกหลอกหรือถูกปฏิบัติเสมือนเป็นเครื่องจักรจะ เห็นได้ว่า ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าว ของ Barnard (1968. p. 145) ที่ว่าสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้ เหมาะสมกับ ความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับปรุงวิธีการทำงาน ให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติแต่ละบุคคล

บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่จะกระตุ้น หรือเป็นเครื่องก่อให้เกิดบุคคลตอบสนองต่อสิ่งจูงใจนั้น ซึ่งสจี้ อนันต์ นพคุณ (2542 : 84-85) ได้แบ่ง สิ่งจูงใจที่ใช้ในองค์การมี 2 ประเภท ดังนี้

1. สิ่งจูงใจในแง่บวก คือ สิ่งจูงใจในเชิงสร้างสรรค์ เช่น สิ่งจูงใจด้วยเงิน ค่าชมเชย คำยกย่อง คำตอบแทน ความภูมิใจในความสำเร็จ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจน รางวัลดีเด่น หรือรางวัลเกียรติยศต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจในแง่ลบ คือ การลงโทษต่าง ๆ เพื่อเป็นการตักเตือนให้บุคคลในองค์การเพิ่มความสนใจในการทำงานให้มากขึ้น เช่น การตัดเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน หรือ การให้ออก การไล่ออกจากงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ ขงยูทท เกษสาคร (2541 : 63) ให้แนวคิดว่า องค์การจะต้องพยายาม สร้าง สิ่งจูงใจให้พนักงานเกิดความต้องการขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายาม สืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการ คือ การเกิดแรงขับเคลื่อนภายใน (drive) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็น เป้าหมายสูงสุด

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจ ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วย่อมที่จะตั้งใจปฏิบัติสิ่งนั้นอย่างเต็มที่เต็มความสามารถและมีความสุขในการ กระทำของตนเองจนนำพาหน้าที่การงานไปสู่ความสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3 การบริหารจัดการอาชีวศึกษา

ความหมายของ การอาชีวศึกษา

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การอาชีวศึกษา (Vocational) ในลักษณะต่าง ๆ กันพอสรุปได้ ดังนี้

กัญญา สาทร (2526 : 311) ให้ความหมาย การอาชีวศึกษา คือ การศึกษาวิชาชีพที่จะนำไปประกอบอาชีพทุกชนิดเพื่อดำรงชีวิต โดยมีโรงเรียนหรือสถานศึกษาและครูเป็นผู้สอนมีรัฐสนับสนุนและควบคุมให้ตรงกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน เพื่อมิให้เป็นการลงทุนทางการศึกษาโดยเปล่าประโยชน์

บุญรินทร์ ปัทมาคม (2537 : 34) ให้ความหมายว่า การอาชีวศึกษา คือ การให้พื้นฐานวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความชำนาญในการที่จะเกิดประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจโดยจัดให้อยู่บนพื้นฐานของสังคมและให้เหมาะสมกับแนวทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น

บุญเทียม เจริญยิ่ง (2535 : 87) ให้ความหมายว่า การอาชีวศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้การฝึกทักษะ การสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในวิชาหนึ่ง โดยมุ่งให้ผู้เรียนสามารถใช้ประโยชน์เพื่อประกอบอาชีพ หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ พื้นฐานความรู้ของผู้เรียน ทักษะและความรู้ใหม่ที่ได้รับเป็นตัวกำหนดประเภทของกำลังคน 5 ประเภท คือ วิศวกร หรือนักเทคโนโลยี (Engineer or technologist) ช่างเทคนิค (Technician) ช่างฝีมือ (Skilled worker) ช่างกึ่งฝีมือ (Semi-skilled worker) และแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled worker)

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พุทธศักราช 2530 (2534 : 604) ให้ความหมายของอาชีวศึกษาและอาชีวะ ว่าหมายถึง การเลี้ยงชีวิต การทำมาหากิน กิจการงานที่ประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงชีพ และคำว่าอาชีวศึกษา หมายถึง การเล่นเรียนฝึกฝนวิชาที่จะนำไปประกอบเลี้ยงชีวิตจากความหมายของการอาชีวศึกษาที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษา คือ กระบวนการจัดการศึกษาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในการนำไปประกอบอาชีพตามความต้องการของตนเอง โดยให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจ

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2536 : 3) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่า หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ โดยจัดเป็นขบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านทักษะ หรือความชำนาญ (Psychomotor domain) ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive domain) และด้านเจตคติ (Affective domain) เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่ตนเองเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรเลง ศรีนิลและคณะ (2548:6) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษา เทคนิคศึกษาและการฝึกอบรมว่าหมายถึง

1. เป็นการศึกษาที่เป็นองค์ประกอบส่วนสำคัญของสายสามัญ เป็นเรื่องของการเตรียมคนเข้าสู่อาชีพและโลกของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นส่วนสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตและเป็นการเตรียมบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

3. เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

4. เป็นวิธีการสนับสนุนการแก้ปัญหาความยากจน

จุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวะและเทคนิคศึกษา

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2536 : 5) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวะและเทคนิคศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมในระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิคมีดังนี้คือ

1. เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกเรียนวิชาชีพต่าง ๆ ตามที่สนใจและมีความถนัด
2. เพื่อผลิตช่างที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ
3. เพื่อแก้ปัญหาคารขาดแคลนช่างอุตสาหกรรมในบางสาขาของสถานประกอบการ
4. เพื่อพัฒนาความรู้และความชำนาญให้กับทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่

5. เพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

บรรเลง ศรีนิลและคณะ (2548 : 7) ได้กล่าวถึงเป้าหมายในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและฝึกอบรมว่า คือ การพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพ โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สร้างพลังให้คนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้การศึกษาตลอดชีวิต มีคุณวุฒิวิชาชีพ จัดการเรียนรู้แบบเปิดและยืดหยุ่น มีการรับรองและเทียบโอนประสบการณ์ ให้ความสำคัญสูงกับการอาชีวศึกษา โดยกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ มีการปฏิรูปการลงทุนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา มีเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการจัดการเพื่อคุณภาพ มีการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาด้านต่าง ๆ การศึกษาต่อเนื่องและการทำงาน ใช้การเรียนแบบสมรรถนะเป็นฐาน โดยมีทักษะหลัก ทักษะที่จำเป็นเพื่อการดำเนินชีวิต บุคลากรต้องมีคุณวุฒิ คุณภาพและคุณสมบัติที่เหมาะสม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สถานภาพของผู้จบและผู้ทำงานในสายวิชาชีพเทียบได้กับสาขาวิชาชีพอื่น

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะ มีฝีมือที่จะประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ ตลอดจนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ในอดีตอาชีวศึกษาถือว่าเป็นองค์หนึ่งของการศึกษาที่ประกอบด้วย พุทธิศึกษา พลศึกษา จริยศึกษา และหัตศึกษาแปลว่าจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านปัญญา ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านความสามารถเพื่อประกอบการงานอาชีพ

ในปี พ.ศ. 2540 การศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญและมีผลต่อการศึกษาไทยเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ได้มีการปฏิรูปการศึกษาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ใหญ่ ๆ คือ ต้องการความเป็นปัจจุบันที่ทันสมัย ก้าวทันความเจริญของโลก โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสังคมและชุมชนให้มากขึ้น ตลอดจนการนำภูมิปัญญาไทยมาใช้ เนื่องจากระยะเวลาที่ผ่านมาการศึกษาค่อนข้างที่จะขาดคุณภาพและประสิทธิภาพไม่ตอบสนองความต้องการของสังคมในปัจจุบันได้มากประกอบกับขาดหลักการประเมินคุณภาพและการตรวจสอบ รุ่ง แก้วแดง ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาในระยะเวลาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นถึงปัญหาทั้งด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาที่จำเป็นจะต้องหาทางแก้ปัญหา โดยปัญหาทั้ง 2 ด้านนี้โดยด่วน โดยใช้ระบบการประเมินผลเป็นกลไกการตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพการศึกษา (รุ่ง แก้วแดง, 2540 : 71)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีผลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาของประเทศ การอาชีวศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกันความจำเป็นในการปฏิรูปการอาชีวศึกษานั้นเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ ต้องยึดหลักการจัดการอาชีวศึกษาให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิตให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างคุณภาพแก่ผู้เรียนเนื่องจากผู้สำเร็จอาชีวศึกษาส่วนหนึ่งมักได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าทักษะฝีมือไม่กว้างขวางและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเรียน นอกจากนี้ การฝึกภาคปฏิบัติในสภาพจริงเพื่อสร้างทักษะและลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ในการทำงานอยู่ในขอบเขตจำกัด เนื่องจากขาดระบบงานและกลไกที่เสริมสร้างแรงจูงใจจากทุกส่วนในสังคม โดยเฉพาะสถานประกอบการให้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการจัดการอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา, 2543 : 45)

กรมอาชีวศึกษาเป็นองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการอาชีวศึกษาจึงได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของผู้สำเร็จ

การศึกษาในระดับช่างฝีมือ ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน โดยพร้อมที่จะประกอบอาชีพได้ทันทีเมื่อจบการศึกษาและเพิ่มคุณภาพสูงขึ้น

นโยบายกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการเร่งรัดและพัฒนาการอาชีวศึกษา เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะมีผลให้เกิดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2546 เป็นต้นไป ดังนั้น จึงต้องจัดงบประมาณให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพและมาตรฐานของการอาชีวศึกษา และการพัฒนาระบบบริหารจัดการ การบริหารบุคลากรสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งก่อสร้างโดยกำหนดจุดเน้นในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2546 ดังนี้

1. เร่งเสริมสร้างขีดความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารจัดการ โดยการรวมกลุ่ม สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อผนึกกำลังในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การเกื้อกูล และร่วมมือทางด้านวิชาการ เพื่อสร้างมาตรฐานการอาชีวศึกษา

2. พัฒนาระบบความร่วมมือกับเอกชนในการจัดการศึกษาให้เข้มแข็งรวมทั้งการขยาย อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กว้างขวาง ครอบคลุมสาขาวิชาชีพ และระดับการศึกษาต่าง ๆ ตามความต้องการของสถานประกอบการ

3. เร่งรัดพัฒนาผู้บริหารและอาจารย์ ทั้งด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ ทั้งในและ ต่างประเทศรวมทั้งการสร้างประสบการณ์ในงานอาชีพ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ในแต่ละอาชีพและเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ

4. เร่งรัดจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียน การสอน เครื่องมือ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์การศึกษาและ สิ่งก่อสร้างในส่วนที่ขาดแคลนและทดแทนส่วนที่ชำรุด เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติการกิจได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

5. สนับสนุนส่งเสริมวิเคราะห์ วิจัย การติดตามและประเมินผล รวมทั้งการศึกษาความ ต้องการกำลังคน เพื่อเร่งรัดพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียน การสอน สาขาใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ เช่น การประมง อัญมณี การท่องเที่ยว และการโรงแรม

6. เร่งสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษา มีธุรกรรมทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ ปฏิบัติงานจริงในสาขาวิชาชีพที่ศึกษา และเสริมสร้างรายได้ระหว่างเรียน รวมทั้งการสร้างรายได้ให้ สถานศึกษาเพื่อพัฒนากรมอาชีวศึกษา

7. แสวงหาความร่วมมือกับต่างประเทศ เพื่อพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดหาครุภัณฑ์ และการถ่ายทอดวิชาการและเทคโนโลยี

8. เร่งรัดพัฒนาระบบการจ้างครูสอนที่มีประสิทธิภาพ ให้มีความต่อเนื่อง มั่นคง และเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูจ้าง อันจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

9. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งภาคเอกชนและชุมชนเพื่อประสานส่งเสริม และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ การส่งเสริมขีดความสามารถกำลังคนในท้องถิ่น เพื่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยเฉพาะเทคโนโลยีสำหรับการใช้ปัจจัยการผลิตในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและเทคโนโลยีสำหรับการเพิ่มมูลค่าการผลิต

10. จัดหาสื่อการเรียน การสอน เครื่องมือ อุปกรณ์ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและภาษาอังกฤษ ให้เพียงพอกับความจำเป็นของสถานศึกษา

2.4 การเรียนการสอนอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อผลิตกำลังคนเป็นช่างฝีมือ และผู้ชำนาญการที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในวิชาชีพ มีคุณธรรม มีวินัย มีเจตคติและบุคลิกภาพที่ดี ตลอดจนเป็นผู้มีปัญญาเหมาะสม สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับชุมชน ระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกระบบ และวิธีการเรียนได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพ ความสนใจ และโอกาสของตน โดยการประสานความร่วมมือกันระหว่างสถาบันหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับ ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรเน้นการปฏิบัติจริง โดยกำหนดให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา และนักรายวิชาในหมวดวิชาชีพไปจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ อย่างน้อย 1 ภาคเรียน นอกจากนี้ยังจัดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนทำโครงการเกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้นที่ใช้เทคโนโลยีของสาขาวิชาที่ตนเรียน หรือ จัดทำชิ้นงานหรือกิจกรรมทางวิชาชีพ รวมถึงการจัดการและการให้บริการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาบูรณาการในการทำงานปัจจุบัน การจัดทำโครงการในสถานศึกษาเป็นแนวทางที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

ร่วม และเน้นความสำคัญของการร่วมมือกัน (Cooperation) ในหมู่ผู้เรียนซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญด้านแรงจูงใจสำหรับผู้เรียน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และพัฒนาการของแต่ละบุคคล (Intrapersonal Skills) ไปพร้อมกัน ยิ่งผู้เรียนฝึกปฏิบัติมาก ผู้เรียนก็จะยิ่งมองเห็นงานได้ตลอดจนจบและได้ประโยชน์จากงานนั้น ๆ จะเกิดแรงจูงใจภายในไม่ใช่มาจากภายนอกที่จะสร้าง หรือ พัฒนางาน ผู้เรียนเป็นผู้คิดและตัดสินใจสิ่งที่จะทำ วิธีการทำ โดยปรึกษาอาจารย์ และโครงการจะไม่คำนึงถึงเนื้อหาเฉพาะของโครงการ แต่ต้องมีข้อกำหนดเรื่องการนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในรายวิชาต่าง ๆ มาบูรณาการสร้างงานและสามารถปฏิบัติงานได้

หลักสูตรการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2549 : www.vec.go.th) มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตอบสนองความต้องการแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ ได้กำหนดหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับผู้จบมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือเทียบเท่า
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับผู้จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) หรือเทียบเท่า
3. หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นการศึกษาอกระบบ
 - หลักสูตรระยะสั้น 3 - 225 ชั่วโมง
 - หลักสูตรระยะสั้นแบบต่าง ๆ

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546)

การจัดการอาชีวศึกษาที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการของสถานประกอบการ เมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษา จะเป็นผู้มีประสบการณ์ ความสามารถและสมรรถนะในวิชาชีพ ดังนั้น การจัดการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) เป็นการอาชีวศึกษา โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ กำหนดให้จัดการเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติจริง โดยนํารายวิชาชีพไปเรียนและฝึกในสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน เป็นหลักสูตรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ (Multidisciplinary) เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ (Competency) ตามมาตรฐานอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ หลักสูตรอาชีวศึกษาเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ลึกและกว้าง เพื่อให้ปฏิบัติงานได้

จริง (Solid Knowledge to Solid Practice) มีลักษณะ ดังนี้ (วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์, 2546 : 24 – 31)

1. เพื่อการฝึกทักษะวิชาชีพให้มากขึ้น
2. เน้นการฝึกในสถานประกอบการจริง ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานจริง
3. จัดหลักสูตรการอาชีวศึกษาในลักษณะของการบูรณาการ ซึ่งควรเป็นการบูรณาการความรู้ทักษะวิชาชีพทั้งในระหว่างประเภทวิชา หรือสาขาวิชา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ลึกและกว้าง สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย

หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) กระทรวงศึกษาธิการ มีคำสั่งให้ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ.2546) แล้ว จึงสมควรออกระเบียบว่าด้วยการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกัน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 กระทรวงศึกษาธิการจึงวางหลักเกณฑ์ไว้ ดังต่อไปนี้

1. การเรียนการสอน

1.1 การเรียนการสอนตามหลักสูตรนี้ ผู้เรียนสามารถลงทะเบียนเรียนได้ทุกวิธีเรียนที่กำหนด และนำผลการเรียนแต่ละวิธีมาประเมินผลรวมกันได้ สามารถโอนผลการเรียน และขอเทียบความรู้ประสบการณ์ได้

1.2 การจัดการเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติจริง โดยสามารถนำรายวิชาไปจัดฝึกในสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน

2. เวลาเรียน

2.1 ในปีการศึกษาหนึ่ง ๆ ให้แบ่งภาคเรียนออกเป็น 2 ภาคเรียนปกติ ภาคเรียนละ 18 สัปดาห์ โดยมีเวลาเรียนและจำนวนหน่วยกิตตามที่กำหนด และสถานศึกษาอาจเปิดสอนภาคเรียนฤดูร้อนได้อีกตามที่เห็นสมควร ประมาณ 5 สัปดาห์

2.2 การเรียนในระบบชั้นเรียน ให้สถานศึกษาเปิดทำการสอน ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 วัน คาบละ 60 นาที (1 ชั่วโมง)

2.3 เวลาเรียนตามปกติ สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าในประเภทวิชาและสาขาวิชาที่กำหนด 2 ปี สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพต่างประเภทวิชาหรือสาขาวิชาที่กำหนดประมาณ 3 ปี

3. หน่วยกิต ให้มีจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 102 หน่วยกิต การคิดหน่วยกิตถือเกณฑ์ดังนี้

3.1 รายวิชาภาคทฤษฎี 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วยกิต

3.2 รายวิชาที่ประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้บูรณาการการเรียนการสอน กำหนด 2 – 3 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่า 40 - 60 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วยกิต

3.3 รายวิชาที่นำไปฝึกงานในสถานประกอบการ กำหนดเวลาในการฝึกปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วยกิต

3.4 การฝึกอาชีพในระบบทวิภาคี ใช้เวลาฝึกไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วยกิต

3.5 การทำโครงการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

4. โครงสร้างของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ.2546) แบ่งเป็นหมวดวิชาสามัญ หมวดวิชาชีพ หมวดวิชาเลือกเสรี ฝึกงาน และ กิจกรรมเสริมหลักสูตร ดังนี้

4.1 หมวดวิชาสามัญ

4.1.1 วิชาสามัญทั่วไป เป็นวิชาที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

4.1.2 วิชาสามัญพื้นฐานวิชาชีพ เป็นวิชาที่เป็นพื้นฐานสัมพันธ์กับวิชาชีพ

4.2 หมวดวิชาชีพ

4.2.1 วิชาชีพพื้นฐาน เป็นกลุ่มวิชาชีพสัมพันธ์ที่เป็นพื้นฐานที่จำ เป็นในประเภทวิชานั้น ๆ

4.2.2 วิชาชีพสาขาวิชา เป็นกลุ่มวิชาชีพหลักในสาขาวิชานั้น ๆ

4.2.3 วิชาชีพสาขางาน เป็นกลุ่มวิชาชีพที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะเฉพาะด้านในงานอาชีพตามความถนัดและความสนใจ

4.2.4 โครงการ

4.3 หมวดวิชาเลือกเสรี

4.4 ฝึกงาน

4.5 กิจกรรมเสริมหลักสูตร

จำนวนหน่วยกิตของแต่ละหมวดวิชาตลอดหลักสูตร ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของแต่ละประเภทวิชา และสาขาวิชา ส่วนรายวิชาแต่ละหมวดวิชา สถานศึกษาสามารถจัดตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร หรือจัดตามความเหมาะสมของสภาพท้องถิ่น ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องกำหนดรหัสวิชา จำนวนคาบเรียนและจำนวนหน่วยกิตตามระเบียบที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

5. โครงการ

5.1 สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียน จัดทำโครงการ ในภาคเรียนที่ 6 ไม่น้อยกว่า 160 ชั่วโมง กำหนดให้มีค่า 4 หน่วยกิต

5.2 การตัดสินผลการเรียนและให้ระดับผลการเรียนให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับรายวิชาอื่น ๆ

6. ฝึกงาน

6.1 ให้สถานศึกษานำรายวิชาในหมวดวิชาชีพไปจัดฝึกในสถานประกอบการอย่างน้อย 1 ภาคเรียน

6.2 การตัดสินผลการเรียนและให้ระดับผลการเรียนให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับรายวิชาอื่น ๆ

7. การเข้าเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546)

8. การประเมินผลการเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546)

9. กิจกรรมเสริมหลักสูตร สถานศึกษาต้องจัดให้มีกิจกรรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม ระเบียบวินัยของตนเองและส่งเสริมการทำงาน ใช้กระบวนการกลุ่มในการทำประโยชน์ต่อชุมชน ทะนุบำรุงขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม โดยการวางแผน ลงมือปฏิบัติประเมินผล และปรับปรุงการทำงาน

10. การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร

10.1 ประเมินผ่านรายวิชาในหมวดวิชาสามัญ หมวดวิชาชีพ และหมวดวิชาเลือกเสรีตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

10.2 ได้จำนวนหน่วยกิตสะสมครบตามโครงสร้างของหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

10.3 ได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่น้อยกว่า 2.00

10.4 เข้าร่วมกิจกรรมและผ่านการประเมินทุกภาคเรียน

10.5 ประเมินผ่านมาตรฐานวิชาชีพสาขาวิชา

11. การแก้ไขและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

11.1 ให้เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้มีอำนาจในการเพิ่มเติม ปรับปรุง หรือยกเลิกประเภทวิชา สาขาวิชา สาขางาน รายวิชา และโครงสร้างหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545

11.2 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจเพิ่มเติม แก้ไขเปลี่ยนแปลงรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 โดยต้องรายงานให้ต้นสังกัดทราบด้วย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร ล้วนแล้วแต่เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และมัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตรเทียบโอน รับผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการมีความต้องการปรับวุฒิทางการศึกษาของตนเอง อบรมระยะสั้นและการอบรมกิจกรรม ฝึกอาชีพ 108 อาชีพ ให้สำหรับประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจ การจัดการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของ นักเรียนนักศึกษา รวมทั้งเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนนักศึกษาให้มุ่งมั่นหาความรู้จน สำเร็จการศึกษา อย่างมีคุณภาพ การจัดการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร มุ่ง ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อันของนักเรียนนักศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์จะศึกษา ค้นคว้าบทความรู้ด้วยตนเองด้านคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอนที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ให้แก่นักเรียนนักศึกษา ด้วยหลักสูตรที่เหมาะสม ตรงกับความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน และสามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ในอนาคต

ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร

2548 เริ่มตั้งในสถานที่เดิมฝั่งสถานีรถไฟตรงข้ามวัดท่าหลวง ห่างจากสถานที่ปัจจุบัน ประมาณ 3 กม. ใช้ชื่อ โรงเรียนช่างไม้พิจิตร

2502 เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนช่างพิจิตร

2520 เปลี่ยนเป็นชื่อ โรงเรียนเทคนิคพิจิตร

วันที่ 1 เมษายน 2523 กระทรวงศึกษาธิการประกาศปรับปรุง และยกฐานะเป็นวิทยาลัยชื่อ วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษา

วิสัยทัศน์ (vision)

ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสังคมตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะวิชาชีพได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพผู้ตลาดแรงงาน

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ภูมิปัญญา ศักยภาพและบุคลิกภาพแบบอย่างไทย

3. พัฒนาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางวิชาชีพของจังหวัดพิจิตรและให้บริการวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ปรัชญาวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร

ปัญญา เป็น รัตนของนรชน

คติพจน์วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร

อดทน ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ กตัญญู รู้วิชา พัฒนาตนเอง

อดทน ไม่ย่อถอยต่อความลำบากทั้งกายและใจ

ขยัน ประคบปรกอบงานได้ถูกกาลเทศะและรู้โอกาส

ประหยัด รู้จักจับจ่ายใช้สอย ฉลาดในการใช้ให้เกิดประโยชน์เก็บรักษาให้เพิ่มพูนแบ่งส่วน
ได้ถูกต้องตามกาลเทศะและเหตุการณ์

ซื่อสัตย์ มั่นคงต่อความซื่อสัตย์ ถ้อยมั่นในความสัตย์

กตัญญู รู้คุณท่าน ไม่ลบหลู่ผู้ที่มีพระคุณ

รู้วิชา วิชาความรู้มีในตัวตนทุกคน ประกอบด้วยมีรู้ ความสามารถฉลาดและไหวพริบ
พัฒนาตนเองทั้ง 3 ทาง คือ กาย วาจา ใจ

หลักสูตรที่เปิดสอนในวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร

สาขาวิชาที่เปิดสอน (ปวช.)

การบัญชี ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างยานยนต์ ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล
ช่างเครื่องมือกล ช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม บริหารธุรกิจ สาขาวิชาก่อสร้าง สาขาวิชาการ
ประชาสัมพันธ์

สาขาวิชาที่เปิดสอน (ปวส.)

การบัญชี ช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ (DVT) สาขาวิชาการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ สาขาวิชายานยนต์ (DVT) สาขาวิชา ไฟฟ้า สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชาก่อสร้าง

ประวัติวิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร

ความเป็นมาโดยสังเขป

วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร จัดตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 1 มิถุนายน 2525 บนเนื้อที่ 6 ไร่ ในนาม โรงเรียนสารพัดช่างพิจิตร ได้รับการพัฒนาปรับปรุงและยกฐานะเป็นวิทยาลัยเมื่อ 7 มิถุนายน 2534

วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตรได้เปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกเมื่อ ภาคเรียนที่ 3 ปีการศึกษา 2527 ในหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น 225 ชั่วโมงโดยจัดการเรียนการสอนเน้นหนักทางด้าน วิชาชีพ ให้กับประชาชน ในระยะเวลาสั้น ๆ เพื่อศึกษาแล้วสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ จนถึงปี การศึกษา 2537 ได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และเปิดสอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในปีการศึกษา 2542

วิสัยทัศน์ (VISION)

วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร เป็นสถานบันแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่ทักษะวิชาชีพ ตรงตามความ ต้องการของตลาดแรงงาน

พันธกิจ (MISSION)

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะวิชาชีพให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน
2. พัฒนาผู้เรียนให้ “เก่ง ดี มีความสุข และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม
3. พัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีและสารสนเทศ
4. พัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมในการจัดการศึกษา
5. พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

หลักสูตรที่เปิดสอนในวิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร

เปิดทำการสอน 4 หลักสูตร คือ

1. หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ประกอบด้วย หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พุทธศักราช 2523

หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พุทธศักราช 2540 โดยเปิดสอน 4 ประเภทวิชา คือ

1. ประเภทวิชาคหกรรม
2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
3. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม

4. ประเภทวิชาศิลปกรรม
2. หลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยมเปิดสอน 7 สาขาวิชา คือ
1. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น
 2. สาขาวิชาพิมพ์ดีดไทย
 3. สาขาวิชาพิมพ์ดีดภาษาอังกฤษ
 4. สาขาวิชาตัดเย็บเสื้อผ้า
 5. สาขาวิชาศิลปะ
 6. สาขาวิชาศิลปะประดิษฐ์
 7. สาขาวิชาดนตรี
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง 2546) เปิดสอน 2 ประเภทวิชาคือ
1. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาพาณิชยการ
 - การบัญชี
 - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - การขาย
 2. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม
 - สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
 - สาขาวิชาช่างยนต์
 - สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง
 - สาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะ
4. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 เปิดสอน 2 ประเภทวิชาคือ
1. ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ
 - สาขาวิชาการบัญชี
 - สาขาวิชาการพัฒนาเว็บเพจ
 2. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม
 - สาขาวิชาเครื่องกล สาขางานเทคนิคยานยนต์
- การเรียนการสอนระบบเทียบโอน (รับผู้มีงานทำแล้ว) เปิดสอนในระดับ ปวช. และ ปวส.
- สาขาวิชาช่างยนต์
 - สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง

- สาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะ
- สาขาวิชาช่างยนต์
- สาขาวิชาพาณิชยการ
- สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์

ประวัติวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร จัดตั้งเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2520 โดยใช้ชื่อว่า โรงเรียนเกษตรกรรมพิจิตร ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการขยายการอาชีวศึกษาเกษตรให้กว้างขวางขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520 - 2524 โดยจัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรรมขึ้นพร้อมกัน จำนวน 10 แห่งทั่วประเทศ เดิมชื่อโรงเรียนเกษตรกรรมพิจิตร ซึ่งสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา ในปีการศึกษา 2522 โดยระยะเริ่มแรกได้เปิดสอนในระดับ ปวช., ปวช. (พิเศษ) และต่อมาได้เปิดสอนในระดับ ปวท. และปวส. ตามลำดับ ขณะเดียวกันได้รับการยกฐานะเป็นวิทยาลัยเกษตรกรรมพิจิตร เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2524 และได้ขยายการเปิดสอนหลักสูตรนอกระบบขึ้น 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้น และฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมเคลื่อนที่ ในปีการศึกษา 2530 ได้เปิดทำ การสอนหลักสูตรนอกระบบเพิ่มขึ้นอีกหลักสูตร (ปวช. พิเศษ) ตามโครงการ อศ.กช. โดยรับนักเรียนที่จบชั้น ป. 6 อายุระหว่าง 15 - 25 ปี ที่ขาดโอกาสเข้าศึกษาในภาคปกติ หลักสูตรดังกล่าวใช้เวลา 5 ปี และวันที่ 24 กันยายน 2539 ได้เปลี่ยนชื่อสถานศึกษาเป็นวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร

ขนาดและที่ตั้ง

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ 94 หมู่ที่ 6 ตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ติดถนนสายพิจิตร - กำแพงเพชร อยู่ห่าง อำเภอสามง่าม ประมาณ 1 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดพิจิตรประมาณ 15 กิโลเมตร มีพื้นที่รวม 523 ไร่

วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตรเป็นแหล่งวิทยาการทางเทคโนโลยีการเกษตรของชุมชน นักเรียนมีความรู้ มีทักษะและมีคุณลักษณะได้มาตรฐานการอาชีวศึกษา สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรัชญาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

มีวินัย ใฝ่ศึกษา รู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบ

คือปรัชญาการทำงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร ที่ใช้เป็นหลักในการดำเนินงานบริหารวิทยาลัย ตลอดจนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

พันธกิจ

1. พัฒนาสถานศึกษาให้สามารถเป็นแหล่งวิทยาการทางเทคโนโลยีการเกษตรของชุมชน
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา คือ มีจิตสาธารณะ พร้อมทักษะวิชาชีพ

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา คือ ศูนย์การเรียนรู้ข้าวครบวงจร

หลักสูตรการเรียนการสอนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร

ปัจจุบันวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร ได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2545 ปรับปรุง พ.ศ.2546 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2546 มีจำนวนผู้เรียนทั้งในและนอกระบบ

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
 - 1.1 ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาเกษตรศาสตร์
 - 1.2 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล
 - 1.3 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
 - 2.1 ประเภทวิชาเกษตรกรรม
 - 2.2 ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อไปในอนาคต

2.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ ดังนั้น การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ ให้สามารถให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสำคัญอย่างมาก ผู้บริหารจึงควรเรียนรู้ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อไป

1. ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) แต่เดิม เคยใช้คำว่า การบริหารงานบุคคล (personnel management) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับคนเข้าทำงาน การดูแลรักษาคนทำงาน และการให้คนงานออกจากงาน รวมทั้งการเก็บประวัติของคนงาน ลักษณะของศูนย์รวมงานส่วนใหญ่ของการบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานบริการและงานธุรการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ เพราะผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของคนงาน การให้เกียรติ และการปฏิบัติต่อกันเยี่ยงมนุษย์ ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

สำหรับความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537: 2) ให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นงานการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวข้องกับการกำหนดและดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานสัมพันธ์เพื่อการธำรงรักษากำลังคนและการฟื้นฟูสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดีและเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์การ

Mondy and Noe (1996 : 4) ให้ความหมายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

Clark (1992 : 13) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ของคนงานและผู้บริหาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย

2. ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในการบริหารองค์กร มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กร เพราะต้องใช้มนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง ได้คนดีมีความสามารถทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ

1. ระยะการได้มา

ระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่จะเข้ามาทำงานใน จะประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศคนเข้ามาทำงานใหม่

2. ระยะการดูแลรักษา ระยะการดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในองค์กร มีจุดประสงค์เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย

2.1 การประเมินผลงาน (performance appraisal) การประเมินผลงานเป็นระบบการวัดผลงานของบุคคลที่ทำได้ในระยะเวลาที่กำหนดไว้ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งการประเมินผลงานของคนงานเป็นมาตรการหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารเพื่อใช้ประกอบการบริหารค่าตอบแทน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือการโอนย้ายหน้าที่ การฝึกอบรมและพัฒนา และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2.2 การจัดวางคน (employee placement) ข้อมูลจากการประเมินผลงานจะทำให้ผู้บริหารนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจจัดวางคนในตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับศักยภาพที่มีอยู่ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง หรือการโอนย้าย เป็นต้น

2.3 การฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของคนงานในองค์กร โดยใช้วิธีการ

ฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับเหตุผลสำคัญที่จะต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 5 ประการ ได้แก่

- 1) เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น
- 2) เพื่อช่วยให้พนักงานมีทักษะก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
- 3) เพื่อช่วยให้ปัญหาของหน่วยงานได้รับการแก้ไข
- 4) เพื่อเตรียมพร้อมให้กับพนักงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น

5) เพื่อปฐมนิเทศคนงานใหม่ ซึ่งได้กล่าวรายละเอียดมาแล้วข้างต้น

2.4 ระเบียบวินัย (discipline) คนส่วนใหญ่มักจะมองในด้านลบว่าเกี่ยวข้องกับ การลงโทษ แต่ถ้ามองในด้านบวกระเบียบวินัยช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและทำให้พนักงาน มีทัศนคติที่ดีต่อกัน และเกิดการยอมรับนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำ ให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.5 การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (compensation and benefits administration) สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการรักษาคนที่ทำงานให้ทำงานตามที่มุ่งหวังและอยู่กับ องค์กรต่อไป โดยไม่ย้ายงาน หรือลาออก คือ การบริหารค่าตอบแทนให้แก่คนงานได้อย่างเหมาะสม มีทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และ โบนัส เป็นต้น ค่าตอบแทนที่เป็นตัว เงินทางอ้อม เช่น การประกันสังคม การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือการศึกษานูตร เงินสะสม และเงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การให้วันหยุด การลาพัก การลาป่วย การลาพักผ่อน การให้ชุดทำงานแก่คนงาน การให้เครื่องดื่มหรืออาหารขณะขึ้น เวิร์ปายและเวิร์ค เป็นต้น

3. ระยะเวลาออกจากงาน

การที่คนงานออกจากงานมีหลายสาเหตุ ได้แก่ ได้งานอื่นที่ดีกว่า การให้ออก การ เกษียณอายุการทำงาน หรือเนื่องจากการเสียชีวิต เมื่อคนพ้นจากหน้าที่การงานไปแล้วหน่วยงานควร ให้การดูแลช่วยเหลือในเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทนในบางส่วนอย่างให้เหมาะสม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วิโรจน์ วงศ์ใจ (2545) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน

วิทยาลัยพลศึกษารายด้านและภาพรวมทุกด้านในทัศนะของผู้บริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนทัศนะของครูสอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ สายบริการและส่งเสริมการศึกษารายด้านและภาพรวมทุกด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นระหว่างครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการส่งเสริมการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

อุษณีย์ ส่งเสริมพงษ์ (2545) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโทรศัพท์เคลื่อนที่โดยรวม พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโทรศัพท์เคลื่อนที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้านขององค์ประกอบที่ศึกษาพบว่า พนักงานเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในบริษัทต่างกัน มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนต่างกันและมีระดับตำแหน่งต่างกันมีขวัญและกำลังใจโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

คมสันต์ วัฒนบารมี (2546) ได้ทำงานวิจัยเรื่องปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยมีเพียงปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบและรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจทั้ง 5 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เกียรติพันธ์ หนูทอง (2549) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับขวัญการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงิน ฐานะและความมั่นคง ด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่องในความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

นุชลี โพธิวรกร (2549) ได้ทำงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ 0.01 ขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

สิริพร ทองจินดา (2545) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครราชสีมา พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากโดยมีด้านต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้ ความตั้งใจในการทำงาน ความต้องการที่จะอยู่ในงานต่อไปและการปฏิบัติงานตามระเบียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการครูสายผู้สอนในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนในระดับปานกลางได้แก่ ปัจจัยด้านความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผล ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาในการสื่อสารและความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น

ภาคภูมิ ทับทิมรณยุทธ (2547) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบกโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ เพศ สถานภาพ สมรส วุฒิการศึกษาและอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตัวอย่างงานวิจัยในประเทศ สรุปได้ว่า ผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ โดยภาพรวมระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง บุคลากรปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน ส่วนใหญ่จะมีขวัญกำลังใจที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน สภาพความพอใจในงาน อายุราชการรายได้ต่อเดือน ความพึงพอใจในการทำงานเป็นกลุ่ม สภาพการปฏิบัติงานและความมั่นคงปลอดภัย

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Finger (1985 : 3494-A, อ้างอิงใน เกียรติพันธ์ หนูทอง, 2549 : 64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับสูง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

Boyd (1994 : 3274-A, อ้างอิงใน อุษณีย์ ต่งเสริมพงษ์, 2545 : 30) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ของครูด้านระดับชั้นทางสังคม สถานภาพทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลต่อระดับขวัญหรือไม่และสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษากล่าวถึงปัญหาของครูที่มีขวัญและกำลังใจต่ำคืออะไร โดยศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ พบว่าสถานะทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลโดยตรงอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของครู นอกจากนี้ยังพบอีกว่ามีมิติที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในระยะสั้นและระยะยาว คือ ระดับทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารและครู ความคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาต่อสิ่งที่สื่อแสดงถึงการติดต่อระหว่างครูกับผู้เรียน การปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อให้ครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอน การทำให้ครูมีการยอมรับความก้าวหน้าในอาชีพหรือระบบคุณธรรมและการมีความมั่นคงในอาชีพ

Wilcox (1993 : 3079) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโคลัมเบียและโอไฮโอจำนวน 285 คน จาก 29 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบการให้มีส่วนร่วมหรือเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาหรือศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงาน ผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมาก ๆ จะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจ ความขุ่นใจและกลับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้น

จากตัวอย่างงานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า ผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ มีทั้งความพึงพอใจในระดับมากและระดับปานกลาง บุคลากรปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกันส่วนใหญ่จะมีขวัญกำลังใจที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านเพศ ขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย
ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยมีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการครั้งนี้มีดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร จำนวน 166 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ปีการศึกษา 2554 จำนวน 117 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นที่เป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

1.2.1 การกำหนด (คำนวณ) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727 - 728)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างกำหนดเป็น 0.05

$$\text{แทนค่า} = \frac{166}{1 + (166 \times 0.05^2)} = 117.32$$

ในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน

1.2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของครู ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละวิทยาลัยด้วยการเทียบสัดส่วน

1.2.3 การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางการเทียบสัดส่วน ของครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ในครั้ง จำนวน 117 คน จากทั้ง 3 วิทยาลัย ตามตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร จำนวนวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร	100	71
วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร	23	16
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร	43	30
รวม	166	117

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อวัดการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ด้านการขาดงานหรือลางานต่าง ๆ และด้านการลาออกจากงานหรือการโยกย้าย ซึ่งคณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญ 8 ด้าน ประกอบด้วย เงินเดือน ให้งานที่เหมาะสม พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม ผู้บังคับบัญชাজักเป็นตัวอย่างที่ดี ชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยข้อคำถามที่ครอบคลุมปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญ 8 ด้าน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ ลิเกิร์ต จำนวนข้อคำถาม 25 ข้อ

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการขวัญและกำลังใจปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ด้านระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การขาดงานหรือ ลางานต่าง ๆ การลาออกจางานหรือขอโยกย้ายงาน ลักษณะเช่นเดียวกับตอนที่ 2 จำนวนคำถาม 10 ข้อ

ก. ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงปฏิฐาน (Positive) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับน้อยที่สุด

ข. ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงนิเสธ (Negative) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุด
- 2 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับน้อย
- 5 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 คำถามเป็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งถือได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงตามเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ต้องนำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือตัดออกไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยจากวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร จำนวน 15 คน วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร จำนวน 5 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร จำนวน 10 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

3. นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด (Reliability) 0.7 ขึ้นไป โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient of alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546 : 449-454) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด 0.851

4. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถาม จำนวน 117 ฉบับ ไปให้ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ไปปรับแบบสอบถามในแต่ละวิทยาลัยด้วยตัวเองภายในเวลาที่กำหนด โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในระหว่างเดือน มกราคม 2555

3. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ

4. วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติตามที่ได้วางแผนไว้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บกลับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และนำมาลงรหัสบันทึก จัดลำดับข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าสถิติต่อไปนี้

2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญ 8 ด้าน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นรายด้านรายข้อและโดยรวม แปลผลการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ ตามเกณฑ์ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 99-100) พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

1.00-1.49 มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

1.50-2.49 มีการปฏิบัติน้อย

2.50-3.49 มีการปฏิบัติปานกลาง

3.50-4.49 มีการปฏิบัติมาก

4.50-5.00 มีการปฏิบัติมากที่สุด

2.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจปฏิบัติงานในด้านระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การขาดงานหรือลางานต่าง ๆ การลาออกจากการหรือขอยกย้ายงาน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้าน รายข้อและโดยรวม

2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกัน ใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) และสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่างใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญ 8 ด้าน กับขวัญและกำลังใจปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ของเพียร์สัน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach'coefficient of alpha)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยการเสริมสร้างขวัญ 8 ด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
5. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกัน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ Independent Samples t-test และสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่างใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความว่ามีความแตกต่างกัน ใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)
6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเสริมสร้างขวัญกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Correlation) (กัลวัฒน์ มัญชะสิงห์, 2011 : 27) เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ออกเป็นดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวก แสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน

$r = 0.50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -0.50$ ถึง -1.0 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = 0.30$ ถึง 0.49 หรือ $r = -0.30$ ถึง -0.49 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = 0.10$ ถึง 0.29 หรือ $r = -0.10$ ถึง -0.29 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = 0.00$ ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยกำหนด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน ได้แบบสอบถามตอบกลับมาสมบูรณ์ จำนวน 117 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำมาแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญเป็นรายข้อ รายด้าน โดยรวม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ รายด้านและ โดยรวม

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสื่อความหมายข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ t-test

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน

- SS แทน ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
 MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
 df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
 * แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน จากแบบสอบถามจำนวน 117 ชุด วิเคราะห์โดยหาจำนวนและร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	67	57.5
หญิง	50	42.7
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	5	4.3
30-40 ปี	40	34.2
41-50 ปี	33	28.2
51 ปีขึ้นไป	39	33.3
3. สถานภาพสมรส		
โสด	32	27.4
สมรส	80	68.4
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	5	4.3
อื่น ๆ	-	-

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	3.4
ปริญญาตรี	53	45.3
ปริญญาโท	55	47.0
สูงกว่าปริญญาโท	5	4.3
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	6	5.1
5-10 ปี	19	16.2
11-15 ปี	16	13.7
มากกว่า 15 ปี	76	65.0
6. รายได้ที่ได้รับต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	20	17.1
15,000-20,000 บาท	10	8.5
20,001-25,000 บาท	12	10.3
มากกว่า 25,000 บาท	75	64.1

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.5 ส่วนเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 รองลงมาคือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 รองลงมาอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรส จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 รองลงมา คือ โสด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และน้อยที่สุดคือ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30

วุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปริญญาโท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาคือ สูงกว่า

ปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มากกว่า 15 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมา คือ 5 - 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 รองลงมา คือ 11-15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10

รายได้ที่ได้รับต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 64.10 รองลงมา คือ น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 รองลงมา คือ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และน้อยที่สุด คือ 15,000-20,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร วิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็น ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญ	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านเงินเดือน									
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	4 3.4%	21 17.9%	82 70.1%	10 8.5%		3.16	0.62	ปานกลาง	3
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลาในการทำงานของท่าน	7 6.0%	30 25.6%	70 59.8%	10 8.5%		3.29	0.71	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญ	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับทำให้ท่านสามารถมีปัจจัย 4 เพียงพอตามอัตรภาพ	7	87	23			3.86	0.49	มาก	1
ด้านเงินเดือนโดยรวม						3.44	0.41	ปานกลาง	-
ด้านให้งานที่เหมาะสม									
4. งานที่รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	7	98	11	1		3.95	0.43	มาก	1
5. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับควมถนัด	4	23	86	4		3.23	0.56	ปานกลาง	3
6. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	7	31	76	3		3.36	0.64	ปานกลาง	2
ด้านให้งานที่เหมาะสมโดยรวม						3.51	0.35	มาก	-
ด้านพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน									
7. ให้เกียรติรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	4	21	82	10		3.16	0.62	ปานกลาง	2
8. การให้ความร่วมมือสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	7	30	70	10		3.29	0.71	ปานกลาง	1
9. การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	2	28	54	33		2.99	0.77	ปานกลาง	3
ด้านพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานโดยรวม						3.15	0.53	ปานกลาง	-

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญ	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)				\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยที่สุด				
ด้านผู้บังคับบัญชาต้อง								
บริหารงานด้วยวิธี								
ประชาธิปไตย								
10. มีความยุติธรรมและเป็น	11	67	39		3.76	0.61	มาก	1
กันเองกับทุกคน	9.4%	57.3%	33.3%					
11. มีความชัดเจนในการ	4	21	82	10	3.16	0.62	ปานกลาง	3
มอบหมายงาน	3.4%	17.9%	70.1%	8.5%				
12. รับฟังความคิดเห็นของ	7	30	70	10	3.29	0.71	ปานกลาง	2
ผู้ใต้บังคับบัญชา	6.0%	25.6%	59.8%	8.5%				
ด้านผู้บังคับบัญชาต้อง								
บริหารงานด้วยวิธี								
ประชาธิปไตยโดยรวม								
ด้านจัดสภาพการทำงานให้								
เหมาะสม								
13. เครื่องมือและอุปกรณ์	4	22	86	5	3.21	0.57	ปานกลาง	2
อำนวยความสะดวกมี	3.4%	18.8%	73.5%	4.3%				
อย่างเพียงพอ								
14. มีระบบความปลอดภัย	7	30	75	5	3.33	0.66	ปานกลาง	1
ในการทำงาน	6.0%	25.6%	64.1%	4.3%				
15. มีสถานที่เหมาะสมกับ	2	28	69	18	3.12	0.67	ปานกลาง	3
การปฏิบัติงาน	1.7%	23.9%	59.0%	15.4%				
ด้านจัดสภาพการทำงานให้								
เหมาะสมโดยรวม								
ด้านผู้บังคับบัญชาจกต้อง								
เป็นตัวอย่งที่ดี								
16. เป็นผู้มีความคุณธรรม	4	22	88	3	3.23	0.55	ปานกลาง	3
	3.4%	18.8%	75.2%	2.6%				

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญ	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)				\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยที่สุด				
17.วางตัวอย่างเหมาะสม	7 6.0%	30 25.6%	80 68.4%		3.38	0.60	ปานกลาง	1
18.ประหยัดควดคอม	2 1.7%	28 23.9%	85 72.6%	2 1.7%	3.26	0.51	ปานกลาง	2
ด้านผู้บังคับบัญชาที่ต้อง เป็นตัวอย่างที่ดีโดยรวม ด้านชมเชยและตักเตือนใน โอกาสที่สมควร					3.29	0.43	ปานกลาง	-
19. มีการประกาศเกียรติคุณ กับผู้ที่ประสบความสำเร็จ	4 3.4%	24 20.5%	87 74.4%	2 1.7%	3.26	0.54	ปานกลาง	3
20. ว่ากล่าวตักเตือนกับคนที่ กระทำความผิด	7 6.0%	30 25.6%	80 68.4%		3.38	0.60	ปานกลาง	1
21.การตักเตือนและชมเชย จากความจริงใจและหวังดี	2 1.7%	29 24.8%	85 72.6%	1 .9%	3.27	0.50	ปานกลาง	2
ด้านชมเชยและตักเตือนใน โอกาสที่สมควร โดยรวม ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง					3.30	0.42	ปานกลาง	-
22.การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งดูจากอายุการ ทำงาน	7 6.0%	30 25.6%	80 68.4%		3.38	0.60	ปานกลาง	*1
23.การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งดูตาม ความสามารถ	2 1.7%	29 24.8%	85 72.6%	1 0.9%	3.27	0.50	ปานกลาง	2
24.การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งดูจากคุณภาพ ของงานเป็นสำคัญ	4 3.4%	24 20.5%	87 74.4%	2 1.7%	3.26	0.54	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญ	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
25.การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจาก ความเหมาะสม	7	30	80			3.38	0.60	ปานกลาง	*1
ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งโดยรวม	6.0%	25.6%	68.4%			3.32	0.45	ปานกลาง	-
ปัจจัยเสริมสร้างขวัญรวม						3.33	0.40	ปานกลาง	-

หมายเหตุ : * หมายถึง อันดับที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมสร้างขวัญ โดยรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านในทำงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.51 รองลงมา คือ ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.44 รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ย 3.40 รองลงมา คือ ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.32 รองลงมา คือ ด้านชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร มีค่าเฉลี่ย 3.30 รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชาจกต้องเป็นตัวอยู่ที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.29 รองลงมา คือ ด้านจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.22 และน้อยที่สุด คือ ด้านพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.15 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านเงินเดือน

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านเงินเดือน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับทำให้ท่านสามารถมีปัจจัย 4 เพียงพอตามอัตรา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.86 รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลาในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.29 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.16

ด้านในทำงานที่เหมาะสม

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านในทำงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

3.95 รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีค่าเฉลี่ย 3.36 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ย 3.23

ด้านพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การให้ความร่วมมือสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.29 รองลงมา คือ ให้เกียรติรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.16 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.99

ด้านผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความยุติธรรมและเป็นกันเองกับทุกคน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.76 รองลงมา คือ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.29 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความชัดเจนในการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.16

ด้านจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระบบความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.33 รองลงมา คือ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.21 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีสถานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.12

ด้านผู้บังคับบัญชาจักต้องเป็นตัวอย่างที่ดี

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านผู้บังคับบัญชาจักต้องเป็นตัวอย่างที่ดี อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วางตัวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.38 รองลงมา คือ ประหยัดอดออม มีค่าเฉลี่ย 3.26 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นผู้มีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.23

ด้านชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ว่ากล่าวตักเตือนกับคนที่กระทำความผิด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.38 รองลงมา คือ การตักเตือนและชมเชยจากความจริงใจและหวังดี มีค่าเฉลี่ย 3.27 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประกาศเกียรติคุณกับผู้ที่ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.26

ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากอายุการทำงานและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.38 รองลงมา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.27 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากคุณภาพของงานเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 3.26

4.2 ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร วิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
รายข้อ รายด้าน และโดยรวม

ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ด้านระดับความสม่ำเสมอ ของผลงาน									
1. งานที่รับผิดชอบออกมา มีคุณภาพ	19 16.2%	89 76.1%	9 7.7%			4.09	0.48	มาก	1
2. มีความบกพร่องของงาน น้อยลง	3 2.6%	100 85.5%	14 12.0%			3.91	0.37	มาก	3
3. มีความตั้งใจกระตือรือร้น ในการทำงาน	10 8.5%	90 76.9%	17 14.5%			3.94	0.48	มาก	2
ด้านระดับความสม่ำเสมอ ของผลงานโดยรวม						3.98	0.28	มาก	-
ด้านการขาดงานหรือลางาน ต่าง ๆ									
4.งานที่ทำความซ้ำซาก จำเจ	8 6.8%	97 82.9%	11 9.4%	1 .9%		2.04	0.44	น้อย	2

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5.มีความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พอใจงานที่ทำอยู่	7 6.0%	101 86.3%	8 6.8%	1 .9%		2.03	0.40	น้อย	3
6.ท่านไม่พอใจกับ ค่าตอบแทนหรือรายได้	7 6.0%	87 74.4%	23 19.7%			2.14	0.49	น้อย	1
ด้านการขาดงานหรือลางาน ต่าง ๆ โดยรวม						2.07	0.27	น้อย	-
ด้านการลาออกจากงาน หรือขอโยกย้าย									
7.ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม	6 5.1%	33 28.2%	77 65.8%	1 .9%		2.66	0.56	ปานกลาง	*2
8.ขาดความเป็นอิสระใน การปฏิบัติงาน	5 4.3%	30 25.6%	82 70.1%			2.66	0.56	ปานกลาง	*2
9.งานที่ทำมีปริมาณมาก	6 5.1%	41 35.0%	69 59.0%	1 .9%		2.56	0.64	ปานกลาง	3
10.ได้รับการมอบหมาย งานอย่างไม่เป็นธรรม	2 1.7%	68 58.1%	46 39.3%	1 .9%		2.39	0.54	น้อย	1
ด้านการลาออกจากงาน หรือขอโยกย้าย โดยรวม						2.56	0.39	ปานกลาง	-
ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม						2.87	0.18	ปานกลาง	-

หมายเหตุ : * หมายถึง อันดับที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.87 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านระดับความสม่ำเสมอของผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.98 รองลงมา คือ ด้านการลาออกจากงานหรือขอโยกย้าย มีค่าเฉลี่ย 2.87 และน้อยที่สุด คือ ด้านการขาดงานหรือลางานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.07 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ด้านระดับความสม่ำเสมอของผลงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านระดับความสม่ำเสมอของผลงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่รับผิดชอบออกมามีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.09 รองลงมา คือ มีความตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ มีความบกพร่องของงานน้อยลง มีค่าเฉลี่ย 3.91

ด้านการขาดงานหรือลางานต่าง ๆ

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านการขาดงานหรือลางานต่าง ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านไม่พอใจกับค่าตอบแทนหรือรายได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 2.14 รองลงมา คือ งานที่ทำมีความซ้ำซากจำเจ มีค่าเฉลี่ย 2.04 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ มีความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พอใจงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ย 2.03

ด้านการลาออกจากงานหรือขอโยกย้าย

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านการลาออกจากงานหรือขอโยกย้าย อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม และ ขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 2.66 รองลงมา คือ งานที่ทำมีปริมาณมาก มีค่าเฉลี่ย 2.56 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ได้รับการมอบหมายงานอย่างไม่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.39

ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย ในสังกัด

อาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันไป มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 เพศแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามเพศ

ที่	ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	sig
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1.	ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน	4.02	0.24	3.92	0.31	1.862	0.289
2.	การขาดงานหรือลางานต่าง ๆ	2.07	0.31	2.06	0.23	0.293	0.157
3.	การลาออกจากงานหรือขอโยกย้าย	2.56	0.39	2.56	0.39	-0.004	0.290
	เฉลี่ยรวม	2.88	0.19	2.85	0.17	1.143	0.165

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามเพศพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามอายุ

ที่	ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งแห่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1	ระดับความสม่ำเสมอของ ผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.201	3	0.067	0.861	0.464
		ภายในกลุ่ม	8.795	113	0.078		
		รวม	8.996	116			
2	การขาดงานหรือลางาน ต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	0.451	3	0.150	2.053	0.110
		ภายในกลุ่ม	8.280	113	0.073		
		รวม	8.731	116			
3	การลาออกหรือขอโยกย้าย	ระหว่างกลุ่ม	0.291	3	0.097	0.616	0.606
		ภายในกลุ่ม	17.790	113	0.157		
		รวม	18.081	116			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.201	3	0.067	2.134	0.100
	ภายในกลุ่ม	3.540	113	0.031			
	รวม	3.741	116				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามอายุ พบว่า ข้าราชการครู ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามสถานภาพสมรส

ที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1	ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.381	2	0.190	2.519	0.085
		ภายในกลุ่ม	8.616	114	0.076		
		รวม	8.996	116			
2	การขาดงานหรือลางานต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	0.040	2	0.020	0.265	0.768
		ภายในกลุ่ม	8.691	114	0.076		
		รวม	8.731	116			
3	การลาออกหรือขอโยกย้าย	ระหว่างกลุ่ม	0.044	2	0.022	0.141	0.869
		ภายในกลุ่ม	18.037	114	0.158		
		รวม	18.081	116			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	0.041	2	0.021	0.634	0.532
		ภายในกลุ่ม	3.700	114	0.032		
		รวม	3.741	116			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการครู ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามวุฒิการศึกษา

ที่	ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งแห่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1	ระดับความสม่ำเสมอของ ผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.259	3	0.086	1.115	0.346
		ภายในกลุ่ม	8.738	113	0.077		
		รวม	8.996	116			
2	การขาดงานหรือลางาน ต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	0.313	3	0.104	1.399	0.247
		ภายในกลุ่ม	8.418	113	0.074		
		รวม	8.731	116			
3	การลาออกหรือขอโยกย้าย	ระหว่างกลุ่ม	0.665	3	0.222	1.439	0.235
		ภายในกลุ่ม	17.416	113	0.154		
		รวม	18.081	116			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.170	3	0.057	1.797	0.152
		ภายในกลุ่ม	3.571	113	0.032		
		รวม	3.741	116			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มี
วุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามประสบการณ์การทำงาน

ที่	ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งแห่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1	ระดับความสม่ำเสมอ ของผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.094	3	0.031	0.397	0.755
		ภายในกลุ่ม	8.903	113	0.079		
		รวม	8.996	116			
2	การขาดงานหรือลา งานต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	0.886	3	0.295	4.256	0.007*
		ภายในกลุ่ม	7.845	113	0.069		
		รวม	8.731	116			
3	การลาออกหรือขอ โยกย้าย	ระหว่างกลุ่ม	0.250	3	0.083	0.529	0.663
		ภายในกลุ่ม	17.831	113	0.158		
		รวม	18.081	116			
		ระหว่างกลุ่ม	0.228	3	0.076	2.445	0.068
	รวม	ภายในกลุ่ม	3.513	113	0.031		
	รวม	รวม	3.741	116			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการขาดงานหรือลางานต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเปรียบเทียบรายคู่ รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามประสบการณ์การทำงาน
เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี (2.28)	5-10 ปี (1.90)	11-15 ปี (2.06)	มากกว่า 15 ปี (2.10)
(1) น้อยกว่า 5 ปี	2.28	-	0.38 (0.027)	0.22 (0.411)	0.18 (0.456)
(2) 5-10 ปี	1.90		-	-0.16 (0.329)	-0.20 (0.037)
(3) 11-15 ปี	2.06			-	-0.04 (0.975)
(4) มากกว่า 15 ปี	2.10				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ด้านการขาดงานหรือลางานต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 15 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี โดยมีค่า sig เท่ากับ 0.456 0.441 และ 0.027 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18 0.22 และ 0.38

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามรายได้ที่ได้รับต่อเดือน

	ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งแห่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1	ระดับความสม่ำเสมอของ ผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.377	3	0.126	1.649	0.182
		ภายในกลุ่ม	8.619	113	0.076		
		รวม	8.996	116			
2	การขาดงานหรือลางาน ต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	0.247	3	0.082	1.095	0.354
		ภายในกลุ่ม	8.484	113	0.075		
		รวม	8.731	116			
3	การลาออกหรือขอย้าย	ระหว่างกลุ่ม	0.207	3	0.069	0.437	0.727
		ภายในกลุ่ม	17.874	113	0.158		
		รวม	18.081	116			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.230	3	0.077	2.470	0.066
		ภายในกลุ่ม	3.511	113	0.031		
		รวม	3.741	116			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ตามรายได้ที่ได้รับต่อเดือน พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญ กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านให้งานที่เหมาะสม ด้านพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานด้านผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย ด้านจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม ด้านผู้บังคับบัญชাজักต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ด้านชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร และด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

H_0 : ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H₁: ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 4.11 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเสริมสร้างขวัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ปัจจัยด้านเงินเดือน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน			
	ด้านระดับความ สม่ำเสมอของ ผลงาน	ด้านการขาดงาน หรือลางานต่าง ๆ	ด้านการลาออก จากงานหรือขอ โยกย้าย	ภาพรวม
เงินเดือน	-0.078	-0.391	-0.422	-0.548
	0.403	0.000**	0.000**	0.000**
ให้งานที่เหมาะสม	-0.007	-0.296	-0.560	-0.565
	0.941	0.001**	0.000**	0.000**
พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้ เกิดขึ้นในหน่วยงาน	-0.074	-0.103	-0.512	-0.465
	0.431	0.269	0.000**	0.000**
ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธี ประชาธิปไตย	0.074	-0.163	-0.380	-0.325
	0.426	0.080	0.000**	0.000**
จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม	-0.055	-0.066	-0.625	-0.521
	0.555	0.476	0.000**	0.000**
ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องเป็นตัวอย่างที่ดี	0.000	-0.063	-0.739	-0.574
	1.00	0.499	0.000**	0.000**
ชมเชยและดักเตือนในโอกาสที่ สมควร	-0.030	-0.072	-0.743	-0.597
	0.751	0.436	0.000**	0.000**
การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	-0.027	-0.080	-0.705	-0.571
	0.773	0.386	0.000**	0.000**
โดยรวม	-0.029	-0.160	-0.635	-0.562
	0.754	0.086	0.000**	0.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = -0.562$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับสูง ($r = -0.548$) หมายความว่า ด้านเงินเดือนมีระดับสูง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะอยู่ระดับต่ำ ด้านให้งานที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับสูง ($r = -0.565$) หมายความว่า ด้านให้งานที่เหมาะสมมีระดับสูง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับต่ำ ด้านพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับปานกลาง ($r = -0.465$) หมายความว่า ด้านพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานมีระดับปานกลาง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะอยู่ระดับปานกลาง ด้านผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับปานกลาง ($r = -0.325$) หมายความว่า ด้านผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตยมีระดับปานกลาง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะอยู่ระดับปานกลาง ด้านจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับสูง ($r = -0.521$) หมายความว่า ด้านจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสมมีระดับสูง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับต่ำ ด้านผู้บังคับบัญชาก็ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับสูง ($r = -0.574$) หมายความว่า ด้านผู้บังคับบัญชาก็ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีมีระดับสูง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับต่ำ ด้านชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควรมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับสูง ($r = -0.597$) หมายความว่า ด้านชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควรมีระดับสูง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับต่ำ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับสูง ($r = -0.571$) หมายความว่า ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีระดับสูง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับต่ำ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร จำนวน 166 คน หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร การคำนวณของทาโร ยามาเน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมสร้างขวัญ 8 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ด้านให้งานที่เหมาะสม ด้านพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ด้านผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย ด้านจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม ด้านผู้บังคับบัญชাজักต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ด้านชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร และด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จำนวนข้อคำถาม 25 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ด้านการขาดงานหรือลางานต่าง ๆ และการลาออกจางานหรือขอยกย้าย ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

สถิติที่ใช้ในการอธิบายตัวแปร ใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเสริมสร้างขวัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Correlation)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาสมบูรณ์ จำนวน 117 ชุด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 117 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.5 ส่วนเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 มีช่วงอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 รองลงมาคือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 สถานภาพสมรส จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 รองลงมา คือ โสด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และน้อยที่สุดคือ หย่าหม้ายแยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.30 วุฒิทางการศึกษาปริญญาโท จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.00 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมา คือ 5 - 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 รองลงมา คือ 11 - 15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.10 รายได้ที่ได้รับต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 64.10 รองลงมาคือ น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 รองลงมา คือ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และน้อยที่สุด คือ 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมสร้างขวัญ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านให้งานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.51 รองลงมา คือ ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.44 รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ย 3.40 รองลงมา คือ ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.32 รองลงมา คือ ด้านชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร มีค่าเฉลี่ย 3.30 รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชาจกต้องเป็นตัวอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.29 รองลงมา คือ ด้านจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.22 และน้อยที่สุด คือ ด้านพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.15

ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.87 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านระดับความสม่ำเสมอของผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.98 รองลงมา คือ ด้านการลาออกจากงานหรือขอโยกย้าย มีค่าเฉลี่ย 2.87 และน้อยที่สุด คือ ด้านการขาดงานหรือลางาน ต่าง ๆ มี ค่าเฉลี่ย 2.07

ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ในด้านการขาดงานหรือลางานต่าง ๆ แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเสริมสร้างขวัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทางลบ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = -0.562$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้าม ระดับสูง ($r = -0.597$) ด้านผู้บังคับบัญชาจกต้องเป็นตัวอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับสูง ($r = -0.574$) ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับสูง ($r = -0.571$) ด้านใ้ทำงานที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับสูง ($r = -0.565$) ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับสูง ($r = -0.548$) ด้านจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับสูง ($r = -0.521$) ด้านพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับปานกลาง ($r = -0.465$) ด้านผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามระดับปานกลาง ($r = -0.325$)

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้ข้อสรุปซึ่งอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านระดับความสม่ำเสมอของผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการลาออกจากงานหรือขอโยกย้าย และด้านการขาดงานหรือลางาน ต่าง ๆ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิทธิชัย แยมพยนต์ (2548:123-125) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสรรพากร ทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการชั้นประทวน กรมสรรพากร ทหารอากาศ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทวนทอง เอี่ยมสุวรรณ (2544:76-82) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคน เข้าเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด่านตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัมพร ดาคำนิล (2550:59-60) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรราชทัณฑ์ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ : กรณีศึกษา เรือนจำกลางเชียงราย จังหวัดเชียงราย พบว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรราชทัณฑ์ เรือนจำกลางเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิสรุต ภิรมย์ราบ (2548:52-54) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ พบว่า ระดับขวัญของนายทหารประทวนของกองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษโดย

ส่วนรวมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร มีการมอบหมายงานในหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ มีการส่งข้าราชการครูเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา บุญสม (2547) ที่พบว่า ครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา บุญสม (2547) ที่พบว่า ครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา บุญสม (2547) ที่พบว่า ครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา บุญสม (2547) ที่พบว่า ครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา บุญสม (2547) ที่พบว่า ครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา บุญสม

(2547) ที่พบว่า ครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 ที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ เป็นเพราะการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการวางแผนการทำงาน การบริหารจัดการในส่วนต่าง ๆ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม และการบริหารงานที่ดีเป็นสำคัญ ดังนั้นทำให้ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 15 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ที่มีประสบการณ์การทำงานอื่น ๆ อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูง มีความรู้ความสามารถและ มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับหัวหน้างาน สามารถนำความรู้จากประสบการณ์การทำงานมาใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำให้กับข้าราชการครูอื่นจนเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา ชุ่มเย็นดี (2547 : 93-95) ที่ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของทวนทอง เอี่ยมสุวรรณ (2544 : 76 - 82) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานลักษณะงานที่ทำ ความมั่นคง โอกาสความก้าวหน้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รายได้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของมอร์และเบอร์น (อ้างในถวิล โททอง, 2545 : 35) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องคำนึงถึงเสมอเพื่อผลที่จะเกิดขึ้น พบว่า ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร มีขวัญและกำลังใจที่ดีทำให้มีความมุ่งมั่นและ

มีความตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงานจนทำให้งานออกมามีคุณภาพที่ดีและมีความบกพร่องน้อย ปัญหาการขาดงานลางานมีจำนวนน้อย และไม่คิดที่จะลาออกหรือขอย้ายออกจากองค์กรไป ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการบริหารองค์กรที่ดีต่อไปในอนาคต

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านเงินเดือน จากการวิจัย พบว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการครูหารายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน

2. ด้านให้งานที่เหมาะสม จากการวิจัยพบว่า งานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามความถนัด มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาในการมอบหมายงานให้ข้าราชการตามความรู้ความสามารถ

3. ด้านพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จากการวิจัยพบว่า การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการช่วยเหลือและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

4. ด้านผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย จากการวิจัยพบว่า มีความชัดเจนในการมอบหมายงาน มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เพื่อให้คนที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่

5. ด้านจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม จากการวิจัยพบว่า มีสถานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น หน่วยงานควรให้การสนับสนุนเรื่องของงบประมาณให้มีความเพียงพอเพื่อใช้ในการจัดสถานที่ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

6. ด้านผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี จากการวิจัยพบว่า เป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความเท่าเทียมและมีความเสมอภาคกับทุกคนในการบริหารงาน โดยเฉพาะเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบต้องมีความโปร่งใสและยุติธรรมเป็นไปอย่างทั่วถึง

7. ด้านชมเชยและตักเตือนในโอกาสสมควร จากการวิจัยพบว่า มีการประกาศเกียรติคุณกับผู้ประสบความสำเร็จ มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนผู้ที่ทำความดี โดยกล่าวแสดงความยินดีและมอบเกียรติบัตรพร้อมแนะนำให้ผู้อื่นรับรู้และแสดงความยินดี

8. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จากการวิจัยพบว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดูจากคุณภาพของงานเป็นสำคัญ มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเรื่องของคุณภาพของงาน เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบควรนำมาพิจารณาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน

9. ด้านระดับความสม่ำเสมอของผลงาน จากการวิจัยพบว่า มีความบกพร่องในงานน้อยลง มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้มีการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

10. ด้านการขาดงานหรือลางานต่าง ๆ จากการวิจัยพบว่า มีความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารประสบความสำเร็จในการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน จนสร้างความพึงพอใจกับข้าราชการครู

11. ด้านการลาออกจากงานหรือการขอโยกย้าย จากการวิจัยพบว่า ได้รับการมอบหมายงานอย่างไม่เป็นธรรม มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้นสรุปได้ว่าหน่วยงานประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการเรื่องการมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสมและมีความเป็นธรรม ทำให้ข้าราชการครูมีความพอใจและมีขวัญกำลังใจที่ดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเนื่องในอนาคต

จากการ วิจัย เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาแนวทางเกี่ยวกับการจัดสรรประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ และมีสถานที่ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานของแต่ละงานและแผนกให้เพียงพอกับความต้องการงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

2. ควรศึกษาแนวทางการมอบหมายงาน โดยดูจากความรู้ ความสามารถของผู้ที่จะมอบหมายงานให้ปฏิบัติและหน้าที่ที่มอบหมายควรมีปริมาณ ไม่มากเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

3. ควรศึกษาแนวทางการสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีความเพียงพอในแต่ละงาน และแผนกเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติพันธ์ หนูทอง. 2549. ขบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา).
- เกศินี ทีปประสาน. 2539. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ขวัญตา ชุ่มเย็นดี. 2547. ขบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. (2543). การศึกษาสภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คมสันต์ วัฒนบารมี. 2546. ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สำเนา).
- ถวิล โอทอง. 2545. “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทวนทอง เอี่ยมสุวรรณ. 2544. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2543. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธารา ศรีพรหมคำ. 2540. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจจราจร กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรนนท์ ทีทา. 2539. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (สำเนา).
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. 2542. การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ผลิตตำราเรียนสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- นุชลี โพธิ์วรากร. 2549. พฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สำเนา).
- บัญญัติ สมบุญ. 2547. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู- อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเทียม เจริญยิ่ง. 2535. “ยุทธศาสตร์เชิงรุกของกรมอาชีวศึกษาในแผนที่ 7.” กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา. เอกสารอัดสำเนา.
- บรรเลง ศรีนิล. 2548. เทคโนโลยีพลาสติก. พิมพ์ครั้งที่ 18. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) กรุงเทพฯ.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พนัส หันนาคินทร์. 2543. ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนพ พุกกะพินธุ์. 2544. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. 2546. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. 2530. การบริหารทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภาคภูมิ ทับทิมรณบุษ. 2547. **ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชี
กองทัพบก. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สำเนา).**
- ภาณุวิทย์ เพชรแทน. 2551. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน.
กรณีศึกษาศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ภิญโญ สาร. 2526. **การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.**
- มนูญ จันทร์สุข. 2544. **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนเลี้ยงภัย
และกัณดาร จังหวัดยะลา. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม,
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2541. **ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.**
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. 2542. **องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พิกษ์อักษร.**
- รุ่ง แก้วแดง. 2541. **ปฎิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.**
- วัฒน์ มหิพันธ์. 2544. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบก
ชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร. 2554. **www.phcat.in.th. สำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา : กระทรวงศึกษาธิการ.**
- วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร. 2554. **www.pjtc.ac.th. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา:
กระทรวงศึกษาธิการ.**
- วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร. 2554. **www.ppc.ac.th. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา:
กระทรวงศึกษาธิการ.**
- วิสูตร ภิรมย์ราบ. 2548. **การศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหาร
ประทวน กองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิโรจน์ วงศ์ใจ, 2545. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา.**
 ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สำเนา).
- วุฒิชชาติ เลื่อนสุคนธ์, 2542. **ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวน และ
 พลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ศจี อนันต์นพคุณ, 2542. **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
 สงขลา.**
- สมเกียรติ พ่วงรอด, 2546. **การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. ภาควิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- สมยศ นาวิการ, 2545. **พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.**
- สิทธิชัย เข้มพยนต์. (2548). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน
 กรมสรรพาวุธทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์
 การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.**
- สิริพร ทองจินดา, 2545. **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณี
 ข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส.
 ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สำเนา).**
- สุเมธ แสงนิมมานว. ม.ป.ป. **ผู้นำนักพัฒนา : แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : กรมการ
 ปกครอง กระทรวงมหาดไทย.**
- สุริย์พร กิจหารักษ์, 2543. **ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการ
 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.**
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2554. **www.boga.go.th**, กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2549 : **www.vec.go.th.**
 กระทรวงศึกษาธิการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อภิรักษ์ อมราพิทักษ์. 2540. **ภาวะขวัญของพนักงานสอบสวน : ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 2.** วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อลิศรา สืบสังข์. 2542. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัมพร ตาคำนิล. 2550. **ขวัญและกำลังใจของบุคลากรราชทัณฑ์ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ : กรณีศึกษาเรือนจำกลางเชียงราย จังหวัดเชียงราย.** การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อุดม สารรัตน์. 2540. **สภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น. (สำเนา).
- อุทัย หิรัญโต. 2531. **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุษณีย์ ส่งเสริมพงษ์. 2545. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โทรศัพท์เคลื่อนที่.** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สำเนา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Boyd, William Allen. 1994. **“Teacher Morale and Sense of Efficacy as Psycho-Social Variables : Prestige”**, Dissertation Abstracts International. (September 1994), 3274-A.
- Davis, Ralph C. 1964. **Managerial Psychology**. The University of Chicago Press. .1951.
The Fundamentals of Top Management. New York : Harper and Brother, Co.
- Finger, Sophia Celler. 1985. **“Leadership Style of the Quasi Administrators And Teacher Job Satisfaction”**, Dissertation Abstracts International. (June 1985), 3494-A.
- Flippo, Edwin B. 1961. **Principle of Personel Administration**. New York : McGraw - Hill.
- Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch.1959.**The Motivation to Work**.
New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Maslow, Abraham. 1970. **Motivation and Personnality**. New York : Harper and Row Publishers.
- McGregor, Douglas. 1969. **The Human Side of Enterprise**. Now York : McGraw – Hill Book Company.
- Mondy, R. W. & Noe, R. W. (1996). **Human Resurce Management**. New York: Prentice Hall.
- Vroom, H Victor. 1964. **Work and Motivation**. Now York : Wiley and Sons Inc.
- Wilcox, H. Douglas. 1993. **“The Relationship between the teachers, Perception of the High School Principle’s Leadership style and the Correlates Job Satisfaction and Morale”**,
Dissertation Abstracts International. (March 1993), 3079-A.
- Yamane, Taro.1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication.
- Yoder, Dale and others 1955. **Personal Principles and Policies**, New Jersey : Prentice – Hall.
Journals

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน 4 หน้า

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ
ปลายปิด (Close Ended) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการครูวิทยาลัย
ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร คำถามเป็นแบบปลายเปิด

2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ทำหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการ
เรียนของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

4. การตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลเสียใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาและนำไปใช้เพื่อสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวม
เท่านั้นหลังจากที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้เรียบร้อยแล้ว

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

(นางมะลิวรรณ ศรีโพธา)

นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์
ในการทำงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ของครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร จำนวน
6 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่อง หน้าตัวเลือกที่ต้องการและกรณารอก
รายละเอียดลงในช่องว่างที่กำหนดถ้าเลือกข้อนั้น ๆ

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30-40 ปี
 3. 41-50 ปี 4. 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส
 3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

4. วุฒิต่างการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. สูงกว่าปริญญาโท

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5-10 ปี
 3. 11-15 ปี 4. มากกว่า 15 ปี

6. รายได้ที่ได้รับต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

1. น้อยกว่า 15,000 บาท 2. 15,000 – 20,000 บาท
 3. 20,001 – 25,000 บาท 4. มากกว่า 25,000 บาท

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
เงินเดือน						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน					
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลาในการทำงานของท่าน					
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับทำให้ท่านสามารถมีปัจจัย 4 เพียงพอตามอัตรภาพ					
ให้งานที่เหมาะสม						
4	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ					
5	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความถนัด					
6	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา					
พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน						
7	ให้เกียรติรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน					
8	การให้ความร่วมมือสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน					
9	การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย						
10	มีความยุติธรรมและเป็นกันเองกับทุกคน					
11	มีความชัดเจนในการมอบหมายงาน					
12	รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
จัดสภาพการณ์ทำงานให้เหมาะสม						
13	เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ					
14	มีระบบความปลอดภัยในการทำงาน					
15	มีสถานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
ผู้บังคับบัญชาจักต้องเป็นตัวอย่างที่ดี						
16	เป็นผู้มีคุณธรรม					
17	วางตัวอย่างเหมาะสม					
18	ประหยัคคอออม					
ชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร						
19	มีการประกาศเกียรติคุณกับผู้ที่ประสบความสำเร็จ					
20	ว่ากล่าวตักเตือนกับคนที่กระทำความผิด					
21	การตักเตือนและชมเชยจากความจริงใจและหวังดี					
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง						
22	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากอายุการทำงาน					
23	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ					
24	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากคุณภาพของงานเป็นสำคัญ					
25	การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากความเหมาะสม					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน						
26	งานที่รับผิดชอบออกมามีคุณภาพ					
27	มีความบกพร่องของงานน้อยลง					
28	มีความตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงาน					
การขาดงานหรือลางานต่าง ๆ						
29	งานที่ทำมีความซ้ำซากจำเจ					
30	มีความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พอใจ งานที่ทำอยู่					
31	ท่านไม่พอใจกับค่าตอบแทนหรือรายได้					
การลาออกจากงานหรือขอย้าย						
32	ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม					
33	ขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
34	งานที่ทำมีปริมาณมาก					
35	ได้รับการมอบหมายงานอย่างไม่เป็นธรรม					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

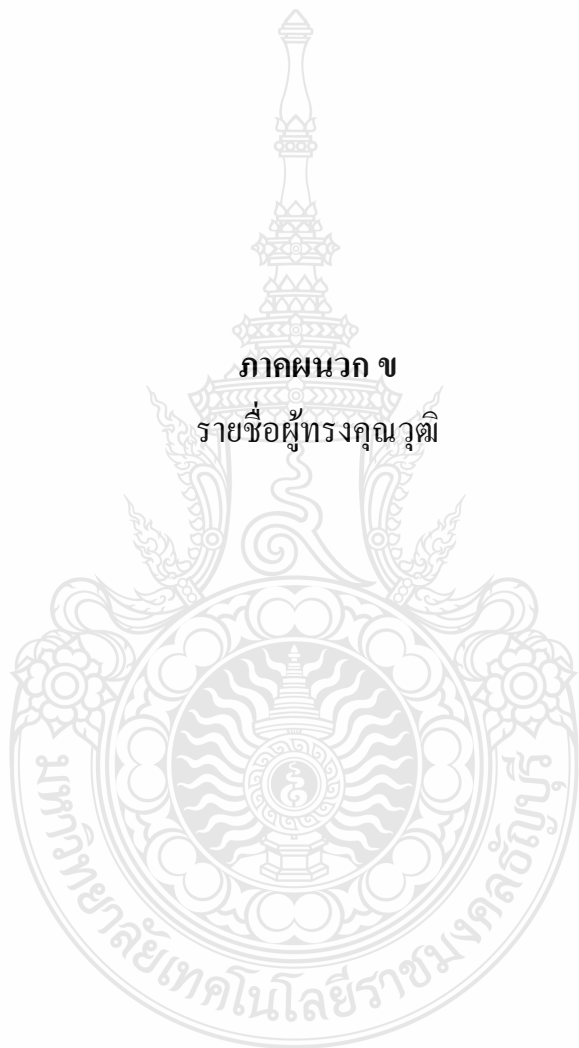
.....

ข้อเสนอแนะ

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.เจริญ	สิงห์ล่อ	ครูเชี่ยวชาญ	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร
2 .ดร.วัลยา	จุมมี	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร
3. ดร.นัยนา	ทิพกร	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย





ที่ ศธ 0624.08/1204.1

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร
อ.สามง่าม จ.พิจิตร 66140

20 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์ประเมินแบบสอบถาม

เรียน ดร.นัยนา ทิพกร

อ้างถึง บันทึกข้อความ ที่ 1177.1/2554 ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2554

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางมะลิวรรณ ศรีโพธา ได้ทำบันทึกข้อความถึงวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร ขอบขออนุเคราะห์ให้วิทยาลัยฯ ช่วยออกหนังสือแจ้งผู้เข้าข่ายในการประเมินแบบสอบถามสำหรับการเรียนในรายวิชา Independent Study (การค้นคว้าอิสระ) นั้น

ทางวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านช่วยประเมินแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อใช้ในการทำงานวิจัยของ นางมะลิวรรณ ศรีโพธา ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

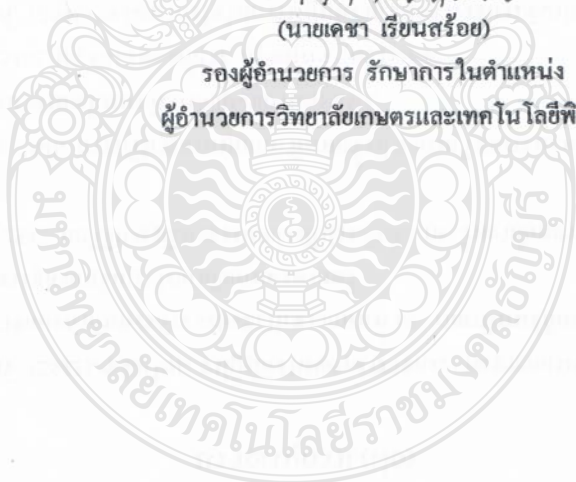
(นายเดชา เรือนสร้อย)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร

ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร.056-691151

โทรสาร.056-691151





ที่ ศษ 0624.08/1202.1

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร

อ.สามง่าม จ.พิจิตร 66140

20 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ประเมินแบบสอบถาม

เรียน คร.เจริญ สิงห์ลือ

อ้างถึง บันทึกข้อความที่ 1177.1/2554 ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2554

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางมะลิวรรณ ศรีโพธา ได้ทำบันทึกข้อความถึงวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร ขอบความอนุเคราะห์ให้วิทยาลัยฯ ช่วยออกหนังสือแจ้งผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแบบสอบถามสำหรับการเรียนในรายวิชา Independent Study (การค้นคว้าอิสระ) นั้น

ทางวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านช่วยประเมินแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อใช้ในการทำงานวิจัยของ นางมะลิวรรณ ศรีโพธา ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ


(นายเดชา เรียนสร้อย)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร

ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร.056-691151

โทรสาร.056-691151



ที่ ศษ 0624.08/1203.1

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร
อ.สามง่าม จ.พิจิตร 66140

20 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ประเมินแบบสอบถาม

เรียน คร.วัลยา จูมี

อ้างถึง บันทึกข้อความ ที่ 1177.1/2554 ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2554

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางมะลิวรรณ ศรีโพธา ได้ทำบันทึกข้อความถึงวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร ขอบความอนุเคราะห์ให้วิทยาลัยฯ ช่วยออกหนังสือแจ้งผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแบบสอบถามสำหรับการเรียนในรายวิชา Independent Study (การค้นคว้าอิสระ) นั้น

ทางวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านช่วยประเมินแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อใช้ในการทำงานวิจัยของ นางมะลิวรรณ ศรีโพธา ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ


(นายเดชา เรียนสร้อย)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร

ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร.056-691151

โทรสาร.056-691151



ภาคผนวก ง

การประเมินความสอดคล้องแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบประเมินความสอดคล้อง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร
โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ – สกุล.....ตำแหน่ง.....

วุฒิทางการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้ใช้พิจารณาความสอดคล้องของข้อความ ที่ใช้ในการสอบถาม เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่า สามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ตามที่ระบุไว้หรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความคิดเห็น ตามที่กำหนดความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน +1 หมายถึง ข้อคำถามความสอดคล้อง

ระดับคะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง

ระดับคะแนน -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

กรณีที่มีระดับคะแนนเป็น 0 หรือ -1 กรุณาเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในช่องระดับความคิดเห็นด้วย ขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

มะลิวรรณ ศรีโพธา

นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้วิจัย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญ

ที่	รายการประเมิน	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
	เงินเดือน					
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลาในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับทำให้ท่านสามารถมีปัจจัย 4 เพียงพอตามอัตรภาพ	+1	0	+1	0.67	เหมาะสม
	ให้งานที่เหมาะสม					
4	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
5	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	+1	0	+1	0.67	เหมาะสม
6	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	+1	0	+1	0.67	เหมาะสม
	พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
7	ให้เกียรติรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
8	การให้ความร่วมมือสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	+1	0	+1	0.67	เหมาะสม
9	การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	0.67	เหมาะสม

ที่	รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย						
10	มีความยุติธรรมและเป็นกันเองกับทุกคน	+1	+1	0	0.67	เหมาะสม
11	มีความชัดเจนในการมอบหมายงาน	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
12	รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม						
13	เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ	+1	0	+1	0.67	เหมาะสม
14	มีระบบความปลอดภัยในการทำงาน	+1	0	+1	0.67	เหมาะสม
15	มีสถานที่ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	0.67	เหมาะสม
ผู้บังคับบัญชาจกต้องเป็นตัวอย่างที่ดี						
16	เป็นผู้มีคุณธรรม	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
17	วางตัวอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
18	ประหยัคดอดอม	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
ชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร						
19	มีการประกาศเกียรติคุณกับผู้ที่ประสบความสำเร็จ	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
20	ว่ากล่าวตักเตือนกับคนที่กระทำความผิด	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
21	การตักเตือนและชมเชยจากความจริงใจและหวังดี	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม

ที่	รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง						
22	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดูจากระยะเวลาในการทำงาน	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
23	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดูตามความสามารถ	+1	0	+1	0.67	เหมาะสม
24	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดูจากคุณภาพของงานเป็นสำคัญ	+1	0	+1	0.67	เหมาะสม
25	การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดูจากความเหมาะสม	+1	0	+1	0.67	เหมาะสม



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ที่	รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
	ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน					
1	งานที่รับผิดชอบออกมามีคุณภาพ	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
2	มีความบกพร่องของงานน้อยลง	+1	+1	0	0.67	เหมาะสม
3	มีความตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
	การขาดงานหรือลางานต่าง ๆ					
4	งานที่ทำมีความซ้ำซากจำเจ	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
5	มีความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พอใจ งานที่ทำอยู่	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
6	ท่านไม่พอใจกับค่าตอบแทนหรือรายได้	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
	การลาออกจากงานหรือขอย้าย					
7	ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
8	ขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
9	งานที่ทำมีปริมาณมาก	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
10	ได้รับการมอบหมายงานอย่างไม่เป็นธรรม	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม



ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่น รายชื่อ และฟังก์ชัน ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตารางภาคผนวก ค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค รายข้อ และทั้งฉบับ
ของแบบสอบถาม เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ที่	ปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญ	ค่าความ เชื่อมั่น
เงินเดือน		
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	.852
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ระยะเวลาในการทำงานของท่าน	.852
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับทำให้ท่านสามารถมีปัจจัย 4 เพียงพอตามอัตภาพ	.828
ให้งานที่เหมาะสม		
4	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	.820
5	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	.828
6	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	.828
พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน		
7	ให้เกียรติรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	.852
8	การให้ความร่วมมือสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงาน	.828
9	การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	.828
ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย		
10	มีความยุติธรรมและเป็นกันเองกับทุกคน	.880
11	มีความชัดเจนในการมอบหมายงาน	.852
12	รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	.852
จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม		
13	เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ	.828
14	มีระบบความปลอดภัยในการทำงาน	.828
15	มีสถานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	.828

ที่	ปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญ	ค่าความ เชื่อมั่น
ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี		
16	เป็นผู้มีคุณธรรม	.852
17	วางตัวอย่างเหมาะสม	.852
18	ประหัยคอคคอม	.867
ชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร		
19	มีการประกาศเกียรติคุณกับผู้ที่ประสบความสำเร็จ	.867
20	ว่ากล่าวตักเตือนกับคนที่กระทำความผิด	.852
21	การตักเตือนและชมเชยจากความจริงใจและหวังดี	.837
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง		
22	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดูจากความอาวุโสในการทำงาน	.837
23	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดูตามความสามารถ	.828
24	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดูจากคุณภาพของงานเป็นสำคัญ	.828
25	การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดูจากความเหมาะสม	.828

ที่	การวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน		
1	งานที่รับผิดชอบออกมามีคุณภาพ	.852
2	มีความบกพร่องของงานน้อยลง	.880
3	มีความตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงาน	.852
การขาดงานหรือลางานต่าง ๆ		
4	งานที่ทำมีความซ้าซากจำเจ	.867
5	มีความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พอใจ งานที่ทำอยู่	.852
6	ท่านไม่พอใจกับค่าตอบแทนหรือรายได้	.852
การลาออกจากงานหรือขอยกย้าย		
7	ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม	.852
8	ขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	.852
9	งานที่ทำมีปริมาณมาก	.852
10	ได้รับการมอบหมายงานอย่างไม่เป็นธรรม	.867
รวมทั้งฉบับ		.851

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





ที่ ศษ 0624.08/ ๑060

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร

อ.สามง่าม จ.พิจิตร 66140

24 มกราคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 40 ชุด

ด้วย นางมะลิวรรณ ศรีโพธา ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร นิสิตระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งในภาคเรียนที่ 2/54 ได้ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา Independent Study (การค้นคว้าอิสระ) ได้ทำการค้นคว้างานวิจัย เรื่อง ปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ดังนั้น เพื่อให้การค้นคว้าอิสระ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ ทางวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์มายังวิทยาลัยฯ ของท่านให้ข้าราชการครู ช่วยดำเนินการประเมินแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อใช้ในการทำงานวิจัยของ นางมะลิวรรณ ศรีโพธา ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาคม วงศ์ปรีดี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร

ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร.056-691151

โทรสาร.056-691151



ที่ ศธ 0624.08/๒ 0๒4

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร
อ.สามง่าม จ.พิจิตร 66140

24 มกราคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 23 ชุด

ด้วย นางมะลิวรรณ ศรีโพธา ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร นิสิต
ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ซึ่งในภาคเรียนที่ 2/54 ได้ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา Independent Study (การค้นคว้าอิสระ)
ได้ทำการค้นคว้างานวิจัย เรื่อง ปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ดังนั้นเพื่อให้การค้นคว้าอิสระ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ ทาง
วิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์มายังวิทยาลัยฯ ของท่านให้ข้าราชการครู ช่วยดำเนินการประเมิน
แบบสอบถามดังกล่าวเพื่อใช้ในการทำงานวิจัยของ นางมะลิวรรณ ศรีโพธา ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาคม วงศ์ปรีดี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร

ฝ่ายบริหารทรัพยากร
โทร.056-691151
โทรสาร.056-691151



ที่ ศธ 0624.08/ จ. 0๕๘

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร
อ.สามง่าม จ.พิจิตร 66140

24 มกราคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์คัดลอกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 90 ชุด

ด้วย นางมะลิวรรณ ศรีโพธา ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร นิสิตระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งในภาคเรียนที่ 2/54 ได้ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา Independent Study (การค้นคว้าอิสระ) ได้ทำการค้นคว้างานวิจัย เรื่อง ปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ดังนั้น เพื่อให้การค้นคว้าอิสระ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ ทางวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์มายังวิทยาลัยฯ ของท่านให้ข้าราชการครู ช่วยดำเนินการประเมินแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อใช้ในการทำงานวิจัยของ นางมะลิวรรณ ศรีโพธา ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ



(นายอาคม วงศ์ปรีดี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร

ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร.056-691151

โทรสาร.056-691151



ภาคผนวก ข
คู่มือการลงรหัส

คู่มือการลงทะเบียน

ที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าของตัวแปร
1	No	เลขที่แบบสอบถาม	-
2	Sex	เพศ	1. ชาย 2. หญิง
3	Age	อายุ	1 ต่ำกว่า 30 ปี 2 30-40 ปี 3 41-50 ปี 4 51 ขึ้นไป
4	Status	สถานภาพสมรส	1. โสด 2. สมรส 3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ 4. อื่น ๆ
5	Education	วุฒิการศึกษา	1 ต่ำปริญญาตรี 2 ปริญญาตรี 3 ปริญญาโท 4 สูงกว่าปริญญาโท
6	Work	ประสบการณ์การทำงาน	1 น้อยกว่า 5 ปี 2 5-10 ปี 3 11-15 ปี 4 มากกว่า 15 ปี
7	Saraly	รายได้ที่ได้รับต่อเดือน	5 ต่ำกว่า 15,000 บาท 6 15,001 – 20,000 บาท 7 20,001 – 25,000 บาท 1 25,000 บาทขึ้นไป

ที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าของตัวแปร
1	X1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
2	X2	เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลาในการทำงานของท่าน	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
3	X3	เงินเดือนที่ท่านได้รับทำให้ท่านสามารถมีปัจจัย 4 เพียงพอตามอัตภาพ	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
4	X4	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
5	x5	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด

ที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าของตัวแปร
6	X6	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
7	X7	ให้เกียรติรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันของเพื่อน ร่วมงาน	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
8	X8	การให้ความร่วมมือสามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
9	X9	การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
10	X10	มีความยุติธรรมและเป็นกันเองกับทุก คน	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด

ที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าของตัวแปร
11	X11	มีความชัดเจนในการมอบหมายงาน	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
12	X12	รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
13	X13	เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
14	X14	มีระบบความปลอดภัยในการทำงาน	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
15	X15	มีสถานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด

ที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าของตัวแปร
16	X16	เป็นผู้มีคุณธรรม	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
17	X17	วางตัวอย่างเหมาะสม	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
18	X18	ประหยัดคอดออม	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
19	X19	มีการประกาศเกียรติคุณกับผู้ที่ประสบความสำเร็จ	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
20	X20	ว่ากล่าวตักเตือนกับคนที่กระทำความผิด	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด

ที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าของตัวแปร
22	X21	การตัดสินใจและชมเชยจากความจริงใจ และหวังดี	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
22	X22	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดูจากอายุการ ทำงาน	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
23	X23	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดูตาม ความสามารถ	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
24	X24	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดูจากคุณภาพ ของงานเป็นสำคัญ	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
25	X25	การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดู จากความเหมาะสม	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด

ที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าของตัวแปร
26	Y1	งานที่รับผิดชอบออกมามีคุณภาพ	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
27	Y2	มีความบกพร่องของงานน้อยลง	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
28	Y3	มีความตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงาน	1 น้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
29	Y4	งานที่ทำมีความซ้ำซากจำเจ	5 น้อยที่สุด 4 น้อย 3 ปานกลาง 2 มาก 1 มากที่สุด
30	Y5	มีความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พอใจ งานที่ทำอยู่	5 น้อยที่สุด 4 น้อย 3 ปานกลาง 2 มาก 1 มากที่สุด

ที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าของตัวแปร
31	Y6	ท่านไม่พอใจกับค่าตอบแทนหรือรายได้	5 น้อยที่สุด 4 น้อย 3 ปานกลาง 2 มาก 1 มากที่สุด
32	Y7	ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม	5 น้อยที่สุด 4 น้อย 3 ปานกลาง 2 มาก 1 มากที่สุด
33	Y8	ขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	5 น้อยที่สุด 4 น้อย 3 ปานกลาง 2 มาก 1 มากที่สุด
34	Y9	งานที่ทำมีปริมาณมาก	5 น้อยที่สุด 4 น้อย 3 ปานกลาง 2 มาก 1 มากที่สุด
35	Y10	ได้รับการมอบหมายงานอย่างไม่เป็นธรรม	5 น้อยที่สุด 4 น้อย 3 ปานกลาง 2 มาก 1 มากที่สุด

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางมะลิวรรณ ศรีโพธา
วัน เดือน ปีเกิด	21 มกราคม 2513
ที่อยู่	94/14 หมู่ 6 ตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร 66140
การศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปี พ.ศ. 2539
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2534 - ปัจจุบัน วิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยีพิจิตร

