

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
วิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

สารนิพนธ์
ของ
ศุภางค์ วงษ์แจ้ง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2551

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
วิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

สารนิพนธ์
ของ
ศุภางค์ วงษ์แจ้ง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2551
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
วิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

บทคัดย่อ
ของ
ศุภางค์ วงษ์แจ้ง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2551

ศุภางค์ วงษ์แจ้ง (2551).ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
วิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก ปัจจัยที่ศึกษาแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ปัจจัยด้าน
ส่วนตัว ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่
สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ด้าน
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านสัมพันธภาพ
ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก จำนวน 114 คน เป็น
ข้าราชการ 84 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานราชการ 1 คน และลูกจ้างชั่วคราว 28 คน เครื่องมือ
ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
วิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย
ได้แก่ อายุ(x_1) ประสบการณ์การทำงาน (x_2) บุคลิกภาพ(x_3) ลักษณะทางกายภาพในการทำงาน
(x_5) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร (x_6) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_7) ปัจจัยที่
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก
จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครู
กับสมาชิกในครอบครัว (x_4)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหา
ปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร (x_6) บุคลิกภาพ(x_3)
ประสบการณ์การทำงาน (x_2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว (x_4) และสัมพันธภาพ
ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_7) โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก ได้ร้อยละ 62.60

3. สมการพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก มี
ดังนี้

3.1 สมการพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค
นครนายก ในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .524 + .286X_6 + .118X_3 + .108X_2 + .018X_4 + .010X_7$$

3.2 สมการพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค
นครนายก ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .448X_6 + .273X_3 + .272X_2 + .162X_4 + .153X_7$$

FACTORS AFFECTING ON MORALE OF TEACHER'S PERFORMANCE
AT NAKHONNAYOK TECHNICAL COLLEGE ,
NAKHONNAYOK PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
SUPHANK WONGJANG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Educational Psychology
At Srinakharinwirot University
May 2008

Suphank Wongjang. (2008). **Factors Affecting on Morale of Teacher's Performance at Nakhonnayok Technical College, Nakhonnayok Province.** Master Project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Inst. Wilailuck Pongsopar.

The purpose of this research was to study factors affecting on morale of teacher's performance at Nakhonnayok Technical College, Nakhonnayok Province. These factors were divided into 3 dimensions; first of them was personal factors : age (X_1), working experience (X_2) , and personality(X_3), second of them was family factors : interpersonal relationship between teacher and their family memberships(X_4) and third of them was working environment factor : physical working environment(X_5), interpersonal relationship between teacher and director(X_6), and interpersonal relationship between teacher and their colleague(X_7).

The samples were 114 teacher's performance at Nakhonnayok Technical College, Nakhonnayok Province. The instrument were questionnaires of factors affecting on morale of teacher's performance at Nakhonnayok Technical College, Nakhonnayok Province. . The data was analyzed by The Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

1. There were significantly positive correlation among morale of teacher's performance at Nakhonnayok Technical College, Nakhonnayok Province and 6 factors; age (X_1), working experience (X_2), personality(X_3), physical working environment(X_5), interpersonal relationship between teacher and director (X_6), and interpersonal relationship between teacher and their colleague(X_7) at .01 level. And there were significantly positive correlation among morale of Teacher's performance at Nakhonnayok Technical College, Nakhonnayok Province and 1 factor ; interpersonal relationship between teacher and their family memberships(X_4) at .05 level.

2. There were 5 factors significant affecting on morale of teacher's performance at Nakhonnayok Technical College, Nakhonnayok Province that ranking from the most affecter to the least affecter were as follows; interpersonal relationship between teacher and director (X_6), personality(X_3), working experience (X_2), interpersonal relationship between teacher and their family memberships(X_4), interpersonal relationship between teacher and their colleague(X_7) at .01 level.

These 5 factors could predict morale of Teacher's performance at Nakhonnayok Technical College, Nakhonnayok Province about percentage of 62.60

3. The significantly equations on morale of teacher's performance at Nakhonnayok Technical College, Nakhonnayok Province were as follows:

The predicted equation in term of raw score were:

$$\hat{Y} = .524 + .286X_6 + .118X_3 + .108X_2 + .018X_4 + .010X_7$$

The predicted equation in term of standard score were:

$$Z = .448X_6 + .273X_3 + .272X_2 + .162X_4 + .153X_7$$

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค
นครนายก จังหวัดนครนายก ของ ศุภางค์ วงษ์แจ้ง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ เวชนี กรีทอง)

คณะกรรมการสอบ



(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประธาน



(รองศาสตราจารย์ เวชนี กรีทอง)

กรรมการสอบสารนิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. งาม งามพัฒน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณประการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง กรรมการสอบปากเปล่าที่ได้รับการแต่งตั้งเพิ่มเติมที่กรุณาให้คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะในการทำสารนิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน เป็นอย่างสูง

ศิษย์ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ ผศ.ดร.พาสนาจุลรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ และผู้วิจัยจะขาดความสมบูรณ์หากไม่มีท่านเหล่านี้

ขอขอบพระคุณ คุณนนทพงศ์ ยอดทอง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครนายก และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยเทคนิคนครนายกทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัย ช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณธีระ นรสิงห์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครนายก และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพนครนายกทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัย ช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณกนก วงษ์แจ้ง บิดา และคุณนันทรัตน์ วงษ์แจ้ง พี่สาว ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล และแบบสอบถาม ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้สำเร็จ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีอาจสำเร็จล่วงได้เพียงเพราะผู้วิจัยแต่ฝ่ายเดียว หากแต่ทุกอย่างก่อเกิดขึ้นจากพระคุณที่ก่อร่างสร้างให้เป็นผู้วิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อกนก และคุณแม่ สมใจ วงษ์แจ้ง ที่เหนื่อยยากเลี้ยงดู ให้ความรู้ และอบรมสั่งสอนลูกจนเติบโตใหญ่

คุณค่าของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณมารดา บิดา ครูอาจารย์ และเป็นเครื่องทดแทนคุณแต่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่านทั้งที่เอ่ยนามและไม่ได้เอ่ยนาม

ขอกราบขอบพระคุณ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ศุภางค์ วงษ์แจ้ง

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ความหมายของขวัญและกำลังใจ.....	9
ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	11
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน.....	12
การตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	14
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	19
งานวิจัยในประเทศ.....	19
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	21
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ.....	23
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ.....	26
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก.....	27
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	30
วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า (ต่อ)

การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 43

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 49

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	47
สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	52
ข้อเสนอแนะ.....	57

บรรณานุกรม..... 59

ภาคผนวก..... 66

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	67
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	71
ภาคผนวก ค ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือ.....	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	97
-------------------------------	----

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก.....	43
2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก.....	44
3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่ง แวดล้อม ในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก.....	45
4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก.....	45
5 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	85
6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว.....	86
7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทาง กายภาพในที่ทำงาน	87
8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างครูกับผู้บริหาร.....	88
9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน.....	89
10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	90

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการบริหารมีอยู่ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีจัดการ (Method or Management) หรือที่เรียกสั้นๆว่า 4 M's (นรินทร์ แจ่มจำรัส. 2544 : 5) โดยหัวใจของการบริหารคือการบริหารงานบุคคล เพราะงานทุกชนิดในหน่วยงานจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนในหน่วยงาน ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้ว่าจะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณจำนวนมาก มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง แต่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็เท่ากับว่าหน่วยงานนั้นไม่มีอะไรชดเชย บุคคลจึงมีความสำคัญมากกว่าเงิน วัสดุ อุปกรณ์และเรื่องอื่นๆ การบริหารงานบุคคลจะต้องคำนึงถึงความบริสุทธิ์ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้ทุกคนเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (วินัย เสาหิน.2533 : 88)

ขวัญและกำลังใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร (สุเมธ เตียววิศเรศ. 2537 : 54) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการขององค์กรมีประสิทธิภาพ (อุทัย หิรัญโต.2531 : 181) ขวัญในการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้สึกนึกคิด ทศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่มุ่งหน้าปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างไม่ลดละ ทั้งนี้ เพื่อจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มได้วางไว้ (วิจิตร อาวะกุล. 2536:200) ขวัญและกำลังใจในการทำงานจึงเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจคน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงานของคนในองค์กร โดยจะแสดงออกให้เห็นเป็นรูปพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงาน คือ ความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน ความหวังในการที่จะเจริญเติบโตในอาชีพ ความกลัว ความเฉื่อยชา และความหวาดระแวง ขวัญและกำลังใจเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากบุคคลในองค์กรไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้นำจึงควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขและพึงพอใจในงานที่ทำ (อรุณ รักธรรม. 2531 : 203)

กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการด้านเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของประเทศ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 58) และมีหน่วยงานระดับกองที่รับผิดชอบดูแลการศึกษา คือ กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยเกษตร โดยมีครูเป็นผู้อบรมสั่งสอน ผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้สร้างสรรค์ภูมิปัญญา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของสังคมและประเทศชาติ ธรรมศักดิ์ กำมะณี (2543 : 124) กล่าวว่า ผลการเรียนรู้ของนักเรียนจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จึงอาจกล่าวได้ว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงของครูส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพสูงด้วย แต่การที่ครูจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง

จากการที่ผู้วิจัยได้รู้จักกับครูที่สอนอยู่วิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก ทำให้ทราบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และปัญหาด้านเพื่อนร่วมงาน โดยผู้วิจัยได้ขอสัมภาษณ์ครูผู้สอน เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน พบว่ามีปัญหาความขัดแย้งทางความคิดของบุคลากรในวิทยาลัย ได้แก่ ผู้ร่วมงานในที่ทำงานมีความคิดไม่ตรงกัน ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ การแบ่งระดับชั้นของบุคลากรระหว่างบุคลากรประจำและอัตราจ้าง ไม่มอบหมายงานสำคัญให้ครูอัตราจ้าง ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้นกับครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายกจำนวน 50 คน และตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อดังนี้

คำถามข้อที่ 1 “ขณะนี้ท่านคิดว่าท่านมีปัญหาการทำงาน เกี่ยวกับเรื่องใดมากที่สุด” ผลการสำรวจเบื้องต้นโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่ามีปัญหาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 64 ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นของครู และไม่ให้ความสำคัญกับครูอัตราจ้าง ครูอัตราจ้างรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน บุคลากรขาดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้น ทำงานล่าช้า ขาดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและได้รับผลตอบแทนต่ำ ปัญหาด้านผู้เรียน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ได้แก่ ผู้เรียนขาดความตั้งใจ ไม่มีสมาธิในการเรียน เข้าห้องเรียนสาย และปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์การสอนไม่เพียงพอ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ได้แก่ เครื่องจักรเก่าและชำรุด เครื่องจักรมีปริมาณไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เรียน

คำถามข้อที่ 2 “จากปัญหาในข้อที่ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใด” ผลการสำรวจพบว่าปัญหาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพไม่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร และครูกับเพื่อนร่วมงาน ความไม่เสมอภาคในการจัดสรรงานระหว่างครูอัตราจ้างกับครูประจำ บุคลากรมีความเห็นไม่ตรงกัน ไม่มีการประสานงานที่ดีในการปฏิบัติงาน การจัดตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ปัญหาด้านผู้เรียนมีสาเหตุมาจาก ผู้เรียนมีรักในวัยเรียน ไม่มีวิชาหน้าที่พลเมืองและศีลธรรมในหลักสูตร ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์การสอนไม่เพียงพอ มีสาเหตุมาจาก การขาดงบประมาณจากรัฐ และไม่มีการขอความร่วมมือจากชุมชน

ผลจากการสำรวจปัญหาเบื้องต้นพบว่า ครูส่วนใหญ่หน้าจะมีปัญหาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังที่จิตร อาวะกุล (2536 : 200) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกนึกคิด ทศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่มุ่งหน้าปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างไม่ลดละ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ดังนั้นการมีขวัญและกำลังใจจะทำให้บุคลากรทุกคนเกิดความเข้าใจกัน อยากรูทศเสียสละเวลาและทำงานด้วยความผูกพันกับองค์กร แทนการทำงานตามหน้าที่เท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับศจี อนันต์นพคุณ (2543 : 212) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจแบ่งเป็นสองประเด็นคือ ปัจจัยทางด้านบุคคล ได้แก่ ลักษณะท่าทีและบทบาทผู้บริหาร การยอมรับนับถือและความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านวัตถุ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัยและความพึงพอใจในหน้าที่การงาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวางนโยบาย เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก จำนวน 114 คน เป็นข้าราชการ 84 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานราชการ 1 คน และลูกจ้างชั่วคราว 28 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

1.1.1 อายุ

1.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1.3 บุคลิกภาพ

1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

1.3.1 ด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

1.3.2 ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร

1.3.3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจความรู้สึกนึกคิดของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

1.3 ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกชอบ มีความสุขกับงานที่ปฏิบัติ อยู่เพราะตรงกับความรู้ความสามารถ คิดว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ สนใจ และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การอบรมดูงาน และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.6 ด้านผลตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูอย่างเพียงพอและเป็นธรรมตามผลงานที่ได้ปฏิบัติ ค่าตอบแทนนี้ในที่นี้อาจกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น ค่าดูเวร เงินปันผล รวมถึงสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

1.7 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในหน้าที่การงานของตนมีความมั่นคงถาวรไม่ถูกเปลี่ยนหรือถูกปลดออก หรือการได้หลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

2. ครู หมายถึง ครูสายการสอนของวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก ทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวที่กำลังปฏิบัติงานด้านการสอน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้แบ่งได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและบุคลิกภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.1 อายุ หมายถึง จำนวนเวลานับเป็นปีตามปฏิทินสากล เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ที่เกิดมาจนถึงปัจจุบัน

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานในวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก จนถึงปัจจุบัน มีหน่วยเป็นปีตามปฏิทินสากล

3.1.3 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายกจังหวัดนครนายก ที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งตามแบบสำรวจการกระทำของ เจนกินส์ (Jenkin's Activity Survey) ออกเป็น 2 แบบ คือ

3.1.3.1 บุคลิกภาพแบบเอ ได้แก่ การแสดงออกของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก ที่มีความทะเยอทะยานต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ขยันขันแข็ง มักมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปรวดเร็ว ตั้งเป้าหมายไว้สูงชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว หนีไม่ติดกับการทำงานที่ล่าช้า

3.1.3.2 บุคลิกภาพแบบบี ได้แก่ การแสดงออกของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก ที่มีลักษณะชอบดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ สบาย ๆ ไม่ชอบที่จะฟันฝ่าอุปสรรคใดๆ ไม่รีบร้อน ไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเฉื่อยชา ไม่ชอบทำงานที่ต้องใช้เวลาแบบเร่งรีบ มีแรงขับในการทำงานน้อย

3.2 ปัจจัยด้านครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนของครูต่อสมาชิกในครอบครัว และการปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อครู ดังนี้

3.2.1 การปฏิบัติตนของครูต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ เอาใจใส่ดูแลต่อสมาชิกในครอบครัว ให้การช่วยเหลือในด้านต่างๆ การพูดคุยและแก้ปัญหาต่างๆ ของครอบครัว

3.2.2 การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อครู ได้แก่ เอาใจใส่ดูแลให้คำปรึกษาและคอยช่วยเหลือเมื่อครูมีปัญหาในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว รวมถึงการให้การสนับสนุนในการทำงาน

3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ เอาใจใส่ดูแลต่อสมาชิกในครอบครัว ให้การช่วยเหลือในด้านต่างๆ การพูดคุยและแก้ปัญหาต่างๆ ของครอบครัว

3.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ได้แก่

3.3.1.1 ห้องเรียน อาคาร สถานที่ หมายถึง ขนาด จำนวนห้องเรียนอาคารเรียนเมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียน นักศึกษา รวมทั้งความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความพร้อมของห้องเรียน อาคาร สถานที่

3.3.1.2 วัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน หมายถึง ความทันสมัย คุณภาพการใช้งานและปริมาณของสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนเพียงพอกับการใช้

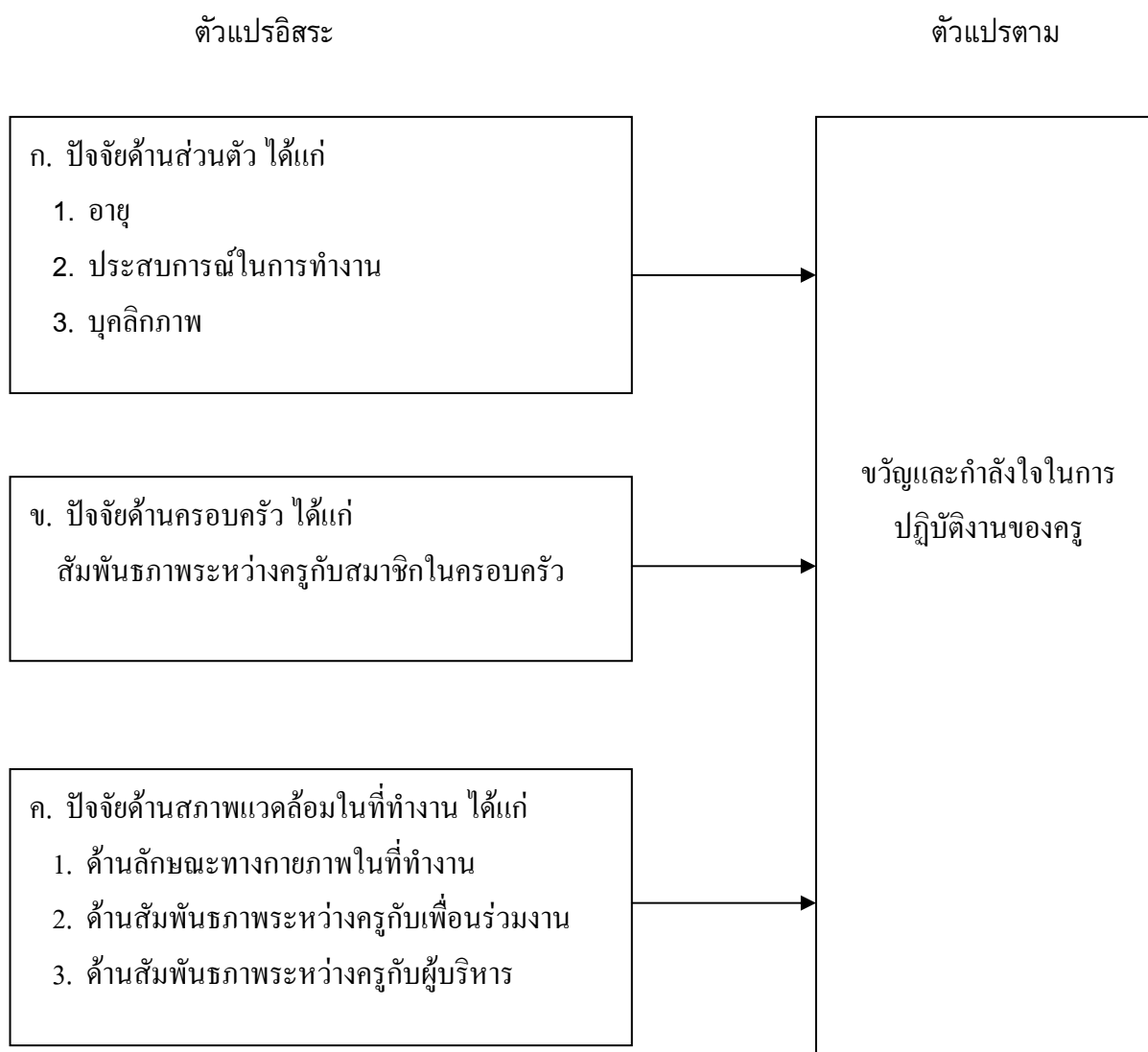
3.3.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูและเพื่อนครู ได้แก่ มีความเห็นอกเห็นใจกัน ความห่วงใย และเข้าใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัว หน้าที่การงาน ให้ความร่วมมือ ยินดีกระทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอย่างเต็มที่

3.3.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร หมายถึง การปฏิบัติตนของครูต่อผู้บริหารและการปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อครูเพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังนี้

3.3.3.1 การปฏิบัติตนของครูต่อผู้บริหาร ได้แก่ การให้ความเคารพนับถือ การให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ และการปฏิบัติตนตามนโยบายของผู้บริหาร

3.3.3.2 การปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อครู ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแนะนำ สนับสนุนให้ก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็น และการให้ความเป็นกันเอง

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับครุวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525:130) ได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญว่า “ขวัญเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวจะเกิดสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างกาย ที่เรียกว่าขวัญหนี ขวัญหาย”(Good. 1973: 89) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทศนคติและความรู้สึกของบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. สถานภาพทางจิตใจของบุคลากรที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

จูเซียส (Jucius. 1971:285) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านจิตใจ ความรักหมั่นคณะ ภาวะความผาสุก และไม่เป็นสุข ภาวะอารมณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารที่ปฏิสัมพันธ์กันและในที่สุดจะกระทบกระเทือนถึงผลผลิตและชุมชน

โยเดอร์ (Yoder.1972:46) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานว่าขวัญในการปฏิบัติงานสูงหมายถึง ความกระตือรือร้น ความรู้สึกเชื่อมั่น นับถือในความสำเร็จของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม

อรุณ รักธรรม (2522:20) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจว่า สภาพที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลที่ทำงานนั้นเป็น

วัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามร่วมมือกันต่อสู้อุปสรรคและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

พนัส หันนาคินทร์ (2526:217) ก็ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญและกำลังใจว่า เป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องานอันมีจุดหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนี้อาจจะเป็นของแต่ละบุคคลหรือเป็นของกลุ่มก็ได้แต่จะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่มก็จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ คนแต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะ หรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นกัน

สุรชาติ กิมมณี (2535:14) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญในการทำงานเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจคน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงานของคนในองค์กร เช่น รายได้ การมีส่วนร่วม ผู้นำ โดยความรู้สึกนึกคิดที่กล่าวมานี้จะแสดงออกให้เห็นเป็นรูปพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งมีทั้งพฤติกรรมที่จะส่งเสริมผลผลิตขององค์กรและพฤติกรรมตรงข้าม เช่น ความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน ความหวังในการที่จะเจริญเติบโตในอาชีพ ความกลัว ความเฉื่อยชา และความหวาดระแวง เป็นต้น

สุเมธ เตียวอิสเรส (2527:54) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจว่า สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือเกี่ยวกับบรรยากาศของหน่วยงานก็ได้

เสนาะ ดิยาว (2535:296) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ คือสภาพจิตใจที่เห็นถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดภายในตัวคนหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับสภาพจิตใจนี้จะเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคนและมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนซึ่งแสดงออกทางอารมณ์ อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน ผลของขวัญจะมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์กร

วิจิตร อาวะกุล (2536:200) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกนึกคิดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่มุ่งหน้าปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างไม่ลดละ ทั้งนี้ เพื่อจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มได้วางไว้

อดิศักดิ์ มาศยคง (2536:10-11) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจหรืออารมณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

อุดม สารรัตน์ (2540:17) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความกระตือรือร้น ความหวัง ความกลัว ความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคล โดยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ มีความพึงพอใจ มีความสุขสนุกกับการทำงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน

1.1.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจนั้นมีลักษณะเป็นนามธรรม แต่สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่ม หากหน่วยงานใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญและกำลังใจดีก็จะแสดงออกมา คือ ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างผลงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ในทางกลับกัน ถ้าหน่วยงานใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญและกำลังใจไม่ดีก็จะแสดงออกในรูปการทำงานที่เฉื่อยช้า ไม่สนใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีผู้ให้คำนิยามและความสำคัญของ “ขวัญและกำลังใจ” ไว้มากมาย

อุทัย หิรัญโต (2531:161-162) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของขวัญจำแนกได้ ดังนี้คือ

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
3. ขวัญจะเกื้อกูลให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล เจ้าหน้าที่จะอยู่ในระเบียบวินัย
4. ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม
5. ขวัญจะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. ขวัญจะจงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
7. ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีแรงทางใจ และทำงานกับองค์กรนานเท่านาน

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534:242) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า ในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์ของบริษัทอย่างแรงกล้าและพยายามที่จะสร้างไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีงามระหว่างกันและกันในหมู่สมาชิกโดยมีความมุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่การงานของบริษัทบรรลุวัตถุประสงค์ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้มีขึ้นได้ โดยบริษัทสร้างกำลังใจและขวัญในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งขวัญกำลังใจที่ดีเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงานเนื่องจากขวัญกำลังใจที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาคือ ผลผลิตของบริษัทจะสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุญมั่ง ธนาศุภวัฒน์ (2537:142) ที่กล่าวว่าขวัญกำลังใจเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล หน่วยงานหรือบริษัทใดก็ตาม ถ้าพนักงานเป็นผู้มีขวัญกำลังใจดีจะสร้างผลงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบ

แผน มีความเข้าใจบริษัทดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ มีความเชื่อมั่นในบริษัทของตน ทำให้บริษัทมีความแข็งแกร่ง และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ การบริหารงานบุคคลจึงต้องสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน เพราะขวัญกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้ที่มีความรู้ความสามารถดีแต่หากขวัญกำลังใจไม่ดีก็ทำให้ไม่สามารถแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

วัณณะ มหิพันธ์ (2544:12) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ซึ่งถ้าข้าราชการมีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วก็ย่อมจะนำซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมากที่สุด ทั้งนี้เพราะข้าราชการนับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ

นอกจากนี้ อาร์มสตรอง (Armstrong. 1998:29) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกของอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรและงานโดยถ้าขวัญกำลังใจสูงจะทำให้พนักงานเกิดการยอมรับ มีการกระตือรือร้น ตั้งใจทำงาน มีการทำงานเป็นทีม แต่ถ้าขวัญกำลังใจต่ำพนักงานจะไม่สามัคคี ไม่ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นปัญหาต่อผู้บริหาร

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติ ขวัญและกำลังใจของบุคคลและหมู่คณะเป็นสิ่งสำคัญมากเพราะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจนั้นเป็นสภาวะทางจิตใจ ดังนั้นนักวิชาการต่าง ๆ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดบ้าง ที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดี จึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้สรุปสาระสำคัญไว้ ดังนี้

วิจิตร อวะกุล (2526 : 76) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีมี 6 ประการคือ

1. ภาวะการณเป็นผู้นำในการบริหารงานของผู้นำ
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความศรัทธาและความเชื่อมั่นที่มีต่อวัตถุประสงค์ นโยบายของกลุ่มและองค์กร
4. ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้บำเหน็จความดีความชอบ ตำแหน่งหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงาน เช่น ความสะดวกสบาย ความลำบาก เป็นต้น
6. สุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคคลในองค์กร

อุทัย หิรัญโต (2531 : 162-163) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญ 6 ประการคือ

1. บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

2. การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล ตรงกับความถนัด ตรงกับความรู้ความสามารถ เขาจะเกิดความถึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็จะเกิดขึ้นตามมา

3. สภาพการทำงาน (Work Conditions) ที่ดีถูกหลักอนามัย สะอาดมีระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอจะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจและตั้งใจในการทำงานด้วยอารมณ์แจ่มใส ขวัญก็จะดีขึ้น

4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน จะมีผลทำให้ขวัญของบุคลากรดีขึ้น

5. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง โดยปกติทุกหน่วยงานจะมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ในเรื่องต่าง ๆ เสมอ ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ระบายความคิดเห็นให้ฟังบ้าง เขาจะได้หายคับข้องใจและมีขวัญดีขึ้น

6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดี ต้องรับรู้ในความดีของเขาโดยบำเหน็จความดี เช่น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษ จะทำให้เขามีกำลังใจในการทำงานและมีขวัญที่ดำรงอยู่อย่างมั่นคง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 163-164) ยังได้ชี้ให้เห็นว่าขวัญมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างาน ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและพนักงาน มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างและความสำเร็จขององค์กร

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพอใจ ย่อมได้ผลกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ

3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและระบบงาน ที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี

5. สภาพของการทำงาน ควรจะให้ถูกต้องตามสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการทำงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางร่างกายและสภาพของจิตใจ มีผลอย่างมากต่อการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานเกิดจากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานเอง รวมทั้งสภาพแวดล้อมของการทำงานด้วย

1.1.4 การตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สุชา จันทน์เอม (2524 : 90-91) ได้เสนอเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กรได้แก่สิ่งต่อไปนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงพิเศษ แต่ระดับการผลิตตกลงไปหน้าที่ฝ่ายบริหารจะได้ทำงานสำรวจตรวจสอบดูว่า การลดลงของผลผลิต อันนี้เนื่องมาจากขวัญของงานตกต่ำลงหรือไม่การตรวจระดับผลผลิตจะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบถึงสภาพของขวัญในการทำงานได้

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชาในการทำงาน การขาดงานและการลางานบ่อยๆ ของคนในองค์การย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน การขาดงานและลาด้วยเหตุต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจ และนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพราะว่าเหตุผลในการลาหรือพฤติกรรมในการหยุดอาจชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของขวัญของคนงานได้ดี ว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกัน จะต้องมีเหตุผลที่เป็นเช่นนั้น หรือสภาพจิตใจได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพของขวัญของผู้ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือการโยกย้าย แม้ว่าองค์การจะจัดสวัสดิการไว้ให้ หรือได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานจัดไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่ยังมีคนลาออกหรือขอโยกย้ายมาก ๆ ก็จะมีพอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไปเสียแล้ว เพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญดังกล่าวไม่มีอะไรบกพร่อง ก็เป็นสิ่งที่น่าสังเกตและเป็นสิ่งที่ต้องนำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นเหตุที่ทำให้ขวัญลดลงไปและจะหาทางแก้ไขปรับปรุงบำรุงขวัญอย่างไร

4. การร้องทุกข์หรือบัตรสทนแท้ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดี หรือบัตรสทนแท้กล่าวโทษของคนในองค์การก็ดี หากมีบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเกิดการบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสทนแท้ จะมีขึ้นยากหากการปฏิบัติงานได้ดำเนินไปอย่างปกติ คนงานทุกคนได้รับการเอาใจใส่ดูแลเสมอหน้ากัน ดังนั้น การร้องทุกข์หรือบัตรสทนแท้จึงใช้เป็นเครื่องชี้ถึงสภาพขวัญในการทำงานได้

5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือนครั้งหรือ 6 เดือนครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพของขวัญในการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถาม แม้ว่าวิธีนี้จะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตาม แต่ได้ผลคุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์ วิธีที่จะทราบสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งคือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจได้คำตอบที่แปลความได้ชัดเจนกว่าแบบสอบถาม แม้จะเป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมากเช่นกัน แต่ผู้สัมภาษณ์มีความรู้ความสามารถและเทคนิคของการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้ก็นับว่าเป็นประโยชน์มากวิธีหนึ่ง

จากเอกสารดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานทำได้หลายวิธีเช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถามและการประเมินจากผลงาน เป็นต้น

1.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ในการบริหารงานนั้นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญมีหลายประการ ซึ่งคนนับว่ามีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งขวัญและกำลังใจของบุคคลมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอนำแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญซึ่งสามารถอธิบายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจได้ดังนี้

1.1.5.1 ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow)

1.1.5.2 ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two – Factor Theory)

1.1.5.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

1.1.5.1 ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow)

ในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีจูงใจ มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 336) กล่าวถึงสาระสำคัญของทฤษฎีคือ มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการณ์นี้ไม่สิ้นสุด และเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที มีอยู่ 5 ระดับด้วยกันคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นแรกนี้องค์กรทุกแห่ง มักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนโดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้จ่ายเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิต เพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการความปลอดภัย ก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ เป็นต้น มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ ความต้องการความปลอดภัยหมายความว่าความรวมถึงความรู้สึกของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัด หรือขอบข่ายของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม ในองค์กรความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวอยู่ตลอดเวลา รวมถึงความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำได้ไปย่อมไม่เป็นผลดีต่อองค์กร หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จะจัดให้คนงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออก ควรจะมีการ

พิจารณาอย่างไร ระบบความพอใจส่วนตัว การเลือกปฏิบัติ เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อท่าทีของขวัญและกำลังใจของคนงานมากที่สุด

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าจะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคมหมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน องค์กรยอมรับตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็นและความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or egoistic needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-realization or self actualization needs) ความต้องการขั้นสูงนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาส่วนมากนึกอยากจะเป็น นึกอยากจะได้แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรีหรือนักกีฬาที่มีความสามารถ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปแต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดต่างกันออกไป

1.1.5.2 ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two – Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1950 : 60-63) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบ ยกย่องชมเชยแสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่จะปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหน้าที่ต้องให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ ได้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยคำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะคำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การไม่ชอบงานชิ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพภายในของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆอีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานที่ได้รับจากหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขามีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

1.1.5.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Douglas McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960:220) แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institutes Technology) กล่าวว่า ธรรมชาติของมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 คือ คนที่เป็นแบบทฤษฎี X จะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมภายนอกเปรียบเสมือนคนงานนั้นๆ เป็นเด็กๆ คือ จะต้องคอยบังคับขู่เข็ญ เป็นต้น ประเภทที่ 2 คือ คนที่เป็นทฤษฎี Y จะขึ้นอยู่กับ การควบคุมดูแล บังคับบัญชาตนเองอย่างแท้จริงคือ ถือว่าคนที่เป็นแบบทฤษฎี Y นี้เปรียบเสมือนคนงานนั้นเป็นผู้ใหญ่แล้ว

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนไว้ดังนี้

1. คนไม่ชอบทำงานถ้ามีโอกาสก็จะหลบหลีกหรืออู้งาน
2. คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนจะต้องถูกบังคับ ควบคุม แะแนะและมีบทลงโทษไว้เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. คนทั่วไปชอบมีผู้นำ มีความประสงค์ไม่ยอมรับผิดชอบไม่มีความทะเยอทะยานแต่ต้องการความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y สันนิษฐานธรรมชาติของคนไว้ดังนี้

1. การใช้พลังงานและสมองในการทำงาน เป็นธรรมชาติเช่นเดียวกับการเล่นและการพักผ่อน
2. การควบคุมภายนอก และการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายนั้น ทำให้ได้รับผลตอบแทนเป็นผลลัพธ์
4. สภาพคนทุกๆ ไป เรียนรู้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่รับผิดชอบเท่านั้นแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา องค์กรจะต้องเปิดเผยกว้างขวางไม่คับแคบเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน
6. ภายใต้เงื่อนไขของสังคมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลจะต้องนำออกมาใช้อย่างเต็มที่

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น หากจะเปรียบเทียบแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960:220) กับทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow, 1954 : 336) กล่าวคือ ตามทฤษฎี X นั้น บุคคลมีความต้องการในระดับต่ำ 3 ลักษณะที่มาสโลว์จัดไว้ คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม สำหรับทฤษฎี Y นั้น บุคคลมีความ

ต้องการในลักษณะสูง 2 ลักษณะที่มาสโลว์จัดไว้ คือ ความต้องการได้รับการยกย่องและความต้องการความสมหวังในชีวิต

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

รุ่งโรจน์ ศรีนวลลออ (2530 : 75) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบงานอยู่ในระดับสูง ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

ณรงค์ เชื้อนเพชร (2533:บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายธุรการ ที่สังกัดคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัยในตำแหน่งหน้าที่ ความยุติธรรมในโอกาสแห่งความก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญดีเกี่ยวกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและความมั่นคงปลอดภัยต่อตำแหน่ง ข้อคิดเห็นว่าเป็นปัญหาที่กระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานคือ เงินเดือนค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบความยุติธรรมในโอกาสแห่งความก้าวหน้า ตลอดจนสวัสดิการเช่นที่พักอาศัยไม่เพียงพอ

สงศ์ ชุกกลีน (2533 : 78-79) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ขวัญของครู อาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญในระดับสูงคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ส่วนด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติและด้านความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปร พบว่า ครู อาจารย์ที่มีอายุ วุฒิ การศึกษา เงินเดือน ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมศักดิ์ ชุมสาย (2533 : 73) ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เพื่อต้องการทราบสภาพและระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการ รวมทั้งศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจำนวน 10 ตัว ได้แก่ กองที่สังกัด เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ยศ ตำแหน่ง จำนวนปีที่ติดชั้นยศ เงินเดือน อายุ และเวลาราชการ กับตัวแปรตามคือขวัญและกำลังใจในการทำงาน พบว่า ระดับขวัญจะกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ตัวแปรกองที่สังกัด ชั้นยศ ตำแหน่งระดับการศึกษา อายุของข้าราชการ จำนวนปีที่ติดชั้นยศ และเวลาราชการ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก ตัวแปรอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ฉลอง พูลพุด (2535:75) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า ระดับขวัญของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน และเมื่อจำแนกตามสังกัดของผู้ปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีขวัญในการปฏิบัติงานสูง 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน และด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนอีก 5 ด้านคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงของอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับระดับขวัญของข้าราชการจำแนกตามสังกัด คือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ชั่วราชการสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และด้านความเจริญก้าวหน้า

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ (2538: 69) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำชั้นระดับอุดมศึกษาระหว่างวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยของรัฐ มีปัจจัยที่ศึกษาดังนี้ เพื่อนร่วมงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน และความมั่นคงในการทำงาน โดยแจกแบบสอบถามแก่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 2 แห่ง และวิทยาลัยเอกชนจำนวน 4 แห่ง จำนวน 334 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ระดับขวัญอาจารย์อยู่ในระดับสูงคือ เพื่อนร่วมงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ระดับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำคือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน

จิรัฐดี ฟิงนุสนธ์ (2540:75) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับขวัญของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับต่ำ เฉพาะปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจตามตัวแปร พบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ระดับขวัญกำลังใจของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจของครูและข้าราชการส่วนการศึกษา อยู่ในระดับสูง ปานกลางแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทในการทำงานนั้น

1.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

นาเปีย (Napier, 1966:178) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเนบราสกา (Nabraska) ทุกท้องถิ่น โดยใช้ประชากร 789 คน ผลการวิจัยพบว่า การที่ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงนั้น มีปัจจัยสำคัญ 13 ประการ ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู โดยผู้บริหารมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน
2. ความสามารถในการบริหาร ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น
3. ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย
4. ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
5. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ
6. การจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการสอนให้เพียงพอ
7. การมอบหมายงานสอนให้เหมาะสมกับความรู้ที่ได้ศึกษาอบรมมา
8. ครูได้รับความยุติธรรมและมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานกิจกรรมนอกหลักสูตร
9. การอบรมครูประจำการ
10. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
11. การมีนโยบายให้ลาได้อย่างพอเพียง
12. การจัดการสอนให้ครูอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม
13. ครูได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับอาชีพที่ฝึกอบรมมาเท่านั้น

ซอมเมอร์ (Sommer, 1970:986) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐโอไฮโอ ซอมเมอร์ ได้สรุป ผลการวิจัยว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น และรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารระหว่างครูและผู้บริหาร ครูส่วนใหญ่ไม่พอใจในหลักสูตรปัจจุบัน และรู้สึกว่าจะต้องปรับปรุงเป็นอย่างมาก ส่วนเงินไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญอย่างมีนัยสำคัญ

บรู๊คส์ (Brook, 1971 : 574-A) ได้วิเคราะห์ขวัญของสมาชิกในคณะวิชาของวิทยาลัยชุมชน ในรัฐไโลนาเหนือ พบว่า สมาชิกของคณะวิชาที่มีประสบการณ์ในการสอน 4 ปี หรือน้อยกว่านั้น มีขวัญสูงกว่าสมาชิกในคณะวิชาอื่นๆ นอกจากนั้นสมาชิกของคณะวิชาที่มีการศึกษาดำเนินขวัญสูงมาก สมาชิกในวิชาอื่นๆ ในปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านการติดต่อสื่อสารกับการบริหารโอกาสแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพบปะสังสรรค์ของคณะวิชา การได้รับประโยชน์อย่างเพียงพอ การบริหารอัตราเงินเดือน และสมาชิกของคณะวิชาที่มีอายุมากกว่าสมาชิกอื่นๆ มีขวัญสูงกว่าสมาชิกที่มี

อายุน้อยกว่าในด้านการติดต่อสื่อสารกับการบริหาร โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และการบริหารอัตราเงินเดือน

ซาเทนท์ (Satent.1974:6) แห่งมหาวิทยาลัยคาโรไลนาเหนือที่แชพเพิล ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของโรงเรียน 5 ตำบล ในจังหวัดโกตาบารู ฟิลิปปินส์พบว่า

1. ลักษณะพิเศษทางส่วนตัวและสังคมเศรษฐกิจของครู ไม่มีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากมิติของขวัญในการปฏิบัติงาน 2 ประการคือ ความสมานสามัคคีระหว่างครูกับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน

2. ครูที่เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรกโดยไม่คำนึงถึงโรงเรียนมีขวัญในการปฏิบัติสูงกว่าครูที่ไม่ได้เลือกอาชีพการสอนเป็นอันดับแรก

3. ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นผลผลิตสัมพันธ์ต่อทัศนคติของจิตใจและอารมณ์ของครูที่มีต่อองค์ประกอบของงาน การปลุมนิเทศและจูงใจให้เข้าทำงาน จะเป็นปัจจัยที่ปฏิสัมพันธ์กับองค์ประกอบของงาน

4. ครูตามโรงเรียนตำบลแตกต่างกันในประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานต่อไปนี้คือ การสมานสามัคคีกับครูใหญ่หรือศึกษานิเทศก์

ความพึงพอใจในการสอน

ความสมานสามัคคีระหว่างครู

เงินเดือน

สถานภาพของครู

การช่วยเหลือ

การศึกษาของชุมชน

ประเด็นที่เกี่ยวกับหลักสูตร พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ หรือศึกษานิเทศก์มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

กาลโลเวย์ (Galloway. 1975 : 1941-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐมิสซิสซิปปี กับขวัญของครู พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูในทางบวก พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่มียัตราสูงขวัญของครูยิ่งสูงไปด้วย และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ส่งผลต่อขวัญของครูมากที่สุดต่อพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน ไม่ส่งผลต่อขวัญของครู

ฟอล์คคินส์ (Folkins. 1977 : 5783-A) แห่งมหาวิทยาลัยมิสซูรี-โคลัมเบีย ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองโคลัมเบีย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าอายุ และประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

เพอร์รี่ (Perry.1977 : 4038-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหญ่กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในมลรัฐมิสซิสซิปปี

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะการณ์เป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่มีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้ว ความเข้าใจกันได้ของครูกับครูใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะการณ์เป็นผู้นำของครูใหญ่ แต่จำนวนชั่วโมงสอนมีความสัมพันธ์ทางลบ และเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการณ์เป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่

คุก (Cook. 1980 : 2839-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีขวัญสูง ครูเพศหญิงมีขวัญสูงกว่าครูเพศชาย ครูที่ไม่ใช่คนผิวขาวมีขวัญสูงกว่าครูผิวขาว ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู ไม่ปรากฏความแตกต่างระหว่างขวัญกับสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวนปีที่สอนและระดับการศึกษาของครู

เดวิด (David. 1980 : 4218-A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้ คือ ระหว่างขวัญของครูกับการเรียนรู้ต่อลักษณะการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ระหว่างขวัญของครูและอายุ ระหว่างการรับรู้ของครูต่อลักษณะความเป็นผู้นำของครูใหญ่กับอายุของครู และระหว่างขวัญของครูกับระยะเวลาในการทำงาน

สวาริงจิม (Swaringim. 1982 : 1785-A) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยการสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาล และครูโรงเรียนเอกชนมาเท่าๆกัน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ประการ คือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่นักเรียนและความกดดันจากชุมชน และมีอยู่ 4 ด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่ ความสามัคคีกับผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร

จอร์จ (James.1983 : 185-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูใหญ่กับขวัญของครูในรัฐหลุยส์เซียนา สหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่อยู่ในระดับสูงนั้น มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบและปัจจัยที่แตกต่างกันไป

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจนั้นเป็นสภาวะทางจิตใจ ดังนั้นนักวิชาการต่างๆ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดบ้าง ที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลมีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดี จึงมีผู้เสนอปัจจัยดังกล่าวที่แตกต่างกันไว้มากมาย

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 416-417) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ดูจากสิ่งเหล่านี้คือ

1. เงินเดือน
2. ความมั่นคง
3. สภาพในการทำงาน
4. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา
6. โอกาสก้าวหน้า
7. ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน
8. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ
9. ลักษณะทางสังคม
10. การมีโอกาสมาร่วมกิจกรรมที่มีคุณค่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจนั้นมีมากมาย ขึ้นอยู่กับว่าจะยึดเอาสิ่งใดเป็นเกณฑ์ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาแล้ว สามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลของขวัญและกำลังใจที่เห็นว่าเกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ได้ 5 ปัจจัย ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
3. โอกาสความก้าวหน้า
4. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
5. สวัสดิการในหน่วยงาน

โอเวิร์ด (Ovard. 1966:18) ได้กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานสูงชี้ให้เห็นว่าแต่ละบุคคลมีความตั้งใจอยู่กับองค์การ พยายามทำงานอย่างมากที่สุด ทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ พัฒนาทักษะ ทักษะคติ และความรู้

โอเวิร์ด ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัยใหญ่ คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางเวชกรรมและการพยาบาล ระเบียบการพ้นจากงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เครื่องมือ เครื่องใช้ การบริหาร และปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์ อันเป็นวิธีการจัดงานแผนใหม่ตามแนวมนุษยสัมพันธ์

ณัฐพล ชันธชัย (2526:11-12) ได้กำหนดแนวทางในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ ของขวัญและกำลังใจ โดยได้ปรับปรุงเพิ่มเติมจากแนวความคิดของ David G.Moore และ Robert k.Bums ว่าองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสความก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม
12. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. สภาพความพึงพอใจในงาน
17. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการในหน่วยงาน

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมีอยู่มากมายแล้ว สิ่งสำคัญก็คือ จะต้องสำรวจถึงความต้องการของแต่ละคน ที่ปฏิบัติงานหรือปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพวกเขา เพื่อจะได้แสวงหาหนทางตอบสนองต่อความต้องการของเขาหรือปัจจัยดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นแล้วก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรดังนี้ (ชาญณรงค์ จิตธรรมา. 2542:25)

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และแบบแผน
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

จากความหมายต่างๆ เหล่านี้ พอจะสรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตหรือความรู้สึกนึกคิด หรือกลุ่มปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงานคือหน่วยงานที่สังกัดอยู่ ลักษณะงานที่ทำ สภาพการทำงาน กลุ่มการทำงาน และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานใดๆ จะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลซึ่งปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารงานบุคคลเป็น

กระบวนการที่ครอบคลุม กิจกรรมทั้งหมดเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บุคคลในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมแรงร่วมใจกัน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การที่เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ดังกล่าวนั้น มักจะเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นๆ ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนอย่างดีพอ ผู้บริหารจึงควรต้องตระหนัก และศึกษาทำความเข้าใจว่า ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนมีความต้องการอะไรอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการตามสมควรอันเป็นการช่วยส่งเสริมให้บุคคลอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ได้ยั่งยืน ยังผลให้งานดำเนินไปได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

จากการศึกษาของ พุฒิชาย กิตติมาภิกรม (2537 : 93) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานกับธนาคารที่ต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรด้านอายุ มาหาความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

อายุราชการเป็นสิ่งเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำงานได้รวดเร็ว คล่องตัว และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ซึ่งจากการศึกษาของพูนศักดิ์ ปิยะมาตย์ (2532 : 75) ที่ได้ศึกษาพบว่าผู้ที่มีอายุราชการในการทำงานหลายปีจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีกว่าผู้ที่มีอายุราชการในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวม และในแต่ละด้านแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอดิศักดิ์ มาตยง (2536 : 85-86) ที่ศึกษาพบว่าผู้ที่มีอายุราชการที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงานมาหาความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัด นครนายก

2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

วิชัย ดิสสระและคณะ (2519:64) ได้ศึกษาขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน พบว่า ขวัญในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบที่ทำให้ขวัญใน

การทำงานไม่ดีคือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมของผู้ร่วมงาน งานด้านบริการและธุรการ และ พฤติกรรมของนิสิต ซึ่งอาจารย์ตอบว่าไม่อยู่ในขั้นที่น่าพึงพอใจซึ่งสอดคล้องกับจริง ผาสวรรณ (1972:6251) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานโดยดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮิร์ชเบิร์ก มาใช้กับอาจารย์อาชีวศึกษาในประเทศไทย และใช้องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 4 องค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์อาชีวศึกษาทั้งพอใจและไม่พอใจในอาชีพ มีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ทั้งๆที่เป็นองค์ประกอบค้ำจุน

ผลงานที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจนั้นมีมาก แต่แนวทางหรือวิธีการศึกษาไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ การวิจัยเป็นไปในแนวทางการหาระดับขวัญและกำลังใจ ในภาพรวมของประชากรว่าเป็นอย่างไร ระดับขวัญสูงหรือต่ำ และเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในแต่ละด้าน แล้วนำไปสรุปผลว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาเปรียบเทียบ ได้แก่ ความยุติธรรม ความมั่นคงในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อขวัญและกำลังใจหรือไม่

ดังนั้น ในการค้นคว้าวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก ผู้วิจัยจึงได้นำเอาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ โดยอ้างถึงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

3.1 ประวัติวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2479 ณ บริเวณวัดส้มป่อย ชื่อโรงเรียนประถมอาชีพ โดยดำริของ พระครูสุขุมสมาจารย์ เจ้าอาวาสวัดส้มป่อย ขุนสรรเทพพิสาร ธรรมการจังหวัด และหลวงบรรณสาประสิทธิ์ เจ้าเมืองสอนวิชาช่างไม้ช่างกลึง ช่างปูนและช่างแกะสลัก

พ.ศ. 2483 ย้ายมาตั้ง ณ ที่ธรณีสงฆ์วัดป่าไร่ คือบริเวณที่ปัจจุบัน

พ.ศ. 2493 เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนช่างไม้ นครนายก

พ.ศ. 2499 เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนการช่าง นครนายก

พ.ศ. 2522 เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนเทคนิคนครนายก

พ.ศ. 2524 เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

ปัจจุบัน ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 116 หมู่ 1 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก มีเนื้อที่ 34 ไร่เศษ

3.2 ปรัชญาวิทยาลัย

วินัยเด่น เน้นคุณธรรม นำวิชาการ ชำนาญงานฝีมือ

3.3 การดำเนินงานในปัจจุบัน

ระดับการศึกษาและสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคนครนายก เปิดทำการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกอบด้วย 8 คณะ ได้แก่

1. คณะวิชาช่างยนต์
2. คณะวิชาช่างกลโลหะ
3. คณะวิชาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
4. คณะวิชาการก่อสร้าง
5. คณะวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
6. คณะวิชาบริหารธุรกิจ
7. คณะวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
8. คณะวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.4 วิสัยทัศน์

วิทยาลัยเทคนิคนครนายก เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดทักษะวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้วยวิทยาการที่ทันสมัย สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และได้มาตรฐานสากล โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม เกื้อกูลทรัพยากรต่อกัน ในทุกสาขาวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

3.5 พันธกิจ

1. ผลิตและพัฒนากำลังคน ตั้งแต่ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคในทุกสาขาวิชาชีพ อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล และมีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี สามารถสนองตอบความต้องการของตลาดแรงงาน
2. จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ และฝึกอบรมวิชาชีพตามความสนใจและประกอบอาชีพอิสระ และความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึงและตลอดชีวิต
3. นำระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียน การสอน ฝึกอบรมและการบริการโดยระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน และสถานประกอบการให้มีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ

4.สร้างบรรยากาศในสถานศึกษา พัฒนาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นสถาบันการศึกษาแห่งการเรียนรู้และฝึกอาชีพของชุมชน และสังคม มีการพัฒนาหลักสูตรในการฝึกอาชีพสู่การเป็นผู้นำ ผู้ประดิษฐ์คิดค้นโดยการถ่ายทอดเทคโนโลยี เชื่อมโยง และประยุกต์สู่ชุมชน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก จำนวน 114 คน เป็นข้าราชการ 84 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานราชการ 1 คน และลูกจ้างชั่วคราว 28 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก แบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิธีสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัวของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเติมข้อความให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

- 1. อายุ.....ปี
- 2. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

2.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของสุวัฒน์ งามยิ่ง (2547 : 136 – 137)

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และ 2.2 โดยลักษณะของแบบสอบถามบุคลิกภาพเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
0.	ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างดีที่สุด					
00.	ท่านคิดว่าตนเองเป็นคนเฉื่อยชาในการ ทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3

จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายบุคลิกภาพตามแนวคิดของอัจนรา วงศ์วัฒนมงคล (2533 : 55 – 58) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 41-80 หมายถึง	มีบุคลิกภาพแบบเอ
คะแนน 16-40 หมายถึง	มีบุคลิกภาพแบบบี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว

3.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัวเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัวของสรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์ (2547 : 160 - 161)

3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัวตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 3.1 และ 3.2 โดยลักษณะของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัวเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0.	<u>การปฏิบัติตนของครูต่อสมาชิกในครอบครัว</u> ท่านเอาใจใส่กับทุกๆ เรื่องของสมาชิกในครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
00.	<u>การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อครู</u> เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานสมาชิกในครอบครัวคอยเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัวดี
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัวดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัวไม่ดี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

4.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานของวรรณ อากาศุล (2545 : 92)

4.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะทางสภาพแวดล้อมในที่ทำงานตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 4.1 และ 4.2 โดยลักษณะของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0.	<u>ห้องเรียน อาคาร สถานที่</u> การจัดเตรียมสถานที่เรียน เหมาะสมกับวิชาที่สอน					
00.	<u>วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน</u> สื่อ อุปกรณ์ การเรียนการสอนที่ใช้ มีความเหมาะสมกับลักษณะวิชา เรียน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจสอบและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานไม่ดี

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร

5.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารของเจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : 84)

5.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 5.1 และ 5.2 โดยลักษณะของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริงจริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0.	<u>การปฏิบัติตนของครูต่อผู้บริหาร</u> ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตามคำสั่งของผู้บริหาร					
00.	<u>การปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อครู</u> ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารดี
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

6.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานของสรวงรักษ์ พุฒิ-ฤทธิ์ (2547 : 162-163) และชูลีกร ตั้งเชื่อนพันธ์ (2540 : 94)

6.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1 และ 6.2 โดยลักษณะของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0.	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด 5	1

จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานดี
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

7.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

7.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของดวงใจ สมุทวานิช (2549 : 99– 105)

7.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 7.1 และ 7.2 โดยลักษณะของแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0.	<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u> ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ใน เรื่องงานได้ด้วยตนเอง					
00.	<u>ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน</u> ความรู้ความสามารถของท่านเป็นที่ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
000.	<u>ด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน</u> งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจสอบและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดี

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวณิ กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พาสนา จุรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อความ และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูวิทยาลัยการอาชีวชนครนายก จังหวัดนครนายกจำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้ มาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t – test โดยเลือกเฉพาะข้อ t ที่มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 16 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.729 – 6.048

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 16 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.393 – 7.666

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน จำนวน 16 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.376 – 7.582

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร จำนวน 15 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.160 – 13.792

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 14 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.160 – 7.729

ตอนที่ 7 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 45 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.308 – 8.584

3. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เพื่อนำมาใช้ในการวิจัย ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9276

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8922

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9177

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9120

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8937

ตอนที่ 7 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9630

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลของครูจากผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จำนวน 114 ฉบับ ระหว่างวันที่ 6 -13 กุมภาพันธ์ 2551 และได้รับคืนมาจำนวน 111 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.36

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 111 ฉบับ มาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่า สมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าเฉลี่ย

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 หาค่าจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน t-Distribution
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ขวัญและกำลังใจซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ขวัญและกำลังใจซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนน
มาตรฐาน		
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์
X_1	แทน	อายุ
X_2	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X_3	แทน	บุคลิกภาพ
X_4	แทน	สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว
X_5	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X_6	แทน	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร
X_7	แทน	สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน
Y	แทน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
อายุ	42.00	10.03	วัยกลางคน
ประสบการณ์การทำงาน	17.69	10.04	ปานกลาง
บุคลิกภาพ	59.62	5.70	แบบเอ
สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว	4.05	.55	ดี
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	2.95	.56	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร	3.01	.61	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน	3.59	.54	ดีพอใช้
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.55	.39	ดีพอใช้

จากตาราง 1 พบว่า ครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุวัยกลางคน และประสบการณ์การทำงานปานกลาง มีบุคลิกภาพเป็นแบบเอ มีสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับดี ลักษณะทางกายภาพในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีพอใช้

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก จังหวัดนครนายก โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตาราง2

ตาราง 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม
ในที่ทำงาน กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก
จังหวัดนครนายก

ปัจจัย	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y
X ₁	1.00	.943**	-.001	-.185	.222*	.316**	-.148	.335**
X ₂		1.00	.022	-.201*	.207*	.309**	-.161	.359**
X ₃			1.00	.247**	.081	.292**	.337**	.503**
X ₄				1.00	-.074	-.044	.368**	.206*
X ₅					1.00	.465**	.136	.338**
X ₆						1.00	.307**	.655**
X ₇							1.00	.405**
Y								1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ อายุ(x₁) ประสบการณ์การทำงาน (x₂) บุคลิกภาพ(x₃) ลักษณะทางกายภาพในการทำงาน (x₅) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร (x₆) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (x₇) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว (x₄)

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	5	10.538	2.108	35.216 **
Residual	105	6.284	.060	
Total	110	16.822		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

ปัจจัย	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₆	.286	.052	.448	.655	.429	81.990**
X ₆ , X ₃	.118	.047	.273	.732	.535	62.215**
X ₆ , X ₃ , X ₂	.108	.044	.272	.756	.571	47.567**
X ₆ , X ₃ , X ₂ , X ₄	.018	.004	.162	.780	.608	41.113**
X ₆ , X ₃ , X ₂ , X ₄ , X ₇	.010	.002	.153	.791	.626	35.216**
a = .524						
R = .791						
R ² = .626						
SE _{est} = .283						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับ

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร (x_6) บุคลิกภาพ(x_3) ประสิทธิภาพการทำงาน (x_2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว (x_4) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_7)

โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก ได้ร้อยละ 62.60 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก ในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .524 + .286X_6 + .118X_3 + .108X_2 + .018X_4 + .010X_7$$

สมการพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .448X_6 + .273X_3 + .272X_2 + .162X_4 + .153X_7$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก จังหวัดนครนายก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก จังหวัดนครนายก
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก จังหวัดนครนายก

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก จังหวัดนครนายก
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก จังหวัดนครนายก

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก จังหวัดนครนายก จำนวน 114 คน เป็นข้าราชการ 84 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานราชการ 1 คน และลูกจ้างชั่วคราว 28 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก จังหวัดนครนายก แบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.729 – 6.048 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9276

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.393 – 7.666 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8922

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.376 – 7.582 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9177

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.160 – 13.792 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9120

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.160 – 7.729 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8937

ตอนที่ 7 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.308 – 8.584 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9630

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลของครูจากผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จำนวน 114 ฉบับ ระหว่างวันที่ 6 -13 กุมภาพันธ์ 2551 และได้รับคืนมาจำนวน 111 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.36

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 111 ฉบับ มาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่า สมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ อายุ(x_1) ประสบการณ์การทำงาน (x_2) บุคลิกภาพ(x_3) ลักษณะทางกายภาพในการทำงาน (x_5) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร (x_6) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_7) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว (x_4)

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร (x_6) บุคลิกภาพ(x_3) ประสบการณ์การทำงาน (x_2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว (x_4) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_7) โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก ได้ร้อยละ 62.60

3. สมการพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก มีดังนี้

3.1 สมการพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก ในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .524 + .286X_6 + .118X_3 + .108X_2 + .018X_4 + .010X_7$$

3.2 สมการพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .448X_6 + .273X_3 + .272X_2 + .162X_4 + .153X_7$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สรุปข้างต้น พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ อายุ(x_1) ประสบการณ์การทำงาน (x_2) บุคลิกภาพ(x_3) ลักษณะทางกายภาพในการทำงาน (x_5) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร (x_6) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_7) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว (x_4) อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก ที่มีอายุมาก มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาวิทยาลัย จึงรู้สึกรักและผูกพันกับวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2531 : 162) ที่กล่าวว่าขวัญสร้างความรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน ทำให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจและทำงานกับองค์กรนานเท่านาน

1.2 ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก จะมีตำแหน่งและเงินเดือนสูง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เชื่อมมั่นในความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและรู้สึกผูกพันกับวิทยาลัย ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2532 : 131 - 132) ที่ได้กล่าวไว้ว่า อายุราชการซึ่งในบางครั้งอาจใช้คำว่า ประสบการณ์ในการทำงาน หรืออายุการทำงานนั้น คือ ความสามารถของมนุษย์ เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการคือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งการมีประสบการณ์ในงานใดก็ตาม ย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดี

1.3 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูวิทยาลัยเทคนิค

นครนายกมีบุคลิกภาพแบบเอ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะ ครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ เป็นครูที่มีความทะเยอทะยานต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ขยันขันแข็ง มักมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปรวดเร็ว ตั้งเป้าหมายไว้สูง ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว หนีไม่ได้กับการทำงานที่ล่าช้า

1.4 ลักษณะทางกายภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่ได้รับลักษณะทางกายภาพในการทำงานดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะลักษณะทางกายภาพในการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก ได้แก่ ห้องเรียนมีความสะอาดเรียบร้อย บรรยากาศในห้องเรียนปราศจากเสียงรบกวน อุปกรณ์และสื่อการสอนมีลักษณะที่ดีเหมาะสมกับการใช้งาน ห้องทำงานเป็นสัดส่วนมีพื้นที่เพียงพอสำหรับจัดเก็บเอกสารการสอน ย่อมทำให้ครูมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2535 : 145) กล่าวว่าสภาวะแวดล้อมที่ดีและสวยงาม มีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน องค์การจึงควรจัดสถานที่ที่ทำงานและบริเวณที่ทำงานให้สะอาด สวยงาม ติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ

1.5 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจที่ระดับ .01 แสดงว่าครูที่มีสัมพันธภาพกับผู้บริหารดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นการปฏิบัติงานของครูต่อผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อครู เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังนั้นการปฏิบัติตนของครูต่อผู้บริหารได้แก่การให้ความเคารพนับถือ การให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ และการปฏิบัติตนตามนโยบายของผู้บริหาร และการปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อครู ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแนะนำสนับสนุนให้ก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็น และการให้ความเป็นกันเอง ย่อมทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี

1.6 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัว หน้าที่การงาน ให้ความร่วมมือและกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเต็มที่ ทำให้ทำงานเกิดความราบรื่น มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีความไว้วางใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้ครูมีความสุขและเกิดความสบายใจในการทำงาน

1.7 สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว (x_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวดี มีขวัญ

และกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว เป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน การเอาใจใส่ดูแลให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญกับเราทุกคน หากสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวมีความอบอุ่นดี จะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลผู้นั้นมีความมั่นใจในตนเอง มองโลกในแง่ดี รู้จักรักผู้อื่น รู้จักเสียสละต่อส่วนรวม ทำให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ดังที่เฮอร์เบิร์ต (1950 : 63) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานที่ได้รับจากหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในหน้าที่แห่งใหม่

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร (x_0) บุคลิกภาพ(x_1) ประสิทธิภาพการทำงาน (x_2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว (x_3) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_4) อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับแรก แสดงว่า ครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหาร ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีความเป็นกันเองกับครู เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ให้การสนับสนุนครูตามหน้าที่ ทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร มีกำลังใจในการทำงาน และครูเองก็ให้ความเคารพเชื่อถือ ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารและให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้เป็นที่รักใคร่ของผู้บริหาร เมื่อครูและผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ย่อมส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ฟีดเลอร์ เซมเบอร์และมอฮาร์ (1976 : 36) กล่าวว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะสัมพันธภาพจะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับฟอล์คคินส์ (1977 : 5783 -A) แห่งมหาวิทยาลัยมิสซูรี - โคลัมเบีย ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองโคลัมเบีย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก

2.2 บุคลิกภาพ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสอง แสดงว่า ครูที่มีบุคลิกภาพแบบ

เอ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงออกของพฤติกรรม ครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายกส่วนใหญ่เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบเอ ซึ่งเป็นลักษณะที่มีความทะเยอทะยาน ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปรวดเร็ว ตั้งเป้าหมายไว้สูง ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว หนีไม่ติดกับการทำงานที่ล่าช้า ชอบทำงานให้สำเร็จทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ จึงทำให้ครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เสนอความคิดต่างๆ ก็ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ย่อมทำให้ครูที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี สรุปว่าบุคลิกภาพ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

2.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสาม แสดงว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ซึ่งแสดงถึงการสั่งสมความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบมาตลอดระยะเวลาการทำงาน ดังนั้นครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก มักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดความผูกพันกับการทำงานในวิทยาลัย มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี สรุปว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

2.4 สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสี่ แสดงว่า ครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะครูและสมาชิกในครอบครัว มีความรักใคร่ เห็นอกเห็นใจกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เอาใจใส่ดูแลและให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ย่อมทำให้ครอบครัวมีแต่ความสุข ส่งผลถึงความรู้สึกด้านจิตใจ ภาวะความผาสุกที่จะแสดงออกทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การคิดและการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับ เฮิร์ลอค (1964 : 661) ซึ่งมีแนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวดี ได้แก่ บิดา มารดายอมรับเด็ก คือการให้ความรัก ความเอาใจใส่สร้างความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในบ้าน เห็นความสำคัญของเด็ก ผลที่ตามมาคือ ทำให้เด็กเป็นคนที่ให้ความร่วมมือ มีอารมณ์มั่นคง ร่าเริง สามารถเผชิญชีวิตด้วยความมั่นใจ มองตนเองได้ตรงกับความจริง สรุปว่าสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

2.5 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับห้า ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายแสดงว่าครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะสามารถทำงานด้วยความสุขและความราบรื่น รู้สึกมีไมตรีจิตกับเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจ เกื้อกูลกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ทำให้ครูเกิดความรัก ความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานภายในฝ่ายงานต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่กำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังที่ เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) กล่าวว่าเพื่อนร่วมงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรักใคร่กลมเกลียว คอยช่วยเหลือกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ใต้อาณัติทุกข้อซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จได้ด้วยดี สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ได้ทราบข้อมูลเพื่อพิจารณาและนำไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาเพื่อเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายกให้ดียิ่งขึ้น โดยนำปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร บุคลิกภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายกเป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหารควรดำเนินงานต่างๆ ในการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้อุทิศตนในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะเกิดการร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมเป็นผลมาจากการที่ครูได้รับการตอบสนองความต้องการของตนอย่างดีพอแล้ว ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักและทำความเข้าใจว่าครูในวิทยาลัยเทคนิคนครนายกมีความต้องการอะไร อย่างไร เพื่อตอบสนองความต้องการตามสมควร อันเป็นการช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู ยังผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 บุคลิกภาพ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก เป็นอันดับสอง เนื่องจากครูส่วนใหญ่ของวิทยาลัยเทคนิคนครนายก มีบุคลิกภาพแบบเอ ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่เอื้อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ดังนั้นจึงควรพัฒนาครูที่มีบุคลิกภาพแบบ บี ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก เป็นอันดับสาม ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากและน้อยอย่างเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ควรมอบหมายงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเป็นธรรม ตามความสามารถของครู จะมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

1.4 สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก เป็นอันดับสี่ ผู้บริหารจึงควรจัดกิจกรรมระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว เช่น งานครอบครัวสัมพันธ์ของครู งานสังสรรค์ประจำปีให้ครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว

1.5 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก เป็นอันดับห้า ดังนั้นผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น เช่น การแบ่งปันประสบการณ์ของครูรุ่นพี่ การนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมให้ครูมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันในเทศกาลต่างๆ จะมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก เช่น การปรับตัว สุขภาพจิต นิสัยในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรการศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคอื่นๆ ในสังกัดอาชีวศึกษา

2.3 ควรเก็บข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตโดยผู้วิจัยเข้าไปอยู่ในสถานการณ์นั้นๆ ด้วย ควบคู่กับการใช้แบบสอบถาม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษม กลัดแพ. (2537). **ความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอน เกี่ยวกับ บทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา**
- จิรัฐดี ฟิงนุสนธ์. (2540). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น. วิทยานิพนธ์ คม.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.**
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วย ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.**
- ฉลอง พูลพัฒน์. (2535). **ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).** พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญณรงค์ จิตธรรมา. (2542). **ขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจระดับชั้น ประทวนฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ. ภาคนิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ณรงค์ เชื้อนเพชร. (2533). **ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายธุรการที่สังกัดคณะ ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ณัฐพล ชันธิไชย. (ม.ป.ป) **การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน. วารสารพัฒนา บริหารศาสตร์. 450.**
- ดวงใจ สมุทรวานิช. (2549). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.**
- นรินทร์ แจ่มดำรัส. (2544). **การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ สวนดุสิต.**

- นุชลี โพธิวรารกร. (2549) . พฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจใน
การทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร.สาร
นิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ :
สหมิตรออฟเซต.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน . (2535 :130) ความหมายของคำว่า “ขวัญ”
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา
- พรพรรณ นันทราวัน. (2548). ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ .กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พุ่มชาย กิตติมาภิกรม. (2537). ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงานธนาคาร
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการการพัฒนาสังคม) :บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พูนศักดิ์ ปิยะมัตย์. (2532). ขวัญของศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.ปริญญา
นิพนธ์ กศ.ม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคิน. (2526). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์ณศ.
รุ่งโรจน์ ศรีนวลลออ. (2530). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา. สังกัด
สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา :
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ อาภาอดุล. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน
ของครู วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร.สารนิพนธ์
กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2535). ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา อธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา .
กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2536) . เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ พิมพ์ณศ.
- วิชัย ดิสสระและคนอื่นๆ . (2519). ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม. (2524). พื้นฐานการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- สมศักดิ์ ชุ่มสาย. (2533). กำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการส่วน
การศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. สารนิพนธ์. กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมศักดิ์ สุขเสือ. (2542). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเคเอส
คอม เอ็นเตอร์ไพรส์จำกัด. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร
- สรวรวัชร พุทธิฤทธิ์. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูป
การศึกษาของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี
เขต 1. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สงวศ์ ชุกกลิ่น. (2533). ขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด
นครศรีธรรมราช. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สาริยา น้อยสา. (2542). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองตรวจคนเข้า
เมือง 2 วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุชา จันท์เอม. (2524). จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาการพิมพ์
- สุรชาติ กลิ่นมณี. (2534). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่องขวัญในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณี ครู
โรงเรียนเอกชน สังกัดกรมการศึกษาเอกชน. สารนิพนธ์ มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัณ งามยิ่ง. (2547). คุณลักษณะที่ดีของครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการ
อาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. (2537). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รุ่งวัฒนา
การพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2532). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิษณุโลก : โครงการตำรา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การ
พิมพ์
- เสนาะ ดีเยาว์และคณะ. (2525). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสนาะ ดีเยาว์. (2537). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- อดิศักดิ์ มาศยคง. (2536). **ขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อรุณ รักรธรรม. (2522). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิชย์. อดุม สารรัตน์. (2540). **สภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสาย**
สนับสนุนการสอน ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อารี เพชรสุด. (2530). **มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน**. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2531) **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- Boyd, William (BILL) Allen. "Teacher Morale and sense of Efficacy as Psycho-Social Variable :
Perceptions of Social Class, Occupational Status, and Occupational Prestige,"
Dissertation Abstracts International. 54 (9) : 3274-A; March, 1994.
- Brook, James Byron. (1971). An Analysis of Community College Faculty Morale and
Selected Factor. Dissertation. **Abstracts International**. 25 (3) : 5744 -A
;September
- Bruce, Anne. (2003). **Building a high morale workplace**. New York : McGraw-Hill
- Cook, Reese Clara. (1980, January). "North Carolina Public School Teacher Morale During
1978-1979," **Dissertation Abstracts International**. 41 (7) : 2839-A.
- David, Allred Clifton, "The Relationship Between Teacher Morale and the principal's
Administrative Leadership Style," **Dissertation Abstracts International**. 41 (10) :
4218-A April. 1980
- Fippo. E.B. (1971). **Principles of Personnel Administration**. New York : McGraw-Hill
Book Company.
- Folkins, Larry C. (1977. March). "A Study of Teacher Morale in Secondary Schools,"
Dissertation **Abstracts international**. 37 (9) : 5483-A.
- Galloweay, Joe Louis. (1975, October) "A Study of Relationship Between Leader Behavior of
Mississippi Public Elementary School Principals and Teacher Morale," **Dissertation**
Abstracts International. 36 (4) : 1974-A.
- George, Wasson David, " Perceptions of the Directors and Supervisors on Communication
Adequacy, Decision-Making, Leadership, and Morale in the Mississippi State
Department of Education, 1979-1980," **Dissertation Abstracts International**. 71 (07)
: 2877-A, 1980

- Gloster, Arthur Spears II. (February, 1975) . "A Study of Faculty Morale In Selected Colleges and Technical Institutes in North Carolina" **Dissertation Abstracts International**. Vol. 35, No.8 : 5074-A
- Good, Carter V.(1973). **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.
- James, Bina Michael. "A Study of Morale of Teachers of the visually Handicapped in the Rocky Mountain High Plains Region – Implications for Administrators Regarding Teacher Bun – out and Attrition. " **Dissertation Abstracts International**. 41 (07) : 3042-A, January, 1980.
- James, Martetta Welch, (1983, August). "Relationship of the School Principals Leader Behavior of Teacher Morale," **Dissertation Abstracts International**. 44 (2) : 185-A
- Masslow, (1954). **Motivation and Personality**. New York : Herper and Brathers.
- Napier, Thormas Gayle. (November, 1966). "Teacher Morale," **Dissertation Abstracts**.Vol. 27 No.5 pp : 1228-A.
- Ovard, Glem F. 1966. **Administration of the Changing Secondary School**. New York : The Macmillan Company.
- Perry, Carol Moss. (1977, January). "The Relationship Between Teacher Morale and The Principal's Attempt to Improve Teacher Performance," **Dissertation Abstracts International**, 37 (7) : 4083-A.
- Pynes, Joan. (2004). **Human resources management for public and nonprofit organizations**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Satentes, Marcelo Pusa. (December, 1974). "Study of the Factors Related to Teacher Morale in Five School Districts in the Province of Cotabaru, Philippines,"
- Senll, Scott. (2007). **Human resource management**. Mason, HO : Thomson/South-Western.
- Sommers. Norman Louis. (1970). Factor Influencing Teacher Morale in Select Secondary School. **Dissertation Abstracts International**. 31 (3) : 986- A ; September.
- Salaman, Storey and Billsberry. (2005). **Strategic human resource management**. London : SAGE.
- Swaringim, Carl Thomas. (1982, December). "A Comparison of Teacher Morale in Public Elementary School in St. Louis County Missonri," **Dissertation Abstracts International**. 34 (6) : 1785-A.

Van Dersal, William R. 1968. **The Successful Supervisor in Government and Business.** New York : Harper and Publisher.

Yoder, Dale. 1972. **Personnel Management and Industrial Relations.** New Delhi : Prentice-Hall of India Private Limited.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ 0519.12/5915



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 กันยายน 2550

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

เนื่องด้วย นางสาวศุภางค์ วงษ์แจ้ง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ระหว่างเตรียมการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูสายการสอนวิทยาลัยเทคนิคนครนายก” โดยมี อาจารย์วีไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคนครนายก จำนวน 50 คน ตอบแบบสำรวจปัญหาเบื้องต้น ในระหว่างเดือน กันยายน 2550

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศุภางค์ วงษ์แจ้ง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-4446-212

ที่ ศธ 0519.12/๖๔๔๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ ธันวาคม 2550

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีวศึกษานครนายก

เนื่องด้วย นางสาวสุภาวดี วงษ์แจ้ง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก” โดยมี อาจารย์ยวีร์ไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก ในระหว่างเดือนธันวาคม 2550 - มกราคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสุภาวดี วงษ์แจ้ง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

1๙1๖๖๘

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-4446-212

ที่ ศธ 0519.12/8๐๙1



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ ธันวาคม 2550

เรื่อง ขออนุญาตออกรายการวิทยุ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

เนื่องด้วย นางสาวศุภางค์ วงษ์แจ้ง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน จำนวน 114 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก จังหวัดนครนายก ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2551

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตออกรายการ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศุภางค์ วงษ์แจ้ง ได้เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-4446-212

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม ให้ท่านตอบให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวศุภางค์ วงษ์แจ้ง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัวของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเติมข้อความให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

1. อายุ.....ปี
2. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลา					
2.	ข้าพเจ้าไม่สามารถควบคุมตนเองได้เมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์					
3.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด					
4.	เมื่อข้าพเจ้าเริ่มต้นทำสิ่งใดแล้ว ต้องทำให้เสร็จ					
5.	ข้าพเจ้าคิดว่าเวลาช่วงผ่านไประวดเร็วจนไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ได้					
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานดำเนินไปย่ำล่าช้า					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะต้องทำสิ่งต่างๆ ด้วยความรวดเร็วเพื่อแข่งขันกับเวลา					
8.	ข้าพเจ้ารู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที					
9.	ข้าพเจ้าไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดเรื่องไร้สาระ และรีบหาทางเลี่ยงออกมาทันที					
10.	ข้าพเจ้าทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความรวดเร็วว่องไว					
11.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
12.	ข้าพเจ้าอยากทำกิจธุระให้เสร็จโดยเร็วเท่าที่จะทำได้					
13.	ข้าพเจ้าชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
14.	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องฟังคนที่พูดจาซ้ำซาก					
15.	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน					
16.	ข้าพเจ้าเลือกทำงานมากกว่าไปร่วมงานสังสรรค์					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	<u>การปฏิบัติตนของครูต่อสมาชิกในครอบครัว</u> ข้าพเจ้าเอาใจใส่กับทุกเรื่องของสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างดี					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องรับฟังเรื่องราวของสมาชิกในครอบครัว					
3.	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวเท่าเทียมกัน					
4.	ข้าพเจ้าไม่ได้แสดงความรักต่อสมาชิกในครอบครัว					
5.	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้ามักขอคำปรึกษาจากสมาชิกในครอบครัว					
6.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยเล่าเรื่องส่วนตัวให้สมาชิกในครอบครัวฟัง					
7.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ไม่ดีกับสมาชิกบางคนในครอบครัว					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	<u>การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อ</u> <u>ครู</u> สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจเมื่อข้าพเจ้ามี ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
2.	สมาชิกในครอบครัวให้ความรัก จนทำให้ ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย					
3.	สมาชิกในครอบครัวมักหลีกเลี่ยงการสนทนากับ ข้าพเจ้า					
4.	สมาชิกในครอบครัวไม่มีส่วนร่วมในการช่วย แก้ปัญหา การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
5.	สมาชิกในครอบครัวไม่ค่อยแสดงความรักต่อ ข้าพเจ้า					
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำคัญใน ครอบครัว					
7.	สมาชิกในครอบครัวไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ของข้าพเจ้า					
8.	เมื่อรู้สึกท้อแท้ ข้าพเจ้ามักได้รับกำลังใจจาก สมาชิกในครอบครัวเสมอ					
9.	สมาชิกในครอบครัวให้คำปรึกษา เมื่อข้าพเจ้ามี ปัญหาในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9.	ห้องทำงานของข้าพเจ้าเป็นส่วน					
1.	<u>วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน</u> สื่อ อุปกรณ์การสอนที่ใช้มีความเหมาะสมกับ ลักษณะรายวิชา					
2.	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงาน					
3.	โต๊ะ-เก้าอี้ ในห้องเรียนมีสภาพเหมาะสมกับการ ใช้งาน					
4.	สื่อ-เทคโนโลยีการเรียนการสอนมีความทันสมัย เหมาะสมกับการสอนในปัจจุบัน					
5.	วัสดุ-อุปกรณ์การเรียน มีความเพียงพอกับ ความต้องการของนักเรียน					
6.	อุปกรณ์การเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมที่ จะใช้งาน					
7.	อุปกรณ์คอมพิวเตอร์มีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับ จำนวนผู้ใช้					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	<u>การปฏิบัติตนของครูต่อผู้บริหาร</u> เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการปฏิบัติงานมัก ปรึกษาผู้บริหารเสมอ					
2.	ข้าพเจ้ายอมรับในความสามารถของผู้บริหาร					
3.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำกิจกรรมตามที่ผู้บริหาร มอบหมาย					
4.	ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับวิธีการบริหารงานของ ผู้บริหาร					
5.	ข้าพเจ้ากระตือรือร้นกับงานที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บริหาร					
6.	ข้าพเจ้าให้ความเคารพผู้บริหารด้วยความ จริงใจ					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	<u>การปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อครู</u> ผู้บริหารเข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้า					
2.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีที่ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติตาม					
3.	ผู้บริหารไม่สนับสนุนให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในสายงาน					
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา					
5.	ผู้บริหารมอบหมายงานต่างๆ ความสามารถของครู					
6.	ผู้บริหารมีความยุติธรรม					
7.	ผู้บริหารแสดงท่าทีที่ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นกันเอง					
8.	ผู้บริหารขาดความเด็ดขาดในการสั่งงานหรือทำงาน					
9.	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและช่วยเหลือข้าพเจ้าในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
3.	ข้าพเจ้าคิดว่างานของข้าพเจ้าไม่เป็นไปตามแผนการที่กำหนดเพราะเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ					
4.	ข้าพเจ้ายอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
6.	ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้					
7.	ข้าพเจ้าไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้					
8.	เมื่อมีงานเร่งด่วนทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
9.	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
10.	ในการจัดทำแผนการสอน เพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์โดยไม่ปิดบัง					
11.	ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้					
12.	เมื่อมีโอกาสข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานเสมอ					
13.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเพื่อนร่วมงานบางคน ซ้ำเติมเมื่อทำงานผิดพลาด					
14.	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	<u>ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</u> ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาต่างๆในเรื่องงานได้ด้วยตนเอง					
2.	ข้าพเจ้ามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
3.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ					
4.	ข้าพเจ้ายินดีที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ					
5.	ข้าพเจ้ามีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัตินั้นต้องสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด					
6.	ผู้บริหารมักมอบหมายงานพิเศษให้ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เป็นประจำ					
1.	<u>ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน</u> หน่วยงานเห็นว่าข้าพเจ้าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง					
2.	ความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
3.	ความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าไม่เป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างาน					
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
6.	ข้าพเจ้ามีความยินดีเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ดี					
7.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานเสมือนเป็นทรัพย์สินของข้าพเจ้าเอง					
8.	ข้าพเจ้ามีความเต็มใจในการแบ่งปันประสบการณ์ให้กับเพื่อนร่วมงาน					
<u>ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>						
1.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
3.	ข้าพเจ้าไม่พึงพอใจในระบบการบริหารงานของหน่วยงาน					
4.	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก					
5.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าเบื่อ					
6.	ข้าพเจ้าไม่สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
7.	ข้าพเจ้าคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	<u>ด้านความรับผิดชอบ</u> ข้าพเจ้ายินดี เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานของ ส่วนรวม					
2.	ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้ดีที่สุด					
3.	ข้าพเจ้ายินดี เสียสละกำลังทรัพย์ส่วนตัวเพื่อ งานของส่วนรวม					
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมาก เกินกำลังที่ข้าพเจ้ามีอยู่					
5.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่าง จริงจัง					
6.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้น เมื่อได้รับ มอบหมายงานต่างๆ					
7.	เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาส่วนตัว ทำให้ความ สนใจในงานที่ปฏิบัติลดลง					
8.	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการทำงานอยู่ ตลอดเวลา					
1.	<u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน</u> ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นประจำทุกปี					
2.	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าพเจ้าเข้ารับ การฝึกอบรม สัมมนาในงานในประเทศ					
3.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งของข้าพเจ้ามีโอกาส ก้าวหน้าไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อื่น					
4.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ					
5.	ระบบการบริหารงานของหน่วยงาน เอื้ออำนวย ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าพเจ้า					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8.	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าพเจ้าเข้ารับ การฝึกอบรม สัมมนาในงานในต่างประเทศ					
9.	หน่วยงานใช้ผลงานทางวิชาการเป็นตัววัด ความสามารถของครู ในการพิจารณาเลื่อนขั้น					
	<u>ผลตอบแทน</u>					
1.	ข้าพเจ้าพอใจกับสวัสดิการตามที่ได้รับ					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่างานที่ ได้ปฏิบัติอยู่					
3.	การปรับเงินเดือนของหน่วยงาน ขาดความเป็น ธรรม					
4.	ข้าพเจ้าได้รับเงินค่าสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ ควรได้รับ					
5.	ข้าพเจ้าคิดว่ารายได้พิเศษ ที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
	<u>ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน</u>					
1.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานอยู่ใน หน่วยงานนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ					
2.	การโยกย้ายตำแหน่งงานขาดแบบแผน เหมาะสม และไม่เป็นธรรม					
3.	หน่วยงานรักษาผลประโยชน์ที่พึงมีแก่ข้าพเจ้า					
4.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคง สามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้					

ภาคผนวก ค

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/๗๘1๗

วันที่ ๑1 ธันวาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวศุภางค์ วงษ์แจ้ง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก” โดยมี อาจารย์วีไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์เวณิ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวศุภางค์ วงษ์แจ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ตาราง 5 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ
1	3.454
2	2.729
3	3.862
4	4.583
5	4.583
6	5.167
7	4.249
8	4.583
9	4.320
10	5.245
11	6.048
12	4.733
13	5.041
14	5.584
15	2.814
16	3.274

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9276

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับ
สมาชิกในครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ
1	5.000
2	4.072
3	3.384
4	7.180
5	3.789
6	3.994
7	3.813
8	3.862
9	3.667
10	4.860
11	4.782
12	7.666
13	4.677
14	4.965
15	2.393
16	2.853

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8922

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ
ในที่ทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นราย
1	2.376
2	5.463
3	3.807
4	5.779
5	3.783
6	2.837
7	6.293
8	7.582
9	5.257
10	4.185
11	4.153
12	5.266
13	3.033
14	4.704
15	3.783
16	3.635

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9177

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ
1	2.505
2	3.638
3	6.052
4	2.160
5	3.334
6	7.183
7	5.258
8	10.627
9	2.236
10	7.492
11	4.432
12	5.052
13	5.706
14	13.792
15	4.025

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9120

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ
1	5.557
2	3.194
3	2.743
4	7.483
5	2.160
6	6.009
7	3.188
8	4.478
9	4.194
10	7.729
11	4.427
12	6.325
13	3.240
14	5.789

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8937

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ
1	7.483
2	6.763
3	8.078
4	4.243
5	4.082
6	3.207
7	4.202
8	3.600
9	3.024
10	4.583
11	3.194
12	4.478
13	3.532
14	4.704
15	4.583
16	2.853
17	3.668
18	3.384
19	3.319
20	2.909
21	4.782
22	5.167
23	8.584
24	2.758
25	3.775
26	3.144
27	3.035
28	4.075

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ
29	3.972
30	4.356
31	2.743
32	3.207
33	2.553
34	2.308
35	3.888
36	2.758
37	6.148
38	5.495
39	3.820
40	4.638
41	4.583
42	2.986
43	4.782
44	2.668
45	4.333

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9630

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล

นางสาว ศุภางค์ วงษ์แจ้ง

วันเดือนปีเกิด

12 มิถุนายน 2525

สถานที่เกิด

นครนายก

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

158/1 หมู่ 5 อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

26110

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน

ครูประจำชั้น

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544

มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนครนายกวิทยาคม

พ.ศ. 2548

ปริญญาตรี คุรุศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับสอง
(การศึกษาปฐมวัย)มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2551

ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยา
การศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ