



การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
A STUDY OF TEACHERS' MORALE AT OFFICE OF VOCATIONAL  
EDUCATION COMMISSION TO THE CAREER

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤษภาคม 2556

การศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

A STUDY OF TEACHERS' MORALE AT OFFICE OF VOCATIONAL  
EDUCATION COMMISSION TO THE CAREER

วิทยานิพนธ์

ของ

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤษภาคม 2556



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

A Study on Morale of Technical College Teachers under the Office of Vocational  
Education Commission

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายดา ประเสริฐภักดี)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ดร. สุรีย์มาศ สุขกลี)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ดร. มุกิตา แพทย์ประทุม)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ดร.ชนิก คุณเมธิกุล)

ได้รับอนุมัติจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

วันที่ 1 เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

#### คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.สุริย์มาส สุขกสิ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)

ประธานกรรมการ

ดร.มูทิตา แพทย์ประทุม กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)

กรรมการ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการครู สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ปีการศึกษา 2554  
จำนวน 257 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ  
จำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.77 - 0.79 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ  
เท่ากับ 0.79 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)  
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการยอมรับความสามารถ  
ของตนเอง ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ด้านความตระหนัก  
ในตนเอง ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ด้านความมั่นคง  
ปลอดภัย และด้านการได้รับความยุติธรรม 2) การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานและที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Chairuth Chanviruth. (2013). **A Study on Morale of Technical College Teachers under the Office of Vocational Education Commission.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration).  
Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

**Thesis Advisors**

|                                                           |          |
|-----------------------------------------------------------|----------|
| Dr. Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration)   | Chairman |
| Dr. Muthita Patprathum Ed.D. (Educational Administration) | Member   |

**Abstract**

The purposes of this research were to study and compare the morale of teachers in the office of vocational education commission. The distinguish were a gender, experience and location of colleges. The sample of this research consisted of 257 teachers in Rayong, Chanthaburi and Trat technical college. The equipment to collect the data is the 5 rating - scale questionnaire consisting of 40-items. Its differentiation and reliability were 0.77 - 0.79 and 0.79 respectively. The statistics based on data analysis, including percentage of the average value standard deviation, t-test, One-way ANOVA and when were found significantly difference at .05 level will multiple comparisons by Scheffe' method to analysis the data.

The study results: 1) The morale of technical college teachers of the office of vocational education commission, was at moderate level. The morale level ranking from high to low scores were self-respect, sense of belonging, a sense of achievement, a feeling of importance, working conditions, participation in policy formulation, security and fair treatment. 2) The morale of technical college teachers of the office of vocational education commission compared by gender, experience and location of college was no significantly difference.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำ  
อย่างดียิ่งจาก ดร.สุริย์มาส สุขกลี ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร. มุทิตา  
แพทย์ประทุม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม  
ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
และขอขอบพระคุณผู้บริหารการศึกษา คณะครูผู้สอนในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก  
ที่ตั้งสถานศึกษาในจังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด ที่กรุณาให้ความร่วมมือ  
ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่นๆ ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญ

| บทที่                                                               | หน้า     |
|---------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1 บทนำ.....</b>                                                  | <b>1</b> |
| ความเป็นมา.....                                                     | 1        |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                                        | 4        |
| ประโยชน์ของการวิจัย.....                                            | 4        |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                                              | 4        |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                                | 5        |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                           | 7        |
| สมมุติฐานในการวิจัย.....                                            | 8        |
| <b>2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>                 | <b>9</b> |
| ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....                                  | 9        |
| ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....                       | 9        |
| ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....                      | 12       |
| ทฤษฎีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....                             | 13       |
| ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) .....                  | 14       |
| ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) .....                         | 15       |
| ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg' s Two-Facter Theory) ..... | 16       |
| ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland) .....                   | 18       |
| ทฤษฎีล็อก (Locke) .....                                             | 19       |
| ทฤษฎีการจูงใจของแม็กเกรเกอร์ (McGregor) .....                       | 20       |
| ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adams) .....                             | 21       |
| ทฤษฎีของไวล์ (Wiles' s Theory) .....                                | 22       |
| ข้อมูลสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด..... | 26       |
| เขตที่ตั้งสถานศึกษา.....                                            | 26       |
| โครงสร้างการบริหารงาน.....                                          | 26       |
| สาขาวิชาที่เปิดสอน.....                                             | 27       |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                        | หน้า |
|----------------------------------------------|------|
| 2 (ต่อ)                                      |      |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                   | 27   |
| งานวิจัยต่างประเทศ.....                      | 27   |
| งานวิจัยในประเทศ.....                        | 28   |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                    | 34   |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... | 34   |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....      | 35   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                     | 36   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                      | 37   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....         | 37   |
| 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....                    | 39   |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....     | 39   |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....             | 39   |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                    | 40   |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....        | 59   |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                 | 59   |
| วิธีดำเนินการวิจัย.....                      | 59   |
| สรุปผลการวิจัย.....                          | 61   |
| อภิปรายผล.....                               | 63   |
| ข้อเสนอแนะ.....                              | 66   |
| บรรณานุกรม.....                              | 68   |



## สารบัญ (ต่อ)

|                                                             | หน้า |
|-------------------------------------------------------------|------|
| ภาคผนวก.....                                                | 72   |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....                          | 73   |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือการทำวิจัย.....               | 75   |
| ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....                       | 88   |
| ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....             | 95   |
| ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... | 101  |
| ประวัติย่อผู้วิจัย.....                                     | 104  |

## สารบัญตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                             | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา<br>จำแนกตามสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน.....                                                       | 35   |
| 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการ<br>ปฏิบัติงาน และที่ตั้งสถานศึกษา.....                                                                | 40   |
| 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....                       | 41   |
| 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงปลอดภัย...                    | 42   |
| 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความพึงพอใจ<br>ในสภาพงานที่ดี.....      | 43   |
| 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ.                  | 44   |
| 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการได้รับความ<br>ยุติธรรม.....          | 45   |
| 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล<br>ในการทำงาน..... | 46   |
| 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความตระหนักในตนเอง.....                 | 47   |
| 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมกำหนด<br>นโยบาย.....      | 48   |
| 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการยอมรับความสามารถ<br>ของตนเอง.....   | 49   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                              | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 12 ผลการเปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน<br>จำแนกตามเพศ.....                                                     | 50   |
| 13 ผลการเปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน<br>จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....                               | 51   |
| 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา                                                         | 52   |
| 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน<br>ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้ง<br>สถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี.....      | 54   |
| 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน<br>ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม<br>ที่ตั้งสถานศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ.....          | 55   |
| 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม<br>ที่ตั้งสถานศึกษา ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน..... | 56   |
| 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม<br>ที่ตั้งสถานศึกษา ด้านความตระหนักในตนเอง.....             | 57   |
| 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม<br>ที่ตั้งสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย.....       | 58   |
| 20 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ<br>เรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....             | 96   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 21 คำอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษา  
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา..... 102

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมา

ในปัจจุบันสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเช่นกัน คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างผลผลิต ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ขององค์กร แต่โดยธรรมชาติทั่วไปของมนุษย์จะมีความแตกต่างไม่เหมือนกันในแต่ละบุคคล เช่น ความแตกต่างในด้านทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือประสบผลสำเร็จ การดำเนินการที่จะให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องปรับปรุงดูแลให้บุคลากรทุกคนทุกระดับ ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นการบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นความรับผิดชอบอย่างยิ่งของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติ (บรรยงค์ ไตรจินดา. 2543 : 395)

ความเชื่อที่ว่ามนุษย์ทุกคนนั้นต่างปรารถนาความสำเร็จ ความสมหวังในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้วยกันทั้งนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้ดีนรชนขยาย เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนา แต่ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นนั้นพบว่า บางคนก็สมหวัง บางคนก็พบกับความล้มเหลว เรื่องของขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจอยู่ไม่น้อย โดยที่ในบรรดากำลึงทั้งหลายไม่มีกำลึงอื่นใดที่จะมีอิทธิพลเหนือกำลังใจ หากคนกลุ่มใดมีกำลังใจเข้มแข็ง ก็จะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี และกำลังใจที่เข้มแข็งจะช่วยเพิ่มพูนพลังทางร่างกายด้วย (สถิต วงศ์สวรรค์. 2548 : 98) ประเด็นที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมาก คือ สภาพปกติของบรรยากาศในองค์กร ซึ่งจะต้องมีทั้งสิ่งที่ทำลายความสามารถ และสิ่งที่จำเอนาเปื้อน่าย ดังนั้นการที่จะให้บุคลากรทุ่มเทกำลังใจความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการจูงใจ ขวัญกำลังใจของคณงาน และผลผลิต จะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ ถ้าหากขวัญกำลังใจของคณงานดีหรืออยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์. 2543 : 195)

การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารขวัญและกำลังใจกับผลผลิตจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ ถ้าหากขวัญของพนักงานดีหรืออยู่ในระดับสูงแล้ว ก็จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้นด้วย กล่าวคือถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนอง สิ่งสูงใจที่ตนมีอยู่แล้วก็จะทำให้ขวัญของเขาดีหรืออยู่ในระดับสูงดังนั้นการที่ฝ่ายบริหารจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองสิ่งสูงใจของตนแล้ว ขวัญของพนักงานก็จะสูงและผลผลิตก็จะสูงและดีตามไปด้วยถ้าการตอบสนองโดยให้สิ่งหรือสื่อที่ผิดจากความต้องการของคนงานที่มีอยู่ย่อมจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ ขวัญของคนงานก็จะไม่ดี ผลผลิตก็จะไม่สูงหรืออาจต่ำลงก็ได้แต่ตรงข้ามถ้าหากตอบสนองได้ถูกต้อง ความพอใจย่อมเกิดขึ้นแก่คนงาน แม้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและวัดได้ยาก แต่เราสามารถรู้สึกและสังเกตได้ (ชงชัย สันติวงษ์, 2543 : 196)

นอกจากนั้นขวัญและกำลังใจยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรรับรู้เพราะขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำธุรกิจไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวก็ได้ ขวัญและกำลังใจมีผลต่อความมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงาน เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของตนเอง การยกระดับขวัญและกำลังใจทำได้โดยการควบคุมดูแล ให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในสภาพที่ดี มีปัจจัยภายนอกหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักและพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงานของตนเองรวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ขวัญและกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชาสูงขึ้นจากการปฏิบัติงานประจำวัน ถ้าเราใส่ใจและลองสังเกตสภาพการณ์ต่างๆ ไปภายในหน่วยงานของตนเองเราจะพบอาการที่สามารถบ่งชี้ถึงสภาพขวัญและกำลังใจที่ตกต่ำหรือสูงได้ ในการทำงานหนึ่งๆนั้นงานจะออกมามีคุณภาพหรือไม่เสร็จทันเวลาหรือได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือไม่ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อความคิดความรู้สึกอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก็หมายถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วยบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีของกลุ่มทำงานสนุกกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมเห็นประโยชน์รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาในงานพฤติกรรมที่แสดงออกทางสีหน้าและท่าทาง สิ่งเหล่านี้ถ้าทุกคนร่วมมือร่วมใจกันก็จะมีผลให้สถานที่ทำงานน่าทำงานและสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น สะดวกสบายขึ้น ปัญหาที่เคยมีเราก็จะมีส่วนในการแก้ไขปัญหาเราก็จะรู้สึกมั่นใจ ภาคภูมิใจได้รับการยอมรับผลก็คือขวัญและกำลังใจในการทำงานที่สูงขึ้นนั่นเอง (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร, ออนไลน์, 2554)

องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจตามทฤษฎีของไวลส์ (Wiles, 1975 : 229) นั้นแบ่งออกเป็น 8 ด้านคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านการได้รับความยุติธรรม ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการงาน



ด้านความตระหนักในตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ ถ้าหากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจในด้านใดด้านหนึ่ง องค์การก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใส่ใจขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานของตนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ องค์การหนึ่งย่อมประกอบด้วยบุคลากรหลาย ๆ คน ซึ่งมีความแตกต่างกันวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร โครงสร้างการทำงานและตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง โดยจะเห็นได้จากการลาออกของข้าราชการครูก่อนเกษียณอายุราชการ รวมไปถึงการขอย้ายของข้าราชการครู ประเด็นที่เกี่ยวข้องเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรก็ยังมีอีกหลายประเด็น เช่น สถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การทำงานที่ไม่เป็นระบบ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน การเอาใจเปรียบผู้ร่วมงานจำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน รวมทั้งการบริหารงานของฝ่ายบริหารและตัวผู้บริหารซึ่งประเด็นต่าง ๆ ข้างต้นทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยทางบุคลากรก็ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิในการปฏิบัติงาน แต่ประสิทธิภาพของงานที่ออกมาอาจจะไม่สมบูรณ์เต็มที่ ถ้าเป็นอย่างนี้ต่อไป ก็จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหายและองค์กรก็ไม่มีพัฒนาที่ดีต่อไป

สภาพที่กล่าวข้างต้นล้วนเป็นอาการที่สะท้อนถึงสภาพขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีหรือลดลง ดังที่ วัฒนา สุตรสุวรรณ (2541 : 12) ได้เสนอลักษณะที่แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจไม่ดีไว้ว่า สังเกตได้จากการลาออกจากงานหรือการแยกย้ายไปอยู่ที่อื่นด้วยความสมัครใจในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ โดยเฉพาะขณะที่ปริมาณงานซึ่งจะต้องทำอย่างรีบด่วน เกิดความผิดพลาดหรือบกพร่องในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ สมาชิกในหน่วยงานขาดความสามัคคีกัน มีการทะเลาะวิวาทเกิดขึ้นบ่อย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น ขาดความเป็นกันเอง ผู้ปฏิบัติงานเดินไปมาคล้ายกับว่าทำงานตลอดเวลาแต่ผลงานไม่ก้าวหน้า ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอาการของการขาดขวัญและกำลังใจของพนักงานในสถานประกอบการขนาดเล็กจนเป็นเหตุให้เกิดการทำงานอย่างเสียมิได้ ทำงานผิดพลาดบกพร่องและไม่มีคุณภาพ (สมิต สัจฉกร. ออนไลน์. 2550)

จากความสำคัญและความจำเป็นของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำผลจากการศึกษาวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและที่ตั้งสถานศึกษา

### ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ด้านต่างๆ ในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและส่งผลให้เกิดการพัฒนาหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 781 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ปีการศึกษา 2554 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู จำนวน 257 คน

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น แบ่งเป็น ดังนี้

2.1.1 เพศ จำแนกเป็น

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

- 1) ประสิทธิภาพมาก
- 2) ประสิทธิภาพน้อย

### 2.1.3 ที่ตั้งสถานศึกษา จำแนกเป็น

- 1) จังหวัดระยอง
- 2) จังหวัดจันทบุรี
- 3) จังหวัดตราด

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 ความมั่นคงปลอดภัย
- 2.2.2 ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี
- 2.2.3 ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 2.2.4 การได้รับความยุติธรรม
- 2.2.5 ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน
- 2.2.6 ความตระหนักในตนเอง
- 2.2.7 การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย
- 2.2.8 การยอมรับความสามารถของตนเอง

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพทางจิตใจความรู้สึกนึกคิด ความสำนึกความเชื่อมั่น ความมั่นคง ความภาคภูมิใจ ตลอดจนความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรและสภาพแวดล้อมต่างๆ อันประกอบด้วยลักษณะงานที่ทำสภาพการทำงาน กลุ่มทำงานเพื่อนร่วมงานทุกระดับระบบงาน กฎหมายระเบียบต่างๆ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 ความมั่นคงปลอดภัยหมายถึงสภาวะการณ์ที่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้รับผลจากการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีสวัสดิการรายได้และหลักประกันต่างๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ

1.2 ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่แสดงออกว่ามีความสุขและมีความชื่นชมยินดีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดึงดูดใจ มีความสะอาดเครื่องมือทันสมัย สนับสนุนให้ได้รับความสะดวกสบายต่างๆ

1.3 ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หมายถึง การที่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความรักและความผูกพันในสถานศึกษามีการวางแผนโครงการและกิจกรรมร่วมกัน

เน้นคุณค่าความสามารถของกลุ่มและเน้นคุณค่าความสำคัญของเอกบุคล มีความรู้สึกว่าหากขาดบุคคลใดบุคคลหนึ่งแล้วอาจมีข้อผิดพลาดได้

1.4 การได้รับความยุติธรรม หมายถึง การที่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม การได้รับความพึงพอใจในการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานรวมทั้งสวัสดิการต่างๆ อย่างยุติธรรม

1.5 ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มแข็ง มีความรู้สึกสำคัญและมีศักยภาพในการทำงาน จนสัมฤทธิ์ผลและสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

1.6 ความตระหนักในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่แสดงออกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความรู้สึกสำคัญในด้านงานมีสิทธิ์มีเสียงในการตัดสินใจได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะเกิดจากการยอมรับจากผู้บริหารและมีความสำคัญต่อกลุ่มบุคคลที่ร่วมงานในสถานศึกษา

1.7 การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย หมายถึง การที่ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา

1.8 การยอมรับความสามารถของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้ทำงานตามแนวคิดและศักยภาพของตน โดยงานที่ทำนั้นบังเกิดผลดี มีความก้าวหน้าต่อหน่วยงานและตนเองอันส่งผลสำเร็จในชีวิต

1.9 ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐและเป็นผู้สอนประจำในวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด

2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณา นโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษา รวมทั้งประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามการตรวจสอบ และการประเมินผลการจัดการการอาชีวศึกษา

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูที่รับผิดชอบงานการสอนในสถานศึกษานั้นๆ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการปฏิบัติงานการสอนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นตัวกลาง แบ่งเป็นดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพมาก หมายถึง ครูที่รับผิดชอบงานการสอนที่มีอายุการทำงาน เท่ากับหรือมากกว่าค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการปฏิบัติงานการสอนของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด

3.2 ประสิทธิภาพน้อย หมายถึง ครูที่รับผิดชอบงานการสอนที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการปฏิบัติงานการสอนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4. ที่ตั้งสถานศึกษา หมายถึง ที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัย การอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกเป็น

4.1 จังหวัดระยอง

4.2 จังหวัดจันทบุรี

4.3 จังหวัดตราด

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของไวลส์ (Wiles) ใน 8 ด้าน ดังภาพประกอบ 1

#### ตัวแปรต้น

1. เพศ
  - 1.1 ชาย
  - 1.2 หญิง
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
  - 2.1 ประสิทธิภาพมาก
  - 2.2 ประสิทธิภาพน้อย
3. ที่ตั้งสถานศึกษา
  - 3.1 จังหวัดระยอง
  - 3.2 จังหวัดจันทบุรี
  - 3.3 จังหวัดตราด

#### ตัวแปรตาม

- ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาใน 8 ด้าน ประกอบด้วย
1. ความมั่นคงปลอดภัย
  2. ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี
  3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
  4. การได้รับความยุติธรรม
  5. ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน
  6. ความตระหนักในตนเอง
  7. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย
  8. การยอมรับความสามารถของตนเอง

ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย



### สมมุติฐานในการวิจัย

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศแตกต่างกัน
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษาแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)
  - 2.2 ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)
  - 2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)
  - 2.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland)
  - 2.5 ทฤษฎีล๊อค (Locke)
  - 2.6 ทฤษฎีการจูงใจของแม็กเกรเกอร์ (McGregor)
  - 2.7 ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adams)
  - 2.8 ทฤษฎีของไวลส์ (Wiles's Theory)
3. ข้อมูลสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด
  - 3.1 เขตที่ตั้งสถานศึกษา
  - 3.2 โครงสร้างการบริหารงาน
  - 3.3 สาขาวิชาที่เปิดสอน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

#### ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

##### 1. ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจ มาจากภาษาอังกฤษว่า Morale นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้หลาย ๆ ด้าน ดังนั้นคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” จึงมีความหมายแตกต่างกันไปในทางการบริหาร นักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญแก่ขวัญและกำลังใจของแต่ละบุคคลและของกลุ่มในแง่ของการทำงาน

ขวัญและกำลังใจมิได้มีขอบข่ายเฉพาะแต่การศึกษาทางด้านจิตวิทยาของบุคคลแต่ละคนเท่านั้น ดังที่ฟริทซ์ โรทลิสเบิร์ก (Fritz Roethlisberger, 1941 : 189 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิวนานท์) อรรถมานะ. 2542 : 393) กล่าวว่าขวัญและกำลังใจจึงจำเป็นต้องศึกษามุมมองในลักษณะเป็นกลุ่ม เป็นพวกหรืออีกนัยหนึ่งก็คือการมองในแง่ขวัญและกำลังใจของกลุ่มคนนั้นเองมิใช่ขวัญและกำลังใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น คำจำกัดความของขวัญและกำลังใจในทางวิชาการ มีผู้รู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน เช่น

คีท เดวิด (Keith Davis, 1972 : 63 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิวนานท์) อรรถมานะ. 2542 : 395) ได้ให้คำจำกัดความว่าขวัญและกำลังใจคือทัศนคติของบุคคลและกลุ่มคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงานของเขา ตลอดจนการร่วมมือด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อผลประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์การ

พิพเนอร์และมาร์แชลล์ (Piffner and Marshall, 1964 : 198 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิวนานท์) อรรถมานะ. 2542 : 396) ขวัญและกำลังใจดีเป็นผลจากการผสมผสานของหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งทำให้บุคคลปฏิบัติในสิ่งที่องค์กรหวังว่าเขาจะทำในทางตรงกันข้าม ขวัญและกำลังใจต่ำเป็นผลผสมผสานของหลายๆ ปัจจัยที่ป้องกันหรือขัดขวางมิให้บุคคลกระทำในสิ่งที่องค์กรพึงปรารถนา

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 66) สรุปความหมายของขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพที่ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองในระดับที่พอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำสิ่งอื่นด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเมื่อถูกจูงใจ

สุรชาติ ไผ่รัชตพานิช (2542 : 80) ได้ให้ความหมายคำว่าขวัญและกำลังใจคือ สภาวะของจิตใจของบุคคลที่รู้สึกมีพลังใจที่ดี มีความตั้งใจ มีความพยายาม มีความอยากทำให้สำเร็จ การที่บุคคลมีขวัญที่ดี จะมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทั้งสติปัญญาและร่างกายรวมทั้งการมีขวัญที่ดีมาจากการมีแรงจูงใจที่บุคคลได้รับ และมีความพอใจในสิ่งที่ตนได้รับเมื่อบุคคลพอใจในสิ่งที่ตนได้รับจะเกิดกำลังใจที่จะทำความดี เพื่อตอบสนองต่อผู้ให้และความมุ่งหวังที่จะได้รับ สิ่งที่ตนต้องการในอนาคต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 134) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญและกำลังใจ ไว้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่นและในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญและกำลังใจจะแสดงออกในรูปเฉื่อยชา ความเฉื่อยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีจะสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน

พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายอื่นๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กร ขวัญและกำลังใจไม่ดีก็พบแต่ความท้อแท้และเบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจที่จะทำงาน ขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบงาน

เดล โยเดอร์ (Dale Yoder. 1959 : 232 ; อ้างถึงใน กฤตกร ชลวิสุทธิ. 2544 : 9) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงานว่าขวัญและกำลังใจ หมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงออกให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ โยเดอร์ (Yoder) ได้ให้ข้อพิจารณาที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ขวัญและกำลังใจ คือ ทำที่แห่งจิตใจ ความรักหมั่นทะนุบำรุง
  - 1.2 ขวัญและกำลังใจ ทำหน้าที่ก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อผลผลิตคุณภาพ ค่าใช้จ่าย ความร่วมมือ วินัย ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม และความสำเร็จลักษณะต่าง ๆ
  - 1.3 ขวัญและกำลังใจ อยู่ที่จิตใจ ทักษะ และอารมณ์ของบุคคลแต่ละคน และปฏิกิริยาของกลุ่ม
  - 1.4 ขวัญและกำลังใจ กระทบกระเทือนโดยตรงถึงคนงานและฝ่ายบริหารและโดยทางอ้อมถึงลูกค้าและชุมชน
  - 1.5 ขวัญและกำลังใจ กระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน และความร่วมมือ
- เอ็ดวิน ฟลิปโป (Edwin Flippo. 1988 : 110 ; อ้างถึงใน เมตตา คันธา. 2545 : 8) ขวัญและกำลังใจ คือทำที่หรือพฤติกรรมบุคคลหรือกลุ่มคนที่ร่วมแรงใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อและตั้งใจร่วมมือประสานกันในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน
- บัญชา สมบุญ (2547 : 9 - 10) ให้คำจำกัดคำว่าขวัญและกำลังใจหมายถึง สถานะที่ทุกคนภายในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่าง สุดความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

วิลาสินี สุวรรณภาพ (2548 : 7 - 8) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญและกำลังใจเปรียบเสมือนกำลังใจภายในองค์กรที่จะส่งเสริมหรือเร้าใจลูกจ้างทั้งหมดให้มีความเต็มใจที่จะร่วมมือประสานงานกันกำลังใจหรือทัศนคติของพวกเขาลูกจ้างนี้นับว่า มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าเครื่องมือเครื่องใช้หรือเทคนิคต่าง ๆ

จากความหมายที่มีผู้ให้คำนิยามไว้พอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่องานที่ทำอยู่ โดยรับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ ความหวัง ความตั้งใจในการทำงาน และมีผลกระทบต่องาน เป็นต้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในองค์กร

ถ้าองค์กรใดตอบสนองให้คนทำงานมีขวัญและกำลังใจมากจะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การบริหารงาน จะมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

## 2. ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจได้นำมาใช้อย่างกว้างขวาง ในการบริหารงานที่มุ่งหวังความสำเร็จ ขวัญและกำลังใจของบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ การที่บุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจดี จะแสดงออกในความ มีศรัทธาและพอใจในการทำงาน ใ้ความพยายามทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ท่ี ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะให้มีขึ้นในองค์กรอยู่ตลอดเวลา ขวัญและกำลังใจในการทำงานของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อเป้าหมายของกลุ่มโดยทั่วไปได้ บรรลุผลสำเร็จและสมาชิกของกลุ่มแต่ละคนมีความสุขและพึงพอใจเกิดขึ้นด้วย

วิจิตร อาวะกุล (2542 : 225) กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานคือ

2.1 ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร

2.2 ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์กร

2.3 เสริมสร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม อันจะเป็น พลังร่วมขององค์กรในอันที่จะต่อสู้อุปสรรคต่างๆ ได้อย่างเข้มแข็งและมั่นคง

2.4 เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร รวมทั้งความเข้าใจนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย

2.5 ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วย

2.6 ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร

สมใจ ถักษณะ (2542 : 221) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญและกำลังใจไว้ ดังนี้

2.1 ขวัญจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพและการสร้างผลิตผลในการทำงาน เช่น ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ทำงานเต็มความสามารถ

2.2 เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และมีเจตคติที่ดีต่อหมู่คณะ ต่อองค์กร และต่องาน

2.3 เพิ่มพลังยึดเหนี่ยวของกลุ่ม เกิดความเป็นเอกภาพ เกิดพลังกลุ่ม

2.4 ลดปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้งและความสูญเปล่าในการทำงาน



พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 229) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจที่ดีขององค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

2.1 ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร

2.3 เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติ โดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี

2.4 สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

2.5 เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.6 ชูใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2.7 ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์กรนานแสนนาน

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานขององค์กร ที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องคำนึงถึงและตระหนัก เพราะบุคคลเมื่อได้รับการสนองตอบในสิ่งที่ต้องการ ขึ้นพื้นฐานจะทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องเสริมสร้างขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา ในองค์กรของตนขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ มีความเข้าใจในองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในองค์กรตนเอง ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ หรือถ้าองค์กรใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงานบุคคลจะทุ่มเทให้กับงานที่ทำ ผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

### ทฤษฎีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคลในทุกวงการผู้มีขวัญและกำลังใจดีจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง ฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้



ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรนั้น ได้มีทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการ และนักจิตวิทยาหลายท่านได้ศึกษาไว้ องค์กรและผู้บริหารที่ดี จะต้องศึกษาและนำทฤษฎีและแนวคิดเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในองค์กรของตนเอง ในที่นี้ผู้วิจัยขอเสนอทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

### 1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 137 - 141 ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. 2545 : 190 - 191) เป็นผู้กล่าวถึงทฤษฎีนี้ไว้และนิยมนำมาใช้ ในระบบการบริหารงานบุคคลและศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ ที่ว่าบุคคลมีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองตามลำดับขั้นของความ ต้องการของมนุษย์ จากระดับต่ำสุด ไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมีความ ต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป โดยเขาได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1.1 คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการ อย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด

1.2 ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

1.3 ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็น ไปสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการ ในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนา ความต้องการในระดับสูงขึ้นต่อไป

ความต้องการของมนุษย์พื้นฐานซึ่งกำหนดโดยมาสโลว์ (Maslow) มี 5 ระดับ คือ

1.1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวว่าความต้องการเหล่านี้คนต้องได้รับการตอบสนอง อย่างเพียงพอ จากนั้นจึงเริ่มที่จะมีความต้องการในขั้นต่อไป

1.2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจึงเข้ามา เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ โดยต้องที่จะได้รับความคุ้มครองและป้องกันจากอันตรายต่างๆ ต่อชีวิต ทรัพย์สิน ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ตลอดจนมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงาน ไม่ถูกปลดออก จากงานมีรายได้ที่มั่นคง ได้รับการประกันในเรื่องของสุขภาพร่างกาย ตลอดจนได้รับความยุติธรรม ในการทำงาน

1.3 ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก เมื่อความต้องการด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วคนก็จะเริ่มความต้องการในด้านต่อไป เหตุเพราะมนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมจึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมของสังคมและได้รับการยอมรับ จากสังคมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมถึงความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ต้องการให้คนอื่นรักใคร่นิยมชมชอบ มีมิตรสหาย ถ้าเป็นเรื่อง ในการทำงานก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) จัดเป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการยอมรับแล้ว จะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความต้องการในเรื่องตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศความภาคภูมิใจอำนาจ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำทุกอย่างที่จะทำให้ได้มาซึ่งความต้องการในด้านนี้ และจะมีความภาคภูมิใจมาก

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self - Actualization) มาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ โดยต้องการที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ ทำสิ่งที่ตนต้องการ เช่น เป็นเจ้าของกิจการ ความต้องการในด้านนี้เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ โดยอยากให้เกิดความสำเร็จในทุก ๆ ด้านที่ต้องการ ตามที่ได้คาดหมายไว้

จากการศึกษาทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) สามารถที่จะนำไปใช้ในการบริหารงาน ขององค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานโดยมุ่งหวังที่จะจูงใจให้คนในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องนำไปประยุกต์ใช้ตามความสามารถที่จะกระทำได้ ข้อสังเกตที่พบคือบางครั้งมนุษย์อาจมีความต้องการพร้อมกันได้ เช่นเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นที่ 1 อาจมีความต้องการในขั้นที่ 2, 3 พร้อมกันและไม่เป็นไปตามลำดับขั้นเสมอไป

## 2. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ทฤษฎีการจูงใจหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1979 : 33 ; อ้างถึงใน สัทธิดา วรานุสันติกุล, 2546 : 164 - 165) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกทฤษฎี อี-อาร์-จี (E.R.G. - Existence Relatedness Growth Theory ) ทฤษฎีนี้เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงว่าถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดก่อนหรือเกิดหลัง และอาจเกิดพร้อมกันได้ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประการ คือ

2.1 ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต ซึ่งได้แก่ความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า ยารักษาโรค

2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพบางประการกับบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นความต้องการความรักใคร่ชอบพอกับมิตรบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องจากผู้อื่นตรงกับความต้องการทางสังคม

2.3 ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลได้แก่ การได้รับการยกย่องนับถือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิตในทุกๆ ด้านความทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสร้างคุณประโยชน์และความเจริญของสังคม

ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) จะคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) แต่ลำดับขั้นจะน้อยกว่า อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ให้เหตุผล ก็เพราะความต้องการของมนุษย์ไม่มีลักษณะแยกย่อย เป็นอิสระต่อกันแต่จะรวมกลุ่มกันที่สำคัญเพียง 3 กลุ่ม

### 3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60 - 63 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2545 : 313 - 315) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยค้นพบว่าปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบในงานของบุคคลในองค์กร ปัจจัยดังกล่าว คือ

3.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่ปัจจัยโดยตรงที่เพิ่มประสิทธิภาพของงาน ถ้าองค์กรใดจัดองค์ประกอบด้านนี้เหมาะสมจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ประการสำคัญจะช่วยทำให้ลดความไม่พอใจในงานของคนทำงาน อยู่ที่ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

3.1.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

3.1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นด้วยกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3.1.4 สถานะของอาชีพ หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

3.1.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3.1.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

3.1.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

3.1.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

3.1.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivated Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพราะจะทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลได้อันจะประกอบด้วย

3.2.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงาน

3.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุ ความสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ด้วยตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

3.2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด



3.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรในการจัดการงานด้านบุคลากร บอกแนวทางการบรรเทาและสิ่งแวดลอมซึ่งเป็นปัจจัยที่จําจุนต่อการทำงานสวงนและรักษาคนทำงานไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ในขณะเดียวกันผลผลิตในการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ ต้องสร้างปัจจัยในการจูงใจให้เกิดขึ้น บุคคลก็จะรักและพอใจในงานที่ทําและเกิดผลตามมา เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้กล่าว ปัจจัยด้านการจูงใจต้องมีเป็นบวกเสมอจึงจะทำให้บุคคลพอใจในงานที่ทํา แต่ถ้ามีค่าเป็นลบก็ไม่มีผลทําให้คนไม่พอใจในงานแต่อย่างใด ในขณะเดียวกันปัจจัยจําจุนต้องไม่มีค่าเป็นลบเพราะจะทําให้คนไม่พึงพอใจในงานองค์กรจึงต้องรักษาปัจจัยในด้านนี้ไว้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) จึงเป็นทฤษฎีที่มีความสําคัญและเป็นหลักสากล ในขั้นพื้นฐานที่สามารถนํามาใช้ได้อย่างกว้างขวาง เนื้อหาสามารถนํามาใช้ในการศึกษาและวิจัยในงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ได้

#### 4. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985 : 203 ; อ้างถึงใน ทร ศูนย์ทฤษฎี, 2551 : 307) โดยเน้นความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ในวัฒนธรรม สิ่งแวดลอมที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคล ความต้องการ 3 ประการดังนี้ คือ

4.1 ความต้องการความสําร็จ (Need for Achievement) ที่ต้องการมีความสามารถปฏิบัติงาน ดํานินกิจกรรม จนบรรลุผลเป้าหมายได้สําร็จตามความปรารถนา

4.2 ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) ต้องการความรักใคร่ชอบพอ เป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง

4.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ต้องการมีดํานั่งหน้าทีการงานที่มีอำนาจ บังคับบัญชาต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland) วางกรอบจูงใจมุ่งไปที่ความต้องการ 3 ประการที่อยู่เหนือระดับความต้องการความคงอยู่ของชีวิตเหนือความต้องการระดับ 1 และ 2 ของมาสโลว์ (Maslow) จัดว่าเป็นความต้องการในระดับสูง ความเป็นจริงของทฤษฎีนี้จะขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่ในองค์กรที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว บุคลากรจึงต้องการความสําร็จต้องการความสัมพันธ์ที่ดีและต้องการอำนาจตามมา



## 5. ทฤษฎีล๊อค (Locke)

ล๊อค (Locke, 1976 : 256 - 257 ; อ้างถึงใน อารี เพชรผุด, 2530 : 56 - 57) เป็นนักพฤกษศาสตร์ ที่อธิบายแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่จะเป็นผลกระทบทับการทำงาน ผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้และตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรจงรักภักดีและทุ่มเทให้กับงานอันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา ล๊อค (Locke) สรุปปัจจัยพื้นฐานที่เป็นปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

5.1 งาน (Work) งานเป็นปัจจัยแรกที่จะทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำ โดยพื้นฐาน ถ้าบุคคลนั้นชอบงานและมีความสนใจอยู่ด้วยก็就会有ความพอใจในงานในหน้าที่นั้น ๆ รวมถึงถ้าเป็นงานที่ ทำทายหรือเป็นงานมีความแปลกใหม่หรือใช้ประโยชน์จากความรู้การศึกษาที่ได้เรียนมา บุคคลก็จะพอใจในงานนั้นมากขึ้น หรือเป็นงานทำให้มีโอกาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้งานจะต้องมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ยากเกินไปหรือยากเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานก็จะพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไป แต่ให้ทำในเวลาจำกัดมาก งานนั้นส่งเสริม ให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้และพัฒนาได้

5.2 ค่าจ้าง (Pay) เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่บุคคลจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาผู้ปฏิบัติงานประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือนจ่ายเป็นรายปักษ์ รายวัน หรือเหมาจ่ายเป็นราย ๆ หรือจ่ายตามจำนวนผลผลิต เป็นต้น

5.3 โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) ปัจจัยพื้นฐานอีกประการหนึ่งก็คือ โอกาสที่บุคคลจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

5.4 การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง และเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำสิ่งใดสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

5.5 ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้รับบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

5.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพสภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นปัจจัยของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

5.7 หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่หัวหน้าแบบต่างๆมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงใดและเมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงใด

5.8 เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นและมีความเป็นมิตร บุคคลนั้นก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้ และไม่ใช่มิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

5.9 องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรมีการวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

## 6. ทฤษฎีการจูงใจของแม็กเกรเกอร์ (McGregor)

แม็กเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 115) เป็นนักพฤติกรรมศาสตร์ที่มีชื่อเสียง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและการนำทฤษฎีมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของคน สารสำคัญของทฤษฎีนี้คือ ทฤษฎี X สรุปได้ดังนี้

6.1 บุคคลส่วนมากโดยทั่วไปไม่ชอบนิยัยการทำงานและหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเมื่อมีโอกาส

6.2 เหตุที่บุคคลไม่ชอบทำงานดังกล่าว จึงต้องใช้วิธีบังคับ จะทำงานต่อเมื่อต้องการให้มีการควบคุม สั่งการ ช่มชู้และนำวิธีการลงโทษมาใช้ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลใช้ความอุตสาหะในการทำงาน

6.3 บุคคลส่วนมากโดยทั่วไปไม่มีความกระตือรือร้นชอบทำงาน โดยมีการสั่งการมักจะทำงานตามคำสั่ง ปัดความรับผิดชอบ แต่ต้องการประโยชน์ให้ตนเองเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y สรุปได้ดังนี้

6.1 ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะให้ความร่วมมือสนับสนุน ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และมักจะปฏิบัติงานมากกว่างานที่กำหนด

6.2 การควบคุมอย่างใกล้ชิด และวิธีการช่มชู้ด้วยการลงโทษ ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ควรเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็นได้ หากได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง

6.3 บุคคลโดยทั่วไปมิใช่จะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่เป็นเพราะงานที่มอบหมายมิได้จัดให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตามความสามารถที่มีอยู่

6.4 การที่จะให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับความพอใจที่จะได้รับตอบสนองความต้องการจากองค์กร

ผู้บริหารต้องการจัดสภาพการทำงาน และวิธีการที่จะทำให้ทุกคนบรรลุวัตถุประสงค์ของเขายอดเยี่ยมที่สุด และตรงต่อเป้าหมายของหน่วยงาน แมคเกรเกอร์ (McGregor) เน้นว่า พฤติกรรมของนักบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องยอมรับสมมุติฐาน Y ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความสามารถ ให้โอกาสใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทำงานให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่ได้จะเกิดกับผู้ปฏิบัติงานและองค์กรเอง

## 7. ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adams)

อดัมส์ (Adams.1975 : 116 ; อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ. 2542 : 218) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรเกิดจากการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างองค์กรและคนทำงาน โดยมีอิทธิพลมาจากปัจจัยทางสังคมในระบบการทำงานที่บุคคลรับรู้และเกิดความรู้สึกเชิงเปรียบเทียบผลตอบแทนที่บุคคลต่าง ๆ ได้รับว่าเสมอภาคเท่าเทียมกันหรือไม่แยกเป็น 2 สิ่ง คือ

7.1 สิ่งที่บุคคลถือว่าเป็นการให้กับการทำงานในองค์กร

7.1.1 การศึกษาที่บุคคลได้เรียนมาเพื่อใช้ในการทำงานให้กับองค์กร

7.1.2 การศึกษาอบรมเพิ่มเติม

7.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 7.1.4 ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ
- 7.1.5 ความตั้งใจในการทำงาน
- 7.1.6 ความจงรักภักดีในองค์กร
- 7.1.7 ผลงาน เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ
- 7.2 สิ่งที่บุคคลถือว่าควรได้รับจากองค์กร
  - 7.2.1 เงินเดือน โบนัส
  - 7.2.2 สวัสดิการต่างๆ
  - 7.2.3 ตำแหน่งงานระดับที่สูงขึ้น
  - 7.2.4 อำนาจหน้าที่
  - 7.2.5 การยกย่องจากผลงานที่ปฏิบัติ
  - 7.2.6 สิทธิพิเศษ เช่น การลาพักผ่อน

## 8. ทฤษฎีของไวลด์ (Wiles's Theory)

ไวลด์ (Wiles. 1975 : 229 - 231 ; อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ กวยะปาณิก. 2547 : 26 - 27) กล่าวว่า กลุ่มบุคคลจะมีความสามัคคีมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพต่อเมื่อบุคคล ในกลุ่มได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแก้ไขและพยายามสนับสนุนให้สิ่งแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงานด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ดังนี้

8.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) บุคคลในองค์กรต้องมีความมั่นคงปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี แต่มิใช่ความหรูหรา หากแต่เป็นความต้องการรักษามาตรฐานของการดำรงชีวิต ดังนั้นจึงควรสร้างสภาพการทำงานที่ดีและเงินเดือนที่เหมาะสม การที่จะพัฒนาการศึกษา ให้เจริญก้าวหน้าและการปรับปรุงโครงการต่างๆของครูในการที่จะเสริมสร้างสภาพสวัสดิการ ความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ความมั่นคงปลอดภัยจะรวมไปถึงการได้ครอบครองเป็นเจ้าของบ้าน หรือที่ดิน การได้รับบำเหน็จบำนาญ การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพอนามัย ตลอดจน การเข้าร่วมในสหภาพแรงงานด้วย

8.2 ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี (Working Conditions) บุคคลในองค์กรต้องการทำงานที่ดีซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดึงดูดใจ มีความสะอาด เครื่องมือทันสมัย สนับสนุนให้ได้รับความสะดวกสบายต่างๆจากฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ไวลด์ยังได้กล่าวถึง โรงเรียนในฐานะองค์กรหนึ่งจะต้องมีลักษณะพิเศษแปลกออกไป กล่าวคือ ควรมีการจัดสภาพ ห้องเรียนด้วยเฟอร์นิเจอร์ดอกไม้ รูปภาพ ภาพแขวนต่างๆซึ่งมีลักษณะเปลี่ยนแปลงเคลื่อนย้ายได้ง่าย เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของสภาพ



การทำงานที่ดี คือควรมีห้องพักที่น่ายุ มีเงินใช้จ่ายเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและดึงดูดใจ ซึ่งจะทำให้สภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นอีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความภาคภูมิใจในองค์กร

8.3 ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) บุคคลที่เข้ามาอยู่ในองค์กรในระยะเริ่มแรกควรได้รับการต้อนรับช่วยให้คุ้นเคยกับบุคคลอื่น โดยให้มีโอกาสได้อยู่ร่วมกันทำให้ได้รู้จักกันมีการพบปะวางแผนโครงการและกิจกรรมพิเศษ ผู้บริหารจึงควรเน้นคุณค่าความสามารถของกลุ่ม และเน้นคุณค่าและความสำคัญของเอกบุคคล โดยทำให้รู้สึกว่าการเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ได้แก่ การจัดสถานที่กระบวนการเรียนการสอนเพิ่มให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เนื่องจากได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ความรู้สึกเป็นเจ้าของในลักษณะการเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต่างๆนี้อาจเป็นไปได้ในรูปแบบของความเป็นเพื่อนกันภายในกลุ่ม

8.4 การได้รับความยุติธรรม (Fair Treatment) บุคคลในองค์กรต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและพอใจที่จะได้รับการขอร้องให้ปฏิบัติงานมากเสียกว่าที่จะถูกจัดกลุ่มให้ทำงานซึ่งภาระหน้าที่ด้านงานอาจจะเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจรวมไปถึงปัญหาเรื่องเงินเดือนที่กลุ่มบุคคลคิดว่าไม่ยุติธรรม และถ้าหากเงินเดือนเป็นความลับด้วยแล้วก็จะเกิดความไม่ไว้วางใจต่อการบริหาร และเพื่อร่วมงานดังนั้นการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดความรู้สึกที่ได้รับจากการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

8.5 ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (A Sense of Achievement) เนื่องจากต้องการจะรู้ว่าคนจะมีศักยภาพและความสามารถในการทำงานและนอกจากนี้ยังต้องการรู้ถึงความก้าวหน้าในด้านงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรช่วยได้ โดยการสร้างโครงการประเมินผลงานที่ดีเพื่อให้เห็นความเจริญเติบโตก้าวหน้าของผลงาน อีกทั้งยังต้องการที่จะเรียนรู้กระบวนการทักษะใหม่ๆ ดังนั้นจึงควรจัดกิจกรรมเสริม เพื่อให้เพิ่มความมั่นใจและความรู้ความสามารถ

8.6 ความตระหนักในตนเอง (A Feeling of Importance) บุคคลในองค์กรจะมีความรู้สึกสำคัญในด้านงานโดยเฉพาะเกิดจากการยอมรับจากผู้บริหารและบุคคลร่วมงานในองค์กรและชุมชน นอกจากนี้ผู้บริหารอาจทำให้งาน มีคุณค่ามากขึ้น โดยนอกจากจะยอมรับในงานที่ปฏิบัติแล้วยังทำให้บุคคลรู้ว่าผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวบุคคลนั้นด้วยการชมเชยอย่างจริงใจอาจเป็นรูปแบบหนึ่งในการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเกิดความพึงพอใจ ตลอดจนการให้คำปรึกษาหรือก่อนปฏิบัติงานและยอมให้มีการแสดงความคิดเห็น

8.7 การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย (Participation in Policy Formulation) บุคคลมีความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตตนเอง งานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น



ถ้าหากเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพื่อปกครองตนเอง จึงทำให้บุคคลในองค์กรชอบความเป็นประชาธิปไตยเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ตนไม่ชอบได้ ซึ่งความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายนี้เกิดขึ้นจากคามมีอิสรภาพ และความต้องการด้านความสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารสามารถทำให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ด้วยการสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ด้วยการสนับสนุนให้คนในองค์กร เข้าร่วมในคณะกรรมการกำหนดนโยบาย เมื่อบุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านนโยบายแล้วจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ 3 ประการ คือรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญเพราะมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ มีความรับผิดชอบต่อจุดประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรและพยายามให้บรรลุผลสำเร็จ

8.8 การยอมรับความสามารถของตนเอง (Self - Respect) จะเกี่ยวพันกับการมีความรู้สึกเท่าเทียมกับบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมกับตนเอง เป็นความต้องการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นมิใช่เพื่อบุคคลอื่นสิ่งที่แสดงถึงการยอมรับความสามารถของตนเองอย่างหนึ่งคือวุฒิภาวะซึ่งเป็นการบังคับตนเองดั่งนั้นองค์กร จึงอาจจะมีกฎระเบียบบ้างแต่ควรจะเป็นไปในรูปของหลักการแนะนำมากกว่าคำสั่ง และถ้าหากกฎระเบียบเกิดจากคณะกรรมการของบุคคลในองค์กรแล้วจะช่วยลดความตึงเครียดของผู้บริหารและกลุ่มบุคคลในองค์กรได้

จากทฤษฎีต่างๆที่กล่าวมา เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งสิ้นตั้งแต่ทฤษฎีการลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่กล่าวถึงความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการทฤษฎีการจูงใจของอัลเดเฟอร์ (Alderfer) ได้กล่าวถึงความต้องการมีชีวิต ด้านความต้องการสัมพันธภาพและความก้าวหน้า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงใจ ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland) เน้นความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ ทฤษฎีของล็อก (Locke) กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ทฤษฎีการจูงใจของแม็กเกรเกอร์ (McGregor) ซึ่งกล่าวถึงทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adams) กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างคนกับองค์กรและทฤษฎีของไวลส์ (Wiles) กล่าวว่า กลุ่มจะมีความสามัคคีมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ต่อเมื่อบุคคลในกลุ่มได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการ จะเห็นได้ว่าทุกทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างมากมาย ทฤษฎีเหล่านี้จะเป็นเครื่องมืออันล้ำค่าที่ผู้บริหารจะนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในองค์กรตนเองต่อไป

จากหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ยึดแนวทางทฤษฎีของไวลส์ (Wiles) ซึ่งมีปัจจัยในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ คือ



## ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการจัดการด้านอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดของภาคตะวันออก โดยดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพ 4 ประเภทคือช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมและศิลปกรรม ซึ่งได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรต่างๆ ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีบทบาทในการจัดบริการการศึกษาวิชาชีพทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน นอกจากนี้ได้จัดการศึกษาในลักษณะของการให้บริการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นแก่ประชาชนทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2554 : 4)

### 1. เขตที่ตั้งสถานศึกษา

เขตที่ตั้งสถานศึกษา จำแนกตามจังหวัด ดังนี้

#### 1.1 จังหวัดระยอง จำนวนข้าราชการครู 340 คน ประกอบด้วย

วิทยาลัยเทคนิคระยองจำนวน 186 คน

วิทยาลัยเทคนิคมาตาพุด จำนวน 46 คน

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย จำนวน 50 คน

วิทยาลัยสารพัดช่างระยอง จำนวน 38 คน

วิทยาลัยการอาชีพแกลง จำนวน 20 คน

#### 1.2 จังหวัดจันทบุรี จำนวนข้าราชการครู 289 คน ประกอบด้วย

วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี จำนวน 189 คน

วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี จำนวน 41 คน

วิทยาลัยการอาชีพนายายอาม จำนวน 22 คน

วิทยาลัยการอาชีพสอยดาว จำนวน 37 คน

#### 1.3 จังหวัดตราด จำนวนข้าราชการครู 152 คน ประกอบด้วย

วิทยาลัยเทคนิคตราด จำนวน 84 คน

วิทยาลัยสารพัดช่างตราด จำนวน 41 คน

วิทยาลัยการอาชีพปอไร่ จำนวน 27 คน

### 2. โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงาน ได้แบ่งระบบการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ โดยมี

ผู้รับผิดชอบดำเนินงานวางแผนการปฏิบัติการคือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและหัวหน้าแผนก หัวหน้างาน เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2554 : 5)

### 3. สาขาวิชาที่เปิดสอน

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง จะเปิดทำการเรียนการสอน ดังนี้คือ

3.1 วิทยาลัยเทคนิค เปิดทำการสอนทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) มีสาขาวิชาที่เปิดสอนดังนี้ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมทำการสอน 1) วิชาช่างเครื่องยนต์ 2) วิชาช่างเชื่อมโลหะ 3) วิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ 4) วิชาช่างไฟฟ้าและ 5) วิชาช่างกลโรงงานและ 6) วิชาช่างก่อสร้าง ประเภทวิชาพาณิชยกรรมทำการสอน 1) วิชาบัญชี 2) วิชาพิมพ์ดีด 3) วิชาคอมพิวเตอร์และ 4) วิชาการท่องเที่ยวและโรงแรม นอกจากนี้วิทยาลัยเทคนิคของยังเปิดสอนในสาขาวิชาเขียนแบบเครื่องกล เทคนิคการหล่อ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ปีโตรเคมี เคมีปฏิบัติการ และสาขาเทคโนโลยีการยาง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2554 : 6)

3.2 วิทยาลัยการอาชีพ เปิดทำการสอน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) มีสาขาวิชาที่เปิดสอนดังนี้ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมทำการสอน 1) วิชาช่างเครื่องยนต์ 2) วิชาช่างเชื่อมโลหะ 3) วิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ 4) วิชาช่างไฟฟ้าและ 5) วิชาช่างกลโรงงาน ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ทำการสอน 1) วิชาบัญชี 2) วิชาพิมพ์ดีด 3) วิชาคอมพิวเตอร์และ 4) วิชาการท่องเที่ยวและโรงแรม (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2554 : 8)

3.3 วิทยาลัยสารพัดช่าง เปิดทำการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 15-150 ชั่วโมง มีสาขาวิชาที่เปิดสอนดังนี้ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมทำการสอน 1) วิชาช่างเครื่องยนต์ 2) วิชาช่างเชื่อมโลหะ 3) วิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ 4) วิชาช่างไฟฟ้าและ 5) วิชาช่างเครื่องทำความเย็น ประเภทวิชาคหกรรมทำการสอน 1) วิชาช่างเสื้อผ้า/จักรอุตสาหกรรม 2) วิชาช่างเสื้อสตรี 3) วิชาช่างเสริมสวย ตัดผมชายและ 4) วิชาอาหาร ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ทำการสอน 1) วิชาบัญชี 2) วิชาพิมพ์ดีด 3) วิชาคอมพิวเตอร์ และ 4) วิชาการท่องเที่ยวและโรงแรม ประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม ทำการสอน 1) วิชาช่างเครื่องหนัง 2) วิชาศิลปประดิษฐ์ 3) วิชาช่างภาพ และ 4) วิชาเขียนแบบและศิลปโฆษณา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2554 : 9 - 12)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยต่างประเทศ

ลาทรอป (Lathrop. 1979 : 2391 - A) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงาน ของครูและขวัญในการปฏิบัติงานผลการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการขาดงานและขวัญ



ในการปฏิบัติงานของครูไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญและจากการศึกษาในขั้นต่อมา ซึ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับลักษณะต่างๆของครู พบว่าเพศเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีอายุมากมีแนวโน้มว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่อายุน้อย

ซูซาน (Suzanne : 1986 - A) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในรัฐเทนเนสซี ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานของครู ที่ต้องการวัดประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ คือ ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ความพึงพอใจกับงานด้านการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครู เงินเดือนที่ได้รับจำนวนชั่วโมงที่สอน เนื้อหาหลักสูตร สถานภาพของครู ชุมชนกับการสนับสนุน การศึกษา เครื่องอำนวยความสะดวก และการบริการของโรงเรียน ความกดดันของชุมชนโดยการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู ระหว่างเพศ กลุ่มอายุ และระดับการศึกษาผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับมีความแตกต่างกัน 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกันยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ จำนวนชั่วโมงที่สอน เครื่องอำนวยความสะดวกและการบริหารของโรงเรียนมีความแตกต่างกันครูชายมีความคิดเห็นทางด้านบวกมากกว่าครูหญิง 3) ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิลค็อก (Wilcox : 1993 - A) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบการให้มีส่วนร่วมหรือเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาหรือศึกษาค้นคว้า อยู่เสมอจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงาน ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจ ในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมากๆจะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจ ความขุ่นใจและกลับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้น

## 2. งานวิจัยในประเทศ

สุริย์พร กิจหารักษ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขาธิการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มี ค่าเฉลี่ยสูง คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน การประสบผลสำเร็จ และความรับผิดชอบในการทำงาน ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ



ด้านการประสพผลสำเร็จความพึงพอใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานและความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานข้าราชการและลูกจ้างประจำโดยรวมได้รับปัจจัยสนับสนุน การสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า

แสงอุทัย สุวรรณโชติ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้ เขตเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเงินเดือนต่างกันมีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีอายุ อายุราชการ และตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการ และปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า และสภาพการทำงานมีอำนาจร่วมกันในการทำนายขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้ เขตเชียงใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวณิ ธีระ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในภาพองค์ประกอบพบว่า อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านภาวะความกดดันของชุมชน ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูตามลำดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามอายุพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ และในรายองค์ประกอบพบว่าด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สิริพร ทองจินดา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านต่างๆ ตามลำดับดังนี้ ความตั้งใจในการทำงาน ความต้องการที่จะอยู่ในงานต่อไปและการปฏิบัติงานตามระเบียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการครูสายผู้สอนในระดับมากได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนในระดับปานกลางได้แก่ ปัจจัยด้านความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาในการสื่อสารและความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น

อุษณีย์ ส่งเสริมพงษ์ (2545 : 30) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของครูด้านระดับชั้นทางสังคม สถานภาพทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลต่อระดับขวัญหรือไม่และสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษากล่าวถึง ปัญหาของครูที่มีขวัญและกำลังใจต่ำคืออะไร โดยศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ พบว่า สถานะทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลโดยตรงอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของครู นอกจากนี้ยังพบอีกว่ามีมิติที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในระยะสั้นและระยะยาวคือระดับทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารและครู ความคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาต่อสิ่งที่แสดงถึงการติดต่อระหว่างครูกับผู้เรียน การปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อให้ครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอน การทำให้ครูมีการยอมรับความก้าวหน้าในอาชีพหรือระบบคุณธรรมและการมีความมั่นคงในอาชีพ

ทวีศักดิ์ กวชะปานิก (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษา พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ 6 ด้านคือด้านการกำหนดนโยบายการติดต่อสื่อสารการตัดสินใจ การควบคุมบังคับบัญชา การเป็นผู้นำและด้านการจูงใจ 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง และด้านความตระหนักในตนเอง อยู่ในระดับปานกลางมี 6 ด้าน เรียงตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี การได้รับความยุติธรรมและด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) พฤติกรรมการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บัญชา สมบุญ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิลาสินี สุวรรณภาพ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ โดยศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือและ ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับองค์กรและสังคมโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือโดยรวมในทุกๆด้านอยู่ในระดับสูง ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการ

อาวุธ จุมปา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา มีระดับขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุราชการหรืออายุการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงานและเงินเดือน มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีรายได้พิเศษ มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากร พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุราชการหรืออายุการทำงานระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน และเงินเดือนต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากรที่มีรายได้พิเศษกับไม่มีรายได้พิเศษ มีระดับขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้พิเศษแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรักษ์ พระสลัก (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านของทั้งชายและหญิงเมื่อเปรียบเทียบกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านของทุกกลุ่มประสบการณ์ เมื่อเปรียบเทียบกัน แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 3) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามเขตพื้นที่ตั้งสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทั้งที่อยู่ในอำเภอเมืองและในต่างอำเภอ เมื่อเปรียบเทียบกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุธีรัตน์ ปิจจยิกา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านระบบตำแหน่ง ด้านระบบบำเหน็จความชอบ ด้านระบบความก้าวหน้า ด้านระบบเงินเดือน ด้านระบบสวัสดิการ ด้านระบบงานอื่นๆ และด้านระบบความมั่นคงมีระดับขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง 2) เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานพบว่าด้านระบบเงินเดือนระบบตำแหน่ง ระบบความก้าวหน้า ระบบความมั่นคงและระบบงานอื่นๆ มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านระบบสวัสดิการและด้านระบบบำเหน็จความชอบ มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในสภาพงาน



ที่ดี ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การได้รับความยุติธรรม ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความตระหนักในตนเอง การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและการยอมรับความสามารถของตนเอง แต่การที่จะสรุปให้ชัดเจนลงไปว่ามีองค์ประกอบใดที่ทำให้คนมีขวัญและกำลังใจสูงหรือต่ำเหมือนกันทุกหน่วยงานเป็นเรื่องที่ยาก เนื่องจากตัวแปรพื้นฐานที่แตกต่างกันออกไป เช่น ลักษณะหน่วยงาน ลักษณะงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ นอกจากนี้ขวัญและกำลังใจยังเป็นสภาพจิตใจภายในของบุคคล ซึ่งโดยธรรมชาติมีความแตกต่างกันอยู่แล้ว ฉะนั้นการศึกษาเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องศึกษาวิจัย ตรวจสอบ วินิจฉัยเป็นการเฉพาะองค์กร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ปีการศึกษา 2554 จำนวน 781 คน ประกอบด้วย ในเขตจังหวัดระยอง จำนวน 340 คน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 289 คน และ จังหวัดตราด จำนวน 152 คน

##### 2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ปีการศึกษา 2554 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) หาสัดส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามที่ตั้งสถานศึกษา จำนวน 257 คน แบ่งเป็น

- 2.1 ข้าราชการครูในเขตจังหวัดระยอง จำนวน 112 คน
- 2.2 ข้าราชการครูในเขตจังหวัดจันทบุรี จำนวน 95 คน
- 2.3 ข้าราชการครูในเขตจังหวัดตราด จำนวน 50 คน

ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา

| ที่ตั้งสถานศึกษา | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|------------------|---------|---------------|
| จังหวัดระยอง     | 340     | 112           |
| จังหวัดจันทบุรี  | 289     | 95            |
| จังหวัดตราด      | 152     | 50            |
| รวม              | 781     | 257           |

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและที่ตั้งสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด จำแนกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี 3) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ 4) การได้รับความยุติธรรม 5) ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 6) ความตระหนักในตนเอง 7) การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และ 8) การยอมรับความสามารถของตนเอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ เบสท์ และคาน (Best and Khan, 1993 : 247) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจมาก
- 3 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจน้อย
- 1 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด

### 1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเอกสารต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษา แล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00

1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.77 - 0.79

1.5 นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้ว มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.79

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด เพื่อขอความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและที่ตั้งสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. การวิเคราะห์ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด โดยรวมและรายด้านใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

|                       |         |                                      |
|-----------------------|---------|--------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 | หมายถึง | มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 | หมายถึง | มีขวัญและกำลังใจในระดับมาก           |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 | หมายถึง | มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง   |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 | หมายถึง | มีขวัญและกำลังใจในระดับน้อย          |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 | หมายถึง | มีขวัญและกำลังใจในระดับน้อยที่สุด    |

4. วิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด เปรียบเทียบตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)
5. วิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด เปรียบเทียบตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe')

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าร้อยละ (%)
- 1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
- 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### 2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 2.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item

Objective Congruence : IOC)

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การทดสอบค่าที (t-test)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe')



## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |     |                                                |
|-----------|-----|------------------------------------------------|
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย                                 |
| S.D.      | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน                            |
| n         | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง                         |
| t         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที                  |
| F         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ                 |
| p         | แทน | ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ                       |
| SS        | แทน | ค่า Sum of Squares                             |
| MS        | แทน | ค่า Mean of Squares                            |
| df        | แทน | ค่า Degree of Freedom                          |
| *         | แทน | ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| **        | แทน | ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งสถานศึกษา

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งสถานศึกษา

| รายการ                       | n = 257 |        |
|------------------------------|---------|--------|
|                              | จำนวน   | ร้อยละ |
| 1. เพศ                       |         |        |
| ชาย                          | 189     | 73.54  |
| หญิง                         | 68      | 26.46  |
| 2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน |         |        |
| ประสบการณ์มาก                | 116     | 45.14  |
| ประสบการณ์น้อย               | 141     | 54.86  |
| 3. ที่ตั้งสถานศึกษา          |         |        |
| จังหวัดระยอง                 | 112     | 43.58  |
| จังหวัดจันทบุรี              | 95      | 36.96  |
| จังหวัดตราด                  | 50      | 19.46  |

จากตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 73.54 เป็นหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.46 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 45.14 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 54.86 สถานศึกษาในจังหวัดระยอง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 43.58 สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 และสถานศึกษาในจังหวัดตราด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.46

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังตาราง 3 - 11

**ตาราง 3** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน

| ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน<br>ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน<br>คณะกรรมการการอาชีวศึกษา | n = 257   |      |         |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                            | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   | อันดับ |
| 1. ความมั่นคงปลอดภัย                                                                       | 3.33      | 0.91 | ปานกลาง | 7      |
| 2. ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี                                                               | 3.41      | 0.92 | ปานกลาง | 5      |
| 3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ                                                                   | 3.52      | 0.87 | มาก     | 2      |
| 4. การได้รับความยุติธรรม                                                                   | 2.46      | 1.14 | น้อย    | 8      |
| 5. ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน                                                          | 3.47      | 0.88 | ปานกลาง | 3      |
| 6. ความตระหนักในตนเอง                                                                      | 3.42      | 0.89 | ปานกลาง | 4      |
| 7. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย                                                                | 3.36      | 0.88 | ปานกลาง | 6      |
| 8. การยอมรับความสามารถของตนเอง                                                             | 3.66      | 0.82 | มาก     | 1      |
| รวม                                                                                        | 3.33      | 0.91 | ปานกลาง |        |

จากตาราง 3 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การยอมรับความสามารถของตนเอง ( $\bar{X} = 3.66$ ) และความรู้สึกเป็นเจ้าของ ( $\bar{X} = 3.52$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.47$ ) ความตระหนักในตนเอง ( $\bar{X} = 3.42$ ) ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.41$ ) และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ การได้รับความยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.46$ )

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงปลอดภัย

| ด้านความมั่นคงปลอดภัย                                                                                                                | n = 257   |      |         |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                                                                      | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   | อันดับ |
| 1. การได้รับการพิจารณา ความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนขั้น<br>เงินเดือนประจำปี อย่างยุติธรรม                                              | 3.13      | 1.01 | ปานกลาง | 5      |
| 2. การรู้สึกว่าคุณบริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริม<br>ให้ท่านและเพื่อนครู มีโอกาสก้าวหน้าเสมอ                                      | 3.39      | 0.79 | ปานกลาง | 2      |
| 3. สถานศึกษานี้ได้จัดบริการและสวัสดิการให้แก่ท่าน<br>และเพื่อนครู อย่างเหมาะสม                                                       | 3.21      | 0.92 | ปานกลาง | 4      |
| 4. การรู้สึกมั่นใจว่าจะทำงานในสถานศึกษานี้ได้นาน<br>เท่าที่ต้องการ                                                                   | 3.53      | 0.99 | มาก     | 1      |
| 5. การได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้บริหาร<br>และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อท่านประสบปัญหา<br>ในการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว | 3.37      | 0.86 | ปานกลาง | 3      |
| รวม                                                                                                                                  | 3.33      | 0.91 | ปานกลาง |        |

จากตาราง 4 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวม  
อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ  
การรู้สึกมั่นใจว่าจะทำงานในสถานศึกษานี้ได้นานเท่าที่ต้องการ ( $\bar{X} = 3.53$ ) อยู่ในระดับปานกลาง  
4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การรู้สึกว่าคุณบริหารสถานศึกษา  
สนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนครู มีโอกาสก้าวหน้าเสมอ ( $\bar{X} = 3.39$ ) การได้รับ  
ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อท่านประสบปัญหา  
ในการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.37$ ) และสถานศึกษานี้ได้จัดบริการและสวัสดิการ  
ให้แก่ท่านและเพื่อนครูอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.21$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี

| ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี                                                       | n = 257   |      |         |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                     | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   | อันดับ |
| 1. สภาพแวดล้อมของที่ทำงานสะอาด มีเครื่องมือ<br>ทันสมัย เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน | 3.26      | 0.93 | ปานกลาง | 4      |
| 2. สถานศึกษา จัดวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้เป็นสื่อการ<br>เรียนการสอนให้อย่างเพียงพอ        | 3.21      | 0.89 | ปานกลาง | 5      |
| 3. สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการจัด<br>การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ     | 3.47      | 0.99 | ปานกลาง | 2      |
| 4. การรู้สึกภูมิใจ ที่ประสบความสำเร็จในการ<br>ประกอบอาชีพครูในสถานศึกษาแห่งนี้      | 3.70      | 0.92 | มาก     | 1      |
| 5. มีความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ<br>จากอาชีพครู                           | 3.44      | 0.87 | ปานกลาง | 3      |
| รวม                                                                                 | 3.41      | 0.92 | ปานกลาง |        |

จากตาราง 5 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี โดยรวม  
อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ  
การรู้สึกภูมิใจ ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพครูในสถานศึกษาแห่งนี้ ( $\bar{X} = 3.70$ )  
อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ สามารถใช้ความรู้  
ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 3.47$ ) มีความรู้สึกพึงพอใจ  
ในค่าตอบแทนที่ได้รับจากอาชีพครู ( $\bar{X} = 3.44$ ) และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานสะอาด มีเครื่องมือ  
ทันสมัย เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.26$ )



ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ

| ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ                                                                                                                   | n = 257   |      |         |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                                                                             | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   | อันดับ |
| 1. เมื่อท่านเข้ามาทำงานใหม่ หรือได้รับการบรรจุใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศให้ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในงานและตำแหน่งที่ได้รับ | 3.39      | 0.92 | ปานกลาง | 5      |
| 2. มีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่าน                                                       | 3.53      | 0.82 | มาก     | 3      |
| 3. มีความชอบพอกับเพื่อนครูส่วนใหญ่ในสถานศึกษา                                                                                               | 3.63      | 0.88 | มาก     | 1      |
| 4. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ                                                                              | 3.62      | 0.91 | มาก     | 2      |
| 5. มีความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครู                                                      | 3.44      | 0.90 | ปานกลาง | 4      |
| รวม                                                                                                                                         | 3.52      | 0.87 | มาก     |        |

จากตาราง 6 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีความชอบพอกับเพื่อนครูส่วนใหญ่ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.63$ ) เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ ( $\bar{X} = 3.62$ ) และมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.53$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ มีความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครู ( $\bar{X} = 3.44$ ) และเมื่อท่านเข้ามาทำงานใหม่ หรือได้รับการบรรจุใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศให้ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในงานและตำแหน่งที่ได้รับ ( $\bar{X} = 3.39$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการได้รับความยุติธรรม

| ด้านการได้รับความยุติธรรม                                                                  | n = 257   |      |         |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                            | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ความดี ความชอบ<br>อย่างยุติธรรม                          | 2.43      | 1.20 | น้อย    | 3      |
| 2. ผู้บริหารสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ<br>ของคณะครู                                      | 2.32      | 1.20 | น้อย    | 4      |
| 3. สถานศึกษาของท่านพิจารณาความดี ความชอบ<br>หรือลงโทษคณะครู โดยตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ตัดสิน | 1.98      | 1.03 | น้อย    | 5      |
| 4. พอใจที่จะปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎเกณฑ์และนโยบาย<br>ของสถานศึกษา                            | 2.62      | 1.20 | ปานกลาง | 2      |
| 5. ทราบหน้าที่การงานในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่<br>อย่างชัดเจน                             | 2.96      | 1.08 | ปานกลาง | 1      |
| รวม                                                                                        | 2.46      | 1.14 | น้อย    |        |

จากตาราง 7 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการได้รับความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ทราบหน้าที่การงานในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 2.96$ ) พอใจที่จะปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎเกณฑ์และนโยบายของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 2.62$ ) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ความดี ความชอบอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.43$ ) ผู้บริหารสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของคณะครู ( $\bar{X} = 2.32$ ) และสถานศึกษาของท่านพิจารณา ความดี ความชอบหรือลงโทษคณะครูโดยตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ตัดสิน ( $\bar{X} = 1.98$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

| ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน                                             | n = 257   |      |         |        |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   | อันดับ |
| 1. รู้สึกว่างานที่ได้ทำ ส่งผลให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า                         | 3.47      | 0.88 | ปานกลาง | 3      |
| 2. บุคลากรในสถานศึกษาแห่งนี้ ต่างชื่นชมในความสำเร็จโดยส่วนรวมของสถานศึกษา      | 3.52      | 0.81 | มาก     | 1      |
| 3. มีความยินดี ที่จะได้รับมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ                 | 3.47      | 0.91 | ปานกลาง | 4      |
| 4. ได้รับการประเมินผลงานที่ได้อย่างสม่ำเสมอ                                    | 3.39      | 0.94 | ปานกลาง | 5      |
| 5. คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตามความถนัดของท่าน | 3.48      | 0.87 | ปานกลาง | 2      |
| รวม                                                                            | 3.47      | 0.88 | ปานกลาง |        |

จากตาราง 8 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ บุคลากรในสถานศึกษาแห่งนี้ต่างชื่นชมในความสำเร็จโดยส่วนรวมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.52$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตามความถนัดของท่าน ( $\bar{X} = 3.48$ ) รู้สึกว่างานที่ได้ทำส่งผลให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.47$ ) มีความยินดีที่จะได้รับมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ ( $\bar{X} = 3.47$ ) และได้รับการประเมินผลงานที่ได้อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.39$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความตระหนักในตนเอง

| ด้านความตระหนักในตนเอง                                       | n = 257   |      |         |        |
|--------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                              | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารให้เกียรติ และให้ความไว้วางใจ                    | 3.33      | 0.94 | ปานกลาง | 5      |
| 2. ได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหารเสมอเมื่องานมีปัญหา             | 3.55      | 0.85 | มาก     | 1      |
| 3. มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการแก้ไขปัญหา<br>ในการปฏิบัติงาน | 3.34      | 0.91 | ปานกลาง | 4      |
| 4. ได้รับการยอมรับในผลงานที่ได้ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน       | 3.39      | 0.93 | ปานกลาง | 3      |
| 5. มีความเต็มใจเสียสละ กำลังกายและเวลา<br>ให้เพื่อน ร่วมงาน  | 3.51      | 0.84 | มาก     | 2      |
| รวม                                                          | 3.42      | 0.89 | ปานกลาง |        |

จากตาราง 9 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความตระหนักในตนเอง ในภาพรวม  
อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อคือ ได้รับ  
คำปรึกษาจากผู้บริหารเสมอเมื่องานมีปัญหา ( $\bar{X} = 3.55$ ) มีความเต็มใจเสียสละกำลังกายและเวลา  
ให้เพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.51$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ  
ได้รับการยอมรับในผลงานที่ได้ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.39$ ) มีโอกาสแสดงความคิดเห็น  
ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.34$ ) และผู้บริหารให้เกียรติและให้ความไว้วางใจ  
( $\bar{X} = 3.33$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย

| ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย                                                | n = 257   |      |         |        |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                             | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   | อันดับ |
| 1. มีโอกาสร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ของงานและ<br>โครงการของสถานศึกษา             | 3.29      | 0.92 | ปานกลาง | 4      |
| 2. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสำคัญของ<br>สถานศึกษา                           | 3.47      | 0.84 | ปานกลาง | 2      |
| 3. มีโอกาสทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของ<br>นโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา | 3.30      | 0.90 | ปานกลาง | 3      |
| 4. รู้สึกภูมิใจที่เห็นกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา<br>เจริญก้าวหน้า            | 3.27      | 0.90 | ปานกลาง | 5      |
| 5. สามารถปฏิบัติงาน ตามนโยบายของสถานศึกษาได้                                | 3.47      | 0.83 | ปานกลาง | 1      |
| รวม                                                                         | 3.36      | 0.88 | ปานกลาง |        |

จากตาราง 10 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ในภาพรวม  
อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ  
เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของ  
สถานศึกษาได้ ( $\bar{X} = 3.47$ ) มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสำคัญของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.47$ )  
และมีโอกาสทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา  
( $\bar{X} = 3.30$ )



ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง

| ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง                                             | n = 257   |      |       |        |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                             | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์                     | 3.54      | 0.88 | มาก   | 5      |
| 2. หาวีปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอเมื่อปรากฏว่างานยังบกพร่องอยู่ | 3.63      | 0.75 | มาก   | 4      |
| 3. คิดอยู่เสมอว่า จะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด               | 3.68      | 0.84 | มาก   | 2      |
| 4. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี                           | 3.80      | 0.82 | มาก   | 1      |
| 5. รู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีความสุข                     | 3.64      | 0.82 | มาก   | 3      |
| รวม                                                                         | 3.66      | 0.82 | มาก   |        |

จากตาราง 11 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการยอมรับความสามารถของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.80$ ) คิดอยู่เสมอว่า จะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ( $\bar{X} = 3.68$ ) และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีความสุข ( $\bar{X} = 3.64$ )

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งสถานศึกษา ดังตาราง 12 - 19

**ตาราง 12** ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

| ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน<br>ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน<br>คณะกรรมการการอาชีวศึกษา | เพศ         |      |             |      | t    | p      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-------------|------|------|--------|
|                                                                                            | ชาย (n=189) |      | หญิง (n=68) |      |      |        |
|                                                                                            | $\bar{X}$   | S.D. | $\bar{X}$   | S.D. |      |        |
| 1. ความมั่นคงปลอดภัย                                                                       | 3.33        | 0.62 | 3.30        | 0.45 | 0.32 | 0.75   |
| 2. ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี                                                               | 3.39        | 0.63 | 3.49        | 0.52 | 1.21 | 0.23   |
| 3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ                                                                   | 3.54        | 0.64 | 3.45        | 0.58 | 0.99 | 0.32   |
| 4. การได้รับความยุติธรรม                                                                   | 2.47        | 0.71 | 2.43        | 0.72 | 0.32 | 0.75   |
| 5. ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน                                                          | 3.45        | 0.65 | 3.53        | 0.58 | 0.91 | 0.36   |
| 6. ความตระหนักในตนเอง                                                                      | 3.45        | 0.57 | 3.35        | 0.68 | 1.16 | 0.25   |
| 7. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย                                                                | 3.36        | 0.57 | 3.36        | 0.64 | 0.00 | 0.99   |
| 8. การยอมรับความสามารถของตนเอง                                                             | 3.61        | 0.61 | 3.79        | 0.63 | 2.00 | 0.05 * |
| รวม                                                                                        | 3.33        | 0.63 | 3.34        | 0.60 | 1.33 | 0.46   |

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 12 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับความสามารถของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 13** ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน<br>ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน<br>คณะกรรมการการอาชีวศึกษา | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน |      |              |      | t    | p     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------|------|------|-------|
|                                                                                            | มาก (n=116)               |      | น้อย (n=141) |      |      |       |
|                                                                                            | $\bar{X}$                 | S.D. | $\bar{X}$    | S.D. |      |       |
| 1. ความมั่นคงปลอดภัย                                                                       | 3.37                      | 0.61 | 3.29         | 0.65 | 0.92 | 0.36  |
| 2. ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี                                                               | 3.50                      | 0.61 | 3.34         | 0.59 | 2.09 | 0.03* |
| 3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ                                                                   | 3.60                      | 0.64 | 3.44         | 0.60 | 2.00 | 0.04* |
| 4. การได้รับความยุติธรรม                                                                   | 2.53                      | 0.70 | 2.40         | 0.72 | 1.43 | 0.15  |
| 5. ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการงาน                                                            | 3.52                      | 0.71 | 3.42         | 0.57 | 1.15 | 0.25  |
| 6. ความตระหนักในตนเอง                                                                      | 3.41                      | 0.61 | 3.43         | 0.59 | 0.35 | 0.72  |
| 7. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย                                                                | 3.34                      | 0.58 | 3.37         | 0.60 | 0.33 | 0.73  |
| 8. การยอมรับความสามารถของตนเอง                                                             | 3.67                      | 0.65 | 3.64         | 0.59 | 0.26 | 0.78  |
| รวม                                                                                        | 3.37                      | 0.64 | 3.29         | 0.61 | 6.97 | 0.26  |

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 13 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี และ ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 14** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยรวมและรายด้านจำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา

|                                          | SS      | df  | MS    | F    | p       |
|------------------------------------------|---------|-----|-------|------|---------|
| <b>1. ความมั่นคงปลอดภัย</b>              |         |     |       |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม                             | 54.54   | 2   | 27.27 | 2.75 | 0.06    |
| ภายในกลุ่ม                               | 2521.08 | 254 | 9.93  |      |         |
| รวม                                      | 2575.62 | 256 |       |      |         |
| <b>2. ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี</b>      |         |     |       |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม                             | 88.34   | 2   | 44.17 | 4.94 | 0.00 ** |
| ภายในกลุ่ม                               | 2269.26 | 254 | 8.93  |      |         |
| รวม                                      | 2357.60 | 256 |       |      |         |
| <b>3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ</b>          |         |     |       |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม                             | 79.61   | 2   | 39.81 | 4.17 | 0.01 ** |
| ภายในกลุ่ม                               | 2425.91 | 254 | 9.55  |      |         |
| รวม                                      | 2505.52 | 256 |       |      |         |
| <b>4. การได้รับความยุติธรรม</b>          |         |     |       |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม                             | 11.56   | 2   | 5.78  | 0.45 | 0.63    |
| ภายในกลุ่ม                               | 3275.54 | 254 | 12.90 |      |         |
| รวม                                      | 3287.10 | 256 |       |      |         |
| <b>5. ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน</b> |         |     |       |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม                             | 129.87  | 2   | 64.94 | 6.68 | 0.00 ** |
| ภายในกลุ่ม                               | 2468.00 | 254 | 9.72  |      |         |
| รวม                                      | 2597.87 | 256 |       |      |         |

ตาราง 14 (ต่อ)

| ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา |         |     |       |       |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|-------|-------|---------|
|                                                                                        | SS      | df  | MS    | F     | p       |
| 6. ความตระหนักในตนเอง                                                                  |         |     |       |       |         |
| ระหว่างกลุ่ม                                                                           | 195.90  | 2   | 97.95 | 11.84 | 0.00 ** |
| ภายในกลุ่ม                                                                             | 2102.12 | 254 | 8.28  |       |         |
| รวม                                                                                    | 2298.02 | 256 |       |       |         |
| 7. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย                                                            |         |     |       |       |         |
| ระหว่างกลุ่ม                                                                           | 56.34   | 2   | 28.17 | 3.27  | 0.04 *  |
| ภายในกลุ่ม                                                                             | 2179.69 | 254 | 8.62  |       |         |
| รวม                                                                                    | 2236.03 | 256 |       |       |         |
| 8. การยอมรับความสามารถของตนเอง                                                         |         |     |       |       |         |
| ระหว่างกลุ่ม                                                                           | 10.90   | 2   | 5.45  | 0.60  | 0.57    |
| ภายในกลุ่ม                                                                             | 2476.63 | 254 | 9.75  |       |         |
| รวม                                                                                    | 2487.53 | 256 |       |       |         |
| ภาพรวม                                                                                 |         |     |       |       |         |
| ระหว่างกลุ่ม                                                                           | 10.90   | 2   | 0.07  | 0.18  | 0.57    |
| ภายในกลุ่ม                                                                             | 2476.63 | 254 | 0.36  |       |         |
| รวม                                                                                    | 32.44   | 256 |       |       |         |

\*  $p \leq .05$  , \* \*  $p \leq .01$ 

จากตาราง 14 แสดงว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดีด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านความรู้สึกร่วมกันในการงาน ด้านความตระหนักในตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี

| ที่ตั้งสถานศึกษา | $\bar{X}$ | จังหวัดระยอง | จังหวัดจันทบุรี | จังหวัดตราด |
|------------------|-----------|--------------|-----------------|-------------|
|                  |           | 3.28         | 3.54            | 3.46        |
| จังหวัดระยอง     | 3.28      | -            | 0.26 *          | 0.18        |
| จังหวัดจันทบุรี  | 3.54      | -            | -               | 0.08        |
| จังหวัดตราด      | 3.46      | -            | -               | -           |

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 15 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดีพบว่า สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดีมากกว่า สถานศึกษาในจังหวัดระยอง ส่วนสถานศึกษาในจังหวัดระยองกับสถานศึกษาในจังหวัดตราดและสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดตราด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา  
ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ

| ที่ตั้งสถานศึกษา | $\bar{X}$ | จังหวัดระยอง | จังหวัดจันทบุรี | จังหวัดตราด |
|------------------|-----------|--------------|-----------------|-------------|
|                  |           | 3.41         | 3.66            | 3.50        |
| จังหวัดระยอง     | 3.41      | -            | 0.25*           | 0.09        |
| จังหวัดจันทบุรี  | 3.66      | -            | -               | 0.16        |
| จังหวัดตราด      | 3.50      | -            | -               | -           |

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 16 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา ด้านความรู้สึก  
เป็นเจ้าของ พบว่า สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดระยองแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีมีขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของมากกว่าสถานศึกษาในจังหวัดระยอง  
ส่วนสถานศึกษา ในจังหวัดระยองกับสถานศึกษาในจังหวัดตราดและสถานศึกษา  
ในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดตราด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา  
ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

| ที่ตั้งสถานศึกษา | $\bar{X}$ | จังหวัดระยอง | จังหวัดจันทบุรี | จังหวัดตราด |
|------------------|-----------|--------------|-----------------|-------------|
|                  |           | 3.31         | 3.56            | 3.64        |
| จังหวัดระยอง     | 3.31      | -            | 0.25*           | 0.33*       |
| จังหวัดจันทบุรี  | 3.56      | -            | -               | 0.08        |
| จังหวัดตราด      | 3.64      | -            | -               | -           |

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 17 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา ด้านความรู้สึก  
สัมฤทธิ์ผลในการทำงาน พบว่า สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดระยอง  
และสถานศึกษาในจังหวัดตราดกับสถานศึกษาในจังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงานมากกว่าสถานศึกษาในจังหวัดระยอง และสถานศึกษา  
ในจังหวัดตราดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน  
มากกว่าสถานศึกษาในจังหวัดระยอง ส่วนสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษา  
ในจังหวัดตราดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา  
ด้านความตระหนักในตนเอง

| ที่ตั้งสถานศึกษา | $\bar{X}$ | จังหวัดระยอง<br>3.25 | จังหวัดจันทบุรี<br>3.64 | จังหวัดตราด<br>3.41 |
|------------------|-----------|----------------------|-------------------------|---------------------|
| จังหวัดระยอง     | 3.25      | -                    | 0.39*                   | 0.16                |
| จังหวัดจันทบุรี  | 3.64      | -                    | -                       | 0.23                |
| จังหวัดตราด      | 3.41      | -                    | -                       | -                   |

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 18 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา ด้านความตระหนัก  
ในตนเองพบว่า สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดระยอง แตกต่างกัน  
อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานด้านความตระหนักในตนเอง มากกว่าสถานศึกษาในจังหวัดระยอง  
ส่วนสถานศึกษาในจังหวัดระยองกับสถานศึกษาในจังหวัดตราดและสถานศึกษาในจังหวัด  
จันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดตราด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้าน  
ความตระหนักในตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา  
ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย

| ที่ตั้งสถานศึกษา | $\bar{X}$ | จังหวัดระยอง | จังหวัดจันทบุรี | จังหวัดตราด |
|------------------|-----------|--------------|-----------------|-------------|
|                  |           | 3.26         | 3.46            | 3.39        |
| จังหวัดระยอง     | 3.26      | -            | 0.20*           | 0.13        |
| จังหวัดจันทบุรี  | 3.46      | -            | -               | 0.07        |
| จังหวัดตราด      | 3.39      | -            | -               | -           |

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 19 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม  
กำหนดนโยบายพบว่า สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดระยอง  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีมีขวัญ  
และกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย มากกว่าสถานศึกษา  
ในจังหวัดระยอง ส่วนสถานศึกษาในจังหวัดระยองกับสถานศึกษาในจังหวัดตราดและ  
สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดตราด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาวิจัยและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและที่ตั้งสถานศึกษา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ปีการศึกษา 2554 จำนวน 781 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ปีการศึกษา 2554 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 257 คน จำแนกเป็นข้าราชการครูในจังหวัดระยอง จำนวน 112 คน จังหวัดจันทบุรีจำนวน 95 คน และจังหวัดตราด จำนวน 50 คน

##### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและที่ตั้งสถานศึกษา

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การได้รับความยุติธรรม ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความตระหนักในตนเอง การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และการยอมรับความสามารถของตนเอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย ส่งไปยังสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3 กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 257 ฉบับได้รับกลับคืนมาจำนวน 257 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

4.1 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่า t-test

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เปรียบเทียบตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe')

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 257 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 73.54 เป็นหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.46 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 45.14 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 54.86 สถานศึกษาในจังหวัดระยอง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 43.58 สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 และสถานศึกษาในจังหวัดตราด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.46

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง และด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล ในการทำงาน ด้านความตระหนักในตนเอง ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ด้านความมั่นคงปลอดภัย และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการได้รับความยุติธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การรู้สึกมั่นใจว่าจะทำงานในสถานศึกษานี้ได้นานเท่าที่ต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ การรู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่าน และเพื่อนครูมีโอกาสดำเนินการเสมอ การได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว และสถานศึกษานี้ได้จัดบริการและสวัสดิการให้แก่ท่านและเพื่อนครูอย่างเหมาะสม

2.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ การรู้สึกภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพครูในสถานศึกษาแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากอาชีพครู และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานสะอาด มีเครื่องมือ ทันสมัย เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

2.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ มีความชอบพอกับเพื่อนครูส่วนใหญ่ในสถานศึกษา เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ และมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ มีความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครู และเมื่อท่านเข้ามาทำงานใหม่ หรือได้รับการบรรจุใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานและตำแหน่งที่ได้รับ

2.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ทราบหน้าที่การงานในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน พอใจที่จะปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎเกณฑ์และนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ความดี ความชอบ อย่างยุติธรรม ผู้บริหารสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของคณะครูและสถานศึกษาของท่านพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษคณะครูโดยตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ตัดสิน

2.5 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ บุคลากรในสถานศึกษาแห่งนี้ต่างชื่นชมในความสำเร็จโดยส่วนรวมของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตามความถนัดของท่าน รู้สึกว่างานที่ได้ทำส่งผลให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า มีความยินดีที่จะได้รับมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ และได้รับการประเมินผลงานที่ได้อย่างสม่ำเสมอ

2.6 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความตระหนักในตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหารเสมอเมื่องานมีปัญหา มีความเต็มใจเสียสละกำลังกายและเวลาให้เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ได้การยอมรับในผลงานที่ได้ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้เกียรติและให้ความไว้วางใจแก่ท่าน

2.7 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ



เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษาได้ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสำคัญของสถานศึกษา และมีโอกาสทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.8 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับความสามารถของตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี คิดอยู่เสมอว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด และรู้สึว่าการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีความสุข

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับความสามารถของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในสภาพงาน ที่ดีและด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ด้านความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดังต่อไปนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับความสามารถ



ของตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นลำดับแรกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่า บุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในการทำงานของตนเองและมีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้นในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนได้รับผิชอบและพึงพอใจย่อมได้ผลงานดี กว่างานที่ตนไม่ได้รับผิชอบและไม่พอใจ ฉะนั้นในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างการยอมรับความสามารถ ของบุคลากรให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 134) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้ามคนที่ปราศจากขวัญและกำลังใจจะแสดงออกในรูปเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อ สภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีจะสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงานพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายอื่นๆ ซึ่งเป็น ผลดีต่อองค์กร ขวัญและกำลังใจไม่ดีก็พบแต่ความท้อแท้และเบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจที่จะทำงาน ขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ กวยะปานิก (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงาน ของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง และด้านความตระหนักในตนเอง อยู่ในระดับปานกลางมี 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี การได้รับความยุติธรรม และด้านความมั่นคงปลอดภัย

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา มีปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวได้แก่ การเป็นส่วนหนึ่งของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศ ชั่วโมงการสอนรวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่นการได้รับความเป็นกันเอง การยิ้มแย้มแจ่มใส เพราะเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานเขาต้องการสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อจะ สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย ดังทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60 - 63 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545 : 313 - 315) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ของบุคคลในองค์กรโดยเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่สร้างความไม่พอใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจากการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ พบว่า ครูโดยทั่วไปต้องการสภาพงานที่ดี มีลักษณะดึงดูดใจ มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สถานที่ทำงาน ทันสมัยกลิ่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ บางแห่งมีการปลูกต้นไม้ตกแต่งอาคารอย่างสวยงาม สดชื่น ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีได้แก่ เงินเดือนที่เหมาะสม โอกาส ที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน วิธีการ ปกครองของผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนความมีระเบียบและสิ่งแวดล้อม ที่เป็นวัตถุที่เหมาะสมเพียงพอ ในทางตรงข้ามถ้าจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ก็จะทำให้ บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน เป็นการทลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรซึ่งจะมี ผลกระทบทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาวูช จูมปา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี พะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ มีระดับขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างก็เล็งเห็น ความก้าวหน้าในอาชีพครู เพื่อต้องการสะสมผลงานให้ได้เลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นจึงทุ่มเท ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ดังทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985 : 203 ; อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ, 2551 : 307) โดยเน้นความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ในวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมที่จะพัฒนาให้เกิด เป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคล ความต้องการ 3 ประการ ดังนี้คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ที่ต้องการมีความสามารถปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมจนบรรลุผลเป้าหมาย ได้สำเร็จตามความปรารถนา 2) ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) ต้องการ ความรักใคร่ชอบพอกับเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชา ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ทฤษฎี ของแมคเคลแลนด์ (McClelland) วางกรอบมุ่งไปที่ความต้องการ 3 ประการที่อยู่เหนือระดับ ความต้องการความคงอยู่ของชีวิตเหนือความต้องการระดับ 1 และ 2 ของมาสโลว์ (Maslow) จัดว่าเป็นความต้องการในระดับสูง ความเป็นจริงของทฤษฎีนี้จะขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่

ในองค์กรที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้วบุคลากรจึงต้องการความสำเร็จต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และต้องการอำนาจตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวณี ติรณะ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาในเขตที่ตั้งจังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรีหรือ จังหวัดตราด เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการจัดการด้านอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดของภาคตะวันออก โดยดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพ 4 ประเภท มีโครงสร้างเหมือนกันคือ ช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมและศิลปกรรม ซึ่งได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรต่างๆ ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีบทบาทในการจัดบริการการศึกษาวิชาชีพทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียนและได้จัดการศึกษาในลักษณะของการให้บริการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นแก่ประชาชนทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2554 : 4) ดังนั้นจึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีรัตน์ ปัจฉัยคา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ด้านระบบสวัสดิการและด้านระบบบำเหน็จความชอบ มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจพิจารณาแก้ไขปรับปรุงและสนับสนุน

องค์ประกอบต่างๆ ในทุกๆ ด้านเป็นการยกระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่สูงขึ้นและเมื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูดีขึ้น ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสัมฤทธิ์ผล จึงควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 การได้รับความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคให้มากยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม

1.2 ความมั่นคงปลอดภัย ควรสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงในงานตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

1.3 การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ในการปฏิบัติงานควรให้ครูทั้งหมดได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและควรมีการติดตาม ประเมินผลให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นธรรม

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการสร้างขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสถานศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่จะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



### บรรณานุกรม

- กฤตกร ชลวิสุทธิ. (2544). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทวีศักดิ์ กวยะปาณิก. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร กับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 - 6 ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- บัญชา สมบุญ. (2547). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู- อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ ฝ่ายการปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวทหลวง ร.9**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- เมตตา คันธา. (2545). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถาบันเวชศาสตร์ การบิน กรมแพทยทหารอากาศ**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. (2541). **การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน**. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์.
- วิจิตร อาวะกุล. (2542). **เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้ง.
- วิลาสินี สุวรรณภาพ. (2548). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการ พลเรือนทหารเรือ**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). กลยุทธ์การตลาด. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและโซเท็ก.

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการทำงาน.** (ออนไลน์).

แหล่งที่มา : <http://gotoknow.org/posts/3857>. 12 มิถุนายน 2554.

สถิต วงศ์สวรรค์. (2548). **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพฯ : บำรุงสาส์นการพิมพ์.

สมใจ ลักษณะ. (2542). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สมยศ นาวิการ. (2545). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.

สมรักษ์ พระสถัก. (2551). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถาบันการอาชีวศึกษา**

**ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

สมิต สัจฉกร. (2550) **การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<http://www.tpa.or.th>. 20 กรกฎาคม 2554.

สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2554). **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

**ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). **จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพฯ :

ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สิริพร ทองจินดา. (2545). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณี**

**ข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส.**

วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุธีรัตน์ ปัจจยาคา. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา**

**ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

สุรชาติ ไร่รัชตพาณิชย์. (2542). **หลักการจัดการ.** กรุงเทพฯ : ประสานมิตร.

สุรพล พยอมแย้ม. (2541). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรีย์พร กิจหารักษ์. (2543). **ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขาธิการ**

**คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).

เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุวณิ ตีระณะ. (2545). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**

**ในจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม :

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.

แสงอุทัย สุวรรณโชติ. (2544). **ขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์

วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อารี เพชรผด. (2530). **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน.** กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

อาวุธ จุมปา. (2550). **ขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา**

**จังหวัดพะเยา.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

อุษณีย์ ส่งเสริมพงษ์. (2545). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท**

**โทรศัพท์เคลื่อนที่.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Best, J.W. and Khan, J.V. (1993). **Research in Education.** 7 th ed . Boston : Allyn and Bacon.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing.** 5th ed. New York :

Harper Collins.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities,"

**Journal of Education and Psychological Measurement.** 30 (3) : 607 - 610.

Lathrop, R (1979). "A study of the Relationship between Teacher Absence Behavior and

Morale," **Dissertation Abstracts International.** 40 (11) : 2391 - A.

McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise.** New York : Free Press.

Suzanne, D. (1986). "A study of Teacher Morale in Tennessee," **Dissertation Abstracts**

**International.** 32 (10) : 4215 - A.

Wilcox, H. D. (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.** 28 (6) : 3079 - A.

Wiles, R. (1975). **Supervision for Better School.** New York : Prentice Hall.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระวัฒน์ พัฒนกุลชัย อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อำนวย บุญศรี คณบดีคณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. นายศักดา ขาวเกลี้ยง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตราด  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. นายกิตติพงศ์ อุตตะมะเวทิน รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตราด  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5. นายวิทยา กล้าหาญ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตราด  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือการทำวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓ / ว ๐๒๓๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระยอง

เนื่องด้วย นายชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาและ ดร.มุกดา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เอวาร จิมเลียง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓ / ว ๐๒๓๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด

เนื่องด้วย นายชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาและ ดร.มุกิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร จิมเลียง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓ / ว ๐๒๓๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

เนื่องด้วย นายชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาและ ดร.มุกิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร จิมเลียง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓ / ว ๐๒๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างระยอง

เนื่องด้วย นายชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาและ ดร.มุกิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร จิมเลียง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓ / ว ๐๒๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี

เนื่องด้วย นายชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาและ ดร.มุกิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร จิมเลียง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓ / ว ๐๒๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตราด

เนื่องด้วย นายชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาและ ดร.มุกิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร จิมเลียง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓ / ว ๐๒๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพแกลง

เนื่องด้วย นายชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาและ ดร.มุกิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร จิมเลียง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓ / ว ๐๒๓๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสอยดาว

เนื่องด้วย นายชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาและ ดร.มุกดา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร จิมเลียง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๔-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓ / ว ๐๒๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนายายอาม

เนื่องด้วย นายชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาและ ดร.มุกิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร จิมเลียง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓ / ว ๐๒๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี

เนื่องด้วย นายชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาและ ดร.มุกิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร จิมเลียง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓ / ว ๐๒๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างตราด

เนื่องด้วย นายชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาและ ดร.มุกิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร จิมเลียง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓ / ว ๐๒๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพอรั

เนื่องด้วย นายชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญ  
และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”  
โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาและ ดร.มุกิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษา  
ในการนี้ จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง  
ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร จิมเลียง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด
2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ใน 8 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การได้รับความยุติธรรม ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความตระหนักในตนเอง การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และการยอมรับความสามารถของตนเอง

ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงข้อมูลที่ได้ใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ทางราชการแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) และเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ  
☐ ชาย  
☐ หญิง
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  
 .....ปี
3. ที่ตั้งสถานศึกษา คือ  
☐ จังหวัดระยอง  
☐ จังหวัดจันทบุรี  
☐ จังหวัดตราด

ตอนที่ 2 การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่า ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับระดับคะแนน

ตัวอย่าง

| ที่ | ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน                          | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน |     |         |      |            |
|-----|--------------------------------------------------------|------------------------------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                                        | มากที่สุด                          | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|     |                                                        | 5                                  | 4   | 3       | 2    | 1          |
| 0   | ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน..... |                                    | ✓   |         |      |            |

จากตัวอย่าง ข้อ 0 แสดงว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

| ที่                       | ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน                                                                                               | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน |          |              |           |                 |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|                           |                                                                                                                             | มากที่สุด<br>5                     | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| ความมั่นคงปลอดภัย         |                                                                                                                             |                                    |          |              |           |                 |
| 1                         | ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี อย่างยุติธรรม                                            |                                    |          |              |           |                 |
| 2                         | ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารสถานศึกษานับสนุนและส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนครู มีโอกาสก้าวหน้าเสมอ                                    |                                    |          |              |           |                 |
| 3                         | ท่านและเพื่อนครู ได้รับการจัดบริการและสวัสดิการจากสถานศึกษาอย่างเหมาะสม                                                     |                                    |          |              |           |                 |
| 4                         | ท่านรู้สึกมั่นใจว่าจะทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ได้นานเท่าที่ต้องการ                                                           |                                    |          |              |           |                 |
| 5                         | ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว |                                    |          |              |           |                 |
| ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี |                                                                                                                             |                                    |          |              |           |                 |
| 1                         | สภาพแวดล้อมของที่ทำงานสะอาด มีเครื่องมือทันสมัย เอื้ออำนวยต่อการทำงาน                                                       |                                    |          |              |           |                 |
| 2                         | สถานศึกษา จัดวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนให้ได้อย่างเหมาะสม                                                    |                                    |          |              |           |                 |
| 3                         | ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ                                                |                                    |          |              |           |                 |
| 4                         | ท่านรู้สึกภูมิใจ ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาแห่งนี้                                                  |                                    |          |              |           |                 |
| 5                         | ท่านมีความรู้สึกว่าจะงานที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติมีความชัดเจนและมีปริมาณที่เหมาะสม                                            |                                    |          |              |           |                 |

| ที่                              | ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน                                                               | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน |          |              |           |                 |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|                                  |                                                                                             | มากที่สุด<br>5                     | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| <b>ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ</b> |                                                                                             |                                    |          |              |           |                 |
| 1                                | ท่านมีส่วนร่วมเข้าร่วมในการประชุมภายในสถานศึกษา                                             |                                    |          |              |           |                 |
| 2                                | ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่เห็นกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เจริญก้าวหน้า                        |                                    |          |              |           |                 |
| 3                                | ท่านมีความรู้สึกรักผูกพันกับสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน                                      |                                    |          |              |           |                 |
| 4                                | ท่านรู้สึกว่ามีส่วนช่วยให้งานต่างๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ                              |                                    |          |              |           |                 |
| 5                                | ท่านภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน            |                                    |          |              |           |                 |
| <b>การได้รับความยุติธรรม</b>     |                                                                                             |                                    |          |              |           |                 |
| 1                                | ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ความดี ความชอบ อย่างยุติธรรม                                 |                                    |          |              |           |                 |
| 2                                | ผู้บริหารสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของคณะครู                                              |                                    |          |              |           |                 |
| 3                                | สถานศึกษาของท่านพิจารณาความดี ความชอบ หรือลงโทษ โดยตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ตัดสินอย่างยุติธรรม |                                    |          |              |           |                 |
| 4                                | ท่านมีความพอใจที่จะปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎเกณฑ์และนโยบายของสถานศึกษา                          |                                    |          |              |           |                 |
| 5                                | ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้จากวิชาชีพครู                                       |                                    |          |              |           |                 |

| ที่                                   | ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน                                          | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน |          |              |           |                 |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|                                       |                                                                        | มากที่สุด<br>5                     | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| <b>ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน</b> |                                                                        |                                    |          |              |           |                 |
| 1                                     | ท่านรู้สึกว่าการที่ได้ทำ ส่งผลให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า          |                                    |          |              |           |                 |
| 2                                     | บุคลากรในสถานศึกษาแห่งนี้ ต่างชื่นชมในความสำเร็จโดยส่วนรวมของสถานศึกษา |                                    |          |              |           |                 |
| 3                                     | ท่านยินดี ที่จะได้รับมอบหมายงาน ซึ่งยากและท้าทาย                       |                                    |          |              |           |                 |
| 4                                     | ท่านได้รับการประเมินผลงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ                            |                                    |          |              |           |                 |
| 5                                     | ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด  |                                    |          |              |           |                 |
| <b>ความตระหนักในตนเอง</b>             |                                                                        |                                    |          |              |           |                 |
| 1                                     | ผู้บริหารให้เกียรติ และให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน                  |                                    |          |              |           |                 |
| 2                                     | ผู้บริหารยอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนางานจากท่าน               |                                    |          |              |           |                 |
| 3                                     | ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน              |                                    |          |              |           |                 |
| 4                                     | ท่านได้รับการยอมรับในผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน            |                                    |          |              |           |                 |
| 5                                     | ท่านเต็มใจเสียสละ กำลังกายและเวลาให้กับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน       |                                    |          |              |           |                 |
| <b>การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย</b>       |                                                                        |                                    |          |              |           |                 |
| 1                                     | ท่านมีโอกาสร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน และ โครงการของสถานศึกษา         |                                    |          |              |           |                 |
| 2                                     | ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสำคัญของสถานศึกษา                         |                                    |          |              |           |                 |



| ที่                         | ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน                                                    | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน |          |              |           |                 |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|                             |                                                                                  | มากที่สุด<br>5                     | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| 3                           | ท่านมีโอกาสทราบถึง ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา        |                                    |          |              |           |                 |
| 4                           | สถานศึกษาของท่านมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม                     |                                    |          |              |           |                 |
| 5                           | ท่านสามารถปฏิบัติงาน ตามนโยบายของสถานศึกษาได้                                    |                                    |          |              |           |                 |
| การยอมรับความสามารถของตนเอง |                                                                                  |                                    |          |              |           |                 |
| 1                           | ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุวัตถุประสงค์                           |                                    |          |              |           |                 |
| 2                           | ท่านหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อยู่เสมอ เมื่อปรากฏว่างานยังบกพร่องอยู่ |                                    |          |              |           |                 |
| 3                           | ท่านคิดอยู่เสมอว่า จะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด                   |                                    |          |              |           |                 |
| 4                           | ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี                               |                                    |          |              |           |                 |
| 5                           | ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีความสุข                         |                                    |          |              |           |                 |

ขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 20** ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
เรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

| ข้อที่                        | การศึกษาขวัญและกำลังใจ<br>ในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการครู                             | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | แปลผล  |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                               |                                                                                          | 1                          | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| ด้านความมั่นคงปลอดภัย         |                                                                                          |                            |    |    |    |    |     |            |        |
| 1                             | การได้รับการพิจารณาความดี<br>ความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน<br>ประจำปี อย่างยุติธรรม    | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 2                             | การรู้สึกว่าการบริหารสถานศึกษา<br>สนับสนุนและส่งเสริมให้<br>เพื่อนครูมีโอกาสก้าวหน้าเสมอ | +1                         | 0  | +1 | +1 | +1 | +4  | 0.80       | ใช้ได้ |
| 3                             | ได้รับการจัดบริการและสวัสดิการ<br>จากสถานศึกษาอย่างเหมาะสม                               | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 4                             | การรู้สึกมั่นใจว่าจะทำงาน<br>ในสถานศึกษานี้ได้นานเท่าที่<br>ต้องการ                      | +1                         | 0  | +1 | +1 | +1 | +4  | 0.80       | ใช้ได้ |
| 5                             | รู้สึกว่ามีส่วนช่วยในงานต่างๆ<br>ของสถานศึกษาประสบ<br>ความสำเร็จ                         | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี |                                                                                          |                            |    |    |    |    |     |            |        |
| 6                             | สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน<br>สะอาด มีเครื่องมือทันสมัย<br>เอื้ออำนวยต่อการทำงาน             | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 7                             | สถานศึกษา จัดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้<br>เป็นสื่อการเรียน การสอนให้<br>อย่างเหมาะสม            | +1                         | +1 | 1  | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |

ตาราง 20 (ต่อ)

| ข้อที่                              | การศึกษาขวัญและกำลังใจ<br>ในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการครู                                | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | แปลผล  |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                     |                                                                                             | 1                          | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| 8                                   | สามารถใช้ความรู้ความสามารถ<br>ในการจัดการเรียนการสอน<br>ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ            | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 9                                   | มีความรู้สึกรักและห่วงใยที่ประสบ<br>ความสำเร็จในการประกอบ<br>อาชีพครูในสถานศึกษาแห่งนี้     | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 10                                  | งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ<br>มีความชัดเจนและมีปริมาณ<br>ที่เหมาะสม                      | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| <b>ด้านความรู้สึกรักเป็นเจ้าของ</b> |                                                                                             |                            |    |    |    |    |     |            |        |
| 11                                  | มีส่วนเข้าร่วมในการประชุม<br>ภายในสถานศึกษาของท่าน                                          | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 12                                  | รู้สึกภูมิใจที่เห็นกิจกรรมต่างๆ<br>ของสถานศึกษาเจริญก้าวหน้า                                | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 13                                  | มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ<br>สถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน                                    | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 14                                  | รู้สึกว่ามีส่วนช่วยในงานต่างๆ<br>ของสถานศึกษาประสบ<br>ความสำเร็จ                            | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 15                                  | รู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วม<br>ในการวางแผนปฏิบัติงานสำคัญ<br>กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |

ตาราง 20 (ต่อ)

| ข้อที่                             | การศึกษาวิจัยและกำลังใจ<br>ในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการครู                      | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | แปลผล  |  |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|--|
|                                    |                                                                                    | 1                          | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |  |
| ด้านการได้รับความยุติธรรม          |                                                                                    |                            |    |    |    |    |     |            |        |  |
| 16                                 | ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม                          | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |  |
| 17                                 | ผู้บริหารสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของคณะครู                                     | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |  |
| 18                                 | สถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบ หรือลงโทษโดยตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ตัดสินอย่างยุติธรรม | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |  |
| 19                                 | มีความพอใจที่จะปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์และนโยบายของสถานศึกษา                      | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |  |
| 20                                 | มีความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้จากวิชาชีพครู                                  | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |  |
| ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน |                                                                                    |                            |    |    |    |    |     |            |        |  |
| 21                                 | รู้สึกว่าการที่ได้ทำ ส่งผลให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า                          | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |  |
| 22                                 | บุคลากรในสถานศึกษาแห่งนี้ต่างชื่นชมในความสำเร็จโดยส่วนรวมของสถานศึกษา              | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |  |
| 23                                 | มีความยินดีที่จะได้รับมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ                         | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |  |



ตาราง 20 (ต่อ)

| ข้อที่                              | การศึกษาขวัญและกำลังใจ<br>ในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการครู               | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | แปลผล  |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                     |                                                                            | 1                          | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| 24                                  | ได้รับการประเมินผลงานที่ดี<br>อย่างสม่ำเสมอ                                | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 25                                  | คิดว่างานที่ได้รับมอบหมาย<br>เหมาะสมกับความรู้<br>ความสามารถและตามความถนัด | +1                         | 0  | +1 | +1 | +1 | +4  | 0.80       | ใช้ได้ |
| <b>ด้านความตระหนักในตนเอง</b>       |                                                                            |                            |    |    |    |    |     |            |        |
| 26                                  | ผู้บริหารให้เกียรติ และให้<br>ความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงาน                 | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 27                                  | ผู้บริหารยอมรับฟังปัญหาและ<br>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน                      | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 28                                  | มีโอกาสดแสดงความคิดเห็น<br>ในการแก้ไขปัญหาในการ<br>ปฏิบัติงาน              | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 29                                  | ได้รับการยอมรับในผลงานที่ได้<br>ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน                    | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 30                                  | มีความเต็มใจเสียสละ กำลังกาย<br>และเวลาให้กับสถานศึกษาเพื่อ<br>ร่วมงาน     | +1                         | +1 | 0  | +1 | +1 | +4  | 0.80       | ใช้ได้ |
| <b>ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย</b> |                                                                            |                            |    |    |    |    |     |            |        |
| 31                                  | มีโอกาสร่วมกำหนด<br>วัตถุประสงค์ของงานและ<br>โครงการของสถานศึกษา           | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 32                                  | มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา<br>สำคัญๆ ของสถานศึกษา                           | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |

ตาราง 20 (ต่อ)

| ข้อที่                                 | การศึกษาวิจัยและกำลังใจ<br>ในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการครู                       | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | แปลผล  |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                        |                                                                                     | 1                          | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| 33                                     | มีโอกาสราบถึงความ<br>เปลี่ยนแปลงต่างๆ ของนโยบาย<br>ในการดำเนินงานของ<br>สถานศึกษา   | +1                         | +1 | 0  | +1 | +1 | +4  | .80        | ใช้ได้ |
| 34                                     | สถานศึกษามีการกระจายอำนาจ<br>และมอบหมายงานได้อย่าง<br>เหมาะสม                       | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 35                                     | สามารถปฏิบัติงานตามนโยบาย<br>ของสถานศึกษาได้                                        | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| <b>ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง</b> |                                                                                     |                            |    |    |    |    |     |            |        |
| 36                                     | สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ<br>มอบหมายบรรลุตาม<br>วัตถุประสงค์                        | +1                         | +1 | 0  | +1 | +1 | +4  | 0.80       | ใช้ได้ |
| 37                                     | หาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงาน<br>ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เมื่อปรากฏว่า<br>งานยังบกพร่องอยู่ | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 38                                     | คิดอยู่เสมอว่าจะต้องปฏิบัติงาน<br>ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด                       | +1                         | 0  | 0  | +1 | +1 | +3  | 0.60       | ใช้ได้ |
| 39                                     | สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ<br>บุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี                                  | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | +5  | 1.00       | ใช้ได้ |
| 40                                     | รู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็น<br>ส่วนหนึ่งที่ทำให้มีความสุข                            | +1                         | 0  | 0  | +1 | +1 | +3  | 0.60       | ใช้ได้ |



ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

| ข้อ                                      | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก |
|------------------------------------------|-----|---------------|
| ด้านความมั่นคงปลอดภัย                    | 1.  | 0.78          |
|                                          | 2.  | 0.78          |
|                                          | 3.  | 0.78          |
|                                          | 4.  | 0.78          |
|                                          | 5.  | 0.78          |
| ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี                | 1.  | 0.78          |
|                                          | 2.  | 0.77          |
|                                          | 3.  | 0.78          |
|                                          | 4.  | 0.78          |
|                                          | 5.  | 0.77          |
| ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของ          | 1.  | 0.78          |
|                                          | 2.  | 0.78          |
|                                          | 3.  | 0.79          |
|                                          | 4.  | 0.79          |
|                                          | 5.  | 0.78          |
| ด้านการได้รับความยุติธรรม                | 1.  | 0.79          |
|                                          | 2.  | 0.79          |
|                                          | 3.  | 0.78          |
|                                          | 4.  | 0.79          |
|                                          | 5.  | 0.79          |
| ด้านความรู้สึกรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน | 1.  | 0.78          |
|                                          | 2.  | 0.77          |
|                                          | 3.  | 0.78          |
|                                          | 4.  | 0.78          |
|                                          | 5.  | 0.78          |

ตาราง 21 (ต่อ)

| ข้อ                             | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก |
|---------------------------------|-----|---------------|
| ด้านความตระหนักในตนเอง          | 1.  | 0.79          |
|                                 | 2.  | 0.79          |
|                                 | 3.  | 0.79          |
|                                 | 4.  | 0.79          |
|                                 | 5.  | 0.79          |
| ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย    | 1.  | 0.78          |
|                                 | 2.  | 0.78          |
|                                 | 3.  | 0.79          |
|                                 | 4.  | 0.79          |
|                                 | 5.  | 0.79          |
| ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง | 1.  | 0.78          |
|                                 | 2.  | 0.78          |
|                                 | 3.  | 0.78          |
|                                 | 4.  | 0.78          |
|                                 | 5.  | 0.79          |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เท่ากับ 0.79





ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### ประวัติย่อผู้วิจัย

|                                |                                                                                           |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ ชื่อสกุล                  | นายชัยรัตน์ หาญวิรัตน์                                                                    |
| วัน เดือน ปีเกิด               | วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2503                                                                  |
| สถานที่เกิด                    | อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น                                                                 |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน            | บ้านเลขที่ 480/7 หมู่ 9 ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมือง<br>จังหวัดตราด 23000                     |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน | ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคตราด<br>จังหวัดตราด                                        |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน           | วิทยาลัยเทคนิคตราด อำเภอเมือง จังหวัดตราด                                                 |
| ประวัติการศึกษา                |                                                                                           |
| พ.ศ. 2521                      | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. (อิเล็กทรอนิกส์)<br>วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น                       |
| พ.ศ. 2524                      | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)<br>วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น                |
| พ.ศ. 2526                      | ประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม ปม. (ไฟฟ้า-สื่อสาร)<br>สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์ |
| พ.ศ. 2529                      | ครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต คอ.บ. (ไฟฟ้า-สื่อสาร)<br>สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์  |
| พ.ศ. 2556                      | ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี                  |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี