

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา

ปริญญานิพนธ์
ของ
วิโรจน์ วงศ์ใจ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา
กุมภาพันธ์ 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา

บทคัดย่อ
ของ
วิโรจน์ วงศ์ใจ

25 10 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา

กุมภาพันธ์ 2545

ท 14646.1

นายวิโรจน์ วงศ์ใจ. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัย
พลศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
รองศาสตราจารย์วาสนา คุณาภิสิทธิ์, อาจารย์ประพนธ์ ธนารักษ์.*

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งจำแนกตามหน้าที่และเขตที่ตั้งของ
วิทยาลัยพลศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ
ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ด้านความเจริญ
ก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยและ
สวัสดิการ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ และด้าน
ความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้บริหาร ครูผู้สอน
สายอาชีพ ครูผู้สอนสายสามัญ และสายส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา จำนวน 1,318 คน
กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสายผู้สอน และสายบริการและส่งเสริมทางการศึกษา จำนวน
436 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ส่วนผู้บริหารใช้ประชากร จำนวน 85 คน รวม 521 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยได้
สร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น .946 และได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 521 ฉบับ
ได้รับกลับคืนมา 519 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.36 นำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
โดยกำหนดความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ
เชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน
วิทยาลัยพลศึกษารายด้านและภาพรวมทุกด้าน พบว่าในทัศนะของผู้บริหาร มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับการมีขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าระดับ
ความคิดเห็นที่สูงสุดได้แก่ ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย รองลงมาได้แก่ความ
เจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ใน
ระดับต่ำได้แก่ความสัมพันธ์ อันดีระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา

ส่วนในทัศนะของสายครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและ
ส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพล
ศึกษา รายด้านและภาพรวมทุกด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าในด้าน

สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ส่วนในรายชื่อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำได้แก่ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นระหว่างครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการส่งเสริมการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

MORALE IN WORKING OF PHYSICAL EDUCATION COLLEGE OFFICERS

AN ABSTRACT
BY
WIROD WONGJAI

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Physical Education
at Srinakharinwirot University
February 2002

Wirod Wongjai. (2002). *Morale in Working Physical Education College Officers*. Master thesis, M.Ed. (Physical Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assit.Prof. Wasana Kuna – apisit, Lect. Praon Thanarug.

This study is intended to investigate and compare morale levels in Working of physical education officers as classified by duties and locations of the colleges of Physical Education. The topic was divided into 8 areas : Satisfactory working conditions, policy cooperations, fair working growth in rank positions, confidence and trust in administrators, security and safe, colleague acceptance, Achievement feelings, and good relationships with faculty members and students.

The population consisted of 1,318 administrators, vocational teachers, general teachers, and educational promotion teachers.

The subjects of 436 were randomly sampled from teaching officers and service and promotion teachers, and 85 from the administrators, total of 521.

The tool used was the questionnaire constructed by the writer with the reliability value of .946. There were 521 distributed questionnaires with 519 returned, 94.36%

The data were treated by the spss/pc⁺ program for the mean (X) the standard deviation (S.D.) and the One-way ANOVA with the .05 level of confidence criterion by S-method's Scheme.

It was found as follows :

1. The administrators expressed their opinions on each item and the whole as high for the whole. However, when considered in details, the highest level was the policy cooperation. Secondly was the growth in rank positions, the lowest was the relationships between the teachers and students.

2. The opinions of those general teachers, vocational teachers, and service and promotion education teachers on such moles were as follows : As a whole, it was rates as high. However, for each item the highest was the satisfactory working conditions. Secondly, it was the growth of rank positions and the colleague acceptance and achievement feelings. The lower level was the policy cooperation.

There was no significant difference among the opinions of all groups.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา

ของ
นายวิโรจน์ วงศ์ใจ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2545

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ วาสนา คุณาอภิสิทธิ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ประพนธ์ ชนารักษ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สิทธิชัย หาญสมบัติ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากประธาน และกรรมการ
ควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์वासนา คุณาอภิสิทธิ์ ประธานกรรมการควบคุม
ปริญญานิพนธ์ อาจารย์ประพนธ์ ธารักษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาให้
คำแนะนำ แก้ไข ชี้แนะแนวทางในการดำเนินการจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ จนปริญญานิพนธ์
ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิชัย หาญสมบัติ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และชี้แนะ
แนวทางแก้ไข ปรับปรุง จนสำเร็จเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้
ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิชัย หาญสมบัติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพิ่มศักดิ์ สุริยจันทร์ อาจารย์ศิริพงษ์ บุรีสูงเนิน อาจารย์ไพเราะ อังศุสกุณณม
อาจารย์กอบกิจ ธรรมานุชิต ที่กรุณาให้การตรวจสอบ แก้ไขและความช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษา
ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ จนเครื่องมือในการเก็บข้อมูลมีความสมบูรณ์สามารถใช้
ในการวิจัยในครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบคุณประโยชน์อันจะเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ แต่ผู้มีพระคุณ
สูงสุดของผู้วิจัย คุณพ่อเมืองแก้ว วงศ์ใจ คุณแม่บัวแก้ว วงศ์ใจ ครูอาจารย์ที่เคารพ ทุกท่านอีกทั้ง
พี่น้องชาวพลศึกษา โดยเฉพาะที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในวิทยาลัยพลศึกษาและพี่น้องชาว
พลศึกษาร่วมรุ่นทุกคน ที่ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีตลอดมาจนประสบความสำเร็จใน
ครั้งนี้

วิโรจน์ วงศ์ใจ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	6
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	9
สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความหมายของขวัญและกำลังใจ.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	14
การบริหารงานวิทยาลัยพลศึกษา.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	33
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	34
เก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	71
สรุปผลการวิจัย	72
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	83

สารบัญ (ต่อ)

บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	88
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	101

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ตาม สายงาน.....	38
2 ความถี่และร้อยละของเพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษาของสายบริหาร...	39
3 ความถี่และร้อยละของเพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษาของ ครูผู้สอนสายสามัญและครูผู้สอนสายอาชี.....	40
4 ความถี่และร้อยละของเพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษาของ สายบริการและส่งเสริมการศึกษา.....	41
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ.....	43
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย.....	44
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม.....	45
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง.....	46
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร.....	47
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ.....	48
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ.....	59

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา.....	50
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ในภาพรวมทุกด้าน.....	51
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษาด้านสภาพ ความพึงพอใจ.....	52
15	การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของ ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและ ส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านการสอนที่ตรงกับ ความถนัดและความสามารถ.....	53
16	การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของ ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและ ส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านมีเสรีภาพในการ ปฏิบัติงาน.....	54
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษาด้าน ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย.....	55

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษาด้าน การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม.....	56
19	การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของ ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและ ส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านวิทยาลัยมีระบบ การติดตามงานของอาจารย์.....	57
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษาด้าน ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง.....	58
21	การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของ ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและ ส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านวิทยาลัยจัดแหล่ง บริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการ ในวิทยาลัยพลศึกษา.....	60
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษาด้าน ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร.....	61

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษาด้าน ความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ.....	62
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษาด้าน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ.....	63
25	การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของ ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและ ส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านเพื่อนร่วมงานให้ความ เคารพนับถือ.....	64
26	การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของ ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและ ส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านวิทยาลัยส่งเสริมใน กิจกรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ.....	65
27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ของครูผู้สอนสายสามัญ สายอาชีพ และสายบริการและ ส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความสัมพันธ์อันดี กับคณาจารย์และนักศึกษา.....	66
28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใน วิทยาลัยพลศึกษาในภาพรวมรายด้านและรวมทุกด้าน.....	67

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษาในภาพรวม รายด้านและรวมทุกด้าน.....	68

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำโดยต่อเนื่องในทุกด้าน พร้อมๆ กัน และต้องเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เปลี่ยนสังคมเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในสังคมอย่างมีเป้าหมาย ในบรรดาทรัพยากรบริหาร อันได้แก่ กำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการนั้น ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคน (Human Resource หรือ Manpower) เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แผนการศึกษาชาติหลายฉบับจึงได้เน้นถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเด่นชัดว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ และคุณธรรม ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้เน้นถึงการพัฒนาประเทศที่จำต้องอาศัยหลักการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างและพัฒนาสังคม หากทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้รับการพัฒนาแล้วประเทศชาติก็จะพัฒนาไปไม่ได้ การศึกษานั้นเป็นกระบวนการและเป็นเครื่องมือในการวางรากฐาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

ในการที่จะดำเนินการให้การเรียนการสอนในวิทยาลัยพลศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยหลักการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารการศึกษา (Educational Administration) นั่นคือ การดำเนินการต่างๆ ของกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ และเหมาะสมเพื่อให้เขาเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สมบูรณ์ พรรณภาพ (2521 : 9) กล่าวว่า ผลสุดท้ายของการบริหารการศึกษาจะตกอยู่กับนักศึกษาตลอดจนสังคมที่อยู่ร่วมในการดำเนินการบริหารการศึกษานี้จำเป็นจะต้องอาศัยบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเงินเป็นองค์ประกอบ จึงจะทำให้การดำเนินงานเกิดผลสำเร็จ ถ้าพิจารณาดูความหมายของการบริหารที่ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายพร้อมกัน ภิญญู สาธร (2518 : 5) กล่าวว่า ในวงการธุรกิจวงการราชการ และวงการการศึกษา ถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับคน ก็จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารนั้นคือ คน หรือบุคลากรในวงการบริหารนั้นๆ นั่นเอง ในการบริหารการศึกษานั้นครูถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดดำเนินงานให้การเรียนการสอนให้มีความเจริญก้าวหน้าการเรียนการสอนจะประสบความสำเร็จนั้นคือครูนั่นเอง วิทยาลัยพลศึกษาสถาบันการศึกษาที่สำคัญ

ต่อการพัฒนาประเทศสถาบันหนึ่ง โดยมีหน้าที่ ผลิตรายให้มีความรู้สูงในฐานะที่ “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการและเทคนิคใหม่ๆ มาปฏิบัติต่อบุคลากรเพื่อให้เขามีประสิทธิภาพใหม่ๆ วิธีการที่สำคัญและให้ผลดีมากที่สุดวิธีหนึ่งคือ การรู้จักบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและแต่ละกลุ่มให้อยู่ในสภาพที่มีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในทุกหน่วยงานอาทิ กระทรวง ทบวง กรม กอง ได้มีการเคลื่อนไหวในด้านการบริหารราชการต่างๆ โดยเฉพาะการบริหารบุคลากรด้วยการพยายามส่งเสริมและบำรุงขวัญของบุคลากรในสถาบันให้มีสภาพที่พึงพอใจในการทำงานและให้ผลของงานมีความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ยกตัวอย่างเช่น หมั่นตรวจตราขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ และมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เป็นต้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตราที่ 52 หมวด 7 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการทำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดการให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ความในวรรคสองไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัยยาศัยสถานศึกษาตามมาตรา (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาวิทยาการพิเศษทางการศึกษา

ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและระดับปริญญา

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลข้าราชการครู โดยใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้เพียงพอเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ

ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาในระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

จากมาตราดังกล่าว ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งประเทศ เพราะฉะนั้นหมายถึงต้องยุบรวมให้อยู่ภายใต้กระทรวงเดียวกัน คือ กระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อวิทยาลัยพลศึกษา ในสังกัดกรมพลศึกษาด้วยเช่นกัน และยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่าวิทยาลัยพลศึกษาจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานใดขวัญและกำลังใจของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาจึงได้รับความกระทบกระเทือนเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับที่มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ซึ่งเป็นพื้นฐานของการมีขวัญและกำลังใจที่ดี 5 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ได้แก่ความต้องการปัจจัยพื้นฐานทางการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์โดยมีความเชื่อว่าแรงจูงใจอื่นๆ นั้นได้มาจากความต้องการทางกายภาพทั้งสิ้น แต่ความต้องการทางกายภาพไม่ค่อยมีบทบาทเท่าที่ควรเนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบันมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วตามกลไกของสังคม ดังนั้นมนุษย์จึงแสวงหาความต้องการที่สูงขึ้นไปจากความต้องการทางกายภาพ

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs)

มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัยจากสัตว์ร้าย ความปลอดภัยในทรัพย์สินและชีวิต และความมั่นคงที่อยู่ในระดับที่น่าพอใจจากสังคมที่มีกฎระเบียบ มีกฎหมายเคร่งครัด นอกจากนี้ยังมีความต้องการความปลอดภัยจากสภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติอีกด้วย

3. ความต้องการความรัก และความเป็นพวกเดียวกัน (Love and Belongingness Needs) เมื่อความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับที่น่าพอใจแล้ว มาสโลว์ (Maslow) ยังเชื่อว่ามนุษย์ยังมีความต้องการในความรักความอบอุ่น การได้รับการยอมรับ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบุคคลที่มีความมั่นคงแล้วเท่านั้น ซึ่งจะสามารถที่จะไปแสวงหาเพื่อน กลุ่ม ตลอดจนการใช้ชีวิตคู่ และการเป็นผู้ปกครอง

4. ความต้องการการรู้จักคุณค่าในตนเอง (Needs of Self Esteem) เมื่อมนุษย์ทราบว่าตนเองมีคนที่ยอมรับเขาได้เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม และเกิดความยอมรับของกลุ่มแล้ว มนุษย์ยังต้องการให้กลุ่มหรือสังคมยอมรับในระดับที่สูงขึ้นไป ต้องการที่จะนับถือตนเองพอๆ กับที่ต้องการให้คนอื่นนับถือเขาต้องการให้ผู้อื่นชอบและชื่นชมในตัวเขามากขึ้น ดังนั้นจะเป็นแรงขับทำให้มนุษย์หรือบุคคล มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อขึ้นไปสู่ ความสำเร็จเพื่อในสังคมยอมรับ และทำให้บุคคลนั้นมีการยอมรับในตัวเองว่ามีคุณค่า

5. ความต้องการที่จะรู้จักศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง (Needs for Self Actualization) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สูงที่สุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะเติมตัวเองให้เต็มในส่วนที่ขาดไป แต่มนุษย์ก็ไม่สามารถเข้าถึงความต้องการที่จะรู้จักศักยภาพของตนเองได้แม้ว่าจะสามารถตอบสนองขั้นตอนนี้ทั้ง 4 ได้อย่างดีแล้วก็ตาม

การมีขวัญและกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งในวิทยาลัยพลศึกษาด้วย ดังที่เดวิส (Davis, 1962 : 556) ให้ข้อคิดเห็นว่า ถ้าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีสิ่งแสดงออกมาให้เห็นได้ ดังนี้

สมาชิกมีความสนใจและศรัทธาเชื่อมั่นในองค์การเป็นอย่างมากและให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละ และรับมอบงานอย่างเต็มใจ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ มีการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวบ่อยครั้ง มีข้อพิพาทหรือข้อเรียกร้องจากคนงานเล็กน้อย สมาชิกมีความซื่อตรงต่อผู้บังคับบัญชาและต่อองค์กร

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสามารถที่จะปรับปรุงได้โดยทำให้มีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ งานสอน พึงพอใจในเพื่อนร่วมงานการสังคมในหมู่คณาจารย์ดี มีความเสียสละและรับผิดชอบร่วมกันในโครงการหรือโปรแกรมต่างๆ ของวิทยาลัยมีความผูกพันอยู่กับวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย หากข้าราชการมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและสามารถที่จะปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใน หน่วยงานได้

แล้วจะทำให้ข้าราชการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน งานที่ได้รับก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

สำหรับวิทยาลัยพลศึกษา หากครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ มีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีแล้วบรรยากาศในสถาบันการศึกษานี้จะเกิดความกดดันต่อครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่และความกดดันนี้จะเพิ่มขึ้นและมีมากขึ้นจนก่อให้เกิดความคับข้องใจ ซึ่งหากเกิดความคับข้องใจมากเข้าและนานเข้าจะก่อให้เกิดความแตกร้างหรือความก้าวร้าวต่อสถาบัน ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและต่อนักศึกษา

ในตรงกันข้ามขวัญและกำลังใจที่ดีย่อมมีผลดีต่อการบริหาร ผู้ได้บังคับบัญชาจะเต็มใจทำตามความขอร้องและคำสั่งด้วยความกระตือรือร้น และความนับถือ และกล้าเผชิญต่อความยากลำบากอย่างเต็มใจ

รัฐบาลจึงเห็นความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาโดยได้กำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูไว้เป็นส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้ คือ ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการ อย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาชาติ. 2542 :26)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงการจัดองค์กรการบริหารทางการศึกษาใหม่ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการเตรียมความพร้อมของวิทยาลัยพลศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการส่งเสริมให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจที่ดี อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาระหว่างสายผู้สอนสายสามัญ สายผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ทำให้ทราบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความแตกต่างของขวัญและกำลังใจเป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมการบริหารงานของวิทยาลัยพลศึกษา เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการนำไปสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของวิทยาลัยพลศึกษาให้ดีขึ้น และเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะทำการศึกษาจากประชากรที่เป็นข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสายงาน 4 สายงาน คือสายผู้บริหาร สายผู้สอนสายสามัญ สายผู้สอนสายอาชีพ สายบริการและส่งเสริมทางการศึกษา จำนวน 1,318 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นข้าราชการผู้สอนสายสามัญและสายอาชีพ สายบริการและส่งเสริมทางการศึกษา จำนวน 436 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ส่วนผู้บริหารใช้ประชากรจำนวน 85 คน รวม 521 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ดังนี้

- 1.1 สายผู้สอนสายสามัญ
- 1.2 สายผู้สอนสายอาชีพ
- 1.3 สายบริการและส่งเสริมการศึกษา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาโดยจำแนกเป็น 8 ด้านดังนี้

- 2.1 สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ
- 2.2 ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
- 2.3 การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม
- 2.4 ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
- 2.5 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
- 2.6 ความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ

2.7 การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ

2.8 ความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา

ค่านิยมศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ตามตำแหน่งหน้าที่ดังนี้คือ สายบริหาร สายผู้สอนสายสามัญ ผู้สอนสายอาชีพและสายการให้บริการและส่งเสริมด้านการศึกษา

ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ปฏิบัติทางอารมณ์หรือจิตใจที่แสดงออกมาเป็นการปรับตัว การเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน กำลังใจที่จะสู้จนหนัก การทำงานให้สำเร็จ ตามอุดมคติ การตั้งจุดมุ่งหมาย ทศนคติของจิตใจ ความรักหมู่คณะ ความผาสุก และอาจเป็นความไม่เป็นสุข ภาวะทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งอาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารที่มีความปฏิสัมพันธ์กันและในที่สุดก็จะกระทบกระเทือนถึงผลผลิตและชุมชน นอกจากนั้นยังหมายถึงความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในความต้องการส่วนตัวหรือความพึงพอใจต่องาน ค่านิยม และความเชื่อ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา เขตภาคเหนือ หมายถึง ขวัญและกำลังใจตามการแบ่งของ มัวร์ และ เบิร์น (Moore and Burns) และจากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านโดยสังเคราะห์ร่วมกับเอกสารงานวิจัย สรุปได้ 8 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ หมายถึง การที่วิทยาลัยได้จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยในการส่งเสริมการทำงาน มีอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ให้ความสะดวกในการทำงาน งานสอนและงานพิเศษที่ทางวิทยาลัยมอบหมายให้ทำอย่างเหมาะสมและมีเสรีภาพ

2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย หมายถึง การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่างๆ ของวิทยาลัย

3. การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม หมายถึง การได้รับความพิจารณาความดีความชอบ และได้รับมอบหมายงานด้านการสอนอย่างยุติธรรม และมีความเสมอภาคกับทุกคน

4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การปฏิบัติงานในปัจจุบันที่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและมีเกียรติยศชื่อเสียงในโอกาสต่อไป

5. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี รักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ อุทิศตนให้แก่งานตามนโยบายของผู้บริหาร

6. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ หมายถึง การที่วิทยาลัยส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ของข้าราชการ จัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างมีระบบ และมีความมั่นคงปลอดภัย

7. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและมีความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้ความสามารถ และให้การยอมรับซึ่งกันและกันตลอดจนการได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม

8. ความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา หมายถึง วิทยาลัยมีการส่งเสริมกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี บุคลากรและทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมีความยอมรับนับถือกันและกันอย่างแท้จริง

ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง บุคคลในวิทยาลัยพลศึกษาที่ปฏิบัติงานตาม
สายงาน 4 สายงาน ดังนี้

4.1 สายบริหาร หมายถึง ผู้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานของวิทยาลัยพลศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชน

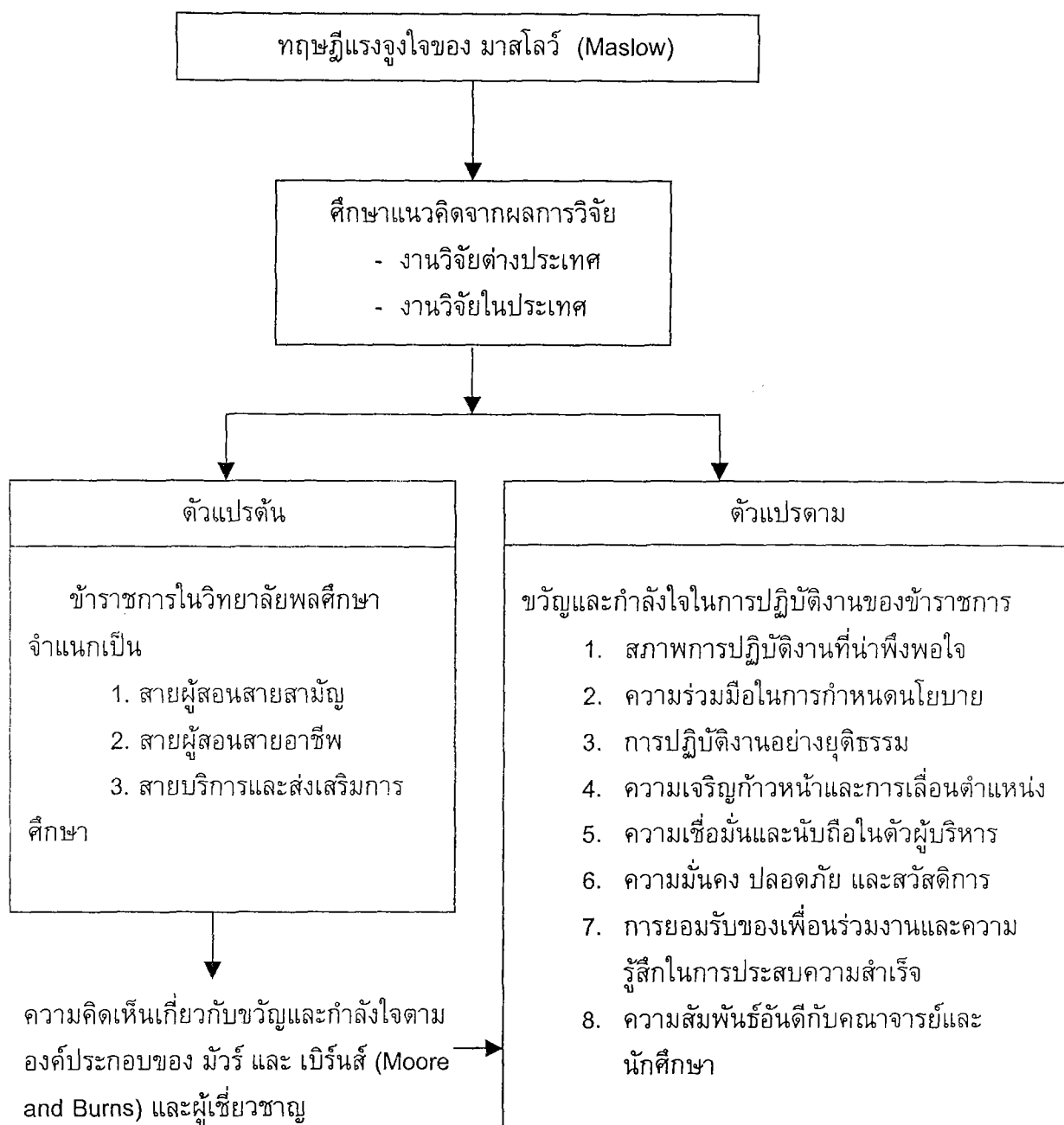
4.2. สายผู้สอนสายสามัญ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามที่ ก.ค. หรือ ก.พ. กำหนดโดยทำหน้าที่สายผู้สอน สังคมศึกษา อังกฤษ ภาษาไทย ฯลฯ

4.3 สายผู้สอนสายอาชีพ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามที่ ก.ค. หรือ ก.พ. กำหนดโดยทำหน้าที่สายผู้สอนวิชาพลศึกษา ซึ่งเป็นวิชาชีพทางพลศึกษา เช่น ฟุตบอล บาสเกตบอล สรีระวิทยา กายวิภาคศาสตร์ ฯลฯ

4.4 สายบริการและส่งเสริมการศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งที่มีหน้าที่บริการและส่งเสริมการศึกษามีหน้าที่ ก.ค. หรือ ก.พ. กำหนดโดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน ธุรการ อาคารสถานที่ ฯลฯ

วิทยาลัยพลศึกษา หมายถึง วิทยาลัยในสังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 17 แห่งประกอบด้วย วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชัยภูมิ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดตรัง วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดกระบี่ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดมหาสารคาม วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี วิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพฯ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดยะลา วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอ่างทอง วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชุมพร

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

ขวัญและกำลังใจของข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่ระหว่างสายผู้สอนสายสามัญ สายผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.1 ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.3 การบริหารงานของวิทยาลัยพลศึกษาตามระเบียบกรมพลศึกษาที่ว่าด้วยการบริหารงานวิทยาลัยพลศึกษา พ.ศ. 2541

1.4 หน่วยงานในวิทยาลัยพลศึกษา

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

2.2 งานวิจัยภายในประเทศ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

คำว่า “ขวัญ” (Morale) นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาวิจัยและพยายามที่จะให้คำจำกัดความของขวัญแตกต่างกันออกไป เช่น คัฟลิน (Coughlin. 1970 : 211) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า เป็นการปรับตัวที่ดี การเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน กำลังใจที่จะต่อสู้งานหนัก การทำงานให้สำเร็จตามอุดมคติ การตั้งจุดมุ่งหมายที่ดี

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยพบว่า มีนักจิตวิทยา นักบริหารและนักการศึกษาได้ให้คำจำกัดความของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ เช่น จูเชียส (Jucius.1971 : 285) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านจิตใจ ความรักหมู่คณะ ภาวะความผาสุก และไม่เป็นสุข ภาวะอารมณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารที่ปฏิสัมพันธ์กันและในที่สุดจะกระทบกระเทือนถึงผลผลิตและชุมชน

เมื่อปี พ.ศ. 2483 มีการประชุม นักจิตวิทยา 10 คน ณ มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ ประเทศอังกฤษ และได้นิยามขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มไว้ว่า กลุ่มตระหนักในขวัญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับภาวะของกลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มแจ่มชัดและแน่นอน มีความสำคัญและประสานกับวัตถุประสงค์ของผู้ร่วมงานแต่ละคนซึ่งมีความเชื่อมั่นในการบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ รองลงมาได้แก่ความเชื่อมั่นในวิธีการที่บรรลุเป้าหมาย ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ สัมผัสพรรคพวกและในตัวเอง ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีการประสานและร่วมมือกัน

แสดงความแข็งแกร่งเป็นปฏิปักษ์ต่อสู้กับอำนาจที่ทำลายกลุ่มมากกว่าที่จะทำเพื่อบุคคลภายในกลุ่ม (Child.1941:94)

กูด (Good. 1973) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทศนคติและความรู้สึกของบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. สถานภาพทางจิตใจของบุคลากรที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1972:192) ได้อธิบายว่า การดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น คือการดำเนินการที่บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นคือ การดำเนินงานให้เป็นไปตามคาดหวังผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้น โดยไม่คาดหวังนั้นไม่มีความสำคัญ ฉะนั้น “ประสิทธิภาพขององค์การนั้นมีความหมายกว้างขวางมิได้มุ่งถึงแต่ผลของการผลิตเท่านั้นหากรวมต้นทุนที่เป็นเงิน แรงงาน กำลังใจ ความมุ่งมั่น ส่วนบุคคลและผลอันเกิดจากการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งก่อให้เกิดมูลค่าเป็นเงิน ส่งเสริมให้มีความสมานฉันท์ระหว่างสมาชิก ให้มีเกียรติ ความมั่นคง ความพึงพอใจ และขวัญในการปฏิบัติงาน อันเป็นทัศนคติในทางบวกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน”

บุคคลแต่ละคนและกลุ่มแยกกันได้ยาก เพราะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มปฏิภริยาของแต่ละบุคคลย่อมส่งผลกระทบบึงกลุ่มเสมอ ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าหลายคนดังนี้

โยเดอร์ (Yoder. 1972:46) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญในการปฏิบัติงานสูงหมายถึง ความกระตือรือร้น ความรู้สึกเชื่อมั่น นับถือในความสำเร็จของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม ในธุรกิจ คำนี้ หมายถึง ทศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ เป็นการกระทำด้วยแรงขับ ความกระตือรือร้น ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และความเชื่อมั่นในการประสบความสำเร็จขององค์การในอนาคต บ้างก็ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องส่วนตัว บ้างก็กล่าวว่าเป็นคุณสมบัติของกลุ่ม จากอีกความคิดหนึ่งพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องจำเป็นของแต่ละบุคคล เป็นความรู้สึกของลูกจ้างหรือผู้จัดการที่มีต่องาน เป็นเรื่องของความพึงพอใจงาน เป็น “ผลรวมของความพึงพอใจ” อันเป็นประสบการณ์ของลูกจ้างในฐานะผู้ครองงานและสมาชิกขององค์การ ความพึงพอใจที่มีนั้นแสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของลูกจ้างที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ศักดิ์ศรีและสถานภาพของตนและนายจ้าง ความคิดเช่นนี้เน้นหนักในการปรับตัวของลูกจ้างตลอดจนความสัมพันธ์ในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงอาจมีความหมายมากยิ่งขึ้นกว่าเพียงแต่ให้เอื้อต่องาน มักอาจจะเกี่ยวกับปฏิภริยาของแต่ละบุคคลที่มีต่อความสัมพันธ์ในการทำงานทั้งหมดรวมทั้งงานพิเศษ เพื่อนร่วมงานในการทำงานกลุ่มผู้บังคับบัญชา นายจ้าง กระแส

และระบบความสัมพันธ์ในการทำงาน และอาจจะรวมถึงการปรับความคิด ความเคยชิน
ความรู้สึกรู้สึกของคนอื่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

เมื่อได้พิจารณาถึงขวัญในการปฏิบัติงานอันเป็นปรากฏการณ์ของแต่ละบุคคล
ผู้ค้นคว้าหลายๆ คนได้จัดเอาความรู้สึกต่างๆ ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน การศึกษาขวัญ
ในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ดังที่ได้นิยามแล้วมักจะเริ่มด้วยลำดับขั้นความต้องการนิยามให้เห็น
ชัดถึงความพึงพอใจในความต้องการส่วนตัวหรือความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลให้นำไปสู่
ความพยายามค้นพบแบบของความต้องการที่สอดคล้อง และวัดความพึงพอใจที่แท้จริง ตรงกัน
ข้ามกับการพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ผู้ค้นคว้าบางราย ได้ให้ความสนใจวิธีการ
สร้างความพึงพอใจในงานของสังคมหรือกลุ่มมีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดย
เน้นหนักในปฏิกริยาทางสังคม และตระหนักในทัศนคติที่มีต่อค่านิยมของกลุ่มยิ่งกว่าค่านิยมของ
แต่ละบุคคล

นอกจากนี้ กิตินี หงสนันท์ (2518 : 132) ยังได้สรุปความคิดเห็นของ สตาห์ล (Stahl)
ไว้ว่า ขวัญเป็นความสามารถของกลุ่มที่มีอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคงในการดำเนินการให้เป็นไปตาม
จุดมุ่งหมายเดียวกัน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 อย่างด้วยกัน คือ

1. ความเชื่อมั่นของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม
2. ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำ
3. ความเชื่อมั่นที่มีต่อสมาชิกด้วยกัน
4. ความมีประสิทธิภาพของกลุ่มในองค์การไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ
5. สุขภาพจิต อารมณ์ หรือร่างกาย ของสมาชิกแต่ละคน

ขวัญในการปฏิบัติงานนี้ ได้มีผู้ให้นิยามไว้อีกหลายท่าน ทั้งในแง่จิตวิทยาและการ
บริหารซึ่ง ประยูร พรหมพันธ์ (2515 : 7) ได้กล่าวไว้ดังนี้

เบรช (Brech. 1966 : 16) ได้อธิบายเกี่ยวกับขวัญว่า ปัจจุบันเรื่องเกี่ยวกับขวัญใน
การปฏิบัติงานไม่มีมูลฐานที่แตกต่างไปจากเดิม ปัจจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงในงาน
2. ค่าจ้างดีและเพียงพอสำหรับครอบครัวในระดับที่มีเหตุผล
3. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
4. ได้รับความยุติธรรม
5. การได้รับการยอมรับนับถือ
6. ผู้ร่วมงานมีโอกาสรับรู้เรื่องราวขององค์การ มีการสื่อความหมายเพื่อความเข้าใจ

และความร่วมมืออันดี

7. การมีภาวะการเป็นผู้นำที่ดี
8. การหาทางให้งานเดิน
9. ความภาคภูมิใจในงาน ผลผลิตและบริษัท

10. การมีโครงการให้คำแนะนำที่ดี

11. การปรึกษาหารือร่วมกัน

ไวลส์ (Wiles.1953 : 39-57) กล่าวว่า ขบวนการในการปฏิบัติงานเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ และ จิตใจของคนที่มีต่องาน ไวลส์ได้หยิบยกปัจจัยสำคัญที่ผู้นำจะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงานอันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานรวม 8 ประการ คือ

1. ความมั่นคงและการดำเนินชีวิตอย่างผาสุก
2. ความพึงพอใจในสภาพงาน
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
5. ความรู้สึกในความสำเร็จ
6. ความรู้สึกสำคัญในตัวเอง
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. การนับถือตนเอง

โอเวอร์ต (Ovard. 1966 : 18) ได้กล่าวว่า ขบวนการในการปฏิบัติงานสูงชี้ให้เห็นว่าแต่ละบุคคลมีความตั้งใจอยู่กับองค์การ พยายามทำงานอย่างมากที่สุด ทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ พัฒนาทักษะ ทักษะคิด และความรู้ ซึ่งทำให้สามารถบริการองค์การได้อย่างกว้างขวาง ศึกษาปัญหาขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

โอเวอร์ต ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัยใหญ่คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางเวชกรรมและการพยาบาล ระเบียบการพ้นจากงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เครื่องมือ เครื่องใช้ การบริหาร และปัจจัยทางเศรษฐกิจ
2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์ อันเป็นวิธีการจัดงานใหม่ตามแนวมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสนใจและเอาใจใส่พิเศษ ครูอาจารย์จะรู้สึกในความสำคัญของตนเอง

ผู้อำนวยการอยู่ในตำแหน่งที่สำคัญ มีอิทธิพลต่อปัจจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถจะจัดครูอาจารย์แต่ละคนให้เหมาะสมกับบทบาทช่วยเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูอาจารย์ และช่วยเปลี่ยนนิสัยการมีความสัมพันธ์กับครูอาจารย์ อื่นๆ เป็นต้น

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

การปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานใดๆ จะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับอยู่กับการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารงาน

บุคคลเป็นกระบวนการที่ครอบคลุม กิจกรรมทั้งหมดเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคล เข้าทำงาน การพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจน การดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมแรงร่วมใจกัน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การที่เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานของบุคคลใน หน่วยงาน ดังกล่าวนั้น มักจะเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นๆ ได้รับการตอบสนองความต้องการ ของตนอย่างดีพอ ผู้บริหารจึงควรต้องตระหนักและศึกษาทำความเข้าใจว่า ผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานของตนมีความต้องการอะไรอย่างใด ทั้งนี้เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการตามสมควร อันเป็นการช่วยส่งเสริมให้บุคคลอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ยั่งยืน ยังผลให้งานดำเนินไปได้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวังโดยที่สิ่งนั้นจะเป็นสิ่งที่บุคคล พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นสามารถแปรเปลี่ยนได้

แรงจูงใจมีลักษณะดังนี้

1. เป็นสิ่งที่กำหนดเป้าหมายและทิศทางของพฤติกรรม เช่น การเดินกลับบ้าน หลังเลิกงานบางครั้งก็แวะร้านอาหาร ร้านหนังสือ เป็นต้น

2. เป็นสิ่งที่กำหนดระดับของความพยายาม

อย่างไรก็ตาม นักจิตวิทยาส่วนใหญ่ได้ยอมรับว่าองค์ประกอบต่างๆ ของแรงจูงใจ คือ พลังงานที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งแหล่งพลังงานนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการ (Needs) และแรงขับ (Drives) ของแต่ละคน

ความต้องการ (Needs) เป็นสภาวะการขาดแคลนของอินทรีย์โดยเฉพาะการ ขาดแคลนทางกายภาพ เช่น การขาดอาหารหรือน้ำ

แรงขับ (Drives) เป็นสภาวะการถูกกระตุ้น ที่มาจากความต้องการ เช่น การขาด อาหารจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีในร่างกาย และหลั่งเลือด ทำให้เกิดแรงขับขึ้นซึ่ง บุคคลจะพยายามลดแรงขับโดยการกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้แรงขับนั้นลดลง เช่น เมื่อมี ความต้องการอาหารก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงขับโดยการหาอาหารมารับประทาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523 : 168-170)

นอกจากแรงขับทางกายภาพแล้วยังพบว่าพฤติกรรมของบุคคลยังประกอบไปด้วย แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการอื่นๆ อีกโดยจำแนกเป็นหัวข้อใหญ่ๆ ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจทางจิต (Psychological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการ พื้นฐานทางด้านจิตใจ เช่น ความต้องการความรักความอบอุ่น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นสภาวะของแรงจูงใจที่ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าในสังคม ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเกิดจากการได้รับปฏิกิริยาตอบสนองจากบุคคลอื่น เช่น ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการในอำนาจ ความต้องการไปสู่ความสำเร็จ ความอยากรู้อยากเห็น เป็นต้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533 : 176-177 ; อ้างอิงจาก Zimbardo.)

เบิร์ชและเวอร์รอฟ ได้แบ่งแรงจูงใจทางจิตและสังคมออกเป็น 7 ชนิดด้วยกันคือ

1. การรับรู้สิ่งล่อใจ (Sensory Incentives) การรับรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจก็จะพยายามแสวงหา แต่ถ้าไม่พึงพอใจ บุคคลก็จะพยายามหลีกเลี่ยง

2. ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการที่บุคคลพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งที่ยูบรอบตัว แม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะไม่ได้สนองตอบต่อความต้องการของบุคคลนั้นก็ตาม ซึ่งกิจกรรมจะเป็นการจับต้อง สัมผัส สำรวจ เป็นกิจกรรมที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจโดยที่ไม่ต้องอาศัยการเสริมแรงจากภายนอกเลย

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) มีผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์เป็นอย่างมากในสังคมที่มีการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม ทำให้บุคคลมีความต้องการไปสู่ความสำเร็จ และถ้าไปสู่ความสำเร็จไม่ได้ก็จะทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำลง เป็นต้นเหตุให้บุคคลมีการคาดหวัง ตั้งความหวังซึ่งเป็นความมุ่งหมายในชีวิต ซึ่งอาจจะส่งผลทางบวกหรือลบก็ได้

4. ความต้องการความเป็นพวก (Need for Affiliation) เป็นภาวะที่บุคคลแสดงพฤติกรรมมาจากความผิหว้าง ล้มเหลว หรือต้องการความเห็นใจจากผู้อื่นจึงทำให้มีความต้องการความเป็นพวกเพื่อลดแรงขับที่เกิดจากการกลัวถูกทอดทิ้ง และถูกปฏิเสธ

5. ความก้าวร้าว (Aggressive) การแสดงออกถึงความก้าวร้าวที่แสดงออกมาด้วยความคับข้องใจ และเมื่อได้แสดงถึงความก้าวร้าวแล้วจะรู้สึกผ่อนคลายลงจากแรงขับอื่นๆ ความก้าวร้าวมักจะไม่ได้ได้รับความยอมรับทางสังคมแต่ก็เป็นกลไกทางจิตที่จะส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์

6. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นภาวะทางจิตใจที่มีความต้องการจะควบคุมผู้อื่น หรือกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลเข้าร่วมเพื่อต้องการอยู่เหนือผู้อื่น อาจเกิดจากอิทธิพลทางสังคมหรือ ภายในจิตใจของบุคคลก็ได้ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาก

7. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Independence) บุคคลมักจะเกิดความขัดแย้งระหว่างความเป็นตัวของตัวเองกับการที่ต้องขึ้นอยู่กับผู้อื่น บุคคลที่ขึ้นอยู่กับผู้อื่นแสดงว่ามีความอยากรู้อยากเห็นแต่ไม่ชอบสิ่งที่ทำทนาย ส่วนบุคคลที่ต้องการเป็นอิสระมักจะไม่นิยมนำความช่วยเหลือจากผู้อื่นไม่ค่อยจะรับฟังข้อเสนอแนะ ไม่ยอมรับแรงกดดันจากกลุ่ม การที่บุคคล

ต้องการความเป็นอิสระจะต้องสูญเสียบางสิ่งบางอย่างไป และพบว่าความต้องการความเป็นอิสระก็ไม่สามารถที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้เนื่องจากสภาวะสังคมนั้นยังต้องขึ้นอยู่กับผู้อื่นบ้างในบางโอกาส

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจนั้นประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางจิตและสังคม จึงทำให้นักจิตวิทยาหลายคนมุ่งศึกษาในด้านพฤติกรรมของมนุษย์กันอย่างจริงจังและกว้างขวาง โดยเฉพาะทางด้านความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจของมนุษย์ (Maslow 's General Theory of Human Motivation) อันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้ มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมนุษย์ โดยมีการแบ่งลำดับขั้นไว้ 5 ขั้นใหญ่ๆ ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological Needs) ได้แก่ความต้องการปัจจัยพื้นฐานทางการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยมีความเชื่อว่าแรงจูงใจต่างๆ นั้นได้มาจากความต้องการทางสรีรวิทยาทั้งสิ้น แต่ความต้องการทางสรีรวิทยาไม่ค่อยมีบทบาทเท่าที่ควรเนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบันมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วตามกลไกของสังคม ดังนั้นมนุษย์จึงแสวงหาความต้องการที่สูงขึ้นไปจากความต้องการทางสรีรวิทยา

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัยจากสัตว์ร้าย ความปลอดภัยในทรัพย์สินและชีวิต และความมั่นคงที่อยู่ในระดับที่น่าพอใจจากสังคมที่มีกฎระเบียบ มีกฎหมายเคร่งครัด นอกจากนี้ยังมีความต้องการความปลอดภัยจากสภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติอีกด้วย

3. ความต้องการความรัก และความเป็นพวกเดียวกัน (Love and Belongingness Needs) เมื่อความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับที่น่าพอใจแล้ว มาสโลว์ (Maslow) ยังเชื่อว่ามนุษย์ยังมีความต้องการในความรักความอบอุ่น การได้รับการยอมรับ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม บุคคลที่มีความมั่นคงแล้วเท่านั้น ซึ่งจะสามารถที่จะไปแสวงหาเพื่อน กลุ่ม ตลอดจนการใช้ชีวิตคู่ และการเป็นผู้ปกครอง

4. ความต้องการการรู้จักคุณค่าในตนเอง (Needs of Self Esteem) เมื่อมนุษย์ทราบว่าตนเองมีคนรักคน ได้เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม และเกิดความยอมรับของกลุ่มแล้ว มนุษย์ยัง

ต้องการให้กลุ่มหรือสังคมยอมรับในระดับที่สูงขึ้นไป ต้องการที่จะนับถือตนเองพอๆ กับที่
ต้องการให้คนอื่นนับถือ ต้องการให้ผู้อื่นชอบและชื่นชมในตนเองมากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นแรงขับ
ทำให้มนุษย์หรือบุคคลมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อขึ้นไปสู่ความสำเร็จ เพื่อในสังคมยอมรับ และทำให้
บุคคลนั้นมีการยอมรับในตนเองว่ามีคุณค่า

6. ความต้องการที่จะรู้จักศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง (Need for Self Actualization) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สูงที่สุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะเติมตัวเองให้เต็มใน
ส่วนที่ขาดไป แต่มนุษย์ก็ไม่สามารถเข้าถึงความต้องการที่จะรู้จักศักยภาพของตนเองได้แม้ว่าจะ
สามารถตอบสนองขั้นตอนทั้ง 4 ได้อย่างดีแล้วก็ตาม

ตามแนวคิดของนักจิตวิทยาที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของมนุษย์ และการแสดงออก
ทางพฤติกรรมของมนุษย์ได้มีองค์ประกอบอย่างหลากหลาย ซึ่งในกระบวนการบริหารงานของ
องค์การซึ่งจะต้องอาศัยมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ จึงควรต้องมีการศึกษาอย่างละเอียดและลึกซึ้ง
จึงจะสามารถใช้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
และเป้าหมายได้ ดังนั้น การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง
ที่ผู้บริหารองค์กรควรต้องหมั่นตรวจตรารักษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ

เมื่อพิจารณาแล้ว จะเห็นว่า ความต้องการในลำดับที่ 2-5 เป็นความต้องการด้านจิตใจ
ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างแน่นแฟ้นกับคำว่า “ขวัญ” เพราะคนเรานั้นยังต้องการความมั่นคง
ปลอดภัยทั้งในด้านการดำรงชีวิต และด้านการงาน นอกจากนั้นยังต้องการได้รับการยกย่อง
รวมทั้งมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เมื่อมีสิ่งเหล่านี้แล้วก็จะมีความก้าวหน้าใน
งาน จึงจะเรียกว่า ได้รับความสำเร็จในชีวิต สำหรับความต้องการเหล่านี้หากได้รับการตอบสนอง
สภาพขวัญในการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น และนำมาซึ่งผลผลิตในการทำงานให้สูงขึ้นได้ที่สุดใน
ที่สุด ปรากฏในภาพประกอบ 1

ความต้องการระดับสูง (HIGHER ORDER NEEDS)	Self-actualization : เป็นระดับความต้องการสูงสุด เป็นความต้องการบรรลุความหวังของคนและการได้ใช้ความสามารถให้การพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่
	Esteem : เป็นความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ ได้รับการยอมรับนับถือและมีความมีเกียรติจากคนอื่นและ เป็นความต้องการ เป็นส่วนหนึ่งของงานและดำรงตำแหน่งสำคัญในงาน
ความต้องการระดับล่าง (LOWER ORDER NEEDS)	Social : เป็นความต้องการความรัก ความชอบ และความรู้สึก เป็นเจ้าของในความสัมพันธ์ภาพระหว่างตนกับผู้อื่น
	Safety : เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและได้รับการป้องกัน เสถียรภาพทางกาย ทรัพย์สินและการงาน
Physiological : เป็นความต้องการพื้นฐานของคน เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตให้มีอยู่เรื่อยไป เช่น อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน ฯลฯ เป็นต้น	

ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นความต้องการตามแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69)

ลักษณะของการมีขวัญสูงหรือขวัญดี

เดวิส (Davis. 1962 : 556) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานของคนงานสูงจะแสดงออกดังนี้

- สมาชิกมีความสนใจและศรัทธาเชื่อมั่นในองค์กรเป็นอย่างมาก
- ให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละและ

รับมอบงานอย่างเต็มใจ

- การปฏิบัติงานมีปริมาณและมีประสิทธิภาพ
- มีการเข้าพบผู้บังคับบัญชา เพื่อการปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวบ่อยครั้ง

- มีข้อพิพาทหรือข้อเรียกร้องจากคนงานเล็กน้อย
- สมาชิกมีความเชื่อตรงต่อผู้บังคับบัญชาและองค์การ

ลักษณะของการมีขวัญต่ำหรือขวัญไม่ดี

วีระ บุญญานุรักษ์ (2521 : 148) กล่าวว่า ขวัญไม่ดีจะแสดงออกหลายประการซึ่งพอจะยกมาได้ดังนี้

- การปฏิบัติงานของคนงานไม่ดี
- การเข้าออกของพนักงานมีบ่อย ๆ
- ค่าใช้จ่ายในหน่วยงานสูงผิดปกติ
- เกิดข้ออุทธรณ์ต่อสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ
- มีเสียงซุบซิบจากกลุ่มน้อย
- สนใจต่อผลประโยชน์ภายนอก
- เกิดการรวมเป็นกลุ่ม ๆ และแตกแยกกัน

การที่คนงานในหน่วยงานหนึ่งขวัญไม่ดีนั้น อาจเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ แต่ส่วนใหญ่สาเหตุที่จะทำให้ขวัญไม่ดีนั้น มักจะมาจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของหน่วยงานนั่นเอง

เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 79) ได้กล่าวถึงสาเหตุของขวัญไม่ดีไว้ว่า อาจเนื่องมาจากสาเหตุเหล่านี้

1. สายการบังคับบัญชาติดต่อไม่ถูกต้อง ขาดการสื่อสารที่ดี เช่น ภาษาพูดไม่เข้าใจซึ่งกันและกันหรือสื่อสารกันไม่เข้าใจ

2. ไม่พอใจในตำแหน่งที่ตนได้รับอยู่ เพราะบุคคลบางคนมีอุปนิสัยไม่ชอบงานประเภทนี้ แต่ผู้บริหารเป็นผู้จับเอางานมาให้ทำ เป็นการฝึកความสนใจและความถนัดในงานประเภทนี้

3. สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี เช่น ห้องรับประทานอาหารไม่มี ผิดสุขลักษณะ มารยาทในที่ทำงานไม่ดี ขาดความอบอุ่น ห้องน้ำหรือเครื่องใช้ในสำนักงานไม่มี ฯลฯ

4. ให้การปฏิบัติงานไม่ยุติธรรม เช่น การจ่ายเงินเดือนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำการสั่งงานขาดประสิทธิภาพ คำสั่งบางคำสั่งเมื่อสั่งไปแล้วพนักงานไม่สามารถปฏิบัติตามได้

5. สภาพการทำงานไม่ดี หมายถึง สภาพการทำงานไม่ว่าภายนอกหรือภายในคือติดต่อกับประชาชนผู้มาติดต่อลำบาก คำพาหะไม่มี วัสดุที่ใช้ในการติดต่อไม่เอื้ออำนวย

6. ไม่เชื่อฝีมือของหัวหน้างาน มีองค์การอยู่เป็นจำนวนมากที่ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เชื่อความสามารถของหัวหน้างาน ซึ่งเรียกว่า “มือไม่ถึง” เมื่อสั่งงานไปแล้วกลายเป็นตัวตลกไป เพราะขาดหลักเกณฑ์หลักวิชาการ และเป็นไปไม่ได้

7. ขาดการสนับสนุนหรือชมเชย ผู้ได้บังคับบัญชาบางคนทำงานดีและทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างดีเลิศ แต่ผู้บังคับบัญชาไม่เคยชมเชยหรือยอมรับความสามารถเลย เขาจะอยู่อย่างลักษณะไร้ความสามารถ เพราะขาดการชมเชยและสรรเสริญเมื่อทำดี

8. การจ่ายเงินทดแทนไม่เหมาะสม ในบางครั้งการทำงานมากเกินไปเงินเดือนที่จ่ายให้ สวัสดิการไม่มียอมทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน

9. ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เนื่องจากไม่มีประสบการณ์มาก่อน จึงเกิดความท้อแท้ต่อการทำงาน

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะโครงสร้างและองค์การของหน่วยงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ นั้นผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบอันเป็นเครื่องวัดขวัญและกำลังใจของ ตามแนวคิดของมัวร์ และเบิร์น (Moore and Burns) ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ
2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม
4. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
5. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
6. ความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ
7. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ
8. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา

ระเบียบกรมพลศึกษา ว่าด้วยการบริหารงานวิทยาลัยพลศึกษา พ.ศ.2541

1. วิทยาลัยพลศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1.1. ผลิตบุคลากรด้านพลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงาน

1.2. ศึกษา ค้นคว้า วิจัยทางการศึกษา และอาชีพ เพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม

2. เป็นศูนย์ส่งเสริมเผยแพร่และฝึกอบรมกิจกรรมกีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อสุขภาพ กีฬาเพื่อการแข่งขัน และกีฬาเพื่อความบันเทิง

2.1. ฝึกอบรมเยาวชนประชาชนและบุคลากรสาขาวิชาชีพต่างๆ ตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2.2. ให้บริการด้านวิชาการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

2.3. ส่งเสริมและดำเนินการในการทำนุบำรุงอนุรักษ์และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ตำแหน่งในวิทยาลัย ตำแหน่งของบุคลากรในวิทยาลัยประกอบด้วยตำแหน่ง ดังนี้

1. ตำแหน่งที่มีหน้าที่สายผู้บริหาร

1.1. ผู้อำนวยการ

- 1.2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
2. ตำแหน่งที่มีหน้าที่สายผู้สอน
 - 2.1. อาจารย์ 1
 - 2.2. อาจารย์ 2
 - 2.3. อาจารย์ 3

3. ตำแหน่งที่มีหน้าที่บริการและส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่ตามที่ ก.ค. หรือ ก.พ.

กำหนดการบริหารงานวิทยาลัยพลศึกษา

ให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาเป็นผู้บริหารงาน รับผิดชอบการดำเนินงานของวิทยาลัย และปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการและเพื่อให้การบริหารงานของวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้วิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

คณะกรรมการวิทยาลัย ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นกรรมการ
3. ผู้แทนฝ่ายต่างๆ ฝ่ายละ 1 คน เป็นกรรมการ
4. อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 2 คน และไม่เกิน 6 คน เป็นกรรมการ
5. ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายบริหาร เป็นเลขานุการ

การแต่งตั้งกรรมการวิทยาลัยให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการเป็นผู้แต่งตั้งและให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปีการศึกษา ในกรณีที่กรรมการว่างลงหรือกรรมการผู้ใดไม่ปฏิบัติหน้าที่ประจำวิทยาลัยนั้นๆ ต้องพ้นจากการเป็นกรรมการ ให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายหรืออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วแต่กรณี เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึง 90 วัน จะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนให้อยู่ในตำแหน่งเท่าที่เวลาของผู้ที่ตนแทน

ให้มีการประชุมคณะกรรมการวิทยาลัยอย่างน้อยภาคเรียนละหนึ่งครั้ง ในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกผู้ช่วยผู้อำนวยการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานของที่ประชุม

ในการประชุมถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมากถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ให้ผู้อำนวยการรายงานผลการประชุมคณะกรรมการวิทยาลัย ให้กรมพลศึกษาทราบ
ทุกครั้ง

ให้คณะกรรมการวิทยาลัยมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการในการบริหาร และพิจารณาให้ความเห็นชอบเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การเสนอแนะพัฒนาแผนงานต่างๆ ของวิทยาลัย
2. การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมพลศึกษากระทรวงศึกษาธิการ

และของรัฐ

3. การพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการจัดการศึกษา
4. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขระเบียบข้อบังคับวิทยาลัย
5. การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน
6. การดำเนินการของวิทยาลัยในแต่ละภาคเรียน
7. การบำรุงขวัญและกำลังใจข้าราชการและลูกจ้าง
8. การปกครอง
9. เรื่องอื่นๆ ที่ผู้อำนวยการเสนอต่อคณะกรรมการ

ให้วิทยาลัยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ และความเจริญก้าวหน้าของวิทยาลัย

1. คณะกรรมการที่ปรึกษาประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ชำนาญการในชุมชน ไม่เกิน 15 คน ซึ่งกรมพลศึกษาเป็นผู้แต่งตั้งตามที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเสนอโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการวิทยาลัย

2. คณะกรรมการที่ปรึกษาอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปีการศึกษา ในกรณีที่กรรมการที่ปรึกษาว่างลงด้วยเหตุใดก็ตาม อาจพิจารณาแต่งตั้งแทนใหม่ได้

3. ให้ที่การประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง โดยที่ประชุมเลือกคณะกรรมการที่ปรึกษาคนหนึ่งเป็นประธาน และให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นเลขานุการที่ประชุม ให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยรายงานการประชุมกรรมการที่ปรึกษาให้กรมพลศึกษาทราบทุกครั้ง

4. กรรมการที่ปรึกษามีหน้าที่ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่วิทยาลัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับทุนการศึกษา การจัดกิจกรรม การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดแหล่งฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ และการจัดการหางานรวมทั้งเรื่องอื่นๆ ตามที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยขอความร่วมมือ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานวิทยาลัย ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด ดังนี้

1. บริหารวิทยาลัยตามที่กรมพลศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย
2. บริหารวิทยาลัยตามคำสั่งคำแนะนำคำชี้แจงของผู้มีอำนาจหน้าที่ซึ่งไม่ขัดต่อ

กฎหมายระเบียบแบบแผน คำสั่งหรือคำวินิจฉัยของกรมพลศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ

3. บริหารวิทยาลัยตามนโยบายของรัฐและแผนการศึกษาชาติ

4. กำหนดแผนงาน ดำเนินการ สั่งงาน มอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุมติดตาม ผลงานของหน่วยงานต่างๆ ของวิทยาลัยรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล งานการเงินและบัญชีงานพัสดุและทรัพย์สินอื่นๆ ของวิทยาลัย

5. กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานของวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ กรมพลศึกษา

6. ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนสามัญลูกจ้างประจำและ ลูกจ้างชั่วคราวของวิทยาลัย

7. ประเมินผลงานพิจารณาความดีความชอบพิจารณาโทษ สั่งลงโทษตามกฎหมายที่กำหนด

8. ปกครองอบรมพิจารณาการลงโทษนักศึกษาหรือผู้เข้ารับการอบรมให้ปฏิบัติตาม ระเบียบแบบแผนของวิทยาลัยหรือทางราชการ

9. อนุมัติผลการสอบ และรายงานผลการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาต่อกรมพลศึกษา

10. วิเคราะห์ประเมินผลและควบคุมการจัดทำสถิติต่างๆ ของวิทยาลัย

11. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อผู้ได้บังคับบัญชานำไป ปรับปรุงการเรียนการสอน และปฏิบัติงานในวิทยาลัย

12. สร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น หน่วยงานของ รัฐและเอกชน

13. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการช่วยปกครอง บังคับบัญชาข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว นักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการอบรม โดยแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามฝ่ายที่ได้รับมอบหมาย

1. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติหน้าที่งานสารบรรณ งานการเงินและการบัญชี งานบุคคล งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานยานพาหนะ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการ งานอนามัยและสุขภาพ ให้อำนาจการ ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนทางราชการแก่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายหรือหน่วยงานอื่นรายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น และ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแล การปฏิบัติหน้าที่ งานหลักสูตรและการสอน งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ งานทะเบียนและ วัดผล งานผลิตเอกสารและตำรา งานนวัตกรรมและเทคโนโลยี งานหอสมุด งานบริหารภาควิชา

และโปรแกรมวิชา การจัดการเรียนการสอนควบคุมดูแลการเรียนการสอนนิเทศการสอน และให้คำปรึกษา พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น และการปฏิบัติหน้าที่ตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาบุคลิกภาพและวินัยนักเรียนนักศึกษา งานแนะแนว และบริการอาชีพ งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา งานองค์การนักเรียนนักศึกษา งานบริการและสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา งานนักศึกษาวิชาทหาร วิเคราะห์และประสานผู้ปกครองเพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนนักศึกษา ให้ความร่วมมือสนับสนุนและบริการชุมชนและหน่วยงานอื่น รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น และปฏิบัติหน้าที่ตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

4. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่งานวางแผนพัฒนา งานวิจัยและเผยแพร่ งานสารสนเทศ งานบริการทางวิชาการ แก่ชุมชน งานวิเทศสัมพันธ์ งานส่งเสริมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม งานศูนย์เยาวชน งานบริการกีฬาแก่ชุมชน ติดต่อบริการงานกับฝ่ายหรือหน่วยงานอื่นให้คำปรึกษาวางแผนพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ รายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้นและปฏิบัติหน้าที่ตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

นอกเหนือจากหน้าที่ดังกล่าวแล้วผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยต้องรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย ในกรณีที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

ในกรณีวิทยาลัยใดมีผู้ช่วยผู้อำนวยการไม่ครบทุกฝ่าย ให้ผู้อำนวยการมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการคนใดคนหนึ่งควบคุมดูแล และรับผิดชอบงานของฝ่ายนั้นๆ หรือจะมอบหมายให้อาจารย์คนใดคนหนึ่งทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นผู้ควบคุมดูแลรับผิดชอบฝ่ายนั้นก็ได้

หน่วยงานในวิทยาลัยพลศึกษา

ในวิทยาลัยพลศึกษาแบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชน

1. ฝ่ายบริหารมี 9 งาน

งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานบุคคล งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานยานพาหนะ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการ งานอนามัยสุขภาพ

2. ฝ่ายวิชาการมี 7 งาน

งานหลักสูตรและการสอน งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ งานทะเบียนและวัดผล งานผลิตเอกสารและตำรา งานนวัตกรรมและเทคโนโลยี งานหอสมุด งานบริหารภาควิชาและโปรแกรมวิชา

3. ฝ่ายกิจการนักศึกษา มี 6 งาน

งานพัฒนาบุคลิกภาพและวินัยนักเรียนนักศึกษา งานแนะแนวและบริการอาชีพ
งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานองค์การนักเรียนนักศึกษา งานบริการและสวัสดิการนักเรียน
นักศึกษา งานนักศึกษาวิชาทหาร

4. ฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชน มี 8 งาน

งานแผนและพัฒนา งานวิจัยและเผยแพร่ งานสารสนเทศ งานบริการศึกษาชุมชน
งานวิเทศสัมพันธ์ งานส่งเสริมเผยแพร่ศิลปและวัฒนธรรม งานศูนย์เยาวชน งานบริการกีฬา
ชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

นาเปีย (Napier, 1966 : 178) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเนบราสกา (Nebraska) ทุกท้องถิ่น โดยใช้
ประชากร 789 คน ผลการวิจัยพบว่า การที่ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงนั้น มีปัจจัยสำคัญ
13 ประการ ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู โดยผู้บริหารมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของ
ครูแต่ละคน

2. ความสามารถในการบริหาร ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น
3. ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย
4. ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
5. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ
6. การจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการสอนให้เพียงพอ
7. การมอบหมายงานสอนให้เหมาะสมกับความรู้ที่ได้ศึกษาอบรมมา
8. ครูได้รับความยุติธรรมและมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานกิจกรรม

นอกหลักสูตร

9. การอบรมครูประจำการ
10. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
11. การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ
12. การจัดการสอนให้ครูอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม
13. ครูได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับอาชีพที่ฝึกอบรมมาเท่ากัน

วูด (Wood, 1974 : 74) แห่งวิทยาลัยครูยอร์จ พีบอดี้ (George Peabody College for
Teachers) ได้ทำการวิจัยเพื่อสืบหาปัจจัยที่เป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานความต้องการและ
ความพึงพอใจของทีมครูที่เลือกแล้วในรัฐคาโรไลนาเหนือ เมื่อ พ.ศ.2516 โดยใช้ ประชากรครู

180 คน ซึ่งเป็นสมาชิกการสอนแบบเป็นคณะ (Members of Teaching Teams) ในเกรด 5,6,7 และ 8 ในโรงเรียนของรัฐ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของวิทยาลัย เพอร์ดู (The Purdue Teacher Openionaire, the Work Group Descriptions and the Perception of Needs) ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานความต้องการ และความพึงพอใจของทีม ซึ่งมีการวางแผนงานกำหนดเวลาสอนกับทีมครูที่ไม่มีการวางแผน กำหนดเวลาสอนเปรียบเทียบกันได้ 12 ปัจจัยคือ

1. ความพึงพอใจในการสอน
2. ความสมานสามัคคีระหว่างครู
3. ทักษะที่มีต่อจำนวนชั่วโมงสอน
4. หลักสูตรที่ใช้
5. สถานภาพของครู
6. ทักษะที่มีต่อเครื่องมือ เครื่องใช้ และบริการของโรงเรียน
7. ความต้องการความมั่นคง
8. ความต้องการความเป็นเจ้าของ
9. ความต้องการความนิยมนับถือ
10. ความต้องการอิสระ
11. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความรู้สึกลึกซึ้ง
12. ความสามัคคี

เมื่อกล่าวถึงปัจจัยสำคัญๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูแล้วได้มีผู้ทำการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เช่น

โฮเวลล์ (Howell. 1974 : 7488) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานและระยะเวลาที่ทำงานในสถาบันไม่เป็นองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญในความพึงพอใจของบุคลากร แต่ละตำแหน่งในหน้าที่การงาน การนิเทศงาน สัญญาการจ้างงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

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

1. ลักษณะพิเศษทางส่วนตัวและสังคมเศรษฐกิจของครูไม่มีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากมิติของขวัญในการปฏิบัติงาน 2 ประการคือ ความสมานสามัคคีระหว่างครูกับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน

2. ครูที่เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรกโดยไม่คำนึงถึงโรงเรียนมีขวัญในการปฏิบัติสูงกว่าครูที่ไม่ได้เลือกอาชีพการสอนเป็นอันดับแรก

3. ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นผลผลิตสัมพันธ์ต่อทัศนคติของจิตใจและอารมณ์ของครูที่มีต่อองค์ประกอบของงาน การประณามโทษและจูงใจให้เข้าทำงาน จะเป็นปัจจัยที่ปฏิสัมพันธ์กับองค์ประกอบของงาน

4. ครูตามโรงเรียนตำบลแตกต่างกันในประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานต่อไป
นี่คือ

4.1 การสมานสามัคคีกับครูใหญ่หรือศึกษานิเทศก์

4.2 ความพึงพอใจในการสอน

4.3 ความสมานสามัคคีระหว่างครู

4.4 เงินเดือน

4.5 สถานภาพของครู

4.6 การช่วยเหลือ

4.7 การศึกษาของชุมชน

4.8 ประเด็นที่เกี่ยวกับหลักสูตร พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ หรือศึกษานิเทศก์มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

กลอสเตอร์ (Gloster. 1975 : 8) แห่งมหาวิทยาลัยเวอร์จิเนีย ได้ทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของคณะอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนที่เลือกแล้ว และวิทยาลัยเทคนิคคาโรไลนาเหนือ เป็นการวิจัย ในปี พ.ศ.2517 โดยใช้ประชากรที่เป็นอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาในวิทยาลัยชุมชนและวิทยาลัยเทคนิค รวม 13 วิทยาลัย ประชากร 632 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นผลของเหตุการณ์ที่แต่ละบุคคลได้ประสบและสามารถนิยามได้ตามหลักจิตวิทยา

2. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์คือ

- การสนับสนุนคณะอาจารย์ของผู้บริหาร
- การไม่สนับสนุนคณะอาจารย์ขององค์การทั้งสถาบัน
- ผลอันเกิดต่อนักศึกษา

3. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นผลกระทบกระเทือนจาก

- มีปริญญาสูงสุดที่คณะอาจารย์ได้รับ
- ประสบการณ์ในการสอน
- การทำการสอนในสาขาวิชาที่ตนได้ฝึกฝนมาเท่านั้น
- ปรัชญาการปกครองและการเข้าถึงคณะอาจารย์อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง

เคมเปอร์ (Kemper. 1975 : 1349) ได้ศึกษาและได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของชาวอเมริกันเชื้อสายเม็กซิกัน ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจมี 3 ประการ คือ

- การยอมรับนับถือในความสำเร็จ
- ความสัมพันธ์ส่วนตัวของครู
- ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนักเรียน

2. ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจมี 3 ประการ คือ

- นโยบายท้องถิ่นและการบริหาร
- การยอมรับนับถือ
- สภาพการทำงาน

3. การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนักเรียนนั้น พบว่ามีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจก้ำกึ่งกัน

งานวิจัยในประเทศ

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : อัดสำเนา) ได้ศึกษาและค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้กลุ่มประชากรครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 375 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงานในระดับสูง มีความพึงพอใจนโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงานอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่มีแนวโน้มให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารเงินเดือน ลักษณะของงานและฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม

2. สังเกต อายุราชการ วุฒิของครูโดยส่วนรวมไม่ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ประธาน จันทรเจริญ (2519 : อัดสำเนา) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อ พ.ศ.2519 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารและสอนกลุ่มหนึ่ง อีกกลุ่มหนึ่งได้แก่อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาคว่าแตกต่างกันเพียงใด

3. เพื่อตรวจสอบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้งหมดว่ามีสภาพเป็นอย่างไร มีปัจจัยสำคัญอะไรบ้างที่กระทบกระเทือนต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว

2. อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง

3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง
สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : อัดสำเนา) ได้ทำการศึกษาและวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เมื่อ พ.ศ.2519 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ความพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของกลุ่มปัจจัยตัวจูงมีมากกว่ากลุ่มปัจจัยค้ำจุน

2. เมื่อเปรียบเทียบความพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัยทั้งหมด ปรากฏว่า อันดับที่ 1 และที่ 2 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการงานและตัวงานเอง ตามลำดับ และความพอใจน้อยเป็นอันดับที่ 7 และที่ 8 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานและสภาพการทำงาน ตามลำดับ

3. เมื่อเปรียบเทียบความพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัย แต่ละกลุ่มปรากฏว่าในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง ได้เป็นอันดับ 1 และอันดับสุดท้าย ได้แก่ สภาพการทำงาน ส่วนในกลุ่มปัจจัยตัวจูงอันดับ 1 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการงาน อันดับสุดท้ายได้แก่การยกย่องยอมรับนับถือ

4. เมื่อเปรียบเทียบความสำคัญขององค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัยทั้งหมดที่เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานได้ผลมากที่สุด ปรากฏว่า อันดับ 1 และ 2 ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลในการงาน และตัวงานเอง อันดับสุดท้าย ได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง

5. เมื่อเปรียบเทียบความสำคัญขององค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัยทั้งหมดที่เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานได้ผลมากที่สุด โดยแยกตามรายได้ของอาจารย์ ปรากฏว่ากลุ่มที่มีรายได้สูง ผลคล้ายคลึงกับ ข้อ 4 แต่ในกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำปรากฏว่าตัวกระตุ้นอันดับ 1 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการงาน และอันดับ สุดท้ายได้แก่ การยกย่องยอมรับนับถือ

6. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยค้ำจุนและกลุ่มปัจจัยตัวจูง ปรากฏว่า ปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่ามิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด

7. ผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ของอาจารย์ปรากฏว่าไม่มีผลแตกต่างกัน

กล้า ทองขาว (2523 : อัดสำเนา) พบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรียงตามลำดับความสำคัญ 10 ลำดับได้แก่

- ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ
- ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
- สถานภาพและการได้รับการยอมรับ
- สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์
- สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ
- ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
- ความมั่นคงปลอดภัย
- ความเพียงพอของรายได้
- การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน

และปัจจัย ที่ส่งผลต่อระดับขวัญ ปานกลาง ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนประถมและมัธยมสาธิตประสานมิตรอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชนส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนประถมและมัธยมสาธิต ประสานมิตร และอาจารย์โรงเรียนสาธิตปทุมวันในระดับต่ำ ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญระหว่างระดับชั้นของโรงเรียน ตำแหน่งผู้บริหารกับสอน วุฒิและประสบการณ์การสอนพบว่า ไม่แตกต่างกัน

สุชาติ วิภาสวัช (2525 : อัดสำเนา) ได้ศึกษาและได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร พบว่า ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงในด้านต่างๆ ดังนี้

- ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน
- ความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
- โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
- การมีโอกาสได้ร่วมกำหนดนโยบาย
- การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

และขวัญอยู่ในระดับต่ำในด้านต่อไปนี้

- ความพึงพอใจสภาพการทำงาน

- สวัสดิการในการทำงาน
- การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครในเขตชั้นในและเขตชั้นนอกไม่แตกต่างกัน

การวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีผู้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สรุปได้ว่าความพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของกลุ่มปัจจัยตัวจูงได้แก่ งานมีมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง (ได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่ง สภาพความมั่นคงปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายการบริหารงาน และสภาพการทำงาน เป็นต้น) ซึ่งปัจจัยทั้งสองกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

สรุปข้อเขียนและงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้สาระสำคัญคือขวัญในการปฏิบัติงาน นับว่ามีความสำคัญในการบริหารงานบุคคล เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในหน่วยงานและเป็นทรัพยากรบริหารที่สำคัญยิ่ง ฉะนั้นการพัฒนาและการบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง จะเป็นสิ่งผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขวัญเป็นทัศนคติและความรู้สึกของบุคคลที่มีอยู่ภายในจิตใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความตั้งใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงานหรือองค์การ

ในวงการศึกษ ขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกของครูอาจารย์ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยในเรื่องความพึงพอใจของรายได้ สภาพการปฏิบัติงาน การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร และโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น

ขวัญและกำลังใจเป็นทัศนคติและอารมณ์ ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น แต่สามารถที่จะเสริมสร้างได้โดยการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ให้สภาพการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างเพียงพอ มีสวัสดิการที่ดี มีรายได้เพียงพอ เป็นต้น

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานมีผู้กล่าวไว้ต่างๆ กันแต่มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ จากการทำงานเป็นสำคัญ บางคนพิจารณาตามแหล่งที่มา ได้แก่ ตัวผู้บริหาร การบริหาร และปัจจัยทางด้านมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เช่น การตกลงร่วมกันในจุดมุ่งหมาย การร่วมกันกำหนดนโยบายการใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์และมีความรู้สึกได้รับความสำเร็จจากการทำงาน ความเชื่อมั่น และการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับชุมชน สุขภาพทางกายและทางจิต ความ

มั่นคงในเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ ความสำคัญระหว่างครูกับนักเรียน และปัญหาส่วนตัวของครูเป็นต้น

จากข้อเขียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจ เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคเหนือในด้านการบริหารงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสวัสดิการและการบริการ ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในหน่วยงาน และในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งผลให้งานในวิทยาลัยพลศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกรมพลศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย
พลศึกษาตามตำแหน่งหน้าที่ในสายงาน 4 สายงาน

1. สายผู้สอนสายอาชีพ	จำนวน	398	คน
2. สายผู้สอนสายสามัญ	จำนวน	368	คน
3. สายบริการและส่งเสริมการศึกษา	จำนวน	467	คน
4. สายผู้บริหาร	จำนวน	82	คน
รวม		1,318	คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวน 436 คน
โดยแบ่งออกเป็น ผู้สอนสายสามัญ 164 คน ผู้สอนสายอาชีพ 148 คน และสายบริการและ
ส่งเสริมการศึกษา 124 คน รวมทั้งหมด 436 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามขวัญ
และกำลังใจของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษาเขตภาคเหนือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง
โดยลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ
แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check list) และแบบเติมข้อความ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) 4 ระดับโดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าคะแนน	4	คะแนน
มาก	มีค่าคะแนน	3	คะแนน
น้อย	มีค่าคะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน	1	คะแนน

ซึ่งข้อคำถามจะจำแนกตามรายด้าน 8 ด้านต่อไปนี้

1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ
2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม
4. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
5. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
6. ความมั่นคงปลอดภัย และสวัสดิการ
7. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ
8. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา

การกำหนดค่าเฉลี่ยของคะแนนมีดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบอย่างอิสระตามรายด้าน และความคิดเห็นทั่วไป

ขั้นตอนในการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงใช้ตามความเหมาะสม

2. ผู้วิจัยได้ศึกษานำร่อง (Pilot Study) โดยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย เพื่อต้องการนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบตัวแปรตามที่ต้องการศึกษา

3. ร่างข้อคำถามตามรายด้าน และนำปรึกษากับประธานกรรมการและกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำข้อคำถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากประธานกรรมการแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ข.) ตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าทางสถิติและประเมินข้อคำถามรายข้อเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำข้อคำถามของแบบสอบถามกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญ และประธานกรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบความสมบูรณ์

7. นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะไปเก็บข้อมูลจริง จำนวน 30 คน

8. นำผลการทดลองใช้ (Try-out) มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .946

9. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัยในโครงการฯ ถึงหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง พร้อมกับผู้ช่วยผู้วิจัยโดยกำหนดวันเวลากับวิทยาลัยพลศึกษาแต่ละแห่งคือช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2543

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วพบว่าแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 434 ฉบับ คิดเป็นร้อยละได้ 99.54 จากนั้นผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC⁺ = The Statistical Package for Social Science/ Personal Computer Plus Version 10.0) ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 คือข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 คือแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษามาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)
3. เมื่อพบความแตกต่างก็ทำการวิเคราะห์รายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Sheffé Method)
4. ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติต่างๆ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$\bar{X}_t$	แทน	คะแนนเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ผลทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกคะแนนความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Variance)
SS	แทน	ผลรวมบวกของคะแนนความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 550 ฉบับ เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้วได้จำนวน 519 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.36 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลในแบบสอบถามไปวิเคราะห์ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตอนที่ 1 แจกแจงความถี่และค่าร้อยละของสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงดังปรากฏในตาราง 1-13

ตอนที่ 2 แจกแจงความถี่ตามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance – ANOVA) เป็นรายข้อและรายด้าน นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงดังปรากฏในตาราง 14-29

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง จะรวบรวมเป็นรายด้านและสรุปเป็นความเรียง โดยนำเสนอเป็นข้อๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ตามสายงาน

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	83	16.0
ผู้สอนสายสามัญ	164	31.6
ผู้สอนสายอาชีพ	148	28.5
สายบริการและส่งเสริมการศึกษา	124	23.9
รวม	519	100.0

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าจำนวนประชากรที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษามีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 16 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สอนสายสามัญ 164 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ผู้สอนสายอาชีพ 148 คิดเป็นร้อยละ 28.5 และสายบริการและส่งเสริมทางการศึกษา 124 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9

ตาราง 2 ความถี่และร้อยละของ เพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษาของสายบริหาร

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	83	100.0
หญิง	-	-
รวม	83	100.0
อายุ		
36-40 ปี	6	7.23
41-45 ปี	28	33.73
46-50 ปี	26	31.32
51 ปีขึ้นไป	23	27.72
รวม	83	100.0
วุฒิทางการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	14	16.87
สูงกว่าปริญญาตรี	69	83.13
รวม	83	100.0

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 83 คน เป็นเพศชายทั้งหมดมีอายุระหว่าง อายุ 41-45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 33.73 อายุ 46-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 31.32 อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.72 อายุ 36-40 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.23 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.87 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 83.13

ตาราง 3 ความถี่และร้อยละของ เพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษาของครูผู้สอนสายสามัญและครูผู้สอนสายอาชีพ

รายการ	ครูผู้สอนสายสามัญ		ครูผู้สอนสายอาชีพ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	81	49.39	75	50.67
หญิง	83	50.61	73	49.33
รวม	164	100.0	148	100.0
อายุ				
20-25 ปี	12	7.32	20	13.51
26-30 ปี	30*	18.29	22	14.86
31-35 ปี	20	12.20	12	8.11
36-40 ปี	18	10.98	17	11.49
41-45 ปี	38*	23.17	28*	18.92
46-50 ปี	29	17.68	33*	22.30
51 ปีขึ้นไป	17	10.36	16	10.81
รวม	164	100.0	148	100.0
วุฒิทางการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-
ปริญญาตรี	102*	62.19	93	62.84
สูงกว่าปริญญาตรี	62	37.81	55	37.16
รวม	164	100.0	148	100.0

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สอนสายสามัญ จำนวน 164 คน เป็นชาย 81 คน คิดเป็นร้อยละ 49.39 เป็นหญิง 83 คน คิดเป็นร้อยละ 50.61 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี 38 คนคิดเป็นร้อยละ 23.17 อายุ 26-30 ปี 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.29 อายุ 46-50 ปี 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.68 อายุ 31-35 ปี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 อายุ 36-40 ปี 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.98 อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.36 อายุ 20-25 ปี 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32 มีวุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรี 102 คน คิดเป็นร้อยละ 62.19 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 37.81

ผู้สอนสายอาชีพ จำนวน 148 คน เป็น ชาย 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.67 เป็นหญิง 73 คน คิดเป็นร้อยละ 49.33 อายุ 46-50 ปี มี 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 อายุ 41-45 ปี มี 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.92 อายุ 26-30 ปี มี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86 มีอายุระหว่าง 20-25 ปี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 อายุ 36-40 ปี มี 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.49 อายุ 51 ปี ขึ้นไป 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 อายุ 31-35 ปี 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี 93 คน คิดเป็นร้อยละ 62.84 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 37.16

ตาราง 4 ความถี่และร้อยละของ เพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษาของสายบริการและส่งเสริมการศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	36	29.03
หญิง	88	70.97
รวม	124	100.0
อายุ		
20-25 ปี	10	8.06
26-30 ปี	20	16.13
31-35 ปี	18	14.52
36-40 ปี	27	21.77
41-45 ปี	35	28.23
46-50 ปี	8	6.45
51 ปีขึ้นไป	6	4.84
รวม	124	100.0
วุฒิทางการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	16.13
ปริญญาตรี	88	70.97
สูงกว่าปริญญาตรี	16	12.90
รวม	124	100.0

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นสายบริการและส่งเสริมทางการศึกษามีจำนวน 124 คน เป็นชาย 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.03 เป็นหญิง 88 คน คิดเป็นร้อยละ 70.97

มีอายุระหว่าง 41-45 ปี 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.23 อายุ 36-40 ปี 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.77 อายุ 26-30 ปี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 อายุ 31-35 ปี 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.52 20-25 ปี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.06 อายุ 46-50 ปี 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45 อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.84 มีคุณสมบัติทางการศึกษาระดับปริญญาตรี 88 คน คิดเป็นร้อยละ 70.97 ต่ำกว่าปริญญาตรี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 และสูงกว่าปริญญาตรี 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา ครูผู้สอน สายสามัญ สายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา โดยการวิเคราะห์เป็นรายด้าน และรวมทุกด้านและเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง มีดังต่อไปนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	ผู้บริหาร	
	$\bar{X}$	S.D.
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงานช่วยส่งเสริมให้ทำงาน	3.15 มาก	.46
2. วิทยาลัยมีอุปกรณ์การสอนอย่างพอเพียง	2.86 มาก	.54
3. วัสดุครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ภายในห้องทำงานเพียงพอ	2.95 มาก	.64
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานสอนและ งานพิเศษที่วิทยาลัยมอบหมาย	3.13 มาก	.62
5. มีความพอใจงานสอนงานพิเศษที่วิทยาลัยจัดให้	3.18 มาก	.61
6. การสอนรายวิชาที่ตรงกับความสามารถ	3.07 มาก	.60
7. การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน	3.05 มาก	.66
8. การได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำในวันหยุด ราชการอย่างเหมาะสม	2.88 มาก	.50
9. วิทยาลัยจัดบริการและอำนวยความสะดวกและครุภัณฑ์ ทางการศึกษาให้	2.92 มาก	.61
รวม	3.03 มาก	.32

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ
ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 2.86-3.18$) และโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.03$) แต่เมื่อพิจารณาใน
รายข้อจะพบว่าในข้อที่ 5 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.18$) รองลงมาได้แก่ข้อ 1 ($\bar{X} = 3.15$) และ
ข้อ 4 ($\bar{X} = 3.13$) ส่วนในรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ 2 ($\bar{X} = 2.86$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความร่วมมือในการกำหนด
นโยบาย

ด้านความร่วมมือในการ กำหนดนโยบาย	ผู้บริหาร	
	$\bar{X}$	S.D.
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของวิทยาลัย	3.11 มาก	.58
2. การมีโอกาสนี้จะได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ต่างๆ ของวิทยาลัย	3.18 มาก	.65
3. ความคิดเห็นต่างๆ ที่เสนอแนะได้รับความสนใจจาก วิทยาลัย	2.96 มาก	.55
4. การมีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในวิทยาลัย	3.11 มาก	.52
5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการ จัดการศึกษาของวิทยาลัย	3.18 มาก	.57
รวม	3.10 มาก	.43

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ
ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 2.96-3.18$) และโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.13$) แต่เมื่อพิจารณาใน
รายข้อจะพบว่าในข้อที่ 2 และข้อที่ 5 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.18$) รองลงมาได้แก่ข้อ 1 และ
ข้อ 4 ($\bar{X} = 3.11$) ส่วนในรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ 3 ($\bar{X} = 2.96$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	ผู้บริหาร	
	$\bar{X}$	S.D.
1. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	2.88	.74
	มาก	
2. ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมีความยุติธรรม	3.04	.59
	มาก	
3. การระบบการติดตามงานของอาจารย์	2.64	.65
	มาก	
4. ปริมาณงานอื่น ๆ นอกจากการสอนที่กระจายให้อาจารย์ มีความเป็นธรรม	2.77	.50
	มาก	
5. วิทยาลัยมีระบบการทำงานที่ให้ความยุติธรรม เสมอภาค กับทุกคน	2.89	.56
	มาก	
รวม	2.84	.39
	มาก	

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ
ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 2.64-3.04$) และโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 2.84$) แต่เมื่อพิจารณาใน
รายข้อจะพบว่าในข้อที่ 2 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.04$) รองลงมาได้แก่ข้อ 5 ($\bar{X} = 2.89$) ส่วนใน
รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ 1 ($\bar{X} = 2.88$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง

ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง	ผู้บริหาร	
	$\bar{X}$	S.D.
1. วิทยาลัยสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ	3.30	.51
	มาก	
2. วิทยาลัยส่งเสริมให้เข้ารับฝึกอบรมร่วมประชุมทางวิชาการ เพื่อมีความรู้และทักษะมากขึ้น	3.14	.63
	มาก	
3. โอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานสูงขึ้น	3.10	.53
	มาก	
4. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ทำให้มีเกียรติยศชื่อเสียงหรือมี โอกาสก้าวหน้า	3.13	.49
	มาก	
5. มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน และก้าวหน้า เท่าครูสาขาอื่น	3.16	.53
	มาก	
6. ถ้าได้ย้ายไปอยู่สถาบันอื่นจะประสบความสำเร็จกว่าเดิม เพียงใด	2.71	.57
	มาก	
7. วิทยาลัยจัดแหล่งบริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความ ก้าวหน้า	2.93	.54
	มาก	
รวม	3.06	.28
	มาก	

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ
ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 2.71-3.30$) และโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.06$) แต่เมื่อพิจารณาใน
รายข้อจะพบว่าในข้อที่ 1 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.30$) รองลงมาได้แก่ข้อ 5 ($\bar{X} = 3.16$) ส่วนใน
รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ 6 ($\bar{X} = 2.71$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัว
ผู้บริหาร

ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	ผู้บริหาร	
	$\bar{X}$	S.D.
1. ผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป	3.07 มาก	.58
2. มีความเชื่อมั่นในความสามารถและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.00 มาก	.58
3. การพยายามรักษาผลประโยชน์ให้กับกลุ่มอาจารย์เพียงใด	3.13 มาก	.60
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเพียงใด	3.14 มาก	.61
5. การรับฟังปัญหาของท่านและหาทางช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา	2.93 มาก	.68
6. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา	3.08 มาก	.61
7. ความจริงใจต่อคณาจารย์ของผู้บังคับบัญชา	3.02 มาก	.72
รวม	3.05 มาก	.50

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93-3.14$) และโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.05$) แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อจะพบว่าในข้อที่ 4 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.14$) รองลงมาได้แก่ข้อ 3 ($\bar{X} = 3.13$) ส่วนในรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ 5 ($\bar{X} = 2.93$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ

ด้านความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	ผู้บริหาร	
	$\bar{X}$	S.D.
1. วิทยาลัยส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ของผู้บริหาร	2.98	.60
	มาก	
2. วิทยาลัยได้จัดบริการทางด้านสนทนการให้ผู้บริหาร	2.90	.74
	มาก	
3. การจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	2.70	.79
	มาก	
4. ความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่	3.02	.54
	มาก	
5. การจัดสวัสดิการต่างๆ อย่างมีระบบเป็นไปตามขั้นตอน	2.69	.62
	มาก	
6. การจัดสวัสดิการด้านการผลิตเอกสารตำราเพียงใด	2.80	.56
	มาก	
7. มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยด้านที่อยู่อาศัยที่วิทยาลัย จัดให้	3.04	.53
	มาก	
รวม	2.87	.40
	มาก	

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ
ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาด้านความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 2.69-3.04$) และโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 2.87$) แต่เมื่อพิจารณาใน
รายข้อจะพบว่าในข้อที่ 7 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.04$) รองลงมาได้แก่ข้อ 4 ($\bar{X} = 3.02$) ส่วนใน
รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ 5 ($\bar{X} = 2.69$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ
ความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ

ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	ผู้บริหาร	
	$\bar{X}$	S.D.
1. ความพอใจของวิทยาลัยในการทำงาน ความรู้และความ สามารถของผู้บริหาร	3.06 มาก	.45
2. การได้รับการยกย่องนับถือและสรรเสริญในผลงานจาก เพื่อนร่วมงาน	2.95 มาก	.41
3. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้ความเคารพต่อผู้บริหาร	3.07 มาก	.46
4. ผู้บังคับบัญชาได้มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความ สามารถให้ปฏิบัติ	3.05 มาก	.49
5. ความรู้สึกในฐานะทางสังคมสูงเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับ อาจารย์อื่น ๆ	3.06 มาก	.42
6. วิทยาลัยส่งเสริมในกิจกรรมการสร้างความสามัคคีใน หมู่คณะ	2.77 มาก	.59
7. วิทยาลัยจัดกิจกรรมสังสรรค์ในเทศกาลต่าง ๆ	2.73 มาก	.59
รวม	2.95 มาก	.28

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ
ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาด้าน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในความ
ประสบความสำเร็จ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.73-3.07$) และโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่น
เดียวกัน ($\bar{X} = 2.95$) แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อจะพบว่าในข้อที่ 3 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.07$)
รองลงมาได้แก่ข้อ 1 และข้อ 5 ($\bar{X} = 3.06$) ส่วนในรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ 7
($\bar{X} = 2.73$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์
และนักศึกษา

ด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา	ผู้บริหาร	
	$\bar{X}$	S.D.
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับท่าน ผู้บริหาร	3.10 มาก	.66
2. การได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร คณาจารย์และ นักศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	2.99 มาก	.43
3. อาจารย์ในวิทยาลัยของท่านชอบซุบซิบนินทาว่าร้าย	2.55 มาก	.67
4. การให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน	2.89 มาก	.56
5. ทุกคนในสายงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดี	3.04 มาก	.55
6. ความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกันของคณาจารย์	2.57 มาก	.74
รวม	2.85 มาก	.27

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ
ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา ทุกข้ออยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 2.55-3.10$) และโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 2.85$) แต่เมื่อ
พิจารณาในรายข้อจะพบว่าในข้อที่ 1 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.10$) รองลงมาได้แก่ข้อ 5
($\bar{X} = 3.04$) ส่วนในรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ 3 ($\bar{X} = 2.55$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษาในภาพรวมทุกด้าน

ด้านต่าง ๆ	ผู้บริหาร	
	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	3.03	.32
	มาก	
2. ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	3.10	.43
	มาก	
3. ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	2.84	.39
	มาก	
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.06	.28
	มาก	
5. ความเชื่อมั่น และนับถือในตัวผู้บริหาร	3.05	.50
	มาก	
6. ความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ	2.87	.40
	มาก	
7. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	2.95	.28
	มาก	
8. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา	2.85	.27
	มาก	
รวม	2.97	.26
	มาก	

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ
ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาในภาพรวมทุกด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.84 -$
3.10) และโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 2.97$) แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อจะพบว่า
ในข้อที่ 2 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.10$) รองลงมาได้แก่ข้อ 4 ($\bar{X} = 3.06$) ส่วนในรายข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ 3 ($\bar{X} = 2.84$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับ
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่
น่าพึงพอใจ

ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ น่าพึงพอใจ	สาย สามัญ		สาย อาชีพ		สาย ส่งเสริมฯ		$\bar{X}_t$	F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงานช่วยส่งเสริมให้ทำงาน	2.92 มาก	.62	2.99 มาก	.61	2.94 มาก	.62	2.95 มาก	.557
2. วิทยาลัยมีอุปกรณ์การสอน อย่างพอเพียง	2.42 น้อย	.69	2.57 มาก	.82	2.56 มาก	.74	2.51 มาก	1.931
3. วัสดุครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวก ในการทำงาน ภายในห้อง ทำงานเพียงพอ	2.72 มาก	.74	2.74 มาก	.75	2.76 มาก	.76	2.74 มาก	.098
4. ผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีต่อ งานสอนและงานพิเศษที่วิทยาลัย มอบหมาย	2.91 มาก	.66	2.96 มาก	.67	2.83 มาก	.66	2.91 มาก	1.298
5. ความพึงพอใจงานสอนและ งานพิเศษที่วิทยาลัยจัดให้	3.07 มาก	.66	2.99 มาก	.66	3.11 มาก	.64	3.06 มาก	1.171
6. การสอนรายวิชาที่ตรงกับความ ถนัดความสามารถ	3.33 มาก	.74	3.17 มาก	.87	2.85 มาก	.77	3.14 มาก	13.206*
7. การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน	2.90 มาก	.71	2.88 มาก	.75	2.68 มาก	.70	2.83 มาก	3.818*
8. การมอบหมายงานพิเศษ ให้ท่านทำในวันหยุดราชการอย่าง เหมาะสม	2.58 มาก	.84	2.68 มาก	.80	2.62 มาก	.87	2.63 มาก	.589
9. วิทยาลัยจัดบริการและ อำนวยความสะดวกและครุภัณฑ์ ทางการศึกษา	2.43 น้อย	.84	2.45 น้อย	.86	2.56 มาก	.86	2.47 น้อย	.911
รวม	2.80 มาก	.42	2.82 มาก	.45	2.76 มาก	.41	2.80 มาก	.627

$p < .05$ (df $_{2,433}$ F= 3.00)

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_t = 2.80$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าในข้อ 6 มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X}_t = 3.14$) รองลงมาได้แก่ข้อ 5 ($\bar{X}_t = 3.06$) และข้อ 1 ($\bar{X}_t = 2.95$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยได้แก่ข้อ 9 ($\bar{X}_t = 2.47$)

ตาราง 15 การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ ละสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษารายข้อ การสอนรายวิชา ตรงกับความถนัดและความสามารถ

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	กลุ่มผู้สอนสาย สามัญ	กลุ่มผู้สอนสาย อาชีพ	สายบริการและ ส่งเสริมการศึกษา
กลุ่มผู้สอนสายสามัญ	3.33	-	.16	.48*
กลุ่มผู้สอนสายอาชีพ	3.17		-	.32*
สายบริการและส่งเสริม การศึกษา	2.85			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านการสอนที่ตรงกับความ ถนัดและความสามารถ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 คู่ คือ สายครูผู้สอนสายสามัญ กับสายบริการและส่งเสริมการศึกษา และสายบริการและส่งเสริม ทางการศึกษา กับสายครูผู้สอนสายอาชีพที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสายครูผู้สอนสายสามัญมีค่าเท่ากับ 2.33 สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มผู้สอนสายอาชีพ ที่มีค่าเท่ากับ 2.77

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยผลต่างของค่าเฉลี่ยและผลการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการ และส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัย พลศึกษา รายข้อ ความมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	กลุ่มผู้สอนสาย สามัญ	กลุ่มผู้สอนสาย อาชีพ	สายบริการและ ส่งเสริมการศึกษา
กลุ่มผู้สอนสายสามัญ	2.90	-	.02	.22*
กลุ่มผู้สอนสายอาชีพ	2.88		-	.20*
สายบริการและส่งเสริม การศึกษา	2.68			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตาราง 16 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านความมีเสรีภาพ ในการปฏิบัติงานพบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 คู่ คือ สายครูผู้สอนสายสามัญ กับสายบริการและส่งเสริมการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มผู้สอนสายสามัญมีค่าเท่ากับ 2.90 สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสายบริการและส่งเสริมการศึกษา ที่มีค่าเท่ากับ 2.68

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับ
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความร่วมมือในการกำหนด
นโยบาย

ด้านความร่วมมือในการ กำหนดนโยบาย	ผู้สอนสาย สามัญ		ผู้สอนสาย อาชีพ		สาย ส่งเสริมฯ		$\bar{X}_t$	F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การที่มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย ระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของวิทยาลัย	2.27	.84	2.24	.86	2.22	.80	2.25	.165
	น้อย		น้อย		น้อย		น้อย	
2. การมีโอกาสดังได้แสดงความ คิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆ ของ วิทยาลัย	2.30	.77	2.36	.76	2.30	.78	2.32	.263
	น้อย		น้อย		น้อย		น้อย	
3. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอ แนะได้รับความสนใจจากวิทยาลัย	2.34	.78	2.31	.81	2.27	.79	2.31	.211
	น้อย		น้อย		น้อย		น้อย	
4. การมีความกระตือรือร้นในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานต่างๆในวิทยาลัย	2.73	.70	2.80	.74	2.65	.78	2.73	1.295
	มาก		มาก		มาก		มาก	
5. การมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายในการจัดการศึกษาของ วิทยาลัย	2.27	.78	2.23	.87	2.23	.84	2.24	.121
	น้อย		น้อย		น้อย		น้อย	
รวม	2.38	.61	2.38	.63	2.33	.61	2.37	.306
	น้อย		น้อย		น้อย		น้อย	

$p < .05$ (df $_{2,433}$ F= 3.00)

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น
ของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความร่วมมือในการ
กำหนดนโยบาย ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_t = 2.37$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าในข้อ
ที่มีความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมากได้แก่ข้อ 4 ($\bar{X}_t = 2.73$) และข้อ 3 ($\bar{X}_t = 2.31$) ซึ่งอยู่ใน
ระดับน้อย

เมื่อเปรียบเทียบพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทั้งรายข้อและรายด้าน

ตาราง 18 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	ผู้สอนสายสามัญ		ผู้สอนสายอาชีพ		สายส่งเสริมฯ		$\bar{X}_t$	F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	2.40	.80	2.51	.76	2.56	.74	2.49	1.714
	น้อย		มาก		มาก		น้อย	
2. ปริมาณงานสอนที่ท่านได้รับมอบหมายมีความยุติธรรม	2.69	.64	2.79	.73	2.65	.77	2.71	1.542
	มาก		มาก		มาก		มาก	
3. วิทยาลัยมีระบบการติดตามงานของอาจารย์	2.41	.72	2.29	.76	2.76	.68	2.44	9.502*
	น้อย		น้อย		มาก		น้อย	
4. ปริมาณงานอื่น ๆ นอกจากการสอนที่กระจายให้อาจารย์มีความเป็นธรรม	2.37	.77	2.41	.68	2.42	.73	2.40	.240
	น้อย		น้อย		น้อย		น้อย	
5. วิทยาลัยมีระบบการทำงานที่ให้ความยุติธรรม เสมอภาคกับทุกคน	2.26	.83	2.36	.80	2.48	.84	2.36	2.568
	น้อย		น้อย		น้อย		น้อย	
รวม	2.42	.55	2.48	.56	2.54	.54	2.47	1.650
	น้อย		น้อย		มาก		น้อย	

$p < .05$ (df 2,433 F= 3.00)

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_t = 2.47$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าในข้อ 2 มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X}_t = 2.71$) รองลงมาได้แก่ข้อ 1 ($\bar{X}_t = 2.49$) และข้อ 3 ($\bar{X}_t = 2.24$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ข้อ 5 ($\bar{X}_t = 2.36$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

เมื่อเปรียบเทียบพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายข้อย่อยพบความแตกต่างในข้อ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของครู
ผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษารายข้อ วิทยาลัยมีระบบการ
ติดตามงานของอาจารย์

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	กลุ่มผู้สอนสาย สามัญ	กลุ่มผู้สอนสาย อาชีพ	สายบริการและ ส่งเสริมการศึกษา
กลุ่มผู้สอนสายสามัญ	2.41	-	.12	.26*
กลุ่มผู้สอนสายอาชีพ	2.29		-	.38*
สายบริการและส่งเสริม การศึกษา	2.76			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตาราง 19 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านวิทยาลัยมีระบบการ
ติดตามงานของอาจารย์พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 คู่
คือ สายครูผู้สอนสายสามัญ กับสายบริการและส่งเสริมการศึกษา และ ครูผู้สอนสายอาชีพกับ
สายบริการและส่งเสริมการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสายบริการและส่งเสริมการศึกษา
มีค่าเท่ากับ 2.93 สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มผู้สอนสายสามัญ ที่มีค่าเท่ากับ 2.41

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน
สายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อน
ตำแหน่ง

ด้านความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่ง	ผู้สอนสาย สามัญ		ผู้สอนสาย อาชีพ		สาย ส่งเสริมฯ		$\bar{X}_t$	F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วิทยาลัยสนับสนุนให้มีโอกาส ศึกษาต่อ	3.01 มาก	.79	3.13 มาก	.77	3.06 มาก	.71	3.06 มาก	1.003
2. วิทยาลัยส่งเสริมให้ได้เข้ารับฝึก อบรมร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อ ให้มีความรู้และทักษะมากขึ้น	2.96 มาก	.76	2.93 มาก	.79	2.94 มาก	.71	2.94 มาก	.079
3. โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานสูงขึ้น	2.77 มาก	.76	2.72 มาก	.93	2.81 มาก	.76	2.76 มาก	.418
4. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เพื่อให้มี เกียรติยศชื่อเสียงหรือมีโอกาส ก้าวหน้า	2.80 มาก	.72	2.72 มาก	.90	2.63 มาก	.62	2.72 มาก	1.914
5. อาชีพที่ทำมีโอกาสได้รับการ เลื่อนตำแหน่งเงินเดือนและ ก้าวหน้าเท่าครูสาขาอื่น	2.78 มาก	.75	2.69 มาก	.89	2.67 มาก	.76	2.72 มาก	.813
6. ถ้าได้ย้ายไปอยู่สถาบันอื่นจะได้ รับความสำเร็จกว่าเดิม	2.78 มาก	.72	2.68 มาก	.83	2.85 มาก	.69	2.76 มาก	1.813
7. วิทยาลัยจัดแหล่งบริการทาง วิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า อยู่เสมอ	2.29 น้อย	.72	2.51 มาก	.86	2.65 มาก	.68	2.46 น้อย	8.265*
รวม	2.77 มาก	.48	2.76 มาก	.58	2.79 มาก	.38	2.77 มาก	.179

$p < .05$ (df_{2,433} F= 3.00)

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_t = 2.77$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าในข้อ 1 มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X}_t = 3.06$) รองลงมาได้แก่ข้อ 2 ($\bar{X}_t = 2.94$) และข้อ 3 ($\bar{X}_t = 2.76$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ข้อ 7 ($\bar{X}_t = 2.46$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

เมื่อเปรียบเทียบพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายข้อย่อยพบความแตกต่างในข้อ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษารายข้อ วิทยาลัยจัดแหล่งบริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{x}$	กลุ่มผู้สอนสายสามัญ	กลุ่มผู้สอนสายอาชีพ	สายบริการและส่งเสริมการศึกษา
กลุ่มผู้สอนสายสามัญ	2.29	-	.22	.36*
กลุ่มผู้สอนสายอาชีพ	2.51		-	.14*
สายบริการและส่งเสริมการศึกษา	2.65			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตาราง 21 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านวิทยาลัยจัดแหล่งบริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาติดตามงานของอาจารย์พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 คู่ คือ สายครูผู้สอนสายสามัญ กับครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการส่งเสริมการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสายบริการและส่งเสริมการศึกษา มีค่าเท่ากับ 2.65 สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสายผู้สอนสายสามัญ ที่มีค่าเท่ากับ 2.29

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน
สายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

ด้านความเชื่อมั่นและนับถือ ในตัวผู้บริหาร	ผู้สอนสาย สามัญ		ผู้สอนสาย อาชีพ		สาย ส่งเสริมฯ		$\bar{X}_t$	F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป	2.85	.78	2.91	.76	2.99	.62	2.91	1.275
	มาก		มาก		มาก		มาก	
2. การมีความเชื่อมั่นในความสามารถและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	2.84	.76	2.86	.73	2.97	.61	2.88	1.292
	มาก		มาก		มาก		มาก	
3. ผู้บังคับบัญชาได้พยายามรักษาผลประโยชน์ให้กับกลุ่มคณาจารย์	2.82	.88	2.76	.81	2.85	.66	2.81	.546
	มาก		มาก		มาก		มาก	
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	2.65	.85	2.74	.82	2.76	.69	2.71	.879
	มาก		มาก		มาก		มาก	
5. ผู้บังคับบัญชาดังใจรับฟังปัญหาและหาทางช่วยเหลือ	2.62	.85	2.75	.82	2.76	.67	2.70	1.421
	มาก		มาก		มาก		มาก	
6. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	2.77	.85	2.89	.77	2.95	.65	2.86	1.978
	มาก		มาก		มาก		มาก	
7. ผู้บังคับบัญชามีความจริงจังต่อคณาจารย์	2.68	.84	2.71	.85	2.87	.62	2.75	2.235
	มาก		มาก		มาก		มาก	
รวม	2.74	.69	2.80	.67	2.87	.47	2.80	1.506
	มาก		มาก		มาก		มาก	

$p < .05$ (df_{2,433} F= 3.00)

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_t = 2.80$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า

ในข้อ 1 มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X}_t = 2.91$) รองลงมาได้แก่ข้อ 2 ($\bar{X}_t = 2.88$) และข้อ 7 ($\bar{X}_t = 2.75$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ข้อ 5 ($\bar{X}_t = 2.70$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งรายด้านและรายข้อ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน สายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ

ด้านความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ	ผู้สอนสาย สามัญ		ผู้สอนสาย อาชีพ		สาย ส่งเสริมฯ		$\bar{X}_t$	F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วิทยาลัยส่งเสริมและรักษาผล ประโยชน์ของคณาจารย์	2.69	.73	2.71	.69	2.77	.59	2.72	.472
	มาก		มาก		มาก		มาก	
2. วิทยาลัยได้จัดบริการทางด้าน สันทนาการให้	2.38	.84	2.49	.66	2.55	.82	2.47	1.415
	น้อย		น้อย		มาก		น้อย	
3. ทางวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรม สังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	2.30	.82	2.34	.78	2.44	.78	2.35	1.220
	น้อย		น้อย		น้อย		น้อย	
4. การรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้า ที่การทำงานที่ดำรงอยู่	2.67	.85	2.80	.88	2.66	.91	2.71	1.203
	มาก		มาก		มาก		มาก	
5. วิทยาลัยจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างมีระบบเป็นไปตามขั้นตอน	2.32	.73	2.41	.82	2.37	.81	2.36	.573
	น้อย		น้อย		น้อย		น้อย	
6. วิทยาลัยจัดสวัสดิการด้านการ ผลิตเอกสารตำรา	2.40	.77	2.53	.80	2.60	.67	2.50	2.489
	น้อย		มาก		มาก		น้อย	
7. การมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านที่อยู่อาศัยที่วิทยาลัยจัดให้	2.57	.79	2.61	.85	2.58	.82	2.59	.072
	มาก		มาก		มาก		มาก	
รวม	2.47	.54	2.55	.61	2.56	.59	2.52	1.068
	น้อย		มาก		มาก		มาก	

$p < .05$ (df $_{2,433}$ F= 3.00)

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความมั่นคงปลอดภัย และสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_t = 2.52$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าในข้อ 1

มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X}_t = 2.72$) รองลงมาได้แก่ข้อ 4 ($\bar{X}_t = 2.71$) และข้อ 7 ($\bar{X}_t = 2.59$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ข้อ 3 ($\bar{X}_t = 2.35$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

เมื่อเปรียบเทียบพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน สายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ

ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	ผู้สอนสาย สามัญ		ผู้สอนสาย อาชีพ		สาย ส่งเสริมฯ		$\bar{X}_t$	F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วิทยาลัยมีความพอใจในการ ทำงาน ความรู้และความสามารถ	2.88	.57	2.91	.65	2.77	.64	2.86	2.089
	มาก		มาก		มาก		มาก	
2. การได้รับการยกย่องนับถือและ สรรเสริญในผลงาน จากเพื่อน ร่วมงาน	2.85	.56	2.73	.72	2.81	.49	2.80	1.509
	มาก		มาก		มาก		มาก	
3. การรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานให้ความเคารพ	2.93	.45	2.86	.61	2.77	.53	2.86	3.253*
	มาก		มาก		มาก		มาก	
4. ผู้บังคับบัญชาได้มีการมอบ หมายงานที่เหมาะสมกับความ สามารถให้ปฏิบัติ	2.88	.60	2.89	.68	2.98	.60	2.91	.943
	มาก		มาก		มาก		มาก	
5. เมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์ อื่นๆ และรู้สึกฐานะทางสังคมสูงขึ้น	2.76	.63	2.70	.54	2.68	.55	2.72	.842
	มาก		มาก		มาก		มาก	
6. วิทยาลัยมีการส่งเสริมใน กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ใน หมู่คณะ	2.41	.79	2.53	.80	2.66	.77	2.52	3.635*
	น้อย		มาก		มาก		น้อย	
7. วิทยาลัยจัดกิจกรรมสังคมใน เทศกาลต่าง ๆ	2.54	.85	2.53	.88	2.74	.82	2.59	2.619
	มาก		มาก		มาก		น้อย	
รวม	2.74	.45	2.73	.46	2.77	.39	2.75	.196
	มาก		มาก		มาก		มาก	

$p < .05$ (df_{2,433} F= 3.00)

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_t = 2.75$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าในข้อ 4 มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X}_t = 2.91$) รองลงมาได้แก่ข้อ 1 และข้อ 3 ($\bar{X}_t = 2.86$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ข้อ 6 และข้อ 7 ($\bar{X}_t = 2.59$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

เมื่อเปรียบเทียบพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายข้อ 6 พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษารายข้อ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	กลุ่มผู้สอนสาย สามัญ	กลุ่มผู้สอนสาย อาชีพ	สายบริการและ ส่งเสริมการศึกษา
กลุ่มผู้สอนสายสามัญ	2.93	-	.06	.16*
กลุ่มผู้สอนสายอาชีพ	2.86		-	.09*
สายบริการและส่งเสริม การศึกษา	2.77			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตาราง 25 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 คู่ คือ สายครูผู้สอนสายสามัญ กับสายบริการส่งเสริมการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสายครูผู้สอนสายสามัญมีค่าเท่ากับ 2.93 สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสายบริการและส่งเสริมการศึกษาที่มีค่าเท่ากับ 2.77

ตาราง 26 การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษารายข้อ วิทยาลัยส่งเสริมในกิจกรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	กลุ่มผู้สอนสายสามัญ	กลุ่มผู้สอนสายอาชีพ	สายบริการและส่งเสริมการศึกษา
กลุ่มผู้สอนสายสามัญ	2.41	-	.12	.25*
กลุ่มผู้สอนสายอาชีพ	2.53		-	.13*
สายบริการและส่งเสริมการศึกษา	2.66			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตาราง 26 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านวิทยาลัยส่งเสริมในกิจกรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ คือ สายครูผู้สอนสายสามัญ กับสายบริการส่งเสริมการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสายบริการและส่งเสริมทางการศึกษา มีค่าเท่ากับ 2.66 สูงกว่าค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของกลุ่มผู้สอนสายสามัญ ที่มีค่าเท่ากับ 2.41

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน สายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา

ด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์ และนักศึกษา	สาย สามัญ		สาย อาชีพ		สาย ส่งเสริมฯ		$\bar{X}_t$	F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม เป็นกันเองกับคณาจารย์	2.79 มาก	.79	2.86 มาก	.81	2.79 มาก	.72	2.81 มาก	.358
2. ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับ ความร่วมมือจากผู้บริหารคณาจารย์ และนักศึกษาเพียงใด	2.83 มาก	.64	2.80 มาก	.71	2.81 มาก	.58	2.81 มาก	.071
3. อาจารย์ในวิทยาลัยชอบซุบซิบ นินทาว่าร้าย	2.69 มาก	.89	2.73 มาก	.92	2.87 มาก	.74	2.75 มาก	1.674
4. การให้นักศึกษามีส่วนร่วมใน กระบวนการเรียนการสอน	3.02 มาก	.62	3.02 มาก	.67	2.85 มาก	.66	2.97 มาก	2.833
5. ในฝ่ายงานของอาจารย์ทุกคนให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อย่างดี	3.01 มาก	.60	2.88 มาก	.81	3.05 มาก	.58	2.97 มาก	2.433
6. อาจารย์มีความขัดแย้งในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	2.43 น้อย	.81	2.53 มาก	.94	2.55 มาก	.80	2.50 น้อย	.777
รวม	2.79 มาก	.37	2.80 มาก	.45	2.81 มาก	.35	2.80 มาก	.141

$p < .05$ (df $_{2,433}$ $F = 3.00$)

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_t = 2.80$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าในข้อ 4 และข้อ 5 มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X}_t = 2.97$) รองลงมาได้แก่ข้อ 2 ($\bar{X}_t = 2.81$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ข้อ 6 ($\bar{X}_t = 2.50$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

เมื่อเปรียบเทียบพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของสายผู้บริหาร เกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ในภาพรวมรายด้านและรวมทุกด้าน

ด้านต่าง ๆ	สายผู้บริหาร	
	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	3.03	.32
	มาก	
2. ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	3.10	.43
	มาก	
3. ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	2.84	.39
	มาก	
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.06	.28
	มาก	
5. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	3.05	.50
	มาก	
6. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	2.87	.40
	มาก	
7. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	2.95	.28
	มาก	
8. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา	2.85	.27
	มาก	
รวม	2.97	.26
	มาก	

$p < .05$ (df_{2,433} F = 3.00)

จากตาราง 28 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น
ของสายผู้บริหารเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา
ในภาพรวมรายด้านและรวมทุกด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_t = 2.97$) และเมื่อพิจารณา
ในรายข้อพบว่าในข้อ 2 มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X}_t = 3.10$) รองลงมาได้แก่ข้อ 4
($\bar{X}_t = 3.06$) และข้อ 5 ($\bar{X}_t = 3.05$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ข้อ 8 ($\bar{X}_t = 2.85$)
ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน
สายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ในภาพรวมรายด้านและรวมทุกด้าน

ด้านต่าง ๆ	ผู้สอนสาย สามัญ		ผู้สอนสาย อาชีพ		สาย ส่งเสริมฯ		$\bar{X}_t$	F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	2.80	.42	2.82	.45	2.76	.41	2.80	.627
	มาก		มาก		มาก		มาก	
2. ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	2.38	.61	2.38	.63	2.33	.61	2.37	.306
	น้อย		น้อย		น้อย		น้อย	
3. ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	2.42	.55	2.48	.56	2.54	.54	2.47	1.650
	น้อย		น้อย		มาก		น้อย	
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.77	.48	2.76	.58	2.79	.38	2.77	.179
	มาก		มาก		มาก		มาก	
5. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	2.74	.69	2.80	.67	2.87	.47	2.80	1.506
	มาก		มาก		มาก		มาก	
6. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	2.47	.54	2.55	.61	2.56	.59	2.52	1.068
	น้อย		มาก		มาก		มาก	
7. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ	2.74	.45	2.73	.46	2.77	.39	2.75	.196
	มาก		มาก		มาก		มาก	
8. ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา	2.79	.37	2.80	.45	2.81	.35	2.80	.141
	มาก		มาก		มาก		มาก	
รวม	2.64	.38	2.67	.43	2.68	.33	2.66	.419
	มาก		มาก		มาก		มาก	

$p < .05$ (df $_{2,433}$ $F = 3.00$)

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในภาพรวมรายด้านและรวมทุกด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_t = 2.66$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าในข้อ 1

มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X}_t = 2.80$) รองลงมาได้แก่ข้อ 4 ($\bar{X}_t = 2.77$) และข้อ 7 ($\bar{X}_t = 2.75$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ข้อ 2 ($\bar{X}_t = 2.37$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

การที่ผู้บริหาร และคณะอาจารย์และบุคลากรมีความรู้สึกว่าตนมีความสดชื่น สุขสบายใจบุคลากรทั้งหมดมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี และทำงานอย่างเต็มความสามารถไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน มีความความสัมพันธ์อันมิตร มีความภาคภูมิใจในผลงานของหมู่คณะ และภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของวิทยาลัยแต่บางครั้งแยกแยะงานไม่เป็นระบบ แต่การมอบหมายงานพิเศษควรมีการสอบถามความสมัครใจของผู้ทำงานก่อนทุกครั้ง

อุปกรณ์ควรมี Computer ให้ครบตามความเหมาะสมของงานไม่ใช่จัดให้ตัวบุคคลและอุปกรณ์ทางโสตทัศนูปกรณ์ให้มากกว่านี้ เช่น วีวี วีดีโอ เครื่องฉายสไลด์ในห้องเรียนเพราะบางครั้งอาจารย์มีม้วนเทปแต่ไม่มีวีดีโอฉายให้เด็กดู เป็นห้องเรียนเฉพาะ

2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

ควรมีการให้บุคลากรทั้งหมดได้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาควรฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ และจะต้องทำตามนโยบายอย่างจริงจัง มีการติดตาม ประเมินผลตามขั้นตอนเพราะส่วนใหญ่จะไม่ทำตามนโยบาย และไม่มีการติดตามผล

3. การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

ทุกคนมีปริมาณงานที่เท่ากัน ไม่ใช่คนหนึ่งคนใดมีงานล้นมือส่วนอีกคนไม่มีงานทำ อย่างนี้ถือเป็นการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ควรให้ผู้บริหารใช้ระบบข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจการทำงาน การให้ความดีความชอบ ความยุติธรรมตามความเป็นจริง และควรจัดให้เป็นระบบเพราะจะมีงานของฝ่ายอื่นๆ เข้ามาแทรกงานในฝ่ายอยู่ตลอดเวลาซึ่งเป็นงานที่ปฏิเสธไม่ได้ การจัดแผนการสอนควรให้บุคคลที่มีความสามารถ จัดให้ถูกต้องเหมาะสมกับหลักสูตรและตัวผู้สอน ควรจะมีบทลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานบกพร่องต่อหน้าที่ซึ่งทำให้งานของทางราชการเสียหาย

4. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง

ให้ใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร ควรดูผลงานจากการสอนด้วยไม่ควรแบ่งพรรคแบ่งพวก การเจริญก้าวหน้าก็ควรขึ้นอยู่กับความสามารถและผลงานจริงๆ ไม่ใช่คนที่งัดหน้าได้เลื่อนตำแหน่งจะต้องสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาและจะต้องมีผลประโยชน์ต่อกันเท่านั้น

5. ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าตนสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความเชื่อถือ และต้องมีความยุติธรรมเปิดใจให้กว้างมีวิสัยทัศน์ในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวแยกจากกันและควรลดเรื่องประโยชน์ของตนเอง

6. ความมั่นคงและสวัสดิการ

ไม่มีความปลอดภัยและมั่นคงในอาชีพเพราะตอนนี้ยังไม่ทราบว่าวิทยาลัยพลศึกษาจะไปอยู่ที่ไหน สวัสดิการต่างๆ ของทางราชการก็ลดลง ที่พักราชการควรจัดสรรให้ถูกต้อง ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามความต้องการของมนุษย์ตามพื้นฐานปัจจัย 4 ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานและมองความต้องการของคนจากทฤษฎีของ Maslow 5 ชั้น

7. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ

การทำงานด้วยความจริงใจและการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นอย่างดีแล้วเพื่อนร่วมงานจะให้การยอมรับโดยอัตโนมัติ และต้องทำงานด้วยใจและมีการช่วยงานในทุกๆ ฝ่ายมิใช่ไม่สนับสนุนและยังคัดค้านฝ่ายอื่นที่ไม่ใช่ฝ่ายของตน

8. สัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา

ทุกคนควรมีการเปิดใจให้กว้างในการจะทำงานร่วมกันและควรลดเรื่องอำนาจในการบีบบังคับนักศึกษาควรให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและด้านความสัมพันธ์เป็นธรรมดาครูผู้สอนในวิทยาลัยพลศึกษามีความใกล้ชิดกับนักศึกษาทางคณาจารย์จึงมีความสัมพันธ์อันดีกับนักศึกษา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัย

พลศึกษา

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่สายงาน 4 สายงาน คือ สายผู้บริหาร สายผู้สอนสายสามัญ สายผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมทางการศึกษา จำนวน 1,318 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการสายผู้สอนและสายบริการและส่งเสริมทางการศึกษา จำนวน 436 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นสายบริหาร และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสายผู้สอนสายสามัญ สายผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาในด้านต่าง ๆ รวม 8 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ด้านการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา ตอนที่ 3 เป็นแบบปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

วิธีการจัดการกับข้อมูล

หลังจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 519 ฉบับ คิดเป็นร้อยละได้ 94.36 จากนั้นผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC⁺ (The Statistical Package for Social Science/ Personal Computer Plus Version 10.0) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)
3. เมื่อพบความแตกต่างก็ทำการวิเคราะห์รายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Sheffé)
4. ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษาของสายผู้บริหาร สายผู้สอนสายสามัญ สายผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการ และส่งเสริมการศึกษา ตามรายด้านทั้ง 8 ด้าน สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวน 519 คน เป็นสายผู้สอนสายสามัญ 164 คน สายผู้สอนสายอาชีพ 148 คน และ สายบริการและส่งเสริมการศึกษา 124 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0, 31.6, 28.5 และ 23.9 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหาร มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ข้อมูลส่วนตัวพอสรุปได้ดังนี้

1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาเป็นชายทั้งหมด 83 คน ซึ่งมีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 33.73 อายุ 46 – 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 31.32 และ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.72 อายุ 36 – 40 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.23 มีวุฒิทางการศึกษาระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 83.13 ปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.87

1.2 ผู้สอนสายสามัญ มีจำนวน 164 คน เป็นชาย 81 คน คิดเป็นร้อยละ 49.39 เป็นหญิงจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 50.61 มีอายุ 41 – 45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.17 อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.29 อายุ 46-50 ปี 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.68 ส่วนวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 62.19 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 37.81

1.3 ผู้สอนสายอาชีพ มีจำนวน 148 คน เป็นชาย 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.67 หญิงจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 49.33 มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ

18.92 46 – 50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 51 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี 93 คน คิดเป็นร้อยละ 62.84 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 37.16

1.4 สายบริการและส่งเสริมการศึกษา มีจำนวน 124 คน เป็นชายจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.03 เป็นหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 70.97 มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.23 อายุ 36 – 40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.77 อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 70.97 วุฒิทางการศึกษากว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของระดับ
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งสรุปเป็นรายด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัย และสวัสดิการ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษาได้ดังนี้

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายข้อ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน คือ ความพึงพอใจในงานสอนและงานพิเศษที่ทางวิทยาลัยมอบหมายให้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานช่วยส่งเสริมในการทำงาน และผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีต่องานสอนและงานพิเศษที่วิทยาลัยมอบหมายให้ทำ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ วิทยาลัยมีอุปกรณ์การสอนอย่างพอเพียง

2. ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายละเอียดพบว่าผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในด้านการมีโอกาสดูความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของวิทยาลัย และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ ความคิดเห็นต่างๆ ที่เสนอแนะได้รับความสนใจจากวิทยาลัย รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เสนอได้รับความสนใจจากวิทยาลัย

3. ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายชื่อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ ปริมาณงานสอนที่มอบหมายมีความยุติธรรม รองลงมาได้แก่วิทยาลัยมีระบบการทำงานที่ให้ความยุติธรรมเสมอภาคแก่ทุกคน ข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

4. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อยปรากฏว่า ข้อที่ผู้บริหารมีค่าความคิดเห็นสูงสุด คือ วิทยาลัยสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ รองลงมาได้แก่อาชีพข้าราชการมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน และก้าวหน้าเท่าครูสาขาอื่น ส่วนในรายชื่อที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ การที่ย้ายไปอยู่สถาบันอื่นแล้วจะได้รับความสำเร็จ

5. ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นสูงสุดในรายชื่อที่กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาพยายามรักษาผลประโยชน์ให้กับกลุ่มอาจารย์และ ผู้บังคับปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนในรายชื่อที่มีความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาดังใจร่วมฟังปัญหาและหาทางช่วยเหลือ

6. ด้านความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อย ปรากฏว่าข้อที่ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในที่อยู่อาศัยที่ทางวิทยาลัยจัดให้ รองลงมาได้แก่ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ดำรงอยู่ ส่วนในรายชื่อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ วิทยาลัยจัดสวัสดิการต่างๆ อย่างมีระบบ

7. ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ ความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพ รองลงมาได้แก่ วิทยาลัยมีความพอใจในการทำงาน ความรู้ และความสามารถของครู – อาจารย์ และความรู้สึกว่าฐานะทางสังคมเทียบเท่าอาชีพอื่น ส่วนรายชื่อที่มีความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ วิทยาลัยจัดกิจกรรมสังสรรค์ในเทศกาลต่างๆ

8. ด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายละเอียดปรากฏว่า ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง รองลงมาได้แก่ ในฝ่ายงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่วนในรายชื่อที่มีความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ อาจารย์ในวิทยาลัยชอบชวนชบนิทว่าร้าย

โดยสรุประดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาตามรายด้าน พบว่าในทัศนะของผู้บริหารพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบายสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่การงาน และด้านความเชื่อมั่นและความนับถือในตัวผู้บริหาร ส่วนระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม รองลงมาได้แก่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของระดับความคิดเห็นของผู้สอนสายสามัญ ผู้สอนสายอาชีพ สายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายชื่อ การได้สอนในรายวิชาที่ตรงกับความถนัด ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีความพึงพอใจในงานสอนและงานพิเศษที่วิทยาลัยมอบหมายให้ทำส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ วิทยาลัยจัดบริการและอำนวยความสะดวกและครุภัณฑ์ทางการศึกษา

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพและสายบริการส่งเสริมการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการมอบหมายงานสอนที่ตรงกับความถนัดและความสามารถโดยมีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ ครูผู้สอนสายสามัญกับสายบริการส่งเสริมการศึกษา และสายบริการส่งเสริมการศึกษากับสายครูผู้สอนสายอาชีพ นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 เกี่ยวกับความมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานโดยมีความแตกต่างอยู่ .05 เกี่ยวกับความมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความแตกต่างอยู่ 1 คู่ ระหว่างครูผู้สอนสายสามัญกับสายบริการส่งเสริมการศึกษา

ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายข้อ ความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เสนอแนะได้รับความสนใจจากวิทยาลัย ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของวิทยาลัย

แต่เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการส่งเสริมการศึกษา ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและในรายข้อย่อย

ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายข้อ ปริมาณงานสอนที่ได้รับมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ วิทยาลัยมีระบบการทำงานที่ให้ความยุติธรรม เสมอภาคกับทุกคน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการส่งเสริมการศึกษา ปรากฏว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายข้อพบความแตกต่างในข้อ 3 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านระบบการติดตามงานของวิทยาลัย โดยมีความแตกต่าง 2 คู่ ระหว่างครูผู้สอนสายสามัญกับสายบริการส่งเสริมการศึกษา และครูผู้สอนสายอาชีพกับสายบริการส่งเสริมการศึกษา

ด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายข้อ วิทยาลัยสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์เข้ารับการศึกษาอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อให้มีความรู้และทักษะมากขึ้น ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ วิทยาลัยจัดแหล่งบริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของอาจารย์

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ สายอาชีพ และสายบริการส่งเสริมการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบความแตกต่างในข้อ 7 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านวิทยาลัยจัดแหล่งบริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของครู - อาจารย์ โดยมีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่สายครูผู้สอนสายสามัญ กับครูผู้สอนสายอาชีพ และครูผู้สอนสายสามัญ กับสายบริการส่งเสริมการศึกษา

ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายข้อ ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของท่านมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ดีจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจรับฟังปัญหาของท่านและหาทางช่วยเหลือ

แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการส่งเสริมการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายข้อย่อย

ด้านความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านความมั่นคง ปลอดภัยและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายข้อ วิทยาลัยส่งเสริมรักษาสภาพประโยชน์ของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ รู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังดำรงอยู่ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ วิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา

แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการส่งเสริมการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายข้อย่อย

ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายข้อ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิทยาลัยมีความพอใจในการทำงาน ความรู้ความสามารถของท่าน และท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อท่าน ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ วิทยาลัยส่งเสริมกิจกรรมการสร้างสามัคคีในหมู่คณะ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ สายอาชีพ และสายบริการส่งเสริมการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อ 6 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือพบว่ามี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 คู่ ได้แก่สายครูผู้สอนสายสามัญ กับสายบริการส่งเสริมการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายข้อ ท่านได้ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนเพียงใด และในฝ่ายงานของท่านทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การจัดกิจกรรมต่างๆ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ อาจารย์มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน

แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการส่งเสริมการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายข้อย่อย

โดยสรุประดับความคิดเห็นของสายผู้บริหารเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาตามรายด้านและภาพรวมทุกด้าน พบว่าในทัศนะของผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าระดับความคิดเห็นที่สูงที่สุดได้แก่ ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย รองลงมาได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ส่วนระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับต่ำได้แก่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา

ระดับความคิดเห็นของสายครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ในภาพรวมรายด้านรวมทุกด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าในด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ส่วนในรายข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำได้แก่ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการส่งเสริมการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ สายบริการและส่งเสริมการศึกษาและที่ตั้งของวิทยาลัยพลศึกษาซึ่งจำแนกตามภาคต่าง ๆ พบประเด็นสำคัญซึ่งจะนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

ผู้บริหาร ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพและสายบริการและส่งเสริมการศึกษา ล้วนมีระดับความคิดเห็นในระดับมากตลอดจนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกันซึ่งอาจเป็นเพราะลักษณะของการทำงานเป็นไปตามระบบราชการซึ่งต้องมีการเอื้ออำนวยซึ่งกันและกันตั้งแต่ฝ่ายบริหารจนถึงปฏิบัติการแต่อย่างไรก็ดี เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างและยังพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในภาพรวมทั้งด้าน เมื่อศึกษารายละเอียดและพบว่ามีความแตกต่างกันทั้งสามคู่ คือ ฝ่ายบริหารกับครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาซึ่งอาจเป็นเพราะมุมมองของหลักการบริหารงานอยู่กับคนลักษณะ ดังนั้นหัวใจสำคัญในการบริหารงานในสถาบันการศึกษาจึงต้องมีความพึงพอใจในงานและมีการสร้างความสัมพันธ์อันดี กล่าวคือ ต้องมีระบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจึงสามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังที่ ไวลส์ (Wiles, 1953 : 39-57) กล่าวว่า คุณจะได้รับความพึงพอใจในงานอันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความมั่นคงในชีวิต ความพึงพอใจในสภาพงาน และความรู้ ความรู้สึก การเป็นเจ้าของ นอกจากนี้ ภิญโย สาร (2518 : 2515) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานนั้นก็คือ คน หรือบุคลากรในวงการศึกษ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าความพึงพอใจที่มีอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ การได้สอนในรายวิชาที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในงานพิเศษที่ทางวิทยาลัยมอบหมายให้ แต่ในทางตรงกันข้ามในด้านการบริหารและการอำนวยความสะดวกด้านครุภัณฑ์ทางการศึกษากับมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ามาก ซึ่งแนวโน้มจะเห็นว่าระดับของความคิดเห็นด้านนี้อยู่ในระดับน้อย รองลงมาก็คือด้านอุปกรณ์การสอนมีไม่เพียงพอซึ่งจะเห็นได้ว่าในขณะที่ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้บริหารมีความพึงพอใจกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พอใจกับการสอนตามความถนัดแต่วิทยาลัยไม่สามารถจัดให้บริการและอำนวยความสะดวกในด้านวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ทางการศึกษาแก่ครูอาจารย์ได้อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับ วัตต์ (Wood, 1974 : 74) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก ก็คือการมีทัศนคติที่ดีต่อเครื่องมือ เครื่องใช้ และการบริการของโรงเรียน ดังนั้นทางวิทยาลัยพลศึกษาควรให้บริการสิ่งเหล่านี้อย่างสมบูรณ์เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอน และความพึงพอใจของบุคลากรซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา

ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

จากการวิจัยพบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ สายบริการและส่งเสริมการศึกษามีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบายซึ่งเมื่อเปรียบเทียบพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานโดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นฝ่ายบริหารมีความแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ ทั้งสามกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของวิทยาลัยซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านระเบียบข้อปฏิบัติ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของวิทยาลัยตลอดจนการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นฝ่ายบริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในขณะที่ครูผู้สอนสายสามัญ สายอาชีพ สายบริการและส่งเสริมการศึกษามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยแสดงว่าแนวโน้มในการกำหนดนโยบายของวิทยาลัยจะถูกตัดสินใจออกมาจากฝ่ายบริหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งฝ่ายปฏิบัติการมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมแต่อาจจะไม่ได้รับโอกาสเท่าที่ควร ในการบริหารงานของสถาบันการศึกษาถ้าพิจารณาในแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ควรจะมีการเน้นในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆ ของสถาบันซึ่งจะทำให้เป็นการส่งเสริมความรัก ความเป็นเจ้าของสถาบันส่งผลให้การบริหารงานต่างๆ ง่ายขึ้น ซึ่งโดยภาพรวมเป็นการบริหารงานโดยอาศัยการหรือสถาบันเป็นฐานในการพัฒนาหรือที่เรียกว่าการบริหารโดยใช้สถาบันหรือโรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา (School Based Management) (सानปฏิรูป. 2543 : 68) หรืออีกประการหนึ่งคือทางวิทยาลัยอาจจะดำเนินงานตามระเบียบข้อบังคับของกรมพลศึกษาที่ว่าด้วยการบริหารงานวิทยาลัยพลศึกษาพุทธศักราช 2541 ซึ่งถือว่าบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบกรมพลศึกษาดังกล่าว ทำให้หมองข้ามการมีส่วนร่วมและการให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นดังนั้นวิทยาลัยควรจะเปิดโอกาสให้บุคลากรมี โอกาสนำเสนอแนวคิดต่าง ๆ ในการพัฒนาวิทยาลัยและการปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ สายบริการและส่งเสริม การศึกษามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายกลุ่มแล้วผู้บริหารและสายบริการและส่งเสริมการศึกษามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนทั้งสายสามัญและสายอาชีพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยฝ่ายบริหารมีความแตกต่างกับทุกกลุ่ม

ในด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมีความยุติธรรมซึ่งเป็นความพึงพอใจและความเหมาะสมในด้านปริมาณงานสอนส่วนในด้านการทำงานเชิงระบบที่ให้ความยุติธรรมกับทุกคนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

และระบบการติดตามรวมทั้งงานของวิทยาลัยก็อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะการทำงานของวิทยาลัยพลศึกษาที่เป็นกันเองมากเกินไปจนบางครั้งเป็นภาวะที่ขาดการติดตามอย่างมีระบบ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าวิทยาลัยพลศึกษามีการยอมรับในการทำงานแบบระบบพี่น้องมาก (Seniority) จนบางครั้งมองข้ามความถูกต้องซึ่งอาจเป็นบ่อเกิดของความเสียหายต่อระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความรู้สึกต่อความยุติธรรมของบุคลากรอื่นๆ หรือในสาขาอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถาบันเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ วิภาสวัช (2525 : บทคัดย่อ) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยของขวัญและกำลังใจของครูส่วนหนึ่งเกิดจากการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลการวิจัยผู้บริหาร ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ สายบริการและส่งเสริมการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมากและมีแนวโน้มว่าฝ่ายบริหารจะมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าทุกๆ ปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านที่วิทยาลัยให้ความสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ และด้านการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาเชิงวิชาการเพื่อให้มีความรู้และทักษะมากขึ้น ส่วนรายชื่อที่มีระดับความแตกต่างค่อนข้างต่ำคือวิทยาลัยจัดแหล่งบริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าไม่พอเพียงและเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างก็พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม มีระดับความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารมีความแตกต่างกับทุกกลุ่มทั้งนี้อาจเป็นเพราะโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารในสายงานของกรมพลศึกษานั้นมีโอกาสมากกว่าทุกกลุ่ม ส่วนด้านการจัดบริการทางวิชาการเพื่อบริการแก่ครูอาจารย์ และบุคลากรมีแนวโน้มค่อนข้างน้อย ซึ่งในเรื่องนี้ทางวิทยาลัยควรส่งเสริมดูแลเป็นพิเศษเพราะถือว่าเป็นเรื่องสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการในการที่คณะกรรมการ บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองแล้วทางวิทยาลัยให้ความสนับสนุนด้านความรู้ จัดหาวิทยากรหรืออำนวยความสะดวกในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเพียงพอ จะทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรดีขึ้นจะส่งผลสัมฤทธิ์ทางหน้าที่การงานดีขึ้น สอดคล้องกับ โอวาร์ด (Ovard. 1966 : 18) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นต้องมีปัจจัยทางด้านวัตถุหรือสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้ การบริการและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจการให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษแก่ครู – อาจารย์ให้รู้สึกถึงความสำคัญในตนเอง

ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ สายบริการและส่งเสริมการศึกษามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาในด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารโดยมีภาพรวมของระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบก็พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานโดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารมีความแตกต่างจากครูผู้สอนสายสามัญและครูผู้สอนสายอาชีพเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปมีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงกว่าทุกข้อ แต่ในด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรยังอยู่ในระดับต่ำกว่าในทุกๆ ข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากยังมีการกระจายอำนาจในการบริหารในวิทยาลัยไม่เพียงพอหรืออาจเป็นเพราะว่าวิทยาลัยโดยผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อยเกินไปซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับกะดึณี หงสนันท์ (2518 : 132) กล่าวว่าไว้ว่า ขวัญเป็นความสามารถของกลุ่มที่มีอยู่ร่วมกันซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านความเชื่อมั่นต่อจุดหมายของกลุ่ม ความเชื่อมั่นต่อผู้นำ ความเชื่อมั่นในตัวสมาชิกด้วยกัน

ด้านความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ

จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ สายบริการและส่งเสริมการศึกษามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาในด้านความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการอยู่ในระดับมากโดยมีแนวโน้มว่าผู้บริหารจะมีระดับขวัญและกำลังใจสูงกว่าทุกกลุ่มและเมื่อเปรียบเทียบพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในรายข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงได้แก่ความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่และการส่งเสริมผลประโยชน์ต่อบุคลากรในสถาบันเนื่องจากระบบการรับราชการยังยึดมั่นอยู่กับเกียรติศักดิ์ศรี และความเป็นขั้นตอนอย่างเหนียวแน่น เมื่อบรรจุเป็นข้าราชการแล้วก็ให้มีความมั่นคงในอาชีพพอสมควร กล่าวคือถ้าประพฤติอย่างร้ายแรงก็จะไม่สามารถให้ออกจากราชการได้หรือถ้าทำผิดไม่รุนแรงก็ต้องรายงานการติดตาม ตรวจสอบ สืบสวนอย่างมากมายขั้นตอนทำให้มีแนวโน้มความมั่นคงในอาชีพค่อนข้างสูงนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อับบราฮัม มาสโลว์ (Maslow.1970 : 69) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง กล่าวคือ มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและความมั่นคงอยู่ในระดับที่มากในสังคมที่มีกฎระเบียบ

ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ

จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ สายบริการและส่งเสริมการศึกษามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาในด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษาด้านการยอมรับของภาพรวมทั้งด้านอยู่ในระดับมาก แต่มีแนวโน้มว่าผู้บริหารมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าทุกกลุ่ม แต่เมื่อเปรียบเทียบพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่ามีความแตกต่างกัน 3 คู่ คือ ผู้บริหารมีความแตกต่างจากครูผู้สอน

สายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษา แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชา ไม่มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้ปฏิบัติ ซึ่งทุกกลุ่มเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม และมีความพึงพอใจในงานนั้น สอดคล้องกับ ไวลส์ (Wiles, 1953 : 39) กล่าวว่า “ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์และจิตใจของคนที่มีต่องานของเขา ปัจจัยที่ทำให้ครูได้รับความพึงพอใจในงานอันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานก็คือ ความพึงพอใจในสภาพงาน”

อย่างไรก็ดี ในด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จนั้นผู้บริหารมีแนวโน้มจะมีขวัญและกำลังใจสูงกว่าทุกกลุ่ม ทั้งรายด้านและรายข้ออาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรอื่นๆ ได้เป็นอย่างดีจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ประกอบลักษณะงานและสภาพการทำงานในวิทยาลัยพลศึกษาจะมีระบบพี่น้องเป็นส่วนใหญ่ทำให้เกิดความเคารพนับถือ และมีการยอมรับซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ อับบราฮัม มาสโลว์ ที่กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานด้านความต้องการของมนุษย์ กล่าวคือ “มนุษย์ต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ ได้รับการยอมรับนับถือ และความมีเกียรติจากคนอื่น และมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของงาน และดำรงตำแหน่งสำคัญ” (Maslow, 1970 : 69) นอกจากนี้ยังกล่าวไว้อีกว่า “มนุษย์ยังต้องการให้กลุ่ม หรือสังคมยอมรับในระดับสูงขึ้นไป”

ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ สายบริการและส่งเสริมการศึกษามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษาในด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปภาพรวมแล้วไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

การที่ผู้บริหาร และคณะอาจารย์และบุคลากรมีความรู้สึกที่ตนมีความสดชื่น สุขสบายใจบุคลากรทั้งหมดมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี และทำงานอย่างเต็มความสามารถไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน มีความความสัมพันธ์ฉันมิตร มีความภาคภูมิใจในผลงานของหมู่คณะ และภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของวิทยาลัยแต่บางครั้งแยกแยะงานไม่เป็นระบบ แต่การมอบหมายงานพิเศษควรมีการสอบถามความสมัครใจของผู้ทำงานก่อนทุกครั้ง

อุปกรณ์ควรมี Computer ให้ครบตามความเหมาะสมของงานไม่ใช่จัดให้ตัวบุคคลและอุปกรณ์ทางโสตทัศนูปกรณ์ให้มากกว่านี้ เช่น โทรทัศน์ วีซีดี เครื่องฉายสไลด์ในห้องเรียนเพราะบางครั้งอาจารย์มีม้วนเทปแต่ไม่มีวีซีดีฉายให้ได้ดู เป็นห้องเรียนเฉพาะ

2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

ควรมีการให้บุคลากรทั้งหมดได้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาควรฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ และจะต้องทำตามนโยบายอย่างจริงจัง มีการติดตาม ประเมินผลตามขั้นตอนเพราะส่วนใหญ่จะไม่ทำตามนโยบาย และไม่มีการติดตามผล

3. การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

ทุกคนมีปริมาณงานที่เท่ากัน ไม่ใช่คนหนึ่งคนใดมีงานล้นมือส่วนอีกคนไม่มีงานทำ อย่างนี้ถือเป็นการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ควรให้ผู้บริหารใช้ระบบข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจการทำงาน การให้ความดีความชอบ ความยุติธรรมตามความเป็นจริง และควรจัดให้เป็นระบบเพราะจะมีงานของฝ่ายอื่นๆ เข้ามาแทรกงานในฝ่ายอยู่ตลอดเวลาซึ่งเป็นงานที่ปฏิเสธไม่ได้ การจัดการสอนควรให้บุคคลที่มีความสามารถ จัดให้ถูกต้องเหมาะสมกับหลักสูตรและตัวผู้สอน ควรจะมีบทลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานบกพร่องต่อหน้าที่ซึ่งทำให้งานของทางราชการเสียหาย

4. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง

ให้ใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร ควรดูผลงานจากการสอนด้วยไม่ควรแบ่งพรรคแบ่งพวก การเจริญก้าวหน้าก็ควรขึ้นอยู่กับความสามารถและผลงานจริงๆ ไม่ใช่คนที่งัดหน้าได้เลื่อนตำแหน่งจะต้องสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาและจะต้องมีผลประโยชน์ต่อกันเท่านั้น

5. ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าตนสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความเชื่อถือ และต้องมีความยุติธรรมเปิดใจให้กว้างมีวิสัยทัศน์ในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวแยกจากกันและควรลดเรื่องประโยชน์ของตนเอง

6. ความมั่นคงและสวัสดิการ

ไม่มีความปลอดภัยและมั่นคงในอาชีพเพราะตอนนี้ยังไม่ทราบว่าวิทยาลัยพลศึกษาจะไปอยู่ที่ไหน สวัสดิการต่างๆ ของทางราชการก็ลดลง ที่พักราชการควรจัดสรรให้ถูกต้อง ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามความต้องการของมนุษย์ตามพื้นฐานปัจจัย 4 ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานและมองความต้องการของคนจากทฤษฎีของ Maslow 5 ชั้น

7. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ

การทำงานด้วยความจริงใจและการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นอย่างดีแล้วเพื่อนร่วมงานจะให้การยอมรับโดยอัตโนมัติ และต้องทำงานด้วยใจและมีการช่วยงานในทุกๆ ฝ่ายมิใช่ไม่สนับสนุนและยังคัดค้านฝ่ายอื่นที่ไม่ใช่ฝ่ายของตน

8. สัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา

ทุกคนควรมีการเปิดใจให้กว้างในการจะทำงานร่วมกันและควรลดเรื่องอำนาจในการบีบบังคับนักศึกษาควรให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและด้านความสัมพันธ์เป็นธรรมชาติครูผู้สอนในวิทยาลัยพลศึกษามีความใกล้ชิดนักศึกษาทางคณะอาจารย์จึงมีความสัมพันธ์อันดีกับนักศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการของสถาบันอื่น ๆ
2. ควรมีการสอบถามรายละเอียดโดยตรงนอกจากการกรอกแบบสอบถาม เช่น การทดลองสัมภาษณ์ สังเกตโดยผู้วิจัยเข้าไปอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ ด้วย ซึ่งจะทำให้มองเห็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษามากกว่าการใช้วิธีสอบถามเพียงอย่างเดียว
3. ควรจะมีการสำรวจภูมิสำเนาเดิมของอาจารย์แต่ละท่าน เช่น สถานที่ทำงานอยู่ที่วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย แต่มีภูมิสำเนาอยู่ที่ลำปาง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมพลศึกษา (2541).ระเบียบกรมพลศึกษาว่าด้วยการบริหารวิทยาลัยพลศึกษา. กรุงเทพฯ.
กระทรวงศึกษาธิการ (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- เกศินี หงสนันท์ (2518). การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- กำโชค เผือกสุวรรณ. (2536). ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาในสหวิทยาลัย.
ปริญญานิพนธ์ : วิทยาลัยครูจันทระเกษม. อุดรธานี.
- กล้า ทองขาว (2523). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาริตมมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ กศม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีน
ครินทรวิโรฒบางแสน.
- ประยูร พรหมจันทร์ (2515). "การบำรุงขวัญ", วารสารนักบริหาร. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม.
- ประธาน จันทรเจริญ (2519). ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดรธานี.
- วีระชาติ แก้วไสย (2518). องค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการ
ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
อุดรธานี.
- วีระ บุญญานุรักษ์(2521). ขวัญกับการพัฒนาองค์กร. ในเอกสารประกอบการบรรยายในการเป็น
วิทยากร. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูจันทระเกษม.
- สุภรณ์ ศรีพล (2519). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดรธานี.
- สุชาติ วิชาสวัช (2525). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยา
นิพนธ์ ค.บ. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดรธานี.
- เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Barnard, Chester I. 1972. *The Functions of the Executive*. London : Oxford
University Press.
- Best, John W. 1963. *Research in Education*. Prentice Hall of India (privates) Limited.
- Cough lin. Robert J. 1970. "Demention of Teacher Morale," American Education Research
Journal. 7 : 221 ; March.
- Davis, Keith. 1951. *Human Related at Work*. New York : McGraw – Hill Book Company.

- 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.
- Howell, Varon L. (June, 1974). "Staff Morale in Elomentary School : Influenced by Principle Initiated Common Behavioral Incidents," *Dissertation Abstracts*, Vol. 34, No. 12 : 7488 – A.
- Jucius, Michael J. 1971. *Personnel Management*. Illinois : Richard D. Irwin, Inc.
- Kemper, Lawrance Basttel. (March 1975). "Morole of Elementary Priincipals in Masscian American Poverty School, *Dissertation Abstracs Internation*. V. 35.
- Leatherwood, Lawrence Bradley. (January, 1974). "An nvestigation of Factors Affecting the Moral and Needs Satisfaction of Selected Team Teachers in North Carolina," *Dissertation Abstracts International*. Vol. 34, No. 7 : pp. 3772 – 74 A.
- Napier, Thomas 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.
- Satentes, Marcelo Pusa. (December, 1974). "Study of the Factors Related to Teacher Morale in Five School Districts in the Province of Cotabaru, Philippines," *Dissertation Abstracts*. Vol. 35, No. 6 pp. 3361 – 62 – A.
- Wiles, Kimball, 1953. *Supervision for Better School*. New York : Prentice – Hall, Inc.
- Yoder, Dale. 1972. *Personnel Management and Industrial Relations*. New Delhi : Prentice–Hall of India Private Limited.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 8 หน้า
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
3. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

หมายเหตุ

ในการตอบคำถามของท่านจะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัว แต่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานด้านการบริหารบุคลากรของวิทยาลัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริง

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

วิโรจน์ วงศ์ใจ

(นิสิตปริญญาโทมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร วิชาเอกพลศึกษา)

ตอนที่ 1
ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / (ถูก) ลงใน () ตามความเป็นจริงและกรุณาเติมข้อความลงในช่องว่าง

ตามที่กำหนดให้

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 20 – 25 ปี
 ☐ 26 – 30 ปี
 ☐ 31 – 35 ปี
 ☐ 36 – 40 ปี
 ☐ 41 – 45 ปี
 ☐ 46 – 50 ปี
 ☐ 51 ขึ้นไป
3. วุฒิทางการศึกษา
 ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาวิชา.....
 ☐ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า สาขาวิชา.....
 ☐ ปริญญาโท สาขาวิชา.....
4. หน้าที่การงานที่ปฏิบัติในวิทยาลัยในปัจจุบัน
 ☐ ผู้บริหาร
 ☐ ผู้สอน
 ☐ สายสามัญ
 ☐ สายอาชีพ
 ☐ ฝ่ายบริการและส่งเสริมการศึกษา

ตอนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา

คำชี้แจง ถ้าท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด โปรดกาลลงในช่อง 4
 ถ้าท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โปรดกาลลงในช่อง 3
 ถ้าท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย โปรดกาลลงในช่อง 2
 ถ้าท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด โปรดกาลลงในช่อง 1

ตัวอย่าง

รายการ	สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านช่วยส่งเสริมการทำงานได้.....		✓		
2	จำนวนวัสดุครุภัณฑ์ในสถานที่ทำงานของท่านที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน.....			✓	

ข้อ 1 หมายถึงท่านมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก

ข้อ 2 หมายถึงท่านมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อย

รายการ	1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านที่ช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้.....				
2	วิทยาลัยมีอุปกรณ์การสอนอย่างพอเพียง.....				
3	วัสดุครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานภายในห้องทำงานเพียงพอ.....				
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานสอนและงานพิเศษที่วิทยาลัยมอบหมายให้ทำ.....				
5	ท่านมีความพึงพอใจในงานสอนและงานพิเศษที่วิทยาลัยมอบหมายให้ทำ.....				
6	ท่านได้สอนในรายวิชาที่ตรงกับความสามารถ.....				
7	ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน.....				
8	หน่วยงานของท่านมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำในวันหยุดราชการอย่างเหมาะสม.....				
9	วิทยาลัยจัดบริการและอำนวยความสะดวกและครุภัณฑ์ทางการศึกษา เช่น โทรทัศน์, วีดีโอ, สไลด์, ฯลฯ				

รายการ	2. ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของวิทยาลัย.....				
2	ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆ ของวิทยาลัย.....				
3	ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะได้รับความสนใจจากวิทยาลัย.....				
4	ท่านมีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในวิทยาลัย.....				
5	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของวิทยาลัย.....				

รายการ	3. การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม.....				
2	ปริมาณงานสอนที่ท่านได้รับมอบหมายมีความยุติธรรม.....				
3	วิทยาลัยมีระบบการติดตามงานของอาจารย์เพียงใด.....				
4	ปริมาณงานอื่น ๆ นอกจากการสอนที่กระจายให้อาจารย์มีความเป็นธรรมเพียงใด.....				
5	วิทยาลัยมีระบบการทำงานที่ให้ความยุติธรรม เสมอภาคกับทุกคน.....				

รายการ	4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	วิทยาลัยสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อ.....				
2	วิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อให้มีความรู้และทักษะมากขึ้น.....				
3	โอกาสที่อาจารย์จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ.....				
4	งานที่ท่านอยู่ในขณะนี้ ช่วยให้คุณมีเกียรติยศชื่อเสียงหรือมีโอกาสก้าวหน้า.....				
5	อาชีพครูของท่านมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนและก้าวหน้าทัดเทียมครูสาขาอื่น ๆ เพียงใด.....				
6	ท่านคิดว่าท่านได้ย้ายไปอยู่สถาบันอื่นท่านจะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ากว่าเดิมเพียงใด.....				
7	วิทยาลัยจัดแหล่งบริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของอาจารย์เพียงใด.....				

รายการ	5. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของท่านเป็นผู้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ดีจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปเพียงใด.....				
2	ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเพียงใด.....				
3	ผู้บังคับบัญชาได้พยายามรักษาผลประโยชน์ให้กับกลุ่มอาจารย์เพียงใด.....				
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเพียงใด.....				
5	ผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจรับฟังปัญหาของท่านและหาทางช่วยเหลือเพียงใด.....				
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพียงใด..				
7	ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจต่อคณะอาจารย์เพียงใด.....				

รายการ	6. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	วิทยาลัยส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ของอาจารย์เพียงใด..				
2	วิทยาลัยได้จัดบริการทางด้านสันติภาพให้อาจารย์เพียงใด..				
3	ทางวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพียงใด.....				
4	ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังดำรงอยู่เพียงใด.....				
5	วิทยาลัยจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างมีระบบ รวดเร็ว เป็นไปตามขั้นตอน.....				
6	วิทยาลัยจัดสวัสดิการด้านการผลิตเอกสารตำราเพียงใด..				
7	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยด้านที่อยู่อาศัยที่วิทยาลัยจัดให้เพียงใด.....				

รายการ	7. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	วิทยาลัยมีความพอใจในการทำงาน ความรู้และความสามารถของท่านเพียงใด.....				
2	ท่านได้รับการยกย่องนับถือและสรรเสริญในผลงานของท่านจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด.....				
3	ท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อท่านเพียงใด.....				
4	ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้ท่านปฏิบัติ เพียงใด.....				
5	เมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์อื่น ๆ แล้วท่านรู้สึกว่าฐานะทางสังคมของท่านสูงเพียงใด				
6	วิทยาลัยส่งเสริมกิจกรรมการสร้างสามัคคีในหมู่คณะมากนักเพียงใด.....				
7	วิทยาลัยจัดกิจกรรมสังสรรค์ในเทศกาลต่าง ๆ เพียงใด.....				

รายการ	8. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนสนมเป็นกันเองกับท่านเพียงใด...				
2	ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาเพียงใด.....				
3	อาจารย์ในวิทยาลัยของท่านชอบขบขันนินทาว่าร้ายเพียงใด.....				
4	ท่านได้ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนเพียงใด.....				
5	ในฝ่ายงานของท่านทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด.....				
6	อาจารย์มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกันเพียงใด..				

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

.....

.....

.....

.....

2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

.....

.....

.....

.....

3. การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

.....

.....

.....

.....

4. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง

.....

.....

.....

.....

5. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

6. ความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ

.....

.....

.....

7. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

8. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายวิโรจน์ วงศ์ใจ
วันเดือนปีที่เกิด	21 มีนาคม 2518
สถานที่เกิด	212 หมู่ 2 บ้านทาป่าสัก ต. ทาปลาดุก อ. แม่ทา จ. ลำพูน 51140
ตำแหน่งปัจจุบัน	-
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	212 หมู่ 2 บ้านทาป่าสัก ต. ทาปลาดุก อ. แม่ทา จ. ลำพูน 51140
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2537 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนจักรคำคณาทรจังหวัดลำพูน พ.ศ. 2539 ป.กศ.สูง (พลศึกษา) จากวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง พ.ศ. 2541 ว.ทบ. (พลศึกษา) จากวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง พ.ศ. 2544 กศ.ม. (พลศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร