

3๙1.46
ม ๒1๙๘
e.3

ขบวนการของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล
กรมสามัญศึกษา

18 ส.ค. 2520.

บุญานิพนธ์

ของ

มัลลวารี

หอสมุดกลาง

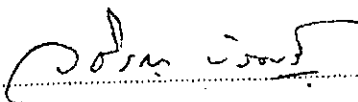
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตูลุฬวิท ๑๑ พระโขนง กรุงเทพฯ ๑๑ โทร. ๓๑๒1๕7๕. ๓๐1๕๐๕๐

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

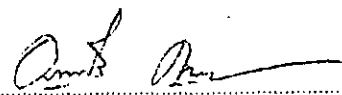
มีนาคม ๒๕๒๐

63778

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำวันสิด ได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้.



ประธาน



กรรมการ

มีนาคม ๒๕๒๐

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ก็เนื่องจากได้รับคำแนะนำช่วยเหลือ
อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิรญา บัวศรี อาจารย์ อรุณศรี กุมุท
อาจารย์ อังคณา สายยศ อาจารย์ มุษกร เพชรวิวรรณ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง
ในพระคุณและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ. ที่นี้ด้วย

ขอขอบคุณ คุณปริญญา อกุลวัฒน์ศิริ คุณวิเชียร ประยูรชาติ และพี่ ๆ น้อง ๆ
ตระกูล "จุโทปะมา" ที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้
สำเร็จลงด้วยดี.

มัลลวีร์ หอสกุลกล

สารบัญ

| บทที่ | | หน้า |
|-------|---|------|
| ๑ | บทนำ | ๑ |
| | ✓ ภูมิหลัง | ๑ |
| | ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า | ๔ |
| | ✓ ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า | ๔ |
| | ✓ ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า | ๕ |
| | คำนิยามศัพท์เฉพาะ | ๕ |
| ๒ | เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า | ๗ |
| | เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของงานแนะแนว | ๑๑ |
| | ✓ เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปร | ๑๔ |
| | ✓ สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า | ๑๘ |
| ๓ | วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย | ๑๘ |
| | กลุ่มตัวอย่าง | ๑๘ |
| | การสร้างแบบสอบถาม | ๒๑ |
| | การรวบรวมข้อมูล | ๒๔ |
| | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | ๒๕ |
| ๔ | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | ๒๘ |
| | สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | ๒๘ |
| | การวิเคราะห์ระดับขวัญของครูแนะแนว | ๒๙ |
| | การวิเคราะห์ห้วงคัมภ์ระกอบขวัญของครูแนะแนว | ๓๒ |
| | การทดสอบความแตกต่างของขวัญของครูแนะแนว | ๓๓ |

บทที่

หน้า

| | | |
|---|---|----|
| ๕ | สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | ๔๓ |
| | ความมุ่งหมาย | ๔๓ |
| | กลุ่มตัวอย่าง | ๔๓ |
| | เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล | ๔๓ |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล | ๔๔ |
| | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | ๔๔ |
| | อภิปรายผล | ๕๓ |
| | ข้อเสนอแนะ | ๕๓ |

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

บัญชีตาราง

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| ๑ แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามตัวแปร | ๒๐ |
| ๒ ความหมายของน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยและเปอร์เซ็นต์ไทล์ในแต่ละระดับชั้นวิชา | ๒๕ |
| ๓ คะแนนเฉลี่ยของขวัญของครูแนะแนวโดยส่วนรวม และแยกตามตัวแปร | ๓๐ |
| ๔ คะแนนเฉลี่ยขวัญของครูแนะแนวโดยส่วนรวม จำแนกตาม : | ๓๒ |
| ๕ คำนัยสำคัญของ ความแตกต่างระหว่างขวัญของกลุ่มครูแนะแนวเพศชาย และกลุ่มครูแนะแนวหญิง | ๓๓ |
| ๖ ค่าความแปรปรวนของขวัญของครูแนะแนว จำแนกตามวุฒิ | ๓๔ |
| ๗ ค่าความแปรปรวนของขวัญของครูแนะแนว ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิ | ๓๕ |
| ๘ ค่าความแปรปรวนของขวัญของครูแนะแนว ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน จำแนกตามวุฒิ | ๓๖ |
| ๙ ค่าความแปรปรวนของขวัญของครูแนะแนว ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน จำแนกตามวุฒิ | ๓๗ |
| ๑๐ ค่าความแปรปรวนของขวัญของครูแนะแนว ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน จำแนกตามวุฒิ | ๓๘ |
| ๑๑ ค่าความแปรปรวนของขวัญของครูแนะแนว ด้านสภาพความพึงพอใจ ในงานที่ทำ จำแนกตามวุฒิ | ๓๙ |
| ๑๒ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่จากขวัญของครูแนะแนว ด้านสภาพความพึงพอใจในงาน จำแนกตามวุฒิ | ๔๐ |

| | | |
|----|---|----|
| ๑๓ | ค่าความแปรปรวนของระดับขวัญของครูแนะแนว : ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกสบายในการทำงาน จำแนกตามวุฒิ | ๔๑ |
| ๑๔ | ค่าความแปรปรวนของขวัญของครูแนะแนว : ด้านเงินเดือน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิ | ๔๒ |
| ๑๕ | ค่าความแปรปรวนของขวัญของครูแนะแนว : ด้านความเหมาะสมของ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามวุฒิ | ๔๓ |
| ๑๖ | ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างขวัญของกลุ่มครูแนะแนว ที่ทำงานมากกว่า ๓ ปี และกลุ่มครูแนะแนวที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป | ๔๔ |
| ๑๗ | ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างขวัญของกลุ่มครูแนะแนว ที่ทำงานในกรุงเทพฯ และกลุ่มครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนภูมิภาค | ๔๕ |

ภูมิหลัง

การศึกษาคือเครื่องมืออันสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ/ทั้งกล่าวต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ (ปิ่น มาลากุล, ๒๕๑๘ : ๖) เพราะถ้ามีคนจำนวนมากพอสมควร มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้ รับผิดชอบและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก วิทยุ ธรรม (๒๕๑๘ : ๑๘) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานใดก็ตาม จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับผลตรงตามเป้าหมายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคลากรแม้จะขาดวัตถุ เงิน สถานที่และอื่น ๆ แต่ถ้ามีบุคลากรที่ดี รั้งงาน มีความสามารถ และเต็มใจฟันฝ่าอุปสรรคอย่างไม่ห่อถ้อย งานทุกอย่างก็จะดำเนินไปได้

องค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดีก็คือครู ครูคือผู้มีหน้าที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาโดยรอบคอบขั้นในตัวผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในชีวิต การเรียน และการปรับตัวในสังคม ปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนประชากรเพิ่มขึ้น อิทธิพลของวัฒนธรรมตะวันตก และความตึงเครียดของสภาวะทางเศรษฐกิจ การดำเนินชีวิตในครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป บิดามารดาโดยส่วนมากต้องใช้เวลาในการทำงานหาเลี้ยงครอบครัว จนทำให้โอกาสที่จะใกล้ชิดกับลูกน้อยลง ทางด้านโรงเรียน ครูดูแลนักเรียนได้ไม่ทั่วถึง เพราะจำนวนนักเรียนล้นห้อง ปัญหาความประพฤติ การปรับตัว การเรียนก็มีมากขึ้น และปัญหาบางอย่างของเด็กมีความยุ่งยากซับซ้อนเหลือวิสัยที่ครูจะแก้ไข ครูจึงมีภาระหนักเพิ่มขึ้น ทั้งทางด้าน การสอนและการดูแลเอาใจใส่นักเรียน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรอื่น ๆ มาช่วยแบ่งเบาภาระของครู และบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดในหน้าที่นี้ก็คือครูแนะแนวนั่นเอง ครูแนะแนวเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมเกี่ยวกับความต้องการ ความสนใจของเด็ก และสามารถทำให้เด็ก

เข้าใจตนเอง รู้จักตนเอง ได้ดีขึ้น นอกจากนั้นยังเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่า สุขุมกว่า และมีความเมตตากรุณามากกว่าครู (Whetstone, 1965 : 886 - 890) จึงจำเป็นที่จะต้องมีจิตบริการและแนวฟันในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะกระบวนการแนะแนวและการให้คำปรึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการให้การศึกษแก่เยาวชน ซึ่งจะช่วยให้เด็กมีการพัฒนาในด้านสังคม จิตใจ ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ในด้านวิชาการ และเป็นหน้าที่ของทุกคนคือ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ครู-ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ โภคมีครูแนะแนวทำหน้าที่ประสานงาน และเป็นตัวตั้งตัวตีในการพัฒนาเด็ก (วชิรญา บัวศรี, ๒๕๑๔ : ๑๓)

✓ วิทยุ สาร (๒๕๑๔ : ๑๓) กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของครูแนะแนวไว้ในหลักการบริหารบุคลากรแนะแนวในโรงเรียนว่า "บทบาทและหน้าที่ของครูแนะแนวที่ทางราชการตั้งความหวังไว้เป็นบทบาทและหน้าที่ของหนุมาณในเรื่องรวมเกียรติ" กล่าวคือ ครูแนะแนวจะต้องช่วยให้เด็กพัฒนาเต็มขั้นความสามารถของแต่ละคน ช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาให้แก่เด็ก นอกจากนั้นครูแนะแนวจะต้องช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจคนอื่นในสังคม สามารถเลือกตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างฉลาด เพื่อให้เด็กสามารถช่วยตนเองได้ สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข งานแนะแนวจึงเป็นงานหนักที่ต้องถองการคนที่อุทิศตนให้แก่ประโยชน์สุขของเด็กอย่างแท้จริง

✓ ในการทำงานใดก็ตาม กำลังชีวิตที่ดีของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งทำงานร่วมกันอยู่ในหน่วยงานจะเป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาอันยาวนาน (Pigor, 1951 : 171) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ไลตัน (Lighton, 1967 : 308) ที่ว่า การบริหารงานในองค์การปัจจุบันได้คำนึงถึงพฤติกรรมของคนมากขึ้น พร้อมกันนั้นก็ให้ทางให้สมาชิกพึงพอใจ และร่วมมือในการทำงานอย่างพร้อมเพรียง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งเป็นการบำรุงขวัญของสมาชิก เดวิส (Davis, 1951 : 212 - 213) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของกำลังชีวิตที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้โดยสรุปดังนี้

๑. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
๒. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้แก่องค์การ
๓. สร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
๔. ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
๕. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การดีขึ้น
๖. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความศรัทธาเริ่มในกิจการต่าง ๆ
๗. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การของตน

ฉะนั้นในองค์การต่าง ๆ ขวัญของบุคคลและขวัญของหมู่คณะจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการทำงาน กำลังขวัญที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นักบริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของขวัญ และให้ความสนใจโดยตลอดมา โรงเรียนก็เป็นองค์การอย่างหนึ่งเช่นกัน การจะจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายเพียงใญ่ นั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถของครูแนะแนว ความเลื่อมใสศรัทธาของผู้บริหาร และความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายทั้งในและนอกโรงเรียนแล้ว การมีขวัญดีของครูแนะแนวก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างหนึ่งด้วย แม้ว่าครูแนะแนวจะมีความรู้ความสามารถ ชยันหมั่นเพียรสักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารมิได้เอาใจใส่ดูแลให้เกิดความพึงพอใจในงานแล้ว ความหวังที่จะให้ครูแนะแนวทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยตลอดไปนั้นย่อมเป็นไปได้ยาก ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างดีที่สุด ประหยัดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะเมื่อครูแนะแนวมีความพึงพอใจในงานของตนแล้ว ก็ย่อมจะปฏิบัติงานด้วยความชยันหมั่นเพียร ให้เวลาแก่การปฏิบัติงานมากขึ้น ทำงานด้วยความกระตือรือร้น และอดุสาหะพยายาม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาของเด็กเป็นอย่างมาก

เนื่องจากงานแนะแนวเป็นงานหนักที่ต้อง การคนที่อุทิศตนและเสียสละอย่างยิ่ง กำลังใจหรือการมีขวัญดีของครูแนะแนวจึงเป็นปัจจัยอันสำคัญในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะกำลังใจหรือขวัญจะเป็นเครื่องเสริมสมรรถภาพในการทำงาน ✓

ได้มีผู้ศึกษาขวัญของบุคคลในอาชีพต่าง ๆ ไว้ดังนี้คือ เรมเพล และเบนท์เลย์ (Rempel and Bently, 1964 : 631 - 641) ศึกษาองค์ประกอบของขวัญของครู ต่อมา ในปี ค.ศ. ๑๙๖๘ เนลสัน (Nelson, 1968 : 3 - 10) ได้ศึกษาขวัญของครูในกลุ่มสหพันธ์ และนอกสหพันธ์ สำหรับประเทศไทยนั้น สุขุม นิลเชษฐ์ (๒๕๑๖ : ๖๑) ได้ศึกษาขวัญของครู บรรณารักษ์ และสุกสาคร พุทธิไชย (๒๕๑๗ : ๑๕๖ - ๒๑๘) ศึกษาขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดของโรงพยาบาลในกรุงเทพฯ

ด้วยเหตุที่ยัง ไม่มีผู้ศึกษาขวัญของครูแนะแนว ซึ่งส่วนมากทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยในฐานะของผู้ที่จะออกไปทำงานแนะแนวต่อไปมีความสนใจในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง และเห็นว่า ขวัญเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้ครูแนะแนวทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้เลือกศึกษาขวัญของครูแนะแนว โดยมีจุดประสงค์ในการศึกษาดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

๑. เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา
๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของครูแนะแนวตามตัวแปรต่อไปนี้
 - วุฒิ
 - เพศ
 - ประสบการณ์ในการทำงาน
 - สถานที่ทำงาน

ความสำคัญของการศึกษา

๑. เพื่อทราบถึงสภาพขวัญในการทำงานของครูแนะแนว
๒. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสภาพการทำงาน และสวัสดิการแก่ครูแนะแนว เพื่อให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
๓. เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงการจัดและบริหารงานแนะแนว

ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า

๑. กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้ากระทำกับครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา จำนวน ๒๔๓ คน

๒. ตัวแปรที่จะทำการศึกษาค้นคว้า แบ่งเป็น ๒ ประเภทคือ

๒.๑ ตัวแปรอิสระ

- วุฒิ
- เพศ
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- สถานที่ทำงาน

๒.๒ ตัวแปรตาม

- รัศมีขวัญ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

๑. ขวัญ หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่จะช่วยให้ครูแนะแนวรักษาหรือคงไว้ซึ่งความตั้งใจ กำลังใจ และแรงศรัทธาที่จะอุทิศ เวลาและแรงกายในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานแนะแนว ซึ่งจำแนกออกเป็น

๑.๑ สัมพันธ์ภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูแนะแนวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง และนักเรียน

๑.๒ สภาพจิตใจในการทำงาน หมายถึง สภาพความพึงพอใจในหน้าที่ และความเหมาะสมของปริมาณงานรับผิดชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกสบายของครูแนะแนว

๑.๓ ผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการต่าง ๆ ของครูแนะแนว

๒. ระดับขวัญ หมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น ๓ ระดับคือ

๑. ระดับขวัญต่ำ
๒. ระดับขวัญปานกลาง
๓. ระดับขวัญสูง

โดยถือตามตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ต่อไปนี้

- PR ที่ ๒๕ ลงมา หมายถึงระดับขวัญต่ำ
 PR ที่ ๒๖ - ๗๔ หมายถึงระดับขวัญปานกลาง
 PR ที่ ๗๕ ขึ้นไป หมายถึงระดับขวัญสูง

๓. ครูแนะแนว หมายถึง ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว ในโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา ซึ่งอาจเป็นบริการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็ก บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจิตวางตัวบุคคล และบริการติดตามผล

๔. วุฒิ หมายถึง ความรู้ทางการแนะแนว ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มคือ

- ๔.๑ ไม่ได้ศึกษา หรืออบรมทางแนะแนวมาโดยตรง
- ๔.๒ ได้รับวุฒิบัตรการแนะแนว
- ๔.๓ ได้ศึกษาทางการแนะแนวหรือจิตวิทยาเป็นวิชาเอกหรือโทตั้งแต่ระดับปริญญาตรี

ขึ้นไป

T ๕. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนวจนถึงปัจจุบัน ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น ๒ กลุ่มคือ

- ๕.๑ ทำงานแนะแนวมากกว่า ๓ ปี
- ๕.๒ ทำงานแนะแนวมา ๓ - ๑๐ ปี

T ๖. สถานที่ทำงาน หมายถึง ที่ตั้งของโรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็น ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค.

๓๓๖. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญ (Morale) ได้มีผู้ให้คำจำกัดความแตกต่างกันออกไปหลายอย่างดังนี้คือ เซอร์แมน (Sherman, 1968 : 75) ให้ความหมายของคำว่าขวัญไว้ดังนี้ ขวัญ หมายถึงทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่กระทำ แต่ นิโกร (Negro, 1963 : 38) กล่าวว่าขวัญคือความรู้สึกที่ท่า หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่รวมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน ความหมายของขวัญทั้งสองความหมายนี้สอดคล้องกับความหมายของขวัญ ซึ่ง ฟลิปโป (Flippo, 1961 : 416 - 417) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน

จากความหมายของขวัญที่กล่าวมา จึงพอสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ เป็นทัศนคติที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น เพื่อบรรลุจุดประสงค์ของงาน

นักวิจัยเป็นจำนวนมากต่างลงความเห็นว่า ขวัญมีความสำคัญและจำเป็นต่อการทำงานมาก ทั้งผลของการศึกษาของ เมโย (อ้างจาก สมพงษ์ เกษมสิน, ๒๕๑๓ : ๔๔๔ - ๔๕๐) ซึ่งได้ทำการทดลองกับคนงานของบริษัทไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ที่ออร์ซอน เพื่อศึกษาว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนผลิตงานได้มากที่สุด จากการทดลองผลที่ได้คือ ไม่ว่าจะเปลี่ยนสภาพของห้องทำงานโดยใช้เครื่องล่อต่าง ๆ เช่น เปลี่ยนความเข้มของแสง ให้มีเวลาหยุดพักทั้งเช้าและบ่าย ผลผลิตก็เท่ากันทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และจากการสัมภาษณ์พบว่า สิ่งที่ทำให้คนงานผลิตผลงานได้เพิ่มขึ้น คือการให้คนงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ คนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโยเคอร์ (Yoder, 1958 : 6) ที่ว่าเมื่อขวัญของผู้ทำงานดี ย่อมทำให้งานขององค์การ

มีประสิทธิภาพดีขึ้น เพราะคนจะเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีความพยายามที่จะร่วมมือร่วมใจกันต่อสู้ และแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขัดขวางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ในทำนองประกอบของขวัญนั้น เรมเพล และเบนท์เลย์ (Rempel and Bently, 1964 : 631 - 641) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญของครู พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมี ๘ ประการ คือ

- ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่
- ๒. ความสัมพันธ์ระหว่างครูและหมู่คณะ
- ๓. เงินเดือนของครู
- ๔. ความพึงพอใจในการทำงานสอนของครู
- ๕. ภาวะความรับผิดชอบของครู
- ๖. ศักดิ์ศรีหรือฐานะของครู
- ๗. ความสะดวกสบายในการทำงานของครู
- ๘. ความสัมพันธ์ของครูกับชุมชน

องค์ประกอบขวัญของครูที่เรมเพล และเบนท์เลย์ ได้ศึกษาไว้นี้ สอดคล้องกับการศึกษาขวัญของครูในกลุ่มสหพันธ์ และนอกกลุ่มสหพันธ์ของ เนลสัน (Nelson, 1968 : 3 - 10) ซึ่งกำหนดองค์ประกอบของขวัญไว้คล้ายคลึงกับ เรมเพล และเบนท์เลย์ มีที่แตกต่างไปบ้างคือ ความกดดันของชุมชน การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน หลักสูตรการเรียนการสอน และ วิชาชีพ แก้วไสย (๒๕๑๘ : ๕๕) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยแบ่งออกเป็น ๑๖ องค์ประกอบ ซึ่งส่วนใหญ่คล้ายคลึงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญของเรมเพล และเบนท์เลย์ มีที่แตกต่างออกไปคือ นโยบายและการบริหารงาน ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ มนุญ เอี่ยมวิสัย (๒๕๑๕ : ๑๑๘) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา ๒ พบว่า าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจ และเห็นความสำคัญของงาน การระบุนตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับ

ได้มีผู้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ คือ แอนเดอร์สัน กับแวนไดค์ (Anderson and Van Dyke, 1963 : 333 - 346) ไว้ดังนี้คือ ความเห็นพ้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย การใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์และความรู้สึกในความสำเร็จ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้บริหาร การมีความสัมพันธ์อันดีภายในคณะครูอาจารย์ ความสัมพันธ์กับชุมชน สุขภาพทางกายและทางจิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาขวัญของครูในรัฐเนบราสกา ของ เนไพร์ (Napier, 1966 : 1228 - A) ซึ่งปรากฏผลของการศึกษาว่า ขวัญที่ดีของครูนั้นเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้คือ นักบริหารเข้าใจในความเป็นเอกลักษณ์ของครู ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร ความช่วยเหลือที่ครูได้รับจากการบริหาร เมื่อเกิดปัญหาทางวินัย การที่ครูมีส่วนร่วมในการวางนโยบายที่จะมีผลประโยชน์ต่อครู เครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอ หน้าที่การงานที่ได้รับตรงกับความรู้ที่ศึกษาอบรมมา ความยุติธรรมในการมอบงานพิเศษ การได้รับการอบรมเพิ่มเติม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน นโยบายการให้ค่าอย่างเพียงพอ การจัดชั่วโมงสอนให้อย่างยุติธรรม การได้รับเงินเดือนไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ ที่ได้รับการอบรมมาเท่า ๆ กัน และจากผลการศึกษาของ ฮาเรป (Harap, 1959 : 55 - 57) เชส (Chase, 1951 : 127 - 128) และฮาร์เรลล์ (Harrell, 1964 : 270) พบว่า เงินเดือนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญของครู

ส่วนการศึกษาขององค์ประกอบขวัญของบุคคลในอาชีพอื่น ๆ ได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้คือ
 เฮอรัชเบอร์ก และคณะ (Herzberg, 1966 : 7) ได้ร่วมกันทำการวิจัยที่เมืองพิทซเบิร์ก
 รัฐเพนซิลวาเนีย โดยศึกษากับนักบัญชี และวิศวกรจำนวน ๒๐๐ คน ปรากฏว่ามี ๕ องค์ประกอบ
 ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

๑. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
๒. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
๓. ลักษณะของงาน (Work itself)
๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

องค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานคือ เงินเดือน
 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ฐานะของอาชีพ
 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย
 สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน และจากการศึกษาลักษณะสำคัญที่แสดงกำลังขวัญ
 ของ เซอร์แมน (Sherman, 1968 : 434) โดยศึกษากับคนงานของบริษัทต่าง ๆ ๔๖ แห่ง
 พบเหตุที่ทำให้คนงานลาออกจากงานดังนี้คือ ไม่พอใจในเงินเดือน ไม่พอใจที่จะได้เลื่อนขั้น
 ไม่พอใจในสภาพการทำงาน ไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน องค์การ
 ไม่สนใจในสภาพการทำงาน ไม่มีอิสระในการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้าระดับสูง

สำหรับประเทศไทยนั้นมิได้มีผู้ศึกษาองค์ประกอบของขวัญของบุคคลในอาชีพอื่นที่นอกเหนือไปจาก
 ครูครั้งนี้ สุขุม นิลเชษฐ์ (๒๕๑๖ : ๖๑) ได้ศึกษาขวัญของบรรณารักษ์ ซึ่งกระทำกับบรรณารักษ์
 จำนวน ๑๕๕ คน พบว่า ระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบ
 สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญคือ ความสะดวกสบาย ความพอใจในการทำงาน และภาวะความรับผิดชอบ
 ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ สุกสาคร พุทธิ และคณะ (๒๕๑๗ : ๑๕๖ - ๒๑๘) ได้ศึกษาขวัญ
 และความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักกายภาพบำบัดที่ทำงาน

ในโรงพยาบาล ๑๒ แห่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๖ คน พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลศิริราชมีระดับขวัญต่ำสุด ส่วนระดับขวัญสูงสุดคือนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเลิศสิน และความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดขึ้นอยู่กับการศึกษาต่อกับผู้บังคับบัญชาได้ง่าย มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น มีผลงานภาพในการทำงานสูง และสามารถนำความรู้ที่เรียนมาอย่างเต็มที่ในการทำงาน แต่รายได้และเพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ และนิรุฒ ชันธิไชย (๒๕๑๗ : ๔๑ - ๔๕) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบขวัญของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแห่งประเทศไทย ผลของการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบของขวัญมีส่วนที่คล้ายกับสุขุม นิลเชษฐ์ และสุทธสาคร พุทธิโช มีส่วนที่แตกต่างออกไปคือ ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้า ความร่วมมือและความสามารถของผู้ร่วมงาน ความยุติธรรม และความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด

จะเห็นได้ว่า อาชีพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพครู นักธุรกิจ นักบัญชี วิศวกร นักกายภาพบำบัด บรรณารักษ์ และคนงาน ซึ่งมีสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน แต่องค์ประกอบที่จะทำให้ขวัญในการทำงานสูงหรือต่ำ ส่วนใหญ่คล้ายคลึงกันคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสะดวกสบายในงานที่ทำ ความพอใจในงาน และภาวะรับผิดชอบ เป็นต้น

เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของงานแนะแนว

วอกาแมน (Wogaman, 1955 : 373 - 379) ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์การจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนระดับ จูเนียร์ ไฮสกูล ๑๒ แห่ง ที่ โอไฮโอ โดยการสัมภาษณ์ครูแนะแนว และนักเรียน พบว่า งานแนะแนวเป็นงานสำคัญในแผนงานของโรงเรียน แต่ขาดผู้เชี่ยวชาญทางการแนะแนวอีกมาก ปัญหาใหญ่ของการดำเนินงานแนะแนวคือ ครูแนะแนวไม่มีเวลาทำงานอย่างเต็มที่ ขาดเงินงบประมาณ ครูส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจในงานแนะแนวซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กลาสสัน (Glasson, 1953 : 113 - 119) ซึ่งทำการวิเคราะห์การจัด

บริการแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ๒๕ แห่ง ในมลรัฐอินเดียนา โดยการสัมภาษณ์
นักเรียนและคณะครูที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว

เนื่องจากงานแนะแนวในประเทศไทยเป็นงานใหม่ อุปสรรคในการทำงานของครูแนะแนว
และปัญหาในการบริหารงานแนะแนวจึงมีมาก เช่น อุปกรณ์ สถานที่ยังไม่พร้อม ผู้ที่เกี่ยวข้อง
หลายฝ่ายยังไม่เข้าใจงานแนะแนวดีพอ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ในปี พ.ศ. ๒๕๑๐
กระทรวงศึกษาธิการ (ศึกษาธิการ, กระทรวง, ๒๕๑๐ : ๕๖ - ๑๐๕) ได้จัดประชุมครูใหญ่
และอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลาง เพื่อรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว
ในโรงเรียน ปัญหาที่สรุปได้คือ ผู้บริหารและครูไม่เข้าใจงานแนะแนว ขาดบุคลากรและเครื่องมือ
ทางการแนะแนว ไม่มีงบประมาณในการทำเนื้องาน และจากการสรุปปัญหาในการจัดบริการแนะแนว
ของ สวัสดิ์ สุวรรณอักษร (๒๕๑๖ : ๕๕ - ๖๖) ซึ่งรวบรวมจากการสัมมนา ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่
และผู้บริหารการศึกษาที่กองเผยแพร่การศึกษาจัดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๑๓ - ๒๕๑๕ มีปัญหาทั้งนี้คือ
ขาดงบประมาณ สถานที่ เครื่องมือ และบุคลากรทางการแนะแนว ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจาก
ศึกษาธิการจังหวัด ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ครูไม่เห็นคุณค่าของการแนะแนวและมีชั่วโมงสอนมาก
จนไม่มีเวลาทำงานแนะแนว เฉลิมชัย อุบลพงศ์ (๒๕๑๗ : ๖๗ - ๖๘) ได้ศึกษาบทบาทของ
โรงเรียนในการแนะแนวในโรงเรียนมัธยม จังหวัดชัยนาท พบว่า ทุกโรงเรียนมีความเห็นว่าการ
การแนะแนวเป็นสิ่งสำคัญ แต่ขาดบุคลากร อุปกรณ์ และสถานที่สำหรับการแนะแนว ซึ่งสอดคล้อง
กับผลการศึกษาทัศนคติของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมแบบประสมสี่แห่งที่มีคือโครงการแนะแนว
ของโรงเรียน ของ สมใจ พรหมศิริ (๒๕๑๑ : ๖๒ - ๖๕) ที่พบว่า ครู อาจารย์ และ
ครูแนะแนวมีการติดต่อประสานงานกันน้อย สถานที่แนะแนวไม่เหมาะสม ขาดครูแนะแนวที่มีวุฒิ
และผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน และจากการศึกษาการจัดกิจกรรมแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร
สวัสดิ์การศึกษาในโรงเรียน และวิทยาลัยของ วิรัช กุญพมาศ (๒๕๑๓ : ๗๑) โดยสัมภาษณ์ครู
อาจารย์ และนักเรียน ประกอบการสังเกต พบว่า บุคลากรแนะแนวที่มีวุฒิ และประสบการณ์มีน้อย

ผู้บริหารไม่สนับสนุน ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ จรัล สุชก้องวารี (๒๕๑๕ : ๒๘) ได้ศึกษา ปัญหาในการจัดบริการแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษากับ ครูแนะแนว ผู้บริหาร คณะครู และนักเรียน รวมทั้งสิ้น ๔๕๑ คน พบปัญหาดังนี้คือ ครูแนะแนวในโรงเรียนมีจำนวนไม่เพียงพอ ครูแนะแนวยังขาดความรู้ทางการแนะแนวโดยตรง และต้องทำหน้าที่สอนด้วย ทำให้ทำงานแนะแนวได้ไม่เต็มที่ ขาดสถานที่และอุปกรณ์ทางการแนะแนว คณะครูและผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในงานแนะแนว และในปีเดียวกันนี้กองแนะแนวการศึกษา และอาชีพ (๒๕๑๕ : ๒๓) ได้สำรวจปัญหาในการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนเพื่อทราบสภาพ ที่แท้จริงของการจัดบริการแนะแนว และปัญหา อุปสรรค ความต้องการและความคิดเห็นของ ผู้ดำเนินงานแนะแนว ในระหว่างปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๗ โดยส่งแบบสำรวจไปยังสถาบันการศึกษา ทุกประเภททั่วราชอาณาจักร จำนวน ๒๐๐๐ แห่ง ผลของการสำรวจปรากฏว่า ปัญหาและอุปสรรค ที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ไม่สามารถจัดบริการแนะแนวในแต่ละระดับการศึกษาได้คือ ไม่มีครูแนะแนวหรือเจ้าหน้าที่แนะแนวเพียงพอ ขาดเครื่องมือ สถานที่ และอุปกรณ์ถึง ๘๕.๓๗% ขาดงบประมาณ ในการจัดบริการแนะแนว ๖๕% และครูอาจารย์มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนวใน โรงเรียนเพียง ๓๓%

จะเห็นได้ว่างานแนะแนวประสบกับปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน เมื่อเป็นเช่นนี้ครูแนะแนว ย่อมมีความท้อแท้ใจ เบื่อหน่าย ขาดกำลังใจ และไม่พอใจในงาน ทำให้การดำเนินงานแนะแนว ขาดประสิทธิภาพ ถ้าได้ศึกษาในเรื่องนี้ จะได้ทราบถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารรู้และเข้าใจความต้องการของครูแนะแนว ซึ่งจะช่วยขจัดปัญหาที่เป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานให้ลดน้อยลง อันจะช่วยให้ ครูแนะแนวเกิดความยุติธรรม วิริยะ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามจุดหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร

ในด้านเกี่ยวกับวิชานั้นมีผู้วิจัยไว้หลายท่าน เช่น ชิกเลย์ (Shigley, 1959 : 273 - 281) ได้ประเมินผลบริการแนะแนวที่วิทยาลัยมาเรียล โดยใช้วิธีสัมภาษณ์จากคณะครูทั้งหมด และสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากนักเรียนในชั้นต่าง ๆ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู ๒๗ คน นักเรียน ๕๕ คน ผลปรากฏว่า ครูที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแนะแนว พอใจในบริการที่ตนจัดขึ้น แต่ครูที่มีความรู้ความเข้าใจในงานแนะแนว ประารถนาที่จะปรับปรุงบริการต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น และอัลเลน (Allen, 1955 : 15 - 21) ได้ศึกษาการจัดโครงการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาคอนกลางของรัฐอินเดียนา ๓๑ แห่ง ผลของการศึกษาที่ได้คือ การจัดบุคลากรสำหรับโครงการแนะแนวเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะบุคคลเหล่านี้มีส่วนร่วมดำเนินงานแนะแนวให้เป็นที่ด้วยดี จึงจำเป็นต้องเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในงานแนะแนวเป็นอย่างดี และจากข้อเสนอแนะของ แอนดรูว์ และวิลลี่ (Andrew and Willy, 1959 : 136 - 201) ที่ว่า ครูแนะแนวควรเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในเรื่องการแนะแนวเป็นอย่างดี มัณฑนา ปิยะมาลา (๒๕๑๑ : ๕๘) ได้ทำการสำรวจคุณลักษณะของครูในกรุงเทพฯ โดยใช้วิธีการ Critical Incident Technique เมื่อจำแนกตามวุฒิ พบว่า ครูที่มีปริญญาามีคุณลักษณะในด้านความเมตตา กรุณาและการให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักเรียนสูงกว่าครูที่มีวุฒิประกาศนียบัตร และจากการศึกษาทัศนคติของครูที่มีต่อนักเรียน ของ บุญกอบ เกตุวันดี (๒๕๐๖ : ๑๕ - ๑๖) พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อนักเรียนแตกต่างกัน วนิดา นีโลคม (อ้างจาก อุไรวรรณ บัญจมะวัต, ๒๕๑๓ : ๑๒) ได้สำรวจสภาวะของผู้สำเร็จปริญญาตรี ทางการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๘๗ - ๒๕๑๓ พบว่า ครูที่จบปริญญาตรี ๘๗ % มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ตนทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะครูกับนักวิทยาศาสตร์ ของ พรพิมล เฟิงศรีทอง (๒๕๑๕ : ๓๑) ในด้านคุณลักษณะของครูที่ว่า ครูที่ประสบผลสำเร็จและมีความพึงพอใจในงาน มีคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ เป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดี

เพราะฉะนั้นระดับการศึกษาหรือวุฒิที่แตกต่างกันของครูแนะแนวน่าจะมีผลกระทบต่อระดับขวัญ

มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างเพศว่ามีผลต่อการทำงานและความพึงพอใจ
ในงานไว้ดังนี้ ไรอัน (Ryans, 1960 : 82) ได้ศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะของครูในโครงการ
ของ National Committee on Education ในปี ค.ศ. ๑๙๕๒ - ๑๙๕๔ จากกลุ่มตัวอย่าง
๖๑๙ คน โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า Critical Incident Technique พบว่าคุณลักษณะของ
ครูชายและหญิงที่สอนในระดับประถมไม่แตกต่างกัน แต่ในระดับมัธยมศึกษาชั้น ครูหญิงมี
ความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพ ความรับผิดชอบ ความตั้งใจทำงาน และทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนสูงกว่า
ครูชาย ส่วนครูชายมีความมั่นคงทางอารมณ์มากกว่า และจากการสำรวจคุณลักษณะของครูใน
กรุงเทพฯ โดยใช้วิธีการเดียวกับไรอัน ของมันทนา ปิยะมาคา (๒๕๑๑ : ๕๘) พบว่า ครูหญิง
มีความเมตตาและการให้ความอุปการะนักเรียนมากกว่าครูชาย แต่ครูชายมีคุณลักษณะให้คำปรึกษา
และมีสัมพันธ์ภาพกับนักเรียนสูงกว่าครูหญิง ฟูลเลอร์ (Fuller, 1964 : 463 - 467)
ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการที่จะปรึกษากับครูแนะแนวของผู้รับคำปรึกษาว่ามีความต้องการ
ที่จะเลือกครูแนะแนวที่เป็นเพศหญิงหรือเพศชายเข้ามาเกี่ยวข้องช่วยหรือไม่ ผลของการศึกษา
ปรากฏว่าผู้รับคำปรึกษาทั้งที่เป็นหญิงและชายต่างมีความต้องการที่จะรับคำปรึกษาจากครูแนะแนว
ที่เป็นชายมากกว่าครูแนะแนวที่เป็นหญิง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ธอร์เสน (Thorsen,
1967 : 97 - 106) ที่กล่าวว่า ผู้รับคำปรึกษาที่เป็นหญิงมักต้องการและเต็มใจที่จะรับคำปรึกษา
จากครูแนะแนวที่เป็นชายมากกว่าหญิง และเมื่อเขียนอัตราส่วนในทำนองเดียวกันก็ได้พบว่าอัตราส่วน
ของหญิงที่ชอบปรึกษากับครูแนะแนวที่เป็นชายมากกว่าผู้รับคำปรึกษาที่เป็นชาย มีความต้องการที่จะ
ปรึกษากับครูแนะแนวที่เป็นหญิง แต่จากการศึกษาวิจัยของบรรณารักษ์ของ สุขุม นิลเชษฐ์
(๒๕๑๖ : ๖๑) พบว่า วิชาญของบรรณารักษ์เพศหญิงสูงกว่าบรรณารักษ์เพศชาย และแมคเคลน
(McClain, 1968 : 444 - 448) ได้ให้ข้อคิดในบทความเรื่อง ครูแนะแนวควรเป็นหญิงหรือไม่
ว่าครูแนะแนวที่เป็นหญิงเหมาะสมกับอาชีพนี้มากกว่า เพราะฉะนั้นเพศน่าจะมีผลต่อระดับวิชาญของ
ครูแนะแนว

สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน โยเคอร์ (Yoder, 1959 : 419 - 420) ได้ให้ข้อคิดไว้ว่า เมื่อระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า ๒ ปีขึ้นไปแล้วระดับขวัญจะลดลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ พินส์ หันนาคินท์ (๒๕๑๒ : ๖๐) ที่ว่าครูใหม่มักกระตือรือร้นที่จะทำงาน นอกจากสอนแล้วก็ยังอยากแสดงความสามารถในด้านอื่น ๆ ด้วย แต่คอยเคล็ด และทาวนี่ (Cottle and Downie, 1960 : 7) กล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ครูแนะแนวได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงานคือ ประสบการณ์ในการทำงานของครูแนะแนว และจากการวิเคราะห์ของเขาในเรื่องนี้ พบว่า ผู้มาขอรับคำปรึกษาบางคนมีความคิดฝังแน่นว่ายิ่งผู้แนะแนวมีอายุมากขึ้น และทำงานแนะแนวมานานขึ้นเท่าใดก็ยิ่งมีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษามากขึ้นเท่านั้น และจากการศึกษาทัศนคติของครู อาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมแบบประสมสี่แห่งที่มีต่อโครงการแนะแนวของโรงเรียน ของ สมใจ พรหมศิริ (๒๕๑๑ : ๘๗) ซึ่งพบว่า ครู อาจารย์ใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า ครูแนะแนวที่มีอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวมานานสามารถทำหน้าที่ได้ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จรัล สุขทองวาริ (๒๕๑๕ : ๙๔) ที่ว่าครูแนะแนวที่ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างดีมีประสบการณ์ในการทำงานด้านแนะแนวมานาน พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานแนะแนวน้อยกว่าครูแนะแนวที่ได้รับการศึกษาอบรมมาน้อย และมีประสบการณ์ในด้านการทำงานแนะแนวน้อย เจนเสน, รอนน์ และแบงค์ (Jansen, Robb and Bank, 1970 : 162 - 170) ได้ศึกษาลักษณะของผู้เข้าเรียนในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีในสาขาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา ได้พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อย และมีประสบการณ์ทางด้านการแนะแนวน้อยมักเป็นผู้ที่มีความหวั่นไหวง่ายกว่า และมีความมั่นคงทางอารมณ์น้อยกว่าผู้ที่มีอายุมาก และมีประสบการณ์ทางด้านการแนะแนวมาก และจากการศึกษาของ โอเฮิร์น และอาร์บัคเคิล (O' Hern and Arbuckle, 1964 : 572 - 576) ก็ได้ผลเช่นเดียวกับ เจนเสนและคณะ

ดังนั้นประสบการณ์ในการทำงานของครูแนะแนวน่าจะมีผลต่อระดับขวัญ

ในค่านสถานที่ทำงานนั้นได้มีผู้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ทำงานไว้ เช่น ช่างรับ บัณฑิต (๒๕๑๒ : ๒๖) กล่าวว่าสภาพการทำงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของประเทศไทยเป็นที่ยอมรับว่าความเหลื่อมล้ำระหว่างชนบทและเมืองยังคงมีอยู่มาก โดยเฉพาะชนบทนั้นยังอยู่ไกลตัวเมือง ยิ่งเหลื่อมล้ำมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในด้านการศึกษา การคมนาคม การสาธารณสุขการต่าง ๆ ล้วนก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้ง และความน้อยเนื้อต่ำใจ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ นิพนธ์ คันธเสวี (๒๕๑๒ : ๑๕๑ - ๑๕๒) ซึ่งกล่าวถึงการที่คนอพยพเข้ากรุงเทพมหานคร เพราะหนีความแร้นแค้น และการคุกคามของโจรและผู้ออกการร้าย เพื่อมาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สามารถให้การศึกษาที่ดีแก่บุตรธิดาได้ สามารถประกอบอาชีพที่หาเงินได้คล่อง มีการคุ้มครองที่แข็งแกร่งจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ สามารถหาความก้าวหน้าให้ตัวเองได้ อยู่ใกล้แพทย์ และการคมนาคมสะดวกสบาย จากการศึกษาเปรียบเทียบกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูในพระนคร กับครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ นคร ชატตระกูล (๒๕๑๔ : ๔๕) ปรากฏว่าครูในพระนครมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสัมพันธ์ผลของการศึกษาของ ประธาน จันทรเจริญ (๒๕๑๕ : ๑๒๕) ที่ว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครู ส่วนภูมิภาคมีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลาง

เพราะฉะนั้นการทำงานในกรุงเทพ และต่างจังหวัด อาจจะมีผลต่อขวัญของครูแนะแนว วีระชาติ แก้วไสย (๒๕๑๔ : ๕๒ - ๕๔) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ปรากฏผลของการศึกษาว่า ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๑๐ ปี มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี ครูที่ไม่มีวุฒิทางครูมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีวุฒิ และครูที่สังกัดกรมสามัญศึกษาพอใจต่อโอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานสูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และครูที่สังกัดเทศบาล

อาจสรุปได้ว่า วุฒิ เพศ ประสบการณ์ และสถานที่ทำงานน่าจะมีผลทำให้ขวัญของครูแนะแนวต่างกัน

สมมุติฐานในการศึกษาครั้งนี้ว่า

๑. ครูแนะแนวมีระดับขวัญต่ำ
๒. ครูแนะแนวที่มีวุฒิต่างกัน มีขวัญแตกต่างกัน
๓. ครูแนะแนวเพศชาย และครูแนะแนวหญิงมีขวัญต่างกัน
๔. ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีขวัญต่างกัน
๕. ครูแนะแนวในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีขวัญต่างกัน.

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินการออกเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

๑. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
๒. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบ Simple Random Sampling ได้กลุ่มตัวอย่าง ๒๔๓ คน ซึ่งเป็น ๕๐% ของมวลประชากรทั้งหมด และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน ๒๒๑ ชุด คิดเป็น ๕๑% ของกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดในตาราง ๑

ตาราง ๑ แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามตัวแปร

| ตัวแปร | จำนวนครูแนะแนว | จำนวนร้อยละ |
|---|----------------|-------------|
| เพศ | | |
| - ชาย | ๖๘ | ๓๐.๓๓ |
| - หญิง | ๑๕๓ | ๖๙.๖๗ |
| วุฒิ | | |
| - ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวโดยตรง | ๕๓ | ๒๓.๕๘ |
| - ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว | ๘๕ | ๓๘.๕๖ |
| - ใ้ปริญญาศรี โท ทางการแนะแนวหรือจิตวิทยา | ๘๓ | ๓๗.๕๖ |
| ประสบการณ์ | | |
| - ทำงานแนะแนวมานานกว่า ๓ ปี | ๑๓๕ | ๖๑.๐๘ |
| - ทำงานแนะแนวมานาน ๓ ปีขึ้นไป | ๘๖ | ๓๘.๙๑ |
| สถานที่ทำงาน | | |
| - ส่วนกลาง | ๘๕ | ๓๘.๕๖ |
| - ส่วนภูมิภาค | ๑๓๖ | ๖๑.๕๔ |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ✓

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ตอน

ดังนี้คือ

ตอนที่ ๑ เป็นรายละเอียดบางประการ ของครูแนะแนวผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะบ่งให้ทราบถึงตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

๑. เพศ
๒. วุฒิ
๓. ประสบการณ์
๔. สถานที่ทำงาน

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้วัดขวัญของครูแนะแนว

ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

๑. ศึกษาผลงานวิจัย เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญ และสภาพการทำงาน ของครูแนะแนว
๒. กำหนดขอบเขตขององค์ประกอบขวัญ โดยอาศัยแนวทางจาก เครื่องมือวัดขวัญ ของ ฌีร์พอล ชันธิไชย (๒๕๑๗ : ๔๔๕ - ๔๗๕) และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญของครู ของ เรมเพล และเบนท์ลีย์ (Rempel and Bently, 1964 : 631 - 641) และของ เนลสัน (Nelson, 1968 : 3 - 10) ทั้งหมดนี้นำมาประมวลเข้ากับสภาพการทำงานแนะแนว แล้วจึงนำมาดัดแปลงสร้างเป็นแบบสอบถามวัดขวัญของครูแนะแนว ซึ่งเป็นแบบสอบถามสำหรับ ประเมินค่า (Rating Scale) โดยกำหนดข้อความที่แสดงถึงระดับขวัญ ให้ครูแนะแนวเป็นผู้ตอบ แบ่งเป็น ๕ ระดับคือ

๑. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
๒. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
๓. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

๔. ความสัมพันธ์กับนักเรียน
๕. สภาพความพึงพอใจในหน้าที่
๖. สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน
๗. เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ
๘. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ในแต่ละหมวดแบ่ง เป็นย่อยย่อย ๆ ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ใน

ภาคผนวก

๓. กำหนดน้ำหนักของตัวเลือกในแบบสอบถาม ผู้วิจัยเลือกใช้มาตราส่วนประมาณค่า ๕ ช่วง ของ Likert โดยถือเกณฑ์การตอบดังนี้

| | | |
|----------------------|---------|--|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างแท้จริง โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ |
| เห็นด้วย | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป |
| ไม่แน่ใจ | หมายถึง | ผู้ตอบตัดสินใจเด็ดขาดลงไปไม่ได้ว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย |
| ไม่เห็นด้วย | หมายถึง | ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างสิ้นเชิง โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

| ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
|--|-----------------------|--------------|------------------|---------------------|----------------------------------|
| ๐ งานแนะแนว เป็นงานที่ตรงกับความสามารถและ ความถนัดของท่าน | | | | | |
| ๐๐ ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในความประพฤติของนักเรียน | | | | | |

การตรวจให้คะแนนกระทำดังนี้

ข้อความที่มีลักษณะเชิงนิทาน (Positive Statement) ให้นำน้ำหนักคะแนน ๕ ๔ ๓ ๒ ๑ ตามลำดับ ส่วนข้อความที่มีลักษณะเชิงนิเสธ (Negative Statement) ให้นำน้ำหนักคะแนนกลับกันคือ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ตามลำดับ

๔. การวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม

ในการวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตปริญญาโท สาขาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการแนะแนวมาก่อน

๔.๑ การวิเคราะห์ความเที่ยงตรง (Validity) ข้อคำถามในแบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาข้อความที่แสดงถึงระดับขวัญในการทำงาน จากทฤษฎีขวัญ ผลงานวิจัยเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน และได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแนะแนวและจิตวิทยา ทำการวัดผลช่วยตรวจสอบ เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงถึง Face Validity ของแบบสอบถามชุดนี้

๔.๒ การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้สูตร

$$t = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}} \quad (\text{McNemar, 1959 : 109})$$

เมื่อ t แทน อำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

M_1, M_2 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ ตามลำดับ

N_1, N_2 แทน จำนวนนิสิตในกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ ตามลำดับ

แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า $t = ๑.๘๐$ ได้แบบสอบถามจริงทั้งหมด

๖๔ ข้อ ดังแสดงไว้ในภาคผนวก

๔.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม
ที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ Coefficient r_{tt}

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left(\frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

| | | | |
|-------|--------------|-----|--------------------------------------|
| เมื่อ | r_{tt} | แทน | ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ |
| | n | แทน | จำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งฉบับ |
| | S_i^2 | แทน | ค่าความแปรปรวนของข้อสอบรายข้อ |
| | S_t^2 | แทน | ค่าความแปรปรวนของข้อสอบทั้งฉบับ |
| | $\sum S_i^2$ | แทน | ผลรวมของค่าความแปรปรวนรายข้อ |

แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .๘๗๓๘

การเก็บรวบรวมข้อมูล ✓

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และอำนวยความสะดวก
ในการส่งแบบสอบถามกลับคืน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ๒๒๑ ฉบับ และได้จัดกระทำกับข้อมูล
ดังนี้

๑. พิจารณาแบบสอบถามทุกฉบับว่าได้คำตอบที่สมบูรณ์หรือไม่ แล้วคัดเลือกไว้แต่
ฉบับที่สมบูรณ์
๒. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้
๓. จำแนกแบบสอบถามออกตามตัวแปรที่จะวิเคราะห์
๔. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สูตรทางสถิติ
๕. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. หาคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (McNemar, 1959 : 16)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

- เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย
- $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
- N แทน จำนวนกรณีและแนวในแต่ละกลุ่มตัวแปร

๒. หาค่าความแปรปรวน โดยใช้สูตร (Ferguson, 1966 : 67)

$$S^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}$$

- เมื่อ S^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนน
- $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
- $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
- N แทน จำนวนกรณีและแนวในแต่ละกลุ่มตัวแปร

๓. หาเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentiles) โดยใช้สูตร (ลัน สายยศ, ๒๕๑๕ : ๕๕)

$$PR = \frac{(cf + \frac{1}{2}f) \times 100}{N}$$

- f แทน ความถี่
- cf แทน ความถี่สะสม
- N แทน จำนวนกรณีและแนวทั้งหมด

ใบนี้คือ
ฉบับที่ ๑๒๒

๔. ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวแปร ๒ กลุ่ม โดยใช้ Two - Tailed Test
โดยใช้สูตร (McNemar, 1959 : 109)

$$t = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

| | | | |
|-------|---------|-----|---|
| เมื่อ | t | แทน | ค่าที่จะพิจารณาใน t - distribution |
| | M_1 | แทน | ค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มตัวแปรที่ ๑ |
| | M_2 | แทน | ค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มตัวแปรที่ ๒ |
| | S_1^2 | แทน | ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวแปรที่ ๑ |
| | S_2^2 | แทน | ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวแปรที่ ๒ |
| | N_1 | แทน | จำนวนกรณีและแนวในกลุ่มตัวแปรที่ ๑ |
| | N_2 | แทน | จำนวนกรณีและแนวในกลุ่มตัวแปรที่ ๒ |

๕. ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวแปรที่มากกว่า ๒ กลุ่ม โดยใช้วิธีวิเคราะห์
ความแปรปรวน แบบ One - Way Classification Design โดยใช้สูตร
(Lindquist, 1956 : 56)

| Source of Variation | df | SS | MS |
|---------------------|-----|---|-----------------------|
| Treatment (A) | a-1 | $SS_A = \sum_{j=1}^a T_j^2 / n_j - T^2 / N$ | $MS_A = SS_A / a - 1$ |
| Within - group (W) | N-a | $SS_W = SS_T - SS_A$ | $MS_W = SS_W / N - a$ |
| Total | N-1 | $SS_T = \sum_{j=1}^a \sum x^2 - T^2 / N$ | |

$$F = \frac{MS_A}{MS_W}$$

| | | | |
|-------|-----------------|-----|------------------------------------|
| เมื่อ | F | แทน | ค่าที่จะพิจารณาใน F - Distribution |
| | MS _A | แทน | ค่า Mean Square ระหว่างตัวแปร |
| | MS _W | แทน | ค่า Mean Square ภายในตัวแปร |

ซึ่งถ้าพบว่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่ทำการทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้ Studentized q - statistic แบบ Newman - Keul Method ซึ่งใช้สูตร (Winer, ~~1971~~^{๑๙๖๒} : 210 - 218)

$$q = \frac{\bar{T}_{\text{largest}} - \bar{T}_{\text{smallest}}}{\sqrt{MS_{\text{error}}/\bar{n}}}$$

| | | | | |
|-------|-----------------------------|-----|--------------------------|-----------------------|
| เมื่อ | \bar{T}_{largest} | แทน | คะแนนเฉลี่ยของ Treatment | ที่มากที่สุด |
| | $\bar{T}_{\text{smallest}}$ | แทน | คะแนนเฉลี่ยของ Treatment | ที่น้อยที่สุด |
| | \bar{n} | แทน | Harmonic Mean | ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| | MS _{error} | แทน | Mean Square Error | |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-------------------|-----|----------------------------------|
| \bar{X} | แทน | คะแนนเฉลี่ย |
| S^2 | แทน | ความแปรปรวน |
| S | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| PR | แทน | Percentile |
| df | แทน | degree of freedom |
| t | แทน | ค่าที่พิจารณาใน t - distribution |
| F | แทน | ค่าที่พิจารณาใน F - distribution |
| SS | แทน | Sum Square |
| MS | แทน | Mean Square |
| \tilde{n} | แทน | Harmonic Mean |
| q | แทน | Studentized q - statistic |
| ผู้บังคับบัญชา | แทน | ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา |
| ผู้ร่วมงาน | แทน | ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน |
| ผู้ปกครองและชุมชน | แทน | ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน |
| นักเรียน | แทน | ความสัมพันธ์กับนักเรียน |
| ความพึงพอใจ | แทน | สภาพความพึงพอใจในงาน |

| | | |
|--------------------|-----|---|
| สิ่งอำนวยความสะดวก | แทน | สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน |
| เงินเดือน | แทน | เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ |
| ปริมาณงาน | แทน | ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ |
| ไม่มีวุฒิ | แทน | ครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนว มาโดยตรง |
| อบรม | แทน | ครูแนะแนวที่ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว |
| ปริญญา | แทน | ครูแนะแนวที่ได้รับปริญญา ครี โท ทาง การแนะแนว หรือจิตวิทยา |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายจะเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ระดับขวัญของ ครูแนะแนว

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์องค์ประกอบขวัญของ ครูแนะแนว

ตอนที่ ๓ การทดสอบความแตกต่าง ของขวัญของ ครูแนะแนว

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ระดับขวัญของ ครูแนะแนว

หลังจากตรวจแบบสอบถามและหาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว นำคะแนนที่ได้มาเทียบหาค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ เพื่อถือ เป็นเกณฑ์ในการวัดระดับขวัญของ ครูแนะแนวดังแสดงในตาราง ๒

ตาราง ๒ ความหมายของน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยและเปอร์เซ็นต์ไทล์ในแต่ละระดับขวัญ

| \bar{X} | PR | ระดับขวัญ |
|-----------|---------------|-----------|
| ๑๓๕ - ๒๐๑ | ๐.๐๒ - ๒๔.๘๖ | ต่ำ |
| ๒๐๒ - ๒๓๘ | ๒๕.๓๖ - ๗๕.๒๖ | ปานกลาง |
| ๒๓๙ - ๒๔๔ | ๗๖.๘๔ - ๙๙.๖๗ | สูง |

จากตาราง ๒ แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง ๑๓๕ - ๒๐๑ อยู่ใน
เปอร์เซ็นต์ที่ต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ที่ ๒๖ หมายความว่าระดับขวัญต่ำ

คะแนนเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง ๒๐๒ - ๒๓๘ อยู่ในเปอร์เซ็นต์ที่ ๒๖ ถึง ๗๕
หมายความว่าระดับขวัญปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง ๒๓๙ - ๒๘๔ อยู่ในเปอร์เซ็นต์ที่สูงกว่า
เปอร์เซ็นต์ที่ ๗๕ หมายความว่าระดับขวัญสูง

ตาราง ๓ คะแนนเฉลี่ยของขวัญของครูแนะแนวโดยส่วนรวม และแยกตามตัวแปร

| ตัวแปร | \bar{X} | PR |
|---|-----------|-------|
| ครูแนะแนวโดยส่วนรวม | ๒๑๘.๑๘๘๐ | ๔๘.๗๕ |
| ครูแนะแนวเพศชาย | ๒๒๐.๓๕๘๕ | ๕๖.๓๓ |
| ครูแนะแนวเพศหญิง | ๒๑๕.๑๔๗๑ | ๔๐.๔๕ |
| ครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทาง การแนะแนว | ๒๑๒.๘๓๐๐ | ๓๘.๕๒ |
| ครูแนะแนวที่ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว | ๒๒๐ | ๕๖.๓๓ |
| ครูแนะแนวที่ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว | ๒๒๑.๘๒๗๐ | ๕๒.๒๑ |
| ครูแนะแนวที่ทำงานมากกว่า ๓ ปี | ๒๒๑.๐๕๑๘ | ๔๘.๓๖ |
| ครูแนะแนวที่ทำงานมาตั้งแต่ ๓ ปีขึ้นไป | ๒๒๐.๒๗๒๖ | ๕๖.๓๓ |
| ครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลาง | ๒๑๖.๖๔๗๑ | ๔๒.๒๖ |
| ครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนภูมิภาค | ๒๒๔.๐๖๖๒ | ๕๓.๑๑ |

จากตาราง ๓ แสดงให้เห็นว่า

ขวัญของครูแนะแนวโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง (PR = ๔๔.๓๕)

เมื่อจำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ขวัญของครูแนะแนวเพศชาย (PR = ๔๖.๓๓) และครูแนะแนวเพศหญิง (๔๐.๔๕) อยู่ในระดับปานกลาง
 จำแนกตามตัวแปรวุฒิพบว่าขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้ศึกษาระดับปริญญาตรีมาโดยตรง (PR = ๓๘.๔๒) ครูแนะแนวที่ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการแนะแนว (PR = ๔๖.๓๓) และครูแนะแนวที่ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา (PR = ๕๒.๒๑) อยู่ในระดับปานกลาง

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานมาต่ำกว่า ๓ ปี (PR = ๔๘.๓๖) และครูแนะแนวที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป (PR = ๔๖.๓๓) อยู่ในระดับปานกลาง

จำแนกตามสถานที่ทำงาน พบว่า ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลาง (PR = ๔๒.๒๒) และครูแนะแนวในส่วนภูมิภาค (PR = ๕๓.๑๑) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญของครูแนะแนว

ตาราง ๔ คะแนนเฉลี่ยขวัญของครูแนะแนวโดยส่วนรวม จำแนกตามองค์ประกอบขวัญ

| องค์ประกอบขวัญ | \bar{X} | S^2 |
|--------------------|-----------|--------|
| ผู้บังคับบัญชา | ๓.๗๔๘๘ | ๑.๓๕๘๖ |
| ผู้ร่วมงาน | ๒.๘๓๔๘ | ๑.๓๐๘๘ |
| ผู้ปกครองและชุมชน | ๓.๓๓๓๘ | ๑.๐๗๕๘ |
| นักเรียน | ๓.๓๘๐๖ | ๑.๑๔๗๓ |
| ความพึงพอใจ | ๓.๑๘๕๐ | ๑.๓๘๖๘ |
| สิ่งอำนวยความสะดวก | ๒.๕๔๓๘ | ๑.๖๗๘๗ |
| เงินเดือน | ๓.๑๕๑๒ | ๑.๓๕๖๗ |
| ปริมาณ | ๒.๗๗๖๐ | ๑.๓๓๕๕ |

จากตาราง ๔ แสดงให้เห็นว่า ขวัญของครูแนะแนวในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูง เป็นอันดับ ๑ และอันดับรองลงมาตามลำดับคือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ ๓ การทดสอบความแตกต่างของขวัญของครูแนะแนว

ตาราง ๕ คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างขวัญของกลุ่มครูแนะแนวเพศชาย และกลุ่มครูแนะแนวเพศหญิง

df = ๒๑๕

| ตัวแปร | ครูแนะแนวเพศชาย | | ครูแนะแนวเพศหญิง | | t = t _{obs} |
|--------------------|-----------------|----------------|------------------|----------------|----------------------|
| | \bar{X} | S ² | \bar{X} | S ² | |
| ผู้บังคับบัญชา | ๒๖.๒๙๔๑ | ๒๖.๕๑๑๖ | ๒๖.๑๐๒๙ | ๒๔.๘๓๙๙ | ๑.๒๒๒๙ |
| ผู้ร่วมงาน | ๒๖.๓๓๒๐ | ๑๕.๓๓๖๔ | ๒๕.๕๒๙๔ | ๑๒.๓๐๐๖ | ๐.๒๕๒๒ |
| ผู้ปกครองและชุมชน | ๒๓.๓๓๙๑ | ๑๕.๕๓๙๐ | ๒๓.๔๓๐๖ | ๑๕.๓๓๐๔ | ๐.๑๖๓๘ |
| นักเรียน | ๒๖.๖๔๖๓ | ๑๘.๒๕๖๑ | ๒๗.๘๕๒๙ | ๑๒.๘๓๓๗ | ๒.๐๙๙๙* |
| ความพึงพอใจ | ๒๔.๘๖๒๗ | ๒๓.๓๓๓๖ | ๒๔.๒๖๔๗ | ๒๙.๐๖๓๒ | ๐.๓๖๖๔ |
| สิ่งอำนวยความสะดวก | ๓๑.๙๐๒๐ | ๘๓.๐๖๒๖ | ๓๑.๕๕๘๘ | ๓๒.๓๗๕๘ | ๐.๒๓๐๒ |
| เงินเดือน | ๓๔.๙๒๘๑ | ๒๙.๖๕๙๒ | ๓๓.๙๑๑๘ | ๒๓.๙๙๒๑ | ๑.๓๓๔๕ |
| ปริมาณงาน | ๒๒.๓๕๙๕ | ๒๐.๖๖๕๙ | ๒๑.๘๖๗๖ | ๒๓.๖๐๙๐ | ๐.๓๐๘๓ |
| รวม | ๒๒๐.๓๕๙๕ | ๘๘๑.๕๙๕๙ | ๒๑๕.๑๔๗๑ | ๘๔๓.๕๕๐๗ | ๑.๒๒๒๙ |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตาราง ๕ แสดงให้เห็นว่า

ขวัญของครูแนะแนวเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของขวัญแล้ว ปรากฏว่า

ขวัญของครูแนะแนวเพศชายและหญิงในด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ขวัญของครูแนะแนว เพศชายและหญิงในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย
 ในการทำงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ และความเหมาะสมของปริมาณงาน
 ที่รับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ.

ตาราง ๖ ค่าความแปรปรวนของขวัญของครูแนะแนว จำแนกตามวุฒิ

| Source of Variation | df | SS | MS | F |
|---------------------|-----|-------------|-----------|--------|
| Treatment (A) | ๒ | ๒๘๑๓.๗๑๐๐ | ๑๔๐๖.๘๕๕๐ | ๑.๕๘๒๒ |
| Within - group (W) | ๒๑๘ | ๑๙๓๘๓๑.๐๓๗๙ | ๘๘๙.๑๓๓๒ | |
| Total | ๒๒๐ | ๑๙๖๖๔๔.๗๔๗๙ | | |

จากตาราง ๖ แสดงให้เห็นว่าขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทาง
 การแนะแนวโดยตรง ได้รับวุฒิทางการแนะแนว และได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว
 หรือจิตวิทยา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ๗ ค่าความแปรปรวนของขวัญของครูแนะแนว กับความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิ

| Source of Variation | df | SS | MS | F |
|---------------------|-----|-----------|---------|--------|
| Treatment (A) | ๒ | ๑๐๕.๒๖๓๒ | ๕๒.๖๓๑๖ | ๒.๐๕๓๐ |
| Within - group (W) | ๒๑๔ | ๕๕๖๒.๘๓๓๘ | ๒๕.๖๓๕๘ | |
| Total | ๒๒๐ | ๕๖๖๘.๒๓๗๐ | | |

จากตาราง ๗ แสดงให้เห็นว่าขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทาง
การแนะแนวมาโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว และได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว
หรือจิตวิทยาในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ๘ ค่าความแปรปรวน ของขวัญของครูแนะแนวที่ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
จำแนกตามวุฒิ

| Source of Variation | df | SS | MS | F |
|---------------------|-----|-----------|---------|--------|
| Treatment (A) | ๒ | ๓๒.๔๐๑๘ | ๑๖.๒๐๑๐ | ๑.๐๒๗๖ |
| Within - group (W) | ๒๑๘ | ๓๔๓๖.๘๔๕๓ | ๑๕.๗๖๕๘ | |
| Total | ๒๒๐ | ๓๔๖๘.๒๔๗๑ | | |

จากตาราง ๘ แสดงให้เห็นว่าขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนว
มาโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว และได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา
ในชั้น ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ๕ ค่าความแปรปรวนของขวัญของ ครูแนะแนว ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ปกครองและชุมชน จำแนกตามวุฒิ

| Source of Variation | df | SS | MS | F |
|---------------------|-----|-----------|---------|--------|
| Treatment (A) | ๒ | ๓๓.๓๖๑๒ | ๓๘.๘๘๐๖ | ๒.๓๐๘๒ |
| Within - group (W) | ๒๑๘ | ๓๑๒๘.๓๕๐๓ | ๑๔.๓๕๖๖ | |
| Total | ๒๒๐ | ๓๒๐๓.๕๐๓๕ | | |

จากตาราง ๕ แสดงให้เห็นว่าขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนว
มาโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว และได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา
ในด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ๑๐ ค่าความแปรปรวนของขวัญของครูแนะแนว ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน
จำแนกตามวุฒิ

| Source of Variation | df | SS | MS | F |
|---------------------|-----|-----------|---------|--------|
| Treatment (A) | ๒ | ๓๙.๙๙๕๓ | ๑๙.๙๙๗๖ | ๑.๑๒๓๘ |
| Within - group (W) | ๒๑๘ | ๓๓๖๓.๙๖๖๒ | ๑๖.๘๐๖๐ | |
| Total | ๒๒๐ | ๓๔๐๓.๙๖๑๕ | | |

ตาราง ๑๐ แสดงให้เห็นว่า ขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนว
มาโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว และได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา
ในด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง - ๑๑ ค่าความแปรปรวนของระดับขวัญของครูแนะแนว ด้านสภาพความพึงพอใจ
ในงานที่ทำ จำแนกตามวุฒิ

| Source of Variation | df | SS | MS | F |
|---------------------|-----|-----------|----------|----------|
| Treatment (A) | ๒ | ๓๖๔.๑๘๒๖ | ๑๘๒.๐๙๑๓ | ๖.๘๓๐๑** |
| Within - group (W) | ๒๑๘ | ๒๕๑๒.๐๓๓๒ | ๑๑.๕๑๖๖ | |
| Total | ๒๒๐ | ๒๘๗๖.๒๑๖๘ | | |

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

จากตาราง ๑๑ แสดงให้เห็นว่าขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนว
มาโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว และได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา
ในด้านสภาพความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = ๖.๘๓๐๑$ $P < .๐๑$)

เมื่อได้นำขวัญของครูแนะแนวในหมวดสภาพความพึงพอใจในงาน จำแนกตามวุฒิมาเปรียบเทียบ
ทีละคู่ด้วย Studentized q - statistic ปรากฏผลดังตาราง ๑๒

ตาราง ๑๒ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่จากขวัญของครูแนะแนว ด้านสภาพความพึงพอใจในงาน จำแนกตามวุฒิ

| กลุ่มตัวอย่าง | ไม่มีวุฒิ | | อบรม | ปริญญา |
|-----------------------|----------------------|---------|--------|-----------|
| | \bar{X} | ๒๗.๕๕๐๘ | | |
| ไม่มีวุฒิ | ๒๗.๕๕๐๘ | - | ๐.๒๗๘๖ | ๒.๘๑๕๒ ** |
| อบรม | ๒๗.๗๒๘๕ | - | - | ๒.๕๓๕๖ ** |
| ปริญญา | ๓๐.๒๖๕๐ | - | - | - |
| | | | r = ๒ | r = ๓ |
| | $q \cdot ๕๕(r, ๒๑๘)$ | | ๓.๖๕ | ๕.๑๒ |
| $\sqrt{MS_{error}/n}$ | $q \cdot ๕๕(r, ๒๑๘)$ | | ๒.๒๓๖๘ | ๒.๕๓๑๘ |

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

จากตาราง ๑๒ แสดงให้เห็นว่า

ขวัญของครูแนะแนวที่ได้รับปริญญาตรี โท ทาง การแนะแนว หรือจิตวิทยา ด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกับครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวมาโดยตรง และครูแนะแนวที่ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการแนะแนว

ตาราง ๑๓ ค่าความแปรปรวนของระดับขวัญของครูแนะแนว คำนวณสิ่งอำนวยความสะดวก
ความสะดวกสบายในการทำงาน จำแนกตามวุฒิ

| Source of Variation | df | SS | MS | F |
|---------------------|-----|------------|----------|-------|
| Treatment (A) | ๒ | ๒๕๕.๓๒๕๘ | ๑๒๗.๖๖๒๙ | ๑.๘๓๕ |
| Within - group (W) | ๒๑๘ | ๑๓๑๓๐.๘๐๐๑ | ๖๐.๒๓๑๖ | |
| Total | ๒๒๐ | ๑๓๓๘๖.๑๒๖๖ | | |

จากตาราง ๑๓ แสดงให้เห็นว่าขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรม
ทางการแนะแนวมาโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว
หรือจิตวิทยาในค่านับอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ๑๔ ค่าความแปรปรวนของระดับขวัญของครูแนะแนว กำนเงินเคื้อน
โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิ

| Source of Variation | df | SS | MS | F |
|---------------------|-----|-----------|---------|--------|
| Treatment (A) | ๒ | ๑๓๓.๐๘๘๗ | ๗๑.๕๔๖๓ | ๒.๘๓๕๘ |
| Within - group (W) | ๒๑๘ | ๒๓๐๐.๘๘๘๘ | ๑๐.๕๕๔๓ | |
| Total | ๒๒๐ | ๒๔๓๓.๙๗๗๕ | | |

จากตาราง ๑๔ แสดงให้เห็นว่าขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวมาโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนวหรือจิตวิทยาในกำนเงินเคื้อน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ๑๕ ค่าความแปรปรวนของระดับขวัญของครูแนะแนว ด้านความเหมาะสม
ของปริมาณงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามวุฒิ

| Source of Variation | df | SS | MS | F |
|---------------------|-----|-----------|---------|--------|
| Treatment (A) | ๒ | ๘๐.๑๒๔๔ | ๔๐.๐๖๒๒ | ๑.๘๗๖๔ |
| Within - group (W) | ๒๑๘ | ๖๖๕๔.๒๗๕๓ | ๒๑.๓๔๕๐ | |
| Total | ๒๒๐ | ๖๗๓๔.๓๙๙๗ | | |

จากตาราง ๑๕ แสดงให้เห็นว่าขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทาง
การแนะแนวมาโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว
หรือจิตวิทยาในด้านการแนะแนวของปริมาณงานที่ได้รับรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตาราง ๑๖ คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างขวัญของกลุ่มครูแนะแนวที่ทำงานมา
ต่ำกว่า ๓ ปี และกลุ่มครูแนะแนวที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป

$$d.f. = ๒๑๘$$

| ตัวแปร | ครูแนะแนวที่ทำงานต่ำกว่า ๓ ปี | | ครูแนะแนวที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป | | t |
|--------------------|-------------------------------|----------|--------------------------------|----------|--------|
| | \bar{X} | S^2 | \bar{X} | S^2 | |
| ผู้บังคับบัญชา | ๒๖.๑๓๓๓ | ๓๒.๓๑๓๘ | ๒๖.๑๕๑๒ | ๒๐.๐๘๒๓ | ๐.๐๒๕๘ |
| ผู้ร่วมงาน | ๒๖.๕๐๓๑ | ๑๓.๘๐๘๐ | ๒๖.๐๑๑๖ | ๑๖.๓๕๘๑ | ๐.๘๕๘๘ |
| ผู้ปกครองและชุมชน | ๒๓.๖๐๓๘ | ๑๕.๘๖๘๑ | ๒๓.๘๖๕๖ | ๑๕.๐๐๘๖ | ๐.๒๖๓๓ |
| นักเรียน | ๒๓.๐๒๘๖ | ๑๕.๘๐๘๕ | ๒๓.๐๘๑๘ | ๒๐.๓๕๑๕ | ๐.๐๘๑๘ |
| ความพึงพอใจ | ๒๘.๓๕๘๑ | ๒๘.๕๑๘๑ | ๒๘.๘๖๕๑ | ๓๑.๐๓๕๒ | ๐.๓๓๘๐ |
| สิ่งอำนวยความสะดวก | ๓๑.๓๓๐๘ | ๓๘.๑๓๘๒ | ๓๒.๑๘๖๐ | ๘๑.๐๘๘๓ | ๐.๓๘๐๒ |
| เงินเดือน | ๓๘.๓๐๓๓ | ๒๕.๓๘๓๓ | ๓๘.๖๕๑๒ | ๓๒.๘๘๑๕ | ๐.๘๖๐๘ |
| ปริมาณงาน | ๒๑.๘๘๘๘ | ๒๑.๒๘๑๕ | ๒๒.๖๓๘๕ | ๒๐.๘๘๒๐ | ๑.๒๖๓๖ |
| รวม | ๒๒๑.๐๕๑๘ | ๕๓๘.๖๓๑๖ | ๒๒๐.๒๓๒๖ | ๕๒๖.๓๒๑๓ | ๐.๑๘๘๖ |

จากตาราง ๑๖ แสดงให้เห็นว่าขวัญของกลุ่มครูแนะแนวที่ทำงานต่ำกว่า ๓ ปี และ
ครูแนะแนวที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณา
แต่ละด้านขององค์ประกอบขวัญของกลุ่มครูแนะแนว ปรากฏผลว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ :

ตาราง ๑๗ คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างขวัญของกลุ่มครูแนะแนวที่ทำงาน
ในกรุงเทพฯ และกลุ่มครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนภูมิภาค

df = ๒๑๘

| ตัวแปร | ครูแนะแนวที่ทำงานในกรุงเทพฯ | | ครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนภูมิภาค | | t |
|--------------------|-----------------------------|----------------|--------------------------------|----------------|----------|
| | \bar{X} | S ² | \bar{X} | S ² | |
| ผู้บังคับบัญชา | ๒๕.๑๑๓๖ | ๓๐.๒๗๑๓ | ๒๖.๘๖๓๖ | ๒๗.๘๘๓๘ | ๒.๓๓๕๘ * |
| ผู้ร่วมงาน | ๒๖.๒๐๐๐ | ๑๖.๘๕๒๓ | ๒๖.๓๕๒๘ | ๑๖.๘๒๒๖ | ๐.๒๖๘๘ |
| ผู้ปกครองและชุมชน | ๒๓.๓๖๘๓ | ๑๕.๗๕๘๒ | ๒๓.๖๘๓๘ | ๑๖.๖๘๑๘ | ๐.๕๘๓๘ |
| นักเรียน | ๒๖.๕๗๖๕ | ๒๐.๘๖๒๓ | ๒๖.๘๗๕๐ | ๒๓.๖๘๕๓ | ๐.๖๖๐๑ |
| ความพึงพอใจ | ๒๗.๘๗๐๖ | ๒๗.๕๘๒๕ | ๒๘.๑๐๒๘ | ๒๘.๕๑๕๒ | ๑.๖๗๕๓ |
| สิ่งอำนวยความสะดวก | ๓๑.๗๒๘๘ | ๘๑.๓๘๐๒ | ๓๑.๘๑๖๒ | ๘๒.๗๑๘๑ | ๐.๐๖๘๓ |
| เงินเดือน | ๓๓.๖๑๑๘ | ๓๕.๘๕๘๓ | ๓๕.๐๐๐๐ | ๒๒.๐๐๐๐ | ๑.๘๑๓๑ |
| ปริมาณงาน | ๒๒.๑๒๘๘ | ๒๗.๐๘๒๕ | ๒๒.๐๘๕๖ | ๑๘.๕๗๕๘ | ๐.๐๕๐๑ |
| รวม | ๒๑๖.๖๘๓๑ | ๘๑๐.๗๕๘๘ | ๒๒๘.๐๖๖๒ | ๘๗๘.๘๘๑๘ | ๑.๗๕๘๕ |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตาราง ๑๗ แสดงให้เห็นว่า
ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านขององค์ประกอบขวัญ ปรากฏว่า
ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในด้านความสัมพันธ์
กับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

แต่ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน นักเรียน
สภาพความพึงพอใจในงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า
และสวัสดิการ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ.

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาขวัญของครูแนะแนวในระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการจัดสภาพการทำงาน สวัสดิการ และการบริหารงานแนะแนวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

๑. เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา

๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของครูแนะแนวตามตัวแปรต่อไปนี้

- เพศ
- วุฒิ
- ประสบการณ์
- สถานที่ทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูแนะแนวในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา ๒๕๑๕ จำนวน ๒๒๑ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวัดขวัญของครูแนะแนว จำนวน

๖๕ ข้อ

ตอนที่ 18

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- ๑. วิเคราะห์ระดับขวัญของครูแนะแนวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และแยกตามตัวแปร โดยใช้เปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR)
- ๒. วิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญของครูแนะแนว โดยหาคะแนนเฉลี่ย (\bar{X})
- ๓. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มต่าง ๆ โดยใช้

t - test, F - test และ q - statistic

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญของครูแนะแนว

๑.๑ ขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับตัวแปร ปรากฏผลดังนี้

๑.๑.๑ ขวัญของครูแนะแนวเพศชาย และครูแนะแนวเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง

๑.๑.๒ ขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวโดยตรง ครูแนะแนวที่ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว และครูแนะแนวที่ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา อยู่ในระดับปานกลาง

๑.๑.๓ ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานแนะแนวมาน้อยกว่า ๓ ปี และครูแนะแนวที่ทำงานมาตั้งแต่ ๓ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

๑.๑.๔ ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลาง

๒. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญของครูแนะแนว

องค์ประกอบขวัญของครูแนะแนวในค่านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูง เป็นอันดับ ๑ และอันดับรองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

๓. ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญของครูแนะแนว

๓.๑ ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญ จำแนกตามเพศ

๓.๑.๑ ขวัญของครูแนะแนวเพศชายและหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า

ขวัญของครูแนะแนวเพศชายและหญิงในค่านความสัมพันธ์กับนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ขวัญของครูแนะแนวเพศชายและหญิง ในค่านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวเพศชายและหญิงในค่านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวเพศชายและหญิงในค่านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวเพศชายและหญิงในค่านสภาพความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวเพศชายและหญิงในค่านสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวเพศชายและหญิงในค่านเงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวเพศชายและหญิงในด้านความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓.๒ ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญของครูแนะแนว จำแนกตามอาชีพทางการแนะแนว

๓.๒.๑ ขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า

ขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร คณาจารย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา ในด้านความสัมพันธ์กับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา ในด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา ในด้านสภาพความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เมื่อเปรียบเทียบทีละคู่

พบว่า ข้าราชการครูและครูที่เข้ารับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา และครูและครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวโดยตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ขวัญของครูและครูแนะแนวที่เข้ารับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา และครูและครูแนะแนวที่ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ขวัญของครูและครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูและครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา ในด้านเงินเดือน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูและครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวโดยตรง ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา ในด้านความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓.๓ ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญของครูและครูแนะแนว จำแนกตามประสบการณ์

๓.๓.๑ ขวัญของครูและครูแนะแนวที่ทำงานมากกว่า ๓ ปี และครูและครูแนะแนวที่ทำงานที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า

ขวัญของครูและครูแนะแนวที่ทำงานมากกว่า ๓ ปี และครูและครูแนะแนวที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร คณาจารย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูและครูแนะแนวที่ทำงานมากกว่า ๓ ปี และครูและครูแนะแนวที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป ในด้านความสัมพันธ์กับผู้อำนวยการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูและครูแนะแนวที่ทำงานมากกว่า ๓ ปี และครูและครูแนะแนวที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานมากกว่า ๓ ปี และครูแนะแนวที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป ในด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานมากกว่า ๓ ปี และครูแนะแนวที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป ในด้านสภาพความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานมากกว่า ๓ ปี และครูแนะแนวที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานมากกว่า ๓ ปี และครูแนะแนวที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป ในด้านเงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานมากกว่า ๓ ปี และครูแนะแนวที่ทำงานมา ๓ ปีขึ้นไป ในด้านความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓.๔ ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญของครูแนะแนว จำแนกตามสถานที่ทำงาน

๓.๔.๑ ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า

ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ กล่าวคือ ขวัญของครูแนะแนวในส่วนภูมิภาคสูงกว่าขวัญของครูแนะแนวในส่วนกลาง

ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในด้าน
ความสัมพันธ์กับนักเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในด้าน
สภาพความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในด้าน
สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในด้าน
เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในด้าน
ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ระดับขวัญของครูแนะแนว

จากผลการวิจัยพบว่า ครูแนะแนวมีระดับขวัญปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากขวัญเป็นสิ่งที่สลับซับซ้อน เพราะเกิดจากภาวะทางอารมณ์
ความรู้สึก จิตใจ และมีสภาพไม่คงที่ อาจจะมีสภาพอยู่ในระดับสูงระยะหนึ่ง และอาจตกมาอยู่
ในระดับต่ำได้โดยง่าย (ประธาน จันทระเจริญ, ๒๕๑๘ : ๑๒๘) ซึ่งเป็นการยากต่อการวัด
และอาจเนื่องจากแบบสอบถามวัดขวัญที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไม่สามารถช่วยให้ครูแนะแนวตอบตาม
ความรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้ เพราะข้อความบางส่วนอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อความมั่นคง
ของครูแนะแนวได้ เช่น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และข้อความบางข้อยากแก่การตัดสินใจ
เช่น ท่านคิดว่านักเรียนเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน การแสดงความคิดเห็นจึงมักจะเป็นไป

ในลักษณะกลาง ๆ และเห็นด้วย จากการสัมภาษณ์ครูแนะแนวโรงเรียนที่ผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลเอง พบว่า ครูแนะแนวส่วนใหญ่ต้องทำงานหนัก และผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังขาดแคลนงบประมาณ สถานที่ และอุปกรณ์ ซึ่งแสดงว่าขวัญของครูแนะแนวค่อนข้างต่ำ แต่ข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถามสูงกว่าความเป็นจริง น่าจะเป็นเพราะเครื่องมือที่ใช้วัดขวัญไม่ครอบคลุมพอ และการจะวัดขวัญให้ได้ผลสมบูรณ์ต้องอาศัยวิธีการหลาย ๆ อย่างรวมกัน นอกเหนือไปจากแบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น (สมพงษ์ เกษมสิน, ๒๕๑๓ : ๔๔๖ - ๔๔๘)

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของขวัญ พบว่า ขวัญของครูแนะแนว ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงเป็นอันดับ ๑ น่าจะเป็นเพราะสังคมไทยมีค่านิยมของ ความเกรงใจสูง และยึดระบบอาวุโส เชื่อมถือในตัวบุคคลอื่นมากกว่าหลักการที่ตนคิด (วีรบุท วิเชียรโชค, ๒๕๑๖) ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่กล้าออกความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกของตน ซึ่งจะเป็นผลเสียกับผู้บังคับบัญชา และอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อผู้คอยได้ ส่วนขวัญในด้านอื่น ๆ ที่สูงรองลงไปได้แก่ ความสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อาจเนื่องจากงานแนะแนวเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน และผู้ปกครองอย่างใกล้ชิด จึงทำให้ครูแนะแนวมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่วนองค์ประกอบขวัญที่ค่อนข้างต่ำได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะในค่านี้อาชีพของครูแนะแนวต่ำที่สุด เพราะครูแนะแนวโดยส่วนมากต้องสอนหนังสือตามปกติ และทำงานแนะแนวเป็นงานพิเศษ ทำให้ครูแนะแนวต้องทำงานหนัก และไม่มีเวลาทำงานแนะแนวอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการจัดงานแนะแนว ของกองการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ (๒๕๑๕ : ๒๓) ที่พบว่าอุปสรรคของการจัดการแนะแนวในโรงเรียนที่สำคัญคือ ขาดครูแนะแนว ขาดเครื่องมือ สถานที่ อุปกรณ์ และงบประมาณในการจัดการแนะแนว

การเปรียบเทียบขวัญของครูแนะแนว จำแนกตามเพศ

ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูแนะแนวเพศชายและหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้าน ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน ยกเว้นในด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพการปฏิบัติงานของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมมีลักษณะใกล้เคียงกัน และเพศหญิงกับชาย มีทัศนคติต่อสิ่งที่พบเห็นเหมือน ๆ กัน (ภุมเรียง อริยกะบุตร, ๒๕๑๓ : ๔๐ - ๔๑) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประศักดิ์ นียากร (๒๕๑๓ : ๑๒๗) ที่พบว่า สภาพความพึงพอใจในงานของเพศชายและหญิง ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน พบว่า ครูแนะแนวเพศหญิงมีความสัมพันธ์กับนักเรียนดีกว่าครูแนะแนวเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญกอบ เกตะวันดี (๒๕๐๖ : ๑๕ - ๑๖) ที่พบว่า ครูที่ต่างเพศกันมีทัศนคติต่อนักเรียนแตกต่างกัน และจากผลการวิจัยของ มัชฌมา ปิยะมาคา (๒๕๑๑ : ๔๔) พบว่าครูหญิงมีความเมตตาและให้ความอุปการะนักเรียนมากกว่าครูชาย และ ไรอัน (Ryans, 1960 : 82) ได้ค้นคว้าลักษณะของครูในโครงการของ National Committee on Education ก็พบว่า ครูหญิงมีความเข้าใจ มีสัมพันธภาพ และทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนสูงกว่าครูชาย

การเปรียบเทียบขวัญของครูแนะแนว จำแนกตามวุฒิ

ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวมาโดยตรง ครูแนะแนวที่ได้รับวุฒิทางการแนะแนว และครูแนะแนวที่ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว และจิตวิทยา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ น่าจะเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เมื่อไปอยู่ในสภาพสังคมเดียวกันก็อาจมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติต่องานที่ทำอยู่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิรัช วรณรัตน์ (๒๕๑๔ : ๗๘) ซึ่งพบว่า ครูที่มีวุฒิต่างกันมีคุณลักษณะในด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน การยกย่องชมเชย และการให้คำแนะนำปรึกษาไม่แตกต่างกัน

จากการพิจารณาเปรียบเทียบของคู่ประกอบขวัญในแต่ละค้ำน ปรากฏว่า
 ในค้ำนสภาพความพึงพอใจในงานที่ทำ ของครูแนะแนวที่มีวุฒิทางการแนะแนวต่างกัน แยกต่าง
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ครูแนะแนวที่ได้รับปริญญาตรี
 โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา มีสภาพความพึงพอใจในงานที่ทำสูงกว่าครูแนะแนวที่ไม่ได้รับ
 การศึกษาอบรมทางการแนะแนวโดยตรง และครูแนะแนวที่ได้รับวุฒิปริญญาทางการแนะแนว อาจเป็น
 เพราะ ครูที่ประสบผลสำเร็จ และมีความพึงพอใจในงานมีคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือเป็นผู้ที่
 ได้รับการศึกษาอบรมในค้ำนที่จะมาปฏิบัติงานเฉพาะเป็นอย่างดี (พรพิมล เฟื่องศรีทอง, ๒๕๑๕ : ๓๑)

เปรียบเทียบขวัญของครูแนะแนว จำแนกตามประสบการณ์

ผลของการวิจัยพบว่า ขวัญของครูแนะแนวที่ทำงานมาต่ำกว่า ๓ ปี และ ๓ ปีขึ้นไป
 แยกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบของคู่ประกอบขวัญในแต่ละค้ำน
 ก็แยกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ซึ่งขัดกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ น่าจะเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่าง
 ที่นำมาศึกษาเป็นส่วนใหญ่ เป็นครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานใกล้เคียงกัน และไม่พบว่า
 มีครูแนะแนวที่ทำงานมาถึง ๑๐ ปีเลย แม้ว่างานแนะแนวจะเริ่มมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๕๖
 (อนนต์ อนันตวงลี, ๒๕๑๔ : ๑๕) จึงเป็นผลทำให้การเปรียบเทียบอิทธิพลของประสบการณ์
 ในการทำงานแนะแนวที่มีต่อขวัญ แยกต่างกันอย่างไม่เด่นชัด

เปรียบเทียบขวัญของครูแนะแนว จำแนกตามสถานที่ทำงาน

ผลของการวิจัย พบว่า ขวัญของครูแนะแนวในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค
 ไม่แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยแล้ว
 ปรากฏว่า ขวัญของครูแนะแนวในส่วนภูมิภาคมีแนวโน้มสูงกว่าขวัญของครูแนะแนวในส่วนกลาง

น่าจะเป็นเพราะ สังคมของครูในส่วนภูมิภาคอยู่ในวงจำกัด มิได้กระจายกันอยู่บ้างในส่วนกลาง ครูเกือบทั้งหมดพักอยู่ในโรงเรียน โอกาสที่จะได้พบปะสังสรรค์ ร่วมกันแก้ปัญหา หรือเริ่มงานใหม่ ๆ มีมาก สภาพความเป็นอยู่ในส่วนภูมิภาคไม่สับสนวุ่นวายเหมือนกับสภาพในส่วนกลาง กว้างเหตุผลดังกล่าว ขวัญของครูแนะแนวในส่วนภูมิภาคมีแนวโน้มสูงกว่าขวัญของครูแนะแนวในส่วนกลาง

เมื่อแยกพิจารณาองค์ประกอบขวัญแต่ละด้าน พบว่า ขวัญของครูแนะแนวในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดีกว่าครูแนะแนวในส่วนกลาง อาจเป็นเพราะสังคมในต่างจังหวัดเป็นสังคมที่แคบ โรงเรียนแต่ละแห่งมีครูไม่มากนัก จึงทำให้การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่และครูแนะแนวเป็นไปได้ทั่วถึง ประกอบกับสังคมในส่วนภูมิภาคนั้นมีค่านิยมของความเกรงใจสูง และยึดระบบอาวุโส (วีรยุทธ วิเชียรโชติ, ๒๕๑๖) สภาพดังกล่าวอาจเป็นแรงผลักดันให้ครูแนะแนวในส่วนภูมิภาคแสดงออกในผลงานวิจัยนี้ว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีคือครูใหญ่

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

๑. ผู้บริหาร ควรจัดปริมาณงานของครูแนะแนวให้เหมาะสม เช่น ลดชั่วโมงสอนลง เพื่อจะได้มีเวลาทำงานแนะแนวได้อย่างเต็มที่ เพิ่มจำนวนบุคลากรทางด้านแนะแนวเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น
๒. ควรจัดสรรงบประมาณ สถานที่ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้แก่บริการแนะแนวเพิ่มขึ้น เพราะผลการวิจัยบ่งว่าครูแนะแนวมีความต้องการในค่านี้นี้มาก
๓. ควรจัดสัมมนาคณะครูในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความสนใจ เข้าใจ และร่วมมือในการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน เพราะสัมพันธภาพระหว่างครูจะช่วยให้การดำเนินงานได้ผลดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ควรสร้างแบบสอบถามหลาย ๆ แบบ เพื่อสามารถช่วยผู้ให้คะแนนแนวตอบความรู้สึกที่แท้จริง

๒. เครื่องมือที่จะใช้วัดขวัญ ไม่ควรมีแค่แบบสอบถาม ควรมีการสัมภาษณ์ และการสังเกตประกอบด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง.

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จรัส สุขกองวารี การศึกษาปัญหาและอุปสรรคการทำเนิงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปรินฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ๒๕๑๔, ๗๕ หน้า.
- เฉลิมชัย อุดลพงค์ บทบาทของโรงเรียนในการแนะแนวในโรงเรียนมัธยม จังหวัดชัยนาท ปรินฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ๒๕๑๑, ๑๕๐ หน้า.
- ณัฐพล ชันธิไชย "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน" พัฒนบริหารศาสตร์ ๒ : ๔๕๕ - ๔๗๔ ตุลาคม ๒๕๑๔.
- ธีรารัง บัวศรี "จุดมุ่งหมายและนโยบายการวางแผนการศึกษาของประเทศ" เอกสารประกอบการสัมมนาการวางแผนการศึกษาระดับชาติ ๗ - ๑๑ : กรกฎาคม ๒๕๑๒.
- นคร ชาตตระกูล การศึกษาเปรียบเทียบกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูในพระนครกับครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตศิลปศาสตร์ (สาขาพัฒนาชุมชน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ๒๕๑๔.
- นิพนธ์ คัมภีเสรี "การพัฒนาสังคมด้วยระบบบริหารแบบกระจายอำนาจ" เอกสารประกอบการสัมมนาการวางแผนการศึกษาระดับชาติ ๗ - ๑๐ : กรกฎาคม ๒๕๑๒ สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๑๒, ๕๓๐ หน้า.
- แนะแนวการศึกษาและอาชีพ, กอง "สรุปผลงานสำรวจปัญหาในการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน" คู่มือสารเขต ๕ ๑๑ - ๑๓ : ๒๕๑๔.
- บุญกอบ เกตะวันดี ทัศนคติของครูต่อนักเรียน ปรินฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร ๒๕๐๕, ๔๐ หน้า.

ประศักดิ์ นิยามกร สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ปริญญาโท
คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๓, ๑๒๗ หน้า.

ประธาน จันทระเจริญ ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ปริญญาโท
คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๘, ๑๒๘ หน้า.

ปิ่น มาลากุล คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการวางแผนเพื่อปฏิรูป
การศึกษา การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม รายงานคณะกรรมการวางแผนเพื่อปฏิรูป
การศึกษาเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ๒๕๑๘, ๓๖๐ หน้า.

พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน โรงพิมพ์วัฒนาพานิช ๒๕๑๒, ๖๐ หน้า.

พรพิมล เพ็ญศรีทอง การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์
ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร
๒๕๑๕, ๒๔๗ หน้า.

ภิญโญ สาธร "หลักการบริหารบุคลากรแนะแนวในโรงเรียน" วิสามนิตศึกษา ๕ :

๑๖ - ๑๘ กันยายน ๒๕๑๘.

ภุมเรียง อริยกะบุตร การเปลี่ยนแปลงจารีตประเพณีของบุคคลต่างรุ่น และมีสภาพแวดล้อม
ทางสังคมต่างกัน ปริญญาโท คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๒๕๑๓, ๘๔ หน้า.

มันทนา ปิยะมาคา การสำรวจคุณลักษณะของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร
๒๕๑๑, ๑๓๓ หน้า.

มนูญ เกี่ยมวิสัย ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา ๖
ปริญญาโท คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๘, ๑๑๘ หน้า.

วชิรญา บัวศรี, "แสงสว่างทางชีวิต" วิทยาสาร ๒๓ : ๑๒ - ๑๓
มกราคม ๒๕๑๘.

- วิรัช กฤษณา "การประเมินผลการจัดบริการแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตรและสวัสดิการ
ในโรงเรียนและวิทยาลัย ตามโครงการ เงินกู้เพื่อพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๐๘"
บทความของงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ โรงพิมพ์คุรุสภา ๒๕๑๓, ๑๕๔ หน้า.
- วิรัช วรรณรัตน์ การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะบางประการของครูประจำการกับ
นักเรียนครูที่ยังไม่เคยเป็นครูประจำการ ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ๒๕๑๘.
- วีระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ๒๕๑๘, ๕๕ หน้า.
- วิรุทธ วิเชียรโชติ "สังคมไม่ควรถูกสัมพันธ์กับการพัฒนาประเทศ" วารสารจิตวิทยา
สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย ๒๕๑๖, ๕๕ หน้า.
- สมใจ พรหมศิริ ทัศนคติครู - อาจารย์ โรงเรียนมัธยมแบบประสมสี่แห่งที่มีต่อโครงการแนะแนว
ของโรงเรียน ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร
๒๕๑๑, ๘๗ หน้า.
- สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร โรงพิมพ์ไทยพัฒนาการพิมพ์ ๒๕๑๓, ๖๕๘ หน้า.
- สวัสดิ์ สุวรรณอักษร "บทบาทของกองเผยแพร่การศึกษาในการดำเนินงานแนะแนว"
วารสารแนะแนว ๓(๒๕) : ๒๕ - ๒๖ ตุลาคม ๒๕๑๖ - มกราคม ๒๕๑๗.
- สุชุม นิลเชษฐ ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา
การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ๒๕๑๖, ๖๑ หน้า.
- สุคสาคร พุทธิ "ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด"
พัฒนาบริหารศาสตร์ ๒ : ๑๘๖ - ๒๑๘ เมษายน ๒๕๑๘.
- อนนต์ อนันตรังสี หลักการแนะแนว โอเคียนส์ไตร์ ๒๕๑๘, ๒๐๓ หน้า.
- อุไรวรรณ ปัญจมะวัต การศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา
ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๐๕ - ๒๕๑๑ ในโรงเรียนประถมศึกษา ภาค ๕ - ๖ ปรินิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ๒๕๑๓, ๘๐ หน้า.

- Allen, Dale A., "An Analysis of the Guidance Organization and Services in the Commissioned Intermediate Schools of Indiana" Doctor's Thesis Abstract Series, No. 7, 1954, pp. 15 - 21.
- Andrew, Dean C. and Willy, Ray Deverl, Administration and Organization of the Guidance Program, Harper & Brother, New York, 1958, pp. 136 - 201.
- Cottle, M.C. and Downie, N.M., Procedures and Preapration for Counseling, Prentice - Hall Inc., New Jersey, 1960, 330 pp.
- Chase, Francis S., "Factors for Teacher Satisfaction" Phi Delta Kappan, 33 : 127 - 132, November, 1951.
- Davis, Keith, Human Relations at Work (New York : McGraw - Hill Book Company, 1967), 371 pp.
- Ferguson, George A., Staistical Analysis in Psychology and Education McGraw - Hill Book Company, Inc., New York, 1966, 446 pp.
- Flippo, Edwin B., Principles of Personnel Administration (New York : McGraw - Hill Book Co., Inc., 1961), pp. 416 - 417.
- Fuller, Francis F., "Preferences for Male and Female Counselors" The Personnel and Guidance Journal, 42 : 463 - 467, January, 1964.
- Glasson, Maurice A., "An Analysis of Guidance Organization and Services in the Commissioned Junior High School of India" Thesis Abstract Studies in Education 1953, No.5, 1954, pp. 113 - 119.
- Harap, Henry, "Merale" The Nation's School 6 : 55 - 57, June, 1959.
- Harrell, Thomas W., Industrial Psychology, Oxford & IRH Publishing Co., New Delhi, 1964, 398 pp.
- Herzberg, F. Mansner, B; and Synderman, B.B., The Motivation to Work, 1959.
- Jansen, David G., Robb, George P. and Bank, Edward, "Characteristics of High Rated and Row Rated Master's Degree Candidates in Counseling in Guidance" Counselor Education and Supervision 9 : 162 - 170 pp., Spring 1970.
- Lester W. Anderson and Lavren A. Van Dyke, School Administration (Boston : Houghton Mifflin Company, 1963) pp. 333 - 346.

Lindquist E.F., Design and Analysis of Experiments in Psychology and Education, Mifflin Company, Houghton, 1956, 393 pp.

MaClain, E.W., "Is the Counselor a Woman ?" The Personnel and Guidance Journal, 46, : 444 - 448, January, 1968.

Mc Nemar, Quinn, Psychological Statistics, 4th ed., John Willey & Son Inc., New York., 1958, 408 pp.

Napier, Thomas Gayle, "Teacher Morale" Dissertation Abstracts, 5 : 1228 - A, November, 1966.

Negro, Felix A., Public Personnel Administration (New York : Holt, Rinehart & Winston, Inc., 1963), 383 pp.

* Nelson, Nobert J., "A Study of Teacher Morale - Union (AFT) Teachers" The Journal of Educational Research, 1 : 3 - 10, September, 1968.

O'Hern, J.B. and Arbuckle, Dugald, "Sensitivity: A Measurable Concept ?" The Personnel and Guidance Journal, 42 : 572 - 576, February, 1964.

Pigor, Paul & Charles A. Myers, Personnel Administration (New York : McGraw - Hill Book, Co., Inc., 1961), 210 pp.

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

Ryans, David G., "Characteristic of Teacher" American Council an Education, Washigton, D.C., 1960, 416 pp.

Sherman, Arther W. and Herbert J. Chruden. Personnel Management (3 rd ed.; Gincinati, Chicago : South - Western Publishing Co., 1968), 434 pp.

Shigley, E. Harold, "An Evaluation of Student Personnel Service at Marion College" Thesis Abstract Series, Studies in Education 1958, School of Education Indiana University No. 10, 1959, pp. 273 - 281.

Thorsen, C.E., "Sex of Counselors and Model : Effect on Client Carreer Expectation" The Journal of Counseling Psychology, 14 : 97 - 106, November, 1967.

Whestone, Bobby D., "Personality Differences Between Selected Counselors and Effective Teachers" The Personnel and Guidance Journal, 43 : 886 - 890, May, 1965.

1
1957
1957

Winer, B.J., Statistical Principles in Experimental Design,
McGraw - Hill Book, Company, New York, 1962, 672 pp.

Wogaman, Maurice A., "An Analysis of Guidance Organization and
Services in Selected Junior High School in the State of Ohio"
This Abstract Series, Studies in Education 1955, No.7,
pp. 373 - 379.

Yoder, Dale, Personnel Principle and Policies : Modern Manpower
Management (2 nd ed., Englewood Cliffs : Prentice Hall,
Inc., 1959), 458 pp.

ภาคผนวก

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๒๐ /

เรียน ครูแนะแนวที่เคารพ

เนื่องจากข้าพเจ้ากำลังศึกษาวิชาการแนะแนวในระดับปริญญาโท และสนใจที่จะ
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่องชีวิตของครูแนะแนวในระดับมัธยมศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบ
สภาพชีวิตในการทำงานของครูแนะแนว ซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะใช้เป็นแนวในการแก้ไข
ปรับปรุงจัดสภาพการทำงาน วัสดุการศึกษา และบริหารงานแนะแนวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากครูแนะแนวช่วยกรุณาตอบข้อมูลบางประการ และให้
ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อปัญหาต่าง ๆ ในแบบสอบถามซึ่งได้แนบมาพร้อมนี้ โดยไม่ต้องเขียนชื่อท่าน
หรือชื่อโรงเรียนลงในแบบสอบถาม ความเห็นและข้อมูลใด ๆ ที่ท่านตอบข้าพเจ้าจะเก็บรักษาไว้
เป็นความลับ ผู้อื่นไม่มีโอกาสทราบ

ขอให้ท่านกรุณารวบรวมแบบสอบถามที่ตอบแล้วใส่ซองที่ปิดแสตมป์ และจำหน่ายของ
ถึงข้าพเจ้าซึ่งได้แนบมากับแบบสอบถามนี้ ส่งคืนข้าพเจ้าภายในวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๒๐
ข้าพเจ้าหวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ.ที่นี้.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

มัลลวีร์ ห่อสกุลกล

นิสิตปริญญาโทปีที่ ๒ สาขาการแนะแนว

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ทั้งหมดมี ๒ ตอนคือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน มี ๔ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความเห็นของครูแนะแนวเกี่ยวกับสภาพการทำงาน มี ๖๔ ข้อ

ตอนที่ ๑

ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าหัวข้อที่เป็นสภาพจริง ๆ ของท่าน

๑. เพศ ชาย

หญิง

๒. ทำหน้าที่ครูแนะแนวมา ต่ำกว่า ๓ ปี

๓ ปีขึ้นไป

๓. วุฒิต่างการแนะแนว ไม่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยตรง

ได้รับความรู้จากหลักสูตรทางการแนะแนว

ปริญญาตรี โท ทางการแนะแนวหรือจิตวิทยา

๔. สถานที่ตั้งโรงเรียน ส่วนกลาง

ส่วนภูมิภาค

ตอนที่ ๒

ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อตามที่ท่านมีความเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้น

ตัวอย่างการตอบ

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|---|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------------------|
| ๑. | โรงเรียนของท่านสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย | ✓ | | | | |

เมื่ออ่านข้อความแล้วขอให้พิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเพียงไร

ความหมายของมาตราส่วน

| | | |
|----------------------|---------|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างแท้จริงโดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ |
| เห็นด้วย | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป |
| ไม่แน่ใจ | หมายถึง | ผู้ตอบตัดสินใจเด็ดขาดลงไปไม่ได้ว่าผู้ตอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย |
| ไม่เห็นด้วย | หมายถึง | ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างสิ้นเชิงโดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ |

แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูแนะแนว

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|---|-----------------------|--------------|-----------------|---------------------|------------------------------|
| ๑. | ท่านสามารถเข้าพบครูใหญ่ได้เมื่อพบปัญหา | | | | | |
| ๒. | ครูใหญ่มักจะไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน | | | | | |
| ๓. | ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับครูใหญ่คนปัจจุบัน | | | | | |
| ๔. | ครูใหญ่ให้การสนับสนุนงานแนะแนวที่ท่านทำ | | | | | |
| ๕. | ครูใหญ่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแนะแนว ของท่าน | | | | | |
| ๖. | ครูใหญ่เห็นว่างานแนะแนวของท่านมีส่วนช่วยให้การเรียน การสอนดีขึ้น | | | | | |
| ๗. | ครูใหญ่มายเยี่ยมห้องแนะแนวและถามถึงการปฏิบัติงาน แนะแนวของท่านเสมอ | | | | | |
| ๘. | ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือแก่ท่านในการทำงาน แนะแนวเป็นอย่างดี | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|-----|--|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------------------|
| ๙. | ท่านคิดว่าท่านจะทำงานได้ดีกว่านี้หากได้รับการยอมรับ นับถือจากเพื่อนครูในโรงเรียน | | | | | |
| ๑๐. | การปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนยังมีความ ขัดแย้งกันอยู่ | | | | | |
| ๑๑. | ครูในโรงเรียนมีส่วนช่วยชักจูงนักเรียนให้มาใช้บริการ แนะแนว | | | | | |
| ๑๒. | ท่านรู้สึกว่าคุณครูในโรงเรียนต่างก็ทำหน้าที่อย่างดีแล้ว | | | | | |
| ๑๓. | ท่านรู้สึกว่าเพื่อนครูในโรงเรียนของท่านไม่มีอิ ทธิง์เกี่ยวข้องท่าน | | | | | |
| ๑๔. | ครูในโรงเรียนมักโยนงานมาให้ท่านทำมากมาย | | | | | |
| ๑๕. | ครูในโรงเรียนส่วนมากชมเชยในการทำงานของท่าน | | | | | |
| ๑๖. | ครูในโรงเรียนยอมรับว่างานแนะแนวมีส่วนช่วยใน การเรียนการสอน | | | | | |
| ๑๗. | ทุกครั้งที่มีการประชุมผู้ปกครองจะได้รับความร่วมมือ จากผู้ปกครองเป็นอย่างดี | | | | | |
| ๑๘. | ผู้ปกครองสนใจและเห็นประโยชน์ของงานแนะแนวที่มีต่อ บุตรหลานของตน | | | | | |
| ๑๙. | ผู้ปกครองช่วยแก้ปัญหาของนักเรียนร่วมกับท่าน | | | | | |
| ๒๐. | ท่านรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ในชุมนุมชนนี้ | | | | | |
| ๒๑. | ท่านได้รับความร่วมมือจากแพทย์ นักจิตวิทยา นักสังคม สงเคราะห์ในการส่งตัวนักเรียนไปพบ | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|--|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------------------|
| ๒๒. | ท่านตั้งใจที่จะทำให้ผู้ปกครอง ของนักเรียนสนใจและ เป็นประโยชน์ของงานแนะแนวยิ่งขึ้น | | | | | |
| ๒๓. | ท่านมักจะได้รับเชิญเป็นกรรมการร่วมในกิจกรรมของชุมชน | | | | | |
| ๒๔. | ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในความประพฤตินักเรียน | | | | | |
| ๒๕. | ท่านคิดว่านักเรียนเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน | | | | | |
| ๒๖. | นักเรียนส่วนมากมาขอรับความช่วยเหลือจากบริการแนะแนว | | | | | |
| ๒๗. | นักเรียนส่วนใหญ่รู้จักท่านและห้องแนะแนวของท่านเป็น อย่างดี | | | | | |
| ๒๘. | นักเรียนสมัยนี้มักไม่เคารพครูเท่าที่ควร | | | | | |
| ๒๙. | นักเรียนจะเข้ามาทักทายและพูดคุยกับท่านเมื่อพบกัน ทั้งในและนอกโรงเรียน | | | | | |
| ๓๐. | เมื่อนักเรียนมีปัญหาในด้านกรเรียน ส่ว ตัว และอื่น ๆ จะมาขอคำปรึกษาจากท่าน | | | | | |
| ๓๑. | นักเรียนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับท่านเป็นอย่างดี | | | | | |
| ๓๒. | งานแนะแนว เป็นงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัด ของท่าน | | | | | |
| ๓๓. | ท่านอยากทำหน้าที่สอนหนังสืออย่าง เดียวมากกว่าทำหน้าที่ ครูแนะแนว | | | | | |
| ๓๔. | ท่านรู้สึกว่าการ เป็นครูแนะแนว เหมาะสมกับนิสัยของท่าน | | | | | |
| ๓๕. | ท่านไม่เคยคิดเปลี่ยนงาน | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|--|-----------------------|--------------|----------|-----------------|--------------------------|
| ๓๖. | ท่านรู้สึกว่างานแนะแนว เป็นงานหนักที่น่าเบื่อหน่าย | | | | | |
| ๓๗. | ผลงานของท่านทำให้ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมและ หน่วยงานอื่น | | | | | |
| ๓๘. | ท่านได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมในการทำงาน | | | | | |
| ๓๙. | ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน ต่าง ๆ ใต้อย่างเต็มที่ | | | | | |
| ๔๐. | ท่านรู้สึกว่าความรู้เรื่องการแนะแนวของท่านยังไม่ เพียงพอ ต้องการศึกษอบรมเพิ่มเติม | | | | | |
| ๔๑. | โรงเรียนของท่านมีงบประมาณเพียงพอสำหรับ ดำเนินงานแนะแนว | | | | | |
| ๔๒. | ท่านพอใจสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมาก | | | | | |
| ๔๓. | โรงเรียนของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ ในการแนะแนวอย่างเพียงพอ | | | | | |
| ๔๔. | ท่านมีห้องสำหรับให้คำปรึกษาที่เป็นสัดส่วนมีคิติด พอดี จะเก็บความลับของผู้มาขอคำปรึกษา | | | | | |
| ๔๕. | สถานที่ตั้งของห้องแนะแนวเหมาะสมและสะดวกแก่ การมาติดต่อของผู้ใช้บริการ | | | | | |
| ๔๖. | ห้องแนะแนวของท่านเงียบสงบและมีอากาศถ่ายเทได้ดี | | | | | |
| ๔๗. | ห้องสมุดของโรงเรียนมีหนังสือที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อใช้ ประกอบในการดำเนินงานแนะแนวให้เกิดผลดียิ่งขึ้น | | | | | |
| ๔๘. | ท่านรู้สึกพอใจต่อสภาพห้องแนะแนวของท่าน | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่แน่ ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|---|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------------------|
| ๔๙. | ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับ หน่วยราชการและหน่วยงานอื่น | | | | | |
| ๕๐. | โรงเรียนของท่านมีอาหาร น้ำดื่ม และห้องน้ำ ห้องส้วมที่สะอาดและเพียงพอต่อความต้องการของครู | | | | | |
| ๕๑. | เมื่อท่านเจ็บป่วยท่านได้รับความสะดวกในการใช้บริการ จากห้องพยาบาลของโรงเรียน | | | | | |
| ๕๒. | ท่านพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน | | | | | |
| ๕๓. | ท่านพอใจในสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวในปัจจุบัน | | | | | |
| ๕๔. | ท่านไม่เคียดแค้นเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่อาศัย | | | | | |
| ๕๕. | ท่านคิดว่าในอนาคตท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน | | | | | |
| ๕๖. | ในท้องถิ่นที่ท่านสอนมีโรงพยาบาลหรือสถานอนามัย ที่ท่านสามารถไปรับการรักษาได้อย่างสะดวกเมื่อเจ็บป่วย | | | | | |
| ๕๗. | หลักการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนนี้เป็นไป อย่างยุติธรรม | | | | | |
| ๕๘. | ท่านรู้สึกขาดความปลอดภัยในการดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นนี้ | | | | | |
| ๕๙. | ครูใหญ่ของท่านส่งเสริมการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและ การเลื่อนวิทยฐานะของครูในโรงเรียน | | | | | |
| ๖๐. | ครูใหญ่ไม่เต็มใจสนับสนุนเมื่อครูจำเป็นต้องโยกย้าย หรือโอนไปรับราชการที่อื่น | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|--|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------------------|
| ๒๑. | โรงเรียนมีบริการเงินกู้ให้คณะครูเมื่อประสบความ เดือดร้อน | | | | | |
| ๒๒. | ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการ กำหนดนโยบายของโรงเรียน | | | | | |
| ๒๓. | ถ้าท่านสอนน้อยชั่วโมงกว่านี้ ท่านจะทำงานแนะแนว ได้ผลดีขึ้น | | | | | |
| ๒๔. | ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อ แก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน | | | | | |
| ๒๕. | ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านเหมาะสมแล้ว | | | | | |
| ๒๖. | จำนวนนักเรียนที่ท่านรับผิดชอบอยู่มากเกินไป | | | | | |
| ๒๗. | ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ๒๘. | การแบ่งสายงานในการบริหารงานแนะแนว เหมาะสมแล้ว | | | | | |
| ๒๙. | ท่านมีเวลาว่างจากการสอนเพื่อทำงานแนะแนว อย่างเพียงพอ | | | | | |

คำอ่านาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | คำอ่านาจจำแนก t | ข้อที่ | คำอ่านาจจำแนก t | ข้อที่ | คำอ่านาจจำแนก t |
|--------|--------------------|--------|--------------------|--------|--------------------|
| ๑ | ๔.๓๑๔๕ | ๒๔ | ๒.๔๕๕๖ | ๔๓ | ๔.๐๖๐๖๔ |
| ๒ | ๒.๖๓๒๖ | ๒๕ | ๑.๘๓๔๑ | ๔๔ | ๓.๑๕๐๓ |
| ๓ | ๒.๘๐๓๓ | ๒๖ | ๒.๓๓๓๔ | ๔๕ | ๔.๐๕๖๕ |
| ๔ | ๒.๓๘๕๔ | ๒๗ | ๒.๘๑๑๑ | ๕๐ | ๒.๖๖๒๓ |
| ๕ | ๒.๕๖๓๐ | ๒๘ | ๒.๘๑๖๘ | ๕๑ | ๔.๒๑๓๒ |
| ๖ | ๕.๐๐๐๐ | ๒๙ | ๓.๑๐๖๕ | ๕๒ | ๓.๖๕๔๒ |
| ๗ | ๔.๐๘๒๓ | ๓๐ | ๒.๘๓๓๖ | ๕๓ | ๑.๕๘๓๐ |
| ๘ | ๔.๒๓๔๓ | ๓๑ | ๔.๑๑๑๐ | ๕๔ | ๒.๔๓๒๘ |
| ๙ | ๒.๕๓๑๐ | ๓๒ | ๒.๖๘๓๓ | ๕๕ | ๖.๓๓๕๓ |
| ๑๐ | ๓.๕๓๓๓ | ๓๓ | ๓.๖๕๔๑ | ๕๖ | ๓.๓๕๕๘ |
| ๑๑ | ๓.๑๕๐๑ | ๓๔ | ๓.๐๕๒๖ | ๕๗ | ๒.๓๕๖๖ |
| ๑๒ | ๔.๓๑๔๕ | ๓๕ | ๓.๓๑๔๒ | ๕๘ | ๑.๕๔๑๖ |
| ๑๓ | ๒.๖๐๕๕ | ๓๖ | ๒.๓๕๓๕ | ๕๙ | ๔.๓๕๖๑ |
| ๑๔ | ๒.๓๕๕๒ | ๓๗ | ๓.๒๕๕๓ | ๖๐ | ๓.๐๕๕๒ |
| ๑๕ | ๕.๘๒๐๘ | ๓๘ | ๔.๖๕๕๓ | ๖๑ | ๓.๑๘๑๓ |
| ๑๖ | ๒.๖๒๕๕ | ๓๙ | ๖.๒๒๑๑ | ๖๒ | ๒.๖๒๕๔ |
| ๑๗ | ๓.๐๕๕๓ | ๔๐ | ๔.๓๒๒๓ | ๖๓ | ๓.๓๒๒๐ |
| ๑๘ | ๓.๒๒๕๕ | ๔๑ | ๔.๕๘๕๕ | ๖๔ | ๔.๕๕๕๑ |
| ๑๙ | ๔.๓๑๔๕ | ๔๒ | ๒.๖๘๓๓ | ๖๕ | ๔.๕๓๕๓ |
| ๒๐ | ๖.๓๑๓๕๖ | ๔๓ | ๓.๐๓๐๔ | ๖๖ | ๑.๘๕๓๐ |
| ๒๑ | ๒.๕๐๕๓ | ๔๔ | ๓.๑๕๓๑ | ๖๗ | ๓.๐๕๐๘ |
| ๒๒ | ๑.๕๒๓๐๖ | ๔๕ | ๒.๕๒๕๓ | ๖๘ | ๓.๓๓๕๓ |
| ๒๓ | ๒.๓๕๐๔ | ๔๖ | ๒.๖๘๓๓ | ๖๙ | ๒.๓๕๑๑ |

การแบ่งองค์ประกอบของขวัญแต่ละท่าน

| องค์ประกอบของขวัญ | องค์ประกอบของขวัญย่อยขอที่ |
|--|--|
| ๑. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗ |
| ๒. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖ |
| ๓. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน | ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓ |
| ๔. ความสัมพันธ์กับนักเรียน | ๒๔, ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๐, ๓๑ |
| ๕. สภาพความพึงพอใจในงาน | ๓๒, ๓๓, ๓๔, ๓๕, ๓๖, ๓๗, ๓๘, ๓๙, ๔๐ |
| ๖. สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน | ๔๑, ๔๒, ๔๓, ๔๔, ๔๕, ๔๖, ๔๗, ๔๘, ๔๙, ๕๐, ๕๑ |
| ๗. เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการ | ๕๒, ๕๓, ๕๔, ๕๕, ๕๖, ๕๗, ๕๘, ๕๙, ๖๐, ๖๑ |
| ๘. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ | ๖๒, ๖๓, ๖๔, ๖๕, ๖๖, ๖๗, ๖๘, ๖๙ |