

373.111
ค 213 ส
8.3

สภาพารเสริมสร้างชีวิตครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้า
หมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

ปริญญาณพนธ์
ของ
ศรีนวล ยิ้มฉาย

๖๘ พ.ค. ๒๕๔๑

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา

มีนาคม ๒๕๔๐

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๗๕

h 35589

สภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7

บทคัดย่อ
ของ
ศรีนวล อิ่มฉาย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
มีนาคม 2540

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่าง
อุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7 ภายใต้ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้านคือ
การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จ
ของงานในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรม
การสร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ
ครูในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดวิชากับครูช่างอุตสาหกรรม
การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูหมวด
อุตสาหกรรม และด้านสภาพส่วนตัวของครูช่างอุตสาหกรรม โดยจำแนกตามเพศ อายุ
วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม และครูช่าง
อุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ซึ่งได้มาด้วยวิธีการ
สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใน 8 จังหวัด จำนวน 226 โรงเรียน
แต่ละโรงเรียนใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย ด้วยวิธีการจับสลากตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้ตาราง
กำหนดขนาดของเครซี และมอร์แกน (Krejeie and Morgan) ได้หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม
108 คน จากจำนวนทั้งหมด 226 คน ครูช่างอุตสาหกรรม 225 คน จากจำนวน 404 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่าง
อุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมทั้ง 8 ด้าน สร้างเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ F-test และ
T-test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม โดย
ส่วนรวมและปัจจัยแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่า

1. หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรมที่มี เพศต่างกัน มีสภาพการ
เสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดสภาพแวดล้อม แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการ

เสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการจัดสวัสดิการและการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญ ด้านการวางมาตรฐานการสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

THE CONDITION OF MORALE PROMOTIONS OF TEACHERS
OF THE INDUSTRIAL EDUCATION SECTION HEAD IN
THE SECONDARY SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION
OF GENERAL EDUCATION DEPARTMENT
IN THE EDUCATIONAL REGION SEVEN

AN ABSTRACT
BY
SRINUAL YIMCHAI

Presented in Partial Fulfillment of the requirements for the
Master of Education Degree in Industrial Education
at Srinakharinwirot University

March 1997

The purpose of this study was to compare the condition of morale promotions of teachers of the Industrial Education section head in the secondary schools under the jurisdiction of General Education Department in the educational region seven in eight factors: creating the positive working attitude, creating the standardization of the working proficiency evaluating device, upgrading teacher's salary, working satisfactory, creating unity, creating good relationships between the office head and the officers, creating good working security, and creating good working conditions.

The population consisted of teachers of Industrial Education section and its head in 226 secondary school in the educational region seven under the jurisdiction of the General Education Department . The sampling group were chosen on the basis of Stratified Random Sampling and Kenzeie and Morgan's table which can screen 108 out of 226 section heads and 226 out of 404 Industrial Education teachers. The data was collected on the basis of questionaring in the condition of morale promotions of teachers of the Industrial Education section head in the secondary schools under the jurisdiction of General Education Department in the educational region seven in eight factors. The type of questionnaires was Five-level Rating scale which the level of reliability was 0.93. The data were analyzed using percentiles and standard deviations. The hypothesis testing was undertaken using F-test and T-test Analysis.

The condition of morale promotion of the Industrial Education section teachers and its head in general and each factors were in middle range according to all variables, they indicated the following:

1. The Industrial Education section teachers and its head with different sexes had not got different condition of morale promotion

except for the environmental accommodation which significant difference level was 0.05

2. The Industrail Education section teachers and its head with different ages had not got different condition of morale promotion.

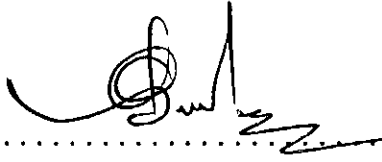
3. The Industrail Education section teachers and its head with different educational background had not got different condition of morale promotion.

4. The Industrail Education section head rith different job experiences had not got different condition of morale promotion except for the working security and the working conditions which significant difference level was 0.05 and the experienced Industrail Education teachers had not got the different condition of morale promotion in the standardization of the working proficiencie evaluating device while the significant difference level of the remaining factors was 0.05.

5. The Industrail Education section teachers and its head with different school size had not got different condition of morale promotion.

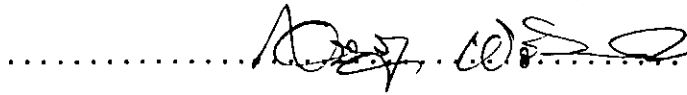
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม



ประธาน

(อาจารย์วิโรจน์ เอ็งสหัสภณ)



กรรมการ

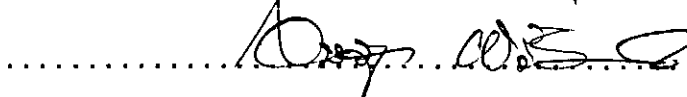
(อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(อาจารย์วิโรจน์ เอ็งสหัสภณ)



กรรมการ

(อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.ละอียด รักษ์เผ่า)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ภาสกร เกิดอ่อน)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2540

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก อาจารย์วิโรจน์ เอ็งสฤษดิ์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ภาสกร เกิดอ่อนที่กรุณาเป็นกรรมการในการสอบเพิ่มเติม และคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ในการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ คณาจารย์ผู้สอนทุกท่าน ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญได้สละเวลาในการตรวจสอบ เสนอแนะในการแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ของแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ครู-อาจารย์หมวดอุตสาหกรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ทุกคนที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้กระบวนการต่างๆ ของการวิจัยสำเร็จด้วยดี

ความรู้สึที่มีเกียรติและภาคภูมิใจในความสำเร็จนี้ ด้วยพระคุณของบิดา มารดาที่รัก กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้านอย่างยิ่ง อีกทั้งผู้มีพระคุณท่านอื่นที่มีได้กล่าวอ้างถึงในที่นี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่บุพการี และบูรพาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศรินวล ยิ้มฉาย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	2
ความสำคัญของการศึกษา	2
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน	8
ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน	9
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน	10
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ	15
วิธีเสริมสร้างขวัญ	18
องค์ประกอบของงานที่มีผลต่อกำลังขวัญ	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน	27
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	38
วิธีจัดกระทำกับข้อมูล	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42

บทที่	หน้า
ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพทั่วไป.....	42
ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ปัจจัย ทั้ง 8 ด้าน เพื่อให้ทราบถึงสภาพการ เสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน รายชื่อ.....	42
ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไข สภาพการ เสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน.....	42
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	184
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	184
ประชากร.....	184
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	184
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	185
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	185
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	186
อภิปรายผล.....	188
ข้อเสนอแนะ.....	192
บรรณานุกรม.....	193
ภาคผนวก.....	201
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	202
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	204
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	229

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและ ครูช่างอุตสาหกรรม จาก 8 จังหวัดในเขตการศึกษา 7	32
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและ ครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	33
3	ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม.....	44
4	ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ ของครูช่างอุตสาหกรรม.....	47
5	ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ.....	49
6	ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ.....	52
7	ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	59
8	ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน.....	88

9	ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	73
10	ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพทั่วไป.....	80
11	ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ.....	87
12	ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ.....	94
13	ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	101
14	ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	108

15	ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	115
16	ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพทั่วไป.....	122
17	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างเจตคติที่ได้ในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม.....	124
18	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม.....	126
19	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรม...	128
20	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม.....	130

21	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม....	132
22	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดวิชา กับ กับครูช่างอุตสาหกรรม.....	134
23	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม.....	136
24	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูหมวดอุตสาหกรรม....	138
25	ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน.....	140
26	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม.....	142

27	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม.....	144
28	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	146
29	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม.....	148
30	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม....	150
31	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดวิชากับครูช่าง อุตสาหกรรม.....	152
32	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างหมวดอุตสาหกรรม ด้านการจัดสวัสดิการที่ได้ภายในหมวดอุตสาหกรรม.....	154

33	ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างหมวดอุตสาหกรรม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูหมวดอุตสาหกรรม....	156
34	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามเพศ.....	159
35	วิเคราะห์ความแปรปรวนค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	160
36	วิเคราะห์ความแปรปรวนค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	163
37	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญของครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	166
38	วิเคราะห์ความแปรปรวนค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	167
39	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามเพศ.....	170
40	วิเคราะห์ความแปรปรวนค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	171

41	วิเคราะห์ความแปรปรวนค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	173
42	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญของครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	176
43	วิเคราะห์ความแปรปรวนค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	178
44	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมระหว่างความคิดเห็นของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน....	180
45	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมระหว่างตัวแปรกลุ่มหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้านเป็นรายคู่.....	182
46	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมระหว่างตัวแปรกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้านเป็นรายคู่.....	183

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงตัวแปรที่ศึกษา	5
2 การเปรียบเทียบแนวคิดของมาสโลว์กับแนวคิดของ เซอร์ช เบอร์ก	14

ภูมิหลัง

ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่งคือขวัญและกำลังใจ (สายสุณี ฤทธิรงค์. 2533 : 2) ขวัญที่ดีของบุคคลจะเป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมมือร่วมใจทำงานสร้างความจงรักภักดี เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล เพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาคือทำให้ผลผลิตของงานสูงไปด้วย ขวัญจึงเป็นปัจจัยโดยตรงต่อความสำเร็จ (สมพงษ์ เกษมสัน. 2526 : 453)

ปัจจุบันครูช่างอุตสาหกรรมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย มาทำงานสาย ขาดลาบ่อย ไม่ตั้งใจทำงานประสิทธิภาพของการเรียนการสอนลดลง (พรรณราย อ่ำประชา. 2537 : 1) สอดคล้องกับผลการวิจัยของจรัสพันธ์ พุทธรัตน์ พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนสารพัดช่างขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีการลางาน ขาดงาน มาสายและแนวโน้มต้องการทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น มีผลทำให้ขาดแคลนบุคลากร เช่นเดียวกับครูช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ขาดแคลน เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการปรับปรุงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 2532 : 47) นอกจากนี้จากการศึกษา พบว่า โดยทั่วไปผู้บริหารมีแนวโน้มในการให้ความสำคัญกับงานต่างๆ ของโรงเรียนน้อยลง และ ไม่สนใจต่อการปฏิบัติงานของครูเท่า ที่ควรทำให้ครูขวัญไม่ดี มีระดับขวัญต่ำ ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และยังทำให้ครูที่มีวุฒิสองขอโอนไปทำการสอน ในระดับที่สูงขึ้น หรือขอเปลี่ยนสายงานใหม่ ทำให้ขาดกำลังใจคนไปอย่างน่าเสียดาย (ไพฑูริย์ กลางประพันธ์. 2529 : 3) เอกวิทย์ ณ กลาง (2530 : 5-7) ยังได้เน้นให้เห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมว่า หากไม่มีการเสริมสร้างขวัญให้แก่ครูช่างแล้วจะทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ และประ โภ อุดมทัศน์ย์ (2528 : 8) ได้ชี้ให้เห็นอีกว่าขวัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด เป็นตัวแปรที่จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มหรือลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการประชุมสัมมนาครูช่างอุตสาหกรรม

(เขตการศึกษา 7, 2536.) ที่พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมมีลักษณะ เสียขวัญ การทำงานลดลง งานไม่ก้าวหน้า เป็นอุปสรรคที่มาขัดขวางการทำงาน

ดังนั้นจึงต้องศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม เช่นเดียวกับบุคลากรในองค์การอื่น ๆ โดยผู้บริหารและผู้ที่จะทำหน้าที่เสริมสร้างขวัญที่ดีที่สุดคือ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม เพราะ เป็นผู้รับนโยบายจากผู้บริหารสูงสุดมาบริหารภายในหมวดวิชา มีความสนิทสนม สัมพันธ์ ใกล้ชิดกับบุคลากรภายในหมวดวิชา เป็นจุดเชื่อมระหว่างเป้าหมายของหน่วยงานกับผลประโยชน์ของบุคลากรภายในหมวดวิชาให้บรรลุเป้าหมายและมีทิศทางการปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน (โยธิน คັນสนยุทธ. 2535 : 126)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด ให้ครูช่างอุตสาหกรรมมีขวัญดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาอื่นๆ นำไปแก้ปัญหาด้านการบริหารบุคคลและเสริมสร้างขวัญให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นเป็นระยะเวลาอันยาวนาน

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมระหว่างความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียน และสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

2. ใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และแผนพัฒนาการศึกษาของ
เขตการศึกษา 7 ให้เหมาะสม

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ดังต่อไปนี้

1. ประชากร

1.1 หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2539 จำนวน 226 คน จาก 8 จังหวัด

1.2 ครูช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2539 จำนวน 404 คน จาก 8 จังหวัด

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ดำเนินการสุ่มจากกลุ่มประชากรที่กำหนดด้วย
วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากเขตการศึกษา 7 โดยสุ่มตามขนาดของโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม
จำแนกได้ดังนี้

1.1 เพศ แบ่งเป็น

- เพศชาย
- เพศหญิง

1.2 อายุ แบ่งเป็น

- ต่ำกว่า 25 ปี
- ระหว่าง 25 - 35 ปี
- 36 ปี ขึ้นไป

1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น

- ต่ำกว่าระดับปริญญา
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

- ต่ำกว่า 10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

1.5 ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น

- โรงเรียนขนาดเล็ก
- โรงเรียนขนาดกลาง
- โรงเรียนขนาดใหญ่
- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

1.6 ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

- หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม
- ครูช่างอุตสาหกรรม

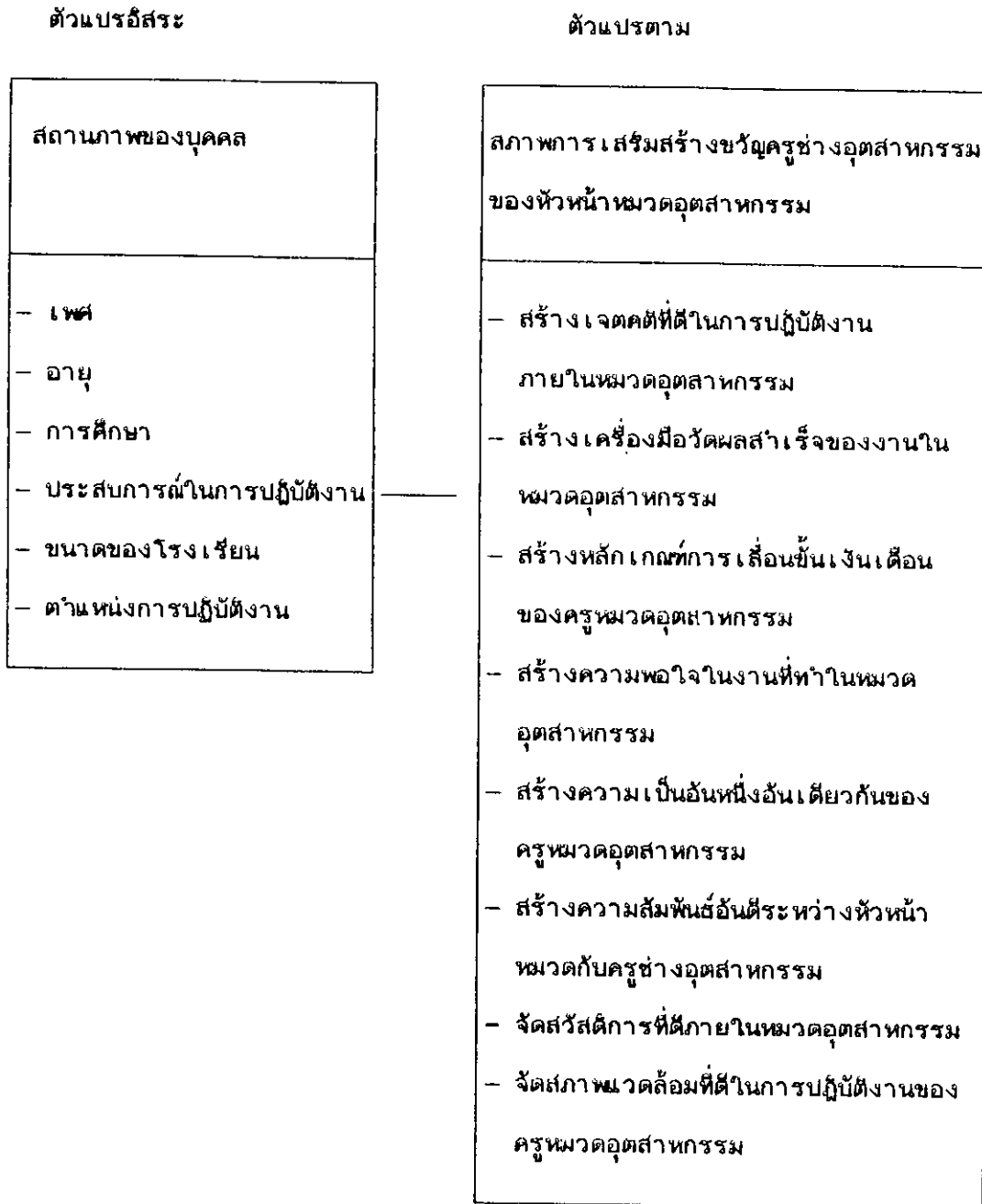
2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ได้แก่

- 2.1 สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม
- 2.2 สร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม
- 2.3 สร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรม
- 2.4 สร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม
- 2.5 สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม
- 2.6 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดวิชากับครูช่างอุตสาหกรรม
- 2.7 จัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม
- 2.8 จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูหมวดอุตสาหกรรม

สรุปแนวคิดในการศึกษาระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของบุคคล คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการเสริมสร้างขวัญของครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน ดังแสดงในภาพประกอบ 1



สรุปแนวคิดในการศึกษา (Conceptual Framework)

ระหว่างตัวแปรได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1 แสดงตัวแปรที่จะศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ความหมายของคำหรือข้อความ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นที่เข้าใจและสื่อความหมายได้ตรงกัน จึงได้กำหนดความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ขวัญ (Morale) หมายถึง สภาพทางจิตใจที่เกิดขึ้น แล้วจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและ เป็นที่ยอมรับในทุกหน่วยงานว่า ขวัญของบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
2. ครูช่างอุตสาหกรรม หมายถึงผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา
3. การเสริมสร้างขวัญหมายถึง ปัจจัยในการจูงใจให้บุคคลร่วมกันปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่
 - 3.1 สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม หมายถึงการสร้างความรู้รักหรืออารมณ์ที่ดีตลอดจนมีความตั้งใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
 - 3.2 สร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม หมายถึงจัดให้มีระบบประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาให้เงินความชอบเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน
 - 3.3 สร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรม หมายถึงการสร้างข้อกำหนดที่เหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้
 - 3.4 สร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม หมายถึงบุคคลนั้นได้ทำงานที่ตนรัก ตามความรู้ ความสามารถและความชำนาญ
 - 3.5 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูช่างอุตสาหกรรม หมายถึงบุคคลที่สนใจในเรื่องเดียวกัน เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและ เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
 - 3.6 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม หมายถึงความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาช่วยเหลือ
 - 3.7 จัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรมหมายถึงการให้ประโยชน์แก่อกุลต่างๆ แก่บุคลากรภายในหมวดนอกเหนือจากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ

3.8 จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของหมวดอุตสาหกรรมหมายถึง การจัดหา
ถึงอำนวยความสะดวกมาช่วยในการปฏิบัติงาน

4. โรงเรียนมัธยมศึกษาหมายถึง สถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

5. ขนาดของโรงเรียนหมายถึง ขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน
มัธยมศึกษา ของกรมสามัญศึกษา พุทธศักราช 2533 คือ

5.1 โรงเรียนขนาดเล็กหมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลางหมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 -
1,499 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 -
2,499 คน

5.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษหมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า
2,500 ขึ้นไป

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนของ
หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูช่างอุตสาหกรรม

2. หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อสภาพการ
เสริมสร้างขวัญของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน
2. ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ
5. วิธีเสริมสร้างขวัญ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

อรุณ รักธรรม (2517 : 212) อธิบายว่าขวัญจะแสดงออกในสถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้น เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามให้ไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

จรัส โพธิศิริ (2523 : 94) ได้กล่าวว่า ขวัญหมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะในการร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 453) ให้ความหมายว่าขวัญ เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเพื่อตอบสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุเมธ เตียวธิศเรศ (2527 : 158) ได้ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึงสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึก

ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศของหน่วยงานได้

นิโกร (Negro. 1963 : 38) ได้อธิบายความหมายของขวัญว่า เป็นความรู้สึก หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด โดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อผลงานร่วมกัน

ฟลิปโป (Flippo. 1967 : 416) ให้ความหมายของขวัญสอดคล้องกับความเห็นของ Negro ว่าเป็นสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละคน หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานกัน

เบนท์เลย์และเรมเพล (Bentley and Rempel. 1967) ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึงการแสดงออกทางด้านอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งต้องยอมรับว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกับระดับของบุคคล พิจารณาได้จากบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการและสภาพความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกและความเชื่อถือของบุคคลมีความสำคัญมากกว่าเงื่อนไขอื่นๆภายนอก

เชอร์แมน (Sherman. 1968 : 75) ให้ความหมายของขวัญว่าหมายถึง เจตคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่กระทำ ความพอใจในงานที่ทำและการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน

ดังนั้น จึงพอสรุปความหมายของขวัญได้ว่า ขวัญ คือสภาพทางจิตใจและทางอารมณ์ที่เกิดต่อตนเอง ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและต่อหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ รวมทั้งความสนใจต่อภารกิจหรืองานในหน้าที่ซึ่งกำลังกระทำอยู่หรือได้รับมอบหมาย

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า หากบุคคลในองค์การมีขวัญดีแล้ว จะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์การต่อการปฏิบัติงานมากมาย ดังที่ สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 453-454) สุเมธ เตียววณิชเรศ (2525 : 158-159) อรรถพร บุญยรัตพันธุ์ (252 : 21) และนิพนธ์ จิตต์ภักดี (2528 : 58) ได้สรุปความสำคัญของขวัญไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน

เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม

4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม (group effort) ในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การ

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะ หรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ถ้าขวัญของผู้ปฏิบัติงานคือความบกพร่องในงานจะมีน้อย คุณภาพของงานย่อมสูงขึ้น ดังจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานใดๆก็ตาม เมื่อคนมีความสบายใจ หรือเต็มใจที่จะทำก็จะรู้สึกเพลิดเพลินทนที่จะเห็นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายที่ต้องกระทำเพียงเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทน ก็จะกลายเป็นสิ่งสนุกและสร้างความสุข ความภาคภูมิใจให้แก่เขาด้วยและย่อมไม่ยากให้ความบกพร่องเกิดขึ้น ผลงานจึงเป็นไปอย่างสมบูรณ์เท่าที่ปัญญาความรอบรู้และความสามารถอันยาวให้ตรงกันข้ามกับคนที่ต้องกระทำโดยไม่เต็มใจ หรือรู้สึกว่าถูกบังคับ ขาดขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็เพียงเท่ากันหรือน้อยกว่าที่ได้รับคำสั่งหรือมอบหมาย (พนัส หันนาสินทร์. 2526 : 217) เป้าหมายของการบริหารงานที่สำคัญก็คือสามารถทำให้คนปฏิบัติงานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่อัตราการผลิตผลงานของหน่วยงานหรือองค์การต่างๆ ได้รับอิทธิพลจากขวัญในการทำงานมากกว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมอื่นๆ (นิพนธ์ จิตรประสงค์. 2523 : 167)

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานในองค์การให้ประสบผลสำเร็จและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจและต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและองค์การมีความมั่นคงยิ่งขึ้นด้วย

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

จะเห็นว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการที่บุคคลมีอยู่ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความต้องการอันเป็นปัจจัยที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

มาสโลว์ (Donnelly, Gibson and Ivancevich. 1984 : 311-314 ; citing Maslow. 1954 : 93-98) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (need hierarchy) โดยชี้ให้เห็นว่าหากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งความต้องการเหล่านี้มีลำดับขั้นอยู่ 5 ระดับคือ

1. ความต้องการด้านกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด ซึ่งมนุษย์จำเป็นต้องหาทางบำบัดเพื่อความอยู่รอด เป็นต้นว่า ที่อยู่อาศัย อาหาร น้ำ และยารักษาโรค การได้ทำงานเพื่อมีรายได้จากค่าจ้าง เงินเดือนสำหรับไปจัดหา สิ่งจำเป็นต่างๆ จึงเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการลำดับแรกนี้

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่างๆแล้ว มนุษย์ก็จะคิดถึงเรื่องอื่น เช่น การต้องการได้รับสวัสดิการ การรักษาพยาบาล การประกันภัย การได้บำเหน็จ บำนาญเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเครื่องจูงใจได้

3. ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆ โดยอยากจะสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพการยอมรับและความเห็นใจจากกลุ่ม ซึ่งจะเป็นความต้องการด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการเคารพยกย่อง คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับและให้ความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมทั้งเป็นที่ยกย่องของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะทำให้บุคคลอื่นสรรเสริญ

5. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการสูงสุดในลำดับความต้องการทั้งหลาย เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์คือ มนุษย์รู้ตัวเองมีความสามารถทำอะไรได้จึงปรารถนาใช้ฝีมือความสามารถของตนให้เกิดผลสูงสุดเป็นความสำเร็จ ความสมหวังในชีวิต

อัลเดอเฟอร์ (Hellriegel, Slocun and Woodman. 1989 : 148-149 ; citing Alderfer. 1972) ได้เสนอแนวคิดใหม่ว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงแนวคิดของมาสโลว์ แต่ก็มีข้อแตกต่างกันอยู่โดยเขาเสนอว่า ความต้องการของมนุษย์อาจถูกจัดออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต (existence needs) ซึ่งได้แก่ความต้องการทางกายภาพบำบัดความหิว กระหาย กามารมณ์และทางวัตถุ (ค่าจ้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน)

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับคนอื่นที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้นโดยเฉพาะบุคคลในครอบครัว หัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการเติบโต (growth needs) เป็นความต้องการที่จะสร้างสรรค์ก่อผลอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น เช่น ใช้ความสามารถของตนเองให้เต็มกำลังหรือมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ

แนวคิดว่าด้วยความต้องการนี้เรียกสั้น ๆ ว่า ERG มีลักษณะแตกต่างกันจากแนวคิดเรื่องลำดับขั้นของมาสโลว์ อย่างน้อย 2 ประการ คือ

ประการแรก แนวคิดใหม่นี้ไม่อ้างว่าความต้องการใดจะได้รับการบำบัดก่อนอะไร เช่น ไม่เห็นว่าคนเราต้องการได้รับการบำบัดเรื่องความต้องการมีชีวิตรอดก่อนการเกิด ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ประการที่สอง แม้จะมีการบำบัดความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็ตาม ความต้องการนั้นก็ยังคงเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญอยู่ต่อไป แม้จะด้อยความสำคัญลงบ้างและถ้าหากคนผิดหวังในความต้องการด้านอื่น ก็อาจจะหันมาเน้นความต้องการเดิมได้อีก เช่น คนที่มีความพึงพอใจในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แล้วหากมีความผิดหวังในการเติบโต ด้านหน้าที่การงานก็อาจกลับมาให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้อีก

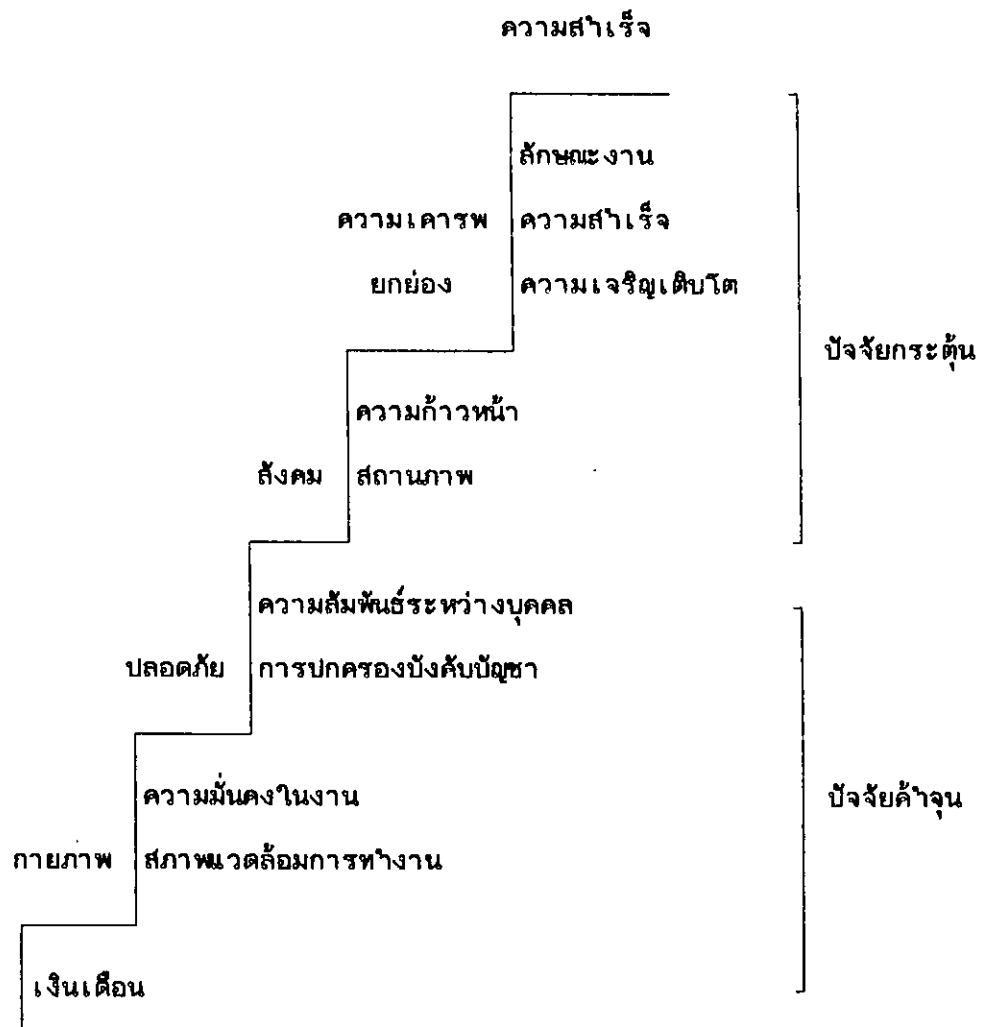
เฮอรัชเบอร์กและคนอื่น ๆ (Donnelly, Gibson and Ivancevich. 1984 : 315-320 ; citing Herzberg and others. 1959 : 91-92) ได้เสนอแนวคิดด้วยปัจจัย 2 กลุ่มจากการที่ได้ศึกษาทัศนคติที่มีต่องานของนักวิศกร และนักบัญชีจำนวน 200 คน และสรุปได้ว่า มีปัจจัยที่แตกต่างอยู่ 2 ประการคือ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมของการทำงานนโยบาย และการบริหารงานการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้จะทำให้บุคคลมีท่าทีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ หรือต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่

อีกปัจจัยหนึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับลักษณะของงานท้าทาย การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ฯลฯ ปัจจัยดังกล่าวนี้จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจในองค์การที่เขาทำงานอยู่หรือหน่วยงานที่เขาทำอยู่

ถ้านำแนวคิดปัจจัย 2 กลุ่มของเฮอรัชเบอร์กไปเปรียบเทียบกับปัจจัยตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัชเบอร์ก เทียบได้กับความต้องการใน

ลำดับต่ำของมาสโลว์ และปัจจัยกระตุ้นจะเป็นความต้องการในระดับสูง โดยปัจจัยคำจุนจะรวมความต้องการทางด้านร่างกาย ความมั่นคง สังคมและความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงบางส่วน เข้าไว้ด้วยกัน ขณะที่ทำให้ความก้าวหน้าและการยกย่องเป็นปัจจัยกระตุ้นของบุคคล

การเปรียบเทียบแนวคิดของ มาสโลว์ กับแนวคิดของ เฮอรัชเบอร์ก



แนวคิดของมาสโลว์

แนวคิดของ เฮอรัชเบอร์ก

ภาพประกอบ 2 การเปรียบเทียบแนวคิดของมาสโลว์กับแนวคิดของเฮอรัชเบอร์ก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ

เป็นที่ยอมรับกันว่า ขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่กำลังใจของผู้นับถือเกิดขึ้นได้จากการพัฒนามาตลอดเวลา อันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อีกเป็นอันมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ทำดีของผู้บังคับบัญชา และฐานะขององค์การ เป็นต้น ลักษณะสำคัญของขวัญประการหนึ่ง คือ ขวัญที่มีอยู่แล้วเบรอะแตกง่าย เกิดขึ้นได้ยาก แต่สูญเสียไปเร็ว (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 162)

สำหรับปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีนั้นได้มีผู้ศึกษาไว้มากมาย ดังเช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 454-455) ได้เสนอปัจจัยที่จะก่อให้เกิดขวัญที่ดีว่าประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ผู้นำเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดี ระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญ และความสำเร็จขององค์การอยู่มาก
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจ
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การ ของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วม ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบวิธีดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน ด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจและมีขวัญดี
5. สภาพของสถานที่ทำงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากแหล่งอื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตแล้วเขาเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

นพตล ลัมสุรัตน์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่มหรือของสมาชิกในองค์การว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1. สภาพของกลุ่ม ซึ่งหมายถึงสภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกที่ไม่มากเกินไป และการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

2. ฐานะของสมาชิก ซึ่งหมายถึงความพอใจในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ของตนและความรู้สึกมั่นคงในงาน

3. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน

3.1 ค่าจ้างแรงงาน หมายถึงการมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่พอเหมาะ กับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ เกียรติศักดิ์ศรี และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 สวัสดิการ หมายถึงบริการที่อยู่ในระดับที่สนับสนุนเกื้อกูลการทำงานให้คล่องตัว สะดวกสบาย ปลอดภัย และสุขภาพดี

3.3 เนื้อหาของงาน หมายถึงขอบเขตงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ มีอำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น

3.4 ความก้าวหน้า หมายถึงความก้าวหน้าทางด้านค่าจ้าง ตำแหน่ง ความรู้และความชำนาญ ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีจำนวนมากขึ้น คุณค่าสูงขึ้นและยากขึ้น ขวัญที่ดีกับความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตามผู้ที่หวาดกลัวและขาดความทะเยอทะยานจะมีขวัญไม่ดีเมื่อมีการแข่งขัน

3.5 ชั่วโมงการทำงาน หมายถึงจำนวนเวลาทำงาน และช่วงเวลาเข้าทำงานจะสอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงาน การอนุโลมตามสมควรจะส่งเสริมให้เกิดขวัญที่ดีได้

3.6 สภาพแวดล้อม หมายถึงแสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้

4. ผู้บังคับบัญชา หมายถึงการมอบหมายงาน การควบคุม การสอนงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ การแจ้งข่าว การเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ ภาวะผู้นำ

มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการให้การยอมรับไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

5. การสื่อสารในงานและภายในองค์การ หมายถึงการสื่อสารที่สะดวกสองตัว จำนวนเพียงพอ การสื่อสารที่มีอยู่ในระยะสั้น ๆ และละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความต้องการรับทราบความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลได้ผลเสียของตน นอกจากนี้การสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน และความสามัคคีต่อกันอีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม หมายถึงการมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษขององค์การ

จากการศึกษาของฮาร์เรล (Harrell, 1964 : 260-262) พบว่าขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก คือ

1. เพศ จากการสำรวจหลายครั้งพบว่า เพศหญิงมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะเพศหญิงมีความต้องการด้านการเงิน และมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

2. จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ผลจากการศึกษาระดับเจ้าหน้าที่ พนักงาน (white-collar workers) พบว่า บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความอุปการะมากจะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานต่ำ สาเหตุจากปัญหาสภาวะการเงินที่บีบคั้นเขาอยู่

3. อายุ จากการศึกษาค้นต่างกลุ่มกัน จะได้ผลของความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน คือเหมือนพนักงานที่ค่อนข้างมีอายุ แต่มีรายได้และสถานภาพการทำงานต่ำจะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูง และจากการศึกษาบางกลุ่มพบว่าขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่ในบางกลุ่มก็พบว่าแม้บุคคลจะมีอายุมากขึ้นแต่ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง

4. ระยะเวลาในการทำงาน จากการสำรวจหลายครั้งพบว่าในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน บุคคลจะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อยๆ จนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุการทำงานมากขึ้น ขวัญในการทำงานจะสูงที่สุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี

5. ความเฉลี่ยฉลาด ความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลี่ยฉลาดกับขวัญในการทำงาน ขึ้นอยู่กับความฉลาดของบุคคลและความยากง่ายของงานคือ ถ้าให้คนที่มีความเฉลี่ยฉลาดมาก ๆ มา

ทำงานที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

6. ระดับการศึกษา มีหลักฐานมากมายที่แสดงให้เห็นความขัดแย้ง ที่หาข้อสรุปไม่ได้ ระหว่างความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การศึกษากับเจ้าหน้าที่ พบว่ากลุ่มคนที่ไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด แต่การศึกษาอื่น ๆ กลับพบว่าระดับการศึกษากับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. บุคลิกภาพส่วนตัว นับว่าเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือทำให้มีระดับขวัญที่ไม่ดี

จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยมากมายที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานสุดแท้แต่ว่าจะพิจารณาขวัญในสภาพใด ขวัญอาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยเพียงสองสามปัจจัยหรือขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่ซับซ้อน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยทุกอย่างที่จัดอยู่ภายใต้ความต้องการ (needs) ต่างๆ ของบุคคลย่อมส่งผลต่อขวัญของบุคลากรในหน่วยงานทั้งสิ้น

วิธีเสริมสร้างขวัญ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญซึ่งเป็นแนวทางที่ดีสำหรับผู้บริหาร ผู้จะพยายามจูงใจให้บุคคลร่วมกันทำงานในองค์การให้นานที่สุดและมีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อทำให้องค์การหรือหน่วยงานดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย เช่น

ฉัตรชัย อรรถนันท์ (2524 : 185) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

1. จัดให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในอาชีพ ดังนี้

1.1 ให้นำทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายของงาน โดยการประชุมชี้แจงให้ทราบ ให้ความเข้าใจอยู่ในแนวเดียวกัน อย่าให้เกิดความไม่เข้าใจซึ่งอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งได้

1.2 ให้นำทุกคนแสดงออกถึงความสำเร็จของผลงานตามความสามารถ นั่นคือ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน ทั้งนี้หมายถึงสัมฤทธิ์ผลของ เงินเดือน ตำแหน่ง วิทยฐานะ อีกด้วย

1.3 ให้นำทุกคนได้รับการยกย่องเชิดชู เช่น กล่าวยกย่องสรรเสริญในความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น ฯลฯ เพื่อให้พวกเขาเกิดความภาคภูมิใจ

1.4 ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

1.5 หาทางช่วยเหลือทางเศรษฐกิจเท่าที่จะทำได้ ถ้าบุคคลมีหนี้สินย่อมปฏิบัติงานด้วยความไม่สะดวกและเกิดภาวะท้วงหน้าท้วงหลัง

1.6 ปัญหาทางครอบครัว เช่น ช่วยเหลือเมื่อยามเจ็บป่วย เกิดอันตราย โดยเฉพาะภรรยาหรือสามีของผู้บริหารไม่ควรให้มายุ่งเกี่ยวกับงานมากจนเกินขอบเขต

1.7 ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน บรรยากาศการทำงาน ที่พักรักษาตัวให้ดีและเหมาะสม

2. ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถดังต่อไปนี้

2.1 ทำให้ทุกคนเชื่อถือในความสามารถในการบริหาร มีฝีมือในการทำงาน มีไหวพริบรอบคอบ ๆ จนทำให้ถูกผู้ใหญ่วางใจว่าเรียกไปว่ากล่าวตักเตือน

2.2 มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ไม่ชะงักทอดความผิดไปให้ลูกน้อง

2.3 แสดงน้ำใจเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายจนถึงคนงานการโรงให้รักงาน เอาใจใส่งาน และตั้งใจปฏิบัติงานด้วยใจจริงและเต็มใจ

2.4 ยกย่องว่างานเป็นของทุกคนหรือหมู่คณะใดคณะหนึ่ง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจรักงาน อันจะเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.5 ติดต่อกับบุคคลภายนอกองค์การ ประชาสัมพันธ์ได้ดี ได้รับความร่วมมือและความเชื่อถือโดยทั่วไป

2.6 รู้จักน้ำใจของผู้ร่วมงานดี

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 457-460) สมคิด บางโม (2526 : 4) และ อุทัย ธีรญาติ (2531 : 165-166) ได้สรุปวิธีการเสริมสร้างขวัญไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เจตคติเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่บุคคลมีต่อการทำงานในองค์การ กาลังขวัญที่ดีนั้นย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคลทุกคนในองค์การ

2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบประเมินผลงาน (job evaluation) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาให้ค่าเห็นความชอบเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ ที่ดี ซึ่งจะสามารถป้องกันความล่าช้าและข้อครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลใน

องค์การ

3. เงินเดือนและค่าจ้างอย่างเป็นธรรม เงินมีความสัมพันธ์กับงานของคนโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานเสื่อมลง แต่อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมนั้นหาใช่เครื่องประกันว่าจะทำให้คนทำงานมีขวัญที่ดีเสมอไป เพราะยังมีเหตุอื่น ๆ ที่ทำให้ขวัญเสื่อมลงไปได้อีกหลายเหตุ ดังนั้น การบริหารบุคคลที่ดี มิใช่อยู่ที่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความสนใจ แต่ถ้าขวัญตกต่ำด้วยเหตุอื่น การขึ้นอัตราเงินเดือนค่าจ้างก็ทำให้การปฏิบัติงานกลับฟื้นคืนอยู่ในสภาพที่ดีได้ไม่

4. ให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึkpพอใจในงานที่ทำ ถ้าถึงงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำได้โดยคนไม่รักงาน ดังนั้น จึงต้องพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหรือทำงานใด และควรมอบหมายงานที่เขาพึงพอใจด้วย เพื่อจะได้ผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

5. สร้างความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์การหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคมเกิดขึ้นภายในองค์การนั้น บุคคลอาจเข้าสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพราะมีความสนใจในเรื่องเดียวกับสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม ต้องการเป็นหน่วยหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการให้ได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้ก็จะทำให้ขวัญของกลุ่มใหญ่ดีขึ้นด้วย และส่งผลไปถึงขวัญโดยรวมขององค์การทั้งองค์การ

6. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่จะทำให้เกิดขวัญดีนั้นควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักร หรือเป็นคนขี้เกียจ คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่จะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือระบบบริหารงาน รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจะเกิดความสบายใจในการปฏิบัติงาน

7. จัดสวัสดิการที่ดี ให้ประโยชน์แก่อุปการต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากรายได้เงินเดือน ค่าจ้างธรรมดา เช่นการจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น การให้สวัสดิการจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึkmั่นคงปลอดภัย อบอุ่นใจและจงรักภักดีต่อองค์การ

8. จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานต้องการความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน การจัดหาเครื่องทุนแรงมาช่วยปฏิบัติงานก็จะช่วยให้ย่นระยะเวลาของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น

วิธีการต่าง ๆ ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจดังกล่าวมา แสดงให้เห็นว่าปัจจุบันวงการบริหารได้คำนึงถึงท่าทีและการส่งเสริมขวัญในการทำงานให้สูงขึ้น มิใช่เพียงรักษาไว้เท่านั้น โดยจะพยายามหาวิธีทางหลาย ๆ ประการที่จะปรับปรุงให้ขวัญในการทำงานสูง และยังต้องตรวจสอบว่าขวัญของคนในองค์กรอยู่ในระดับที่พอใจหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้เพราะ เป็นที่ตระหนักว่าขวัญที่ดีคือพลังภายในที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ การส่งเสริมท่าทีและขวัญของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว จึงควรใช้วิธีการเสริมสร้างขวัญโดยการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน การวางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน การพิจารณาเงินเดือนและค่าจ้างด้วยความเป็นธรรม การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ การทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา การจัดสวัสดิการที่ดี และการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมอย่างไรก็ดีผู้บริหารจะต้องศึกษาปัจจัยที่จะทำให้เกิดท่าทีและขวัญในการปฏิบัติงานอยู่เสมอและจะต้องตรวจสอบสถานการณ์ของขวัญในขณะนั้นให้ถูกต้อง เพื่อจะได้เลือกใช้วิธีการเสริมสร้างขวัญได้อย่างเหมาะสม การแก้มิถูกจุดนอกจากจะทำให้ขวัญเสื่อมทรมแล้ว ยังสิ้นเปลืองเวลาอีกด้วย ผู้บริหารควรตรวจสอบสถานะของท่าทีและขวัญอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาพลังภายในของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการ ซึ่งจะ เป็นปัจจัยที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรในการเสริมสร้างขวัญ 8 ประการดังกล่าวเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

1. สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม
2. สร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม
3. สร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรม
4. สร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม
5. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม
6. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดวิชากับครูช่างอุตสาหกรรม
7. จัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม
8. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูหมวดอุตสาหกรรม

ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การขวัญดี

มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญตามแนวคิดดังกล่าวแล้วข้างต้น เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์การหรือหน่วยงานใดก็ตามที่ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงแสดงว่าผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้มีความสามารถในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน และตรงกับความต้องการของบุคคลในองค์การนั้น ๆ นพดล ลีมสุรัตน์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลในองค์การที่มีขวัญดีไว้ดังนี้

1. มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม สังเกตได้จากการชอบทำงานเป็นทีม คิดหรือแสดงออกในลักษณะคำพูด "พวกเรา" มากกว่า "ตัวฉัน" ยินดีและเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นทั้งกำลังกายและกำลังความคิด ความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม และหากคนใดมีปัญหา ก็ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม

2. มีแรงจูงใจสูงและมีความแข็งขันไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่เฉื่อยชา หรือผัดวันประกันพรุ่ง เต็มใจที่จะรับงานใหม่ งานยาก งานท้าทาย มีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจต่อกลุ่ม ร่วมมือฝ่าฟันอุปสรรคอย่างไม่มีเสียงบ่นหรือท้อแท้

3. มีความพอใจในสภาพการปฏิบัติงานสูง สังเกตจากระยะเวลาการปฏิบัติงานยาวนาน มากกว่าปกติ ความสนุกสนานกับงาน และความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์การหรือกลุ่มงานของตน

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 243) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดี ดังนี้

1. บรรยากาศในองค์การมีความร่าเริงแจ่มใส
2. การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว ถูกต้อง และเชื่อถือได้
3. สมาชิกขององค์การมีความสนใจและสนุกเพลิดเพลินกับงาน
4. สมาชิกขององค์การให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
5. สมาชิกในองค์การจะวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. สมาชิกในองค์การพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉิน หรือรีบด่วน
7. สมาชิกในองค์การจะดำรงสภาพด้วยความปกติสุข แม้จะมีเหตุการณ์ไม่ปกติบางอย่างเกิดขึ้น

ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การขวัญไม่ดี

ขวัญของบุคคลในองค์การย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ หากผู้บริหารขาดความเอาใจใส่ ไม่สนใจ หรือไม่เห็นความสำคัญต่อสภาพของขวัญในองค์การแล้ว การปฏิบัติงานของบุคคล ก็จะมีลักษณะไม่ค่อยตั้งใจในการปฏิบัติงาน เป็นเหตุให้ปริมาณและคุณภาพของงานต่ำ ลักษณะของบุคคลในองค์การที่มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่ดีนั้น วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 244) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. บุคคลในองค์การลาออกจากงาน หรือย้ายขอโอนไปอยู่ที่ยื่นด้วยความสมัครใจในอัตราเพิ่มขึ้นมากกว่าปกติ
2. บุคคลในองค์การมีความเฉื่อยชา และมีความเหงาหงอยเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ
3. บุคคลในองค์การลาและขาดงานขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก
4. บุคคลในองค์การปฏิบัติงานผิดพลาดและไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มีมากขึ้นผิดปกติ
5. สมาชิกในองค์การมีความคิดขัดแย้ง มีการแสดงอารมณ์ต่อกันและมีการทะเลาะเบาะแว้งมาก
6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา โดยจะเห็นได้จากการพูดจาโต้ตอบกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม และไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา
8. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขัดแย้งหรือขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ
9. สมาชิกในองค์การไม่มาสนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน การติดต่อกันในหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะ เป็นทางการมากขึ้น
10. ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงกิริยา ไม่พอใจ เมื่อได้รับคำตักเตือนหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา
11. สมาชิกในองค์การไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน เดินเตร่ไปมาด้วยความเกียจคร้าน ทำหาค่ายทำงานอยู่เสมอหรือดูคล้ายว่ามัวงานยุ่งอยู่ตลอดเวลาแต่งานไม่เสร็จ
12. มีการร้องเรียนหรือมีบัตรสนทน่มากเป็นพิเศษ สมาชิกในองค์การวิพากษ์วิจารณ์เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ

จำนงค์ สมประสงค์ (2525 : 143-144) และฐิระ ประวาฬฤกษ์ (2526 : 7)

ได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญไม่ดีไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. มาทำงานสาย แต่กลับเร็ว
2. มีการลาป่วย และการลาป่วยก็ไม่มีใบรับรองแพทย์ยืนยันว่าป่วยจริง
3. มีอัตราการเข้า-ออกจากงานค่อนข้างสูง โดยที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอ
4. ลักษณะกายภายนอกส่อไปในทางเสื่อมโทรม เช่น ปล่อยผมหยาบรุงรัง แต่งกายไม่เรียบร้อย ร่างกายไม่สะอาดสะอ้าน
5. มีการทะเลาะวิวาทและโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งขึ้น
6. ใช้อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างไม่ทะนุถนอม และขาดการบำรุงรักษา
7. ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีการบ่นเป่ียงและหลีกเลี่ยงการรับงาน
8. ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเดียวกันมากกว่าที่เคยปฏิบัติผลงานที่ออกมาต่ำและขาดคุณภาพ
9. ขาดความพร้อมเพียงในการประชุม
10. มีการจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์มากขึ้น
11. มีการแพร่ข่าวลือต่าง ๆ อยู่เนือง ๆ

สรุปได้ว่า องค์การที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีมีความรักความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ถ้าองค์การที่บุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่ดีจะเกิดการแตกแยกในหมู่คณะ ขาดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร ควรให้ความสนใจใส่ต่อขวัญของคนปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ควรจะมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพราะขวัญเป็นเสมือนแกนกลางของปัจจัยบุคคลผู้ที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การนั้น ๆ

องค์ประกอบของงานที่มีผลต่อกำลังใจ (job factors affecting morale)

การที่คนงานจะมีขวัญสูงต่ำมากน้อยแค่ไหนนั้น ก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เขาเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานนั้นคาร์เวล (Carvell 1970) สรุปได้ดังนี้

1. คุณค่าของงาน (intrinsic value of job) ถ้าคนงานมีความรู้ว่างานมีคุณค่าต่อเขา ทำให้มีความภาคภูมิใจ มีสถานการณ มีศักดิ์ มีความสำคัญ มีอำนาจ ได้รับการยอมรับนับ

ถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ปฏิบัติให้เกิดความนับถือตัวเอง เป็นงานที่ตรงตามที่เขาได้รับ การฝึกฝนมา เป็นงานส่งเสริมความริเริ่ม เป็นงานที่ท้าทาย เป็นงานที่เปิดโอกาสได้ท่องเที่ยว เดินทางพบเห็นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่ปฏิบัติให้เขามีการเปลี่ยนแปลง คนงานจะมีกำลังขวัญสูง

2. การนิเทศงาน (supervision) ถ้าคนงานรับรู้ผู้นำหรือผู้บังคับถึงคนงาน มีความยุติธรรม มีมารยาทดี ให้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้ความปลอดภัย ไม่ก้าวร้าว รักษาความมั่นคง เป็นคนสังคมดี สื่อสัตย์ต่อคนงาน เป็นที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้ ได้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับคนงานว่า ควรปฏิบัติในสถานภาพอย่างไร ให้ความสนับสนุนเห็นอกเห็นใจเข้าใจและความใกล้ชิดกับคนงาน คงเส้นคงวา เกี่ยวกับระเบียบวินัย และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นคนรอบรู้และมีอำนาจในการตัดสินใจ และให้โอกาสคนงานร่วมมือในการตัดสินใจด้วย ถ้าคนงานได้รับรู้และได้พบผู้บังคับ งานมีลักษณะ ดังกล่าว คนงานจะมีกำลังขวัญสูง

3. สภาพการปฏิบัติงาน (working conditions) สภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานก็มีส่วนที่จะทำให้กำลังขวัญคนงานสูงคือสภาพที่สะอาด มีระเบียบ ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี น่าสนใจ เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้เหมาะสม วัสดุต่างๆ มีพร้อม อุณหภูมิพอเหมาะ การถ่ายเท อากาศดี มีดนตรีแสงสว่างพอเหมาะ มีสถานที่สำหรับทำให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มี ศูนย์นันทนาการ มีสถานที่จอดรถ ระยะเวลาปฏิบัติงานแต่ละวันเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงแต่ละพลัด ก็เหมาะสม โรงงานตั้งอยู่ไม่ไกลจากชุมชนนัก

4. ค่าจ้างหรือแรงงาน (wage) ค่าจ้างหรือแรงงาน หรือเงินเดือนก็เป็นองค์ประกอบ อันหนึ่งในการปฏิบัติงาน ที่ทำให้คนที่ปฏิบัติงานมีกำลังขวัญสูงหรือคนงานจะมีกำลังขวัญสูง ถ้า เงินเดือนสูง มีการแบ่งเป็นกำไรและรายได้ที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีการให้รางวัล มีการขึ้น เงินเดือนสม่ำเสมอ เมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือการสูญเสียบางอย่าง ก็มีการจ่ายชดเชยอย่างยุติธรรม

5. โอกาสที่จะก้าวหน้า (opportunity for advancement) โอกาสจะก้าวหน้าใน การงานก็เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่คนปฏิบัติงานกำลังขวัญสูงหรือต่ำ คนงานจะมีกำลังขวัญสูง ถ้า การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือความชอบ โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงาน (merit) หรือ พิจารณาจากความสำคัญก่อนหลัง (seniority) หรือการพิจารณาความดีความชอบ มีกฎเกณฑ์ที่ แน่นนอน มีนโยบายที่แน่นอน ซึ่งคนงานทุกคนจะได้ทราบล่วงหน้าแล้ว ทำให้คนงานมีความทะเยอ ทะยานสูงขึ้น

6. ความปลอดภัย (security) ความรู้สึกปลอดภัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ กำลังขวัญสูง คือคนงานจะรู้สึกปลอดภัยเมื่องานมีความมั่นคง เขาจะต้องมีงานทำไปเรื่อยๆ ไม่ใช่

ว่าบริษัทจะเลิกจ้างเมื่อไรก็ได้ บริษัทหรือองค์การให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของคนงาน บริษัทมีกิจการดี คนงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

7. องค์การหรือบริษัทและการจัดการ (company and management) องค์ประกอบฝ่ายองค์การ และการจัดการที่เป็นตัวแปรที่สำคัญ เช่น เจตคติที่องค์การหรือบริษัทมีต่อองค์การกรรมกร เพราะคนงานเป็นสมาชิกองค์การกรรมกร ดังนั้นถ้าบริษัทมีเจตคติที่ดีต่อองค์การกรรมกร คนงานก็จะรู้สึกมีขวัญดีด้วย องค์การหรือบริษัทมีนโยบายส่งเสริมกีฬาของบริษัท พัฒนาที่อยู่อาศัยให้คนงาน ทำให้คนงานภาคภูมิใจในชื่อเสียงและผลผลิตขององค์การหรือบริษัท มีการจัดฝึกอบรมให้กับคนงานในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วขนาดขององค์การและโครงสร้างขององค์การ เช่น องค์การขนาดใหญ่ มีโครงสร้างสลับซับซ้อน คนงานมีมาก ดังนั้น ความสัมพันธ์ก็อาจไม่เหมือนกับบริษัทเล็ก ความสลับซับซ้อนไม่มี การบริหารทำได้ง่าย ๆ คนงานอาจมีขวัญสูงกว่า ทั้งนี้แล้วแต่คนงานจะชอบที่จะปฏิบัติงานที่ไหน แต่บริษัทใหญ่และมีโครงการสร้างสลับซับซ้อน นั้นอาจทำให้คนงานภูมิใจในเรื่องชื่อเสียง ดังนั้น ก็อาจทำให้ขวัญสูง

นอกจากนั้นแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ชื่อเสียงของบริษัทในชุมชน การประชาสัมพันธ์ขององค์การ ตลอดจนการวางแผนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การเกี่ยวข้องกันกำลังขวัญด้วย

8. สภาพแวดล้อมทางสังคม (social environment of job) คนงานจะรู้สึกสบายใจและมีขวัญดี ถ้าหากว่าเขาปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น มีความสนใจคล้ายคลึงกัน มีการศึกษาเหมือนกันรวมทั้งลักษณะ เชื้อชาติ ศาสนา ตลอดจนสภาพสิ่งแวดล้อมจากครอบครัว คนงานจะมีขวัญดีถ้าเขามีทีมปฏิบัติงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพมีความร่วมมืออย่างดีภายในกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มยอมรับ ทุกคนในกลุ่มรู้จักหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ดี

9. การติดต่อสื่อสาร (communications) การติดต่อสื่อสารภายในองค์การก็เป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลในองค์การมีขวัญดีขึ้น เช่น การให้ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนา และความก้าวหน้าขององค์การ ให้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังปฏิบัติอยู่และกำลังจะทำในอนาคต ให้ข่าวสารเกี่ยวกับสภาพของคณงานหรือลูกจ้างในองค์การเป็นระยะ หากมีอะไรเปลี่ยนแปลงแจ้งข่าวให้ทราบ บอกนโยบายและกระบวนการปฏิบัติงาน ให้คนงานหรือบุคคลในองค์การได้ทราบ ชี้ให้เห็นสายการปฏิบัติงานและอำนาจการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคคลในองค์การ มีรายงานประจำปีให้ทราบทุกคน หรือแจกให้ทุกคนทราบ ออกแมกกาซีนหรือหนังสือพิมพ์ข่าวสารบุคคล หรือข่าวการปฏิบัติงาน หรือข่าวขององค์การให้บุคคล

ในองค์การ หรือคนงานได้อ่าน ได้ทราบอยู่เสมอ

10. ผลตอบแทนที่คนงานพึงจะได้ (employee benefit) เมื่อคนงานทำอยู่กับบริษัทหรือองค์การ หรือโรงงานอุตสาหกรรมก็ย่อมที่จะต้องการผลตอบแทน เช่น เมื่อเกษียณก็มีบำนาญ บำนาญ หรือมีการลาพักผ่อนประจำปีโดยการจ่ายเงินเดือนเต็ม มีการให้ลาพักชั่วคราว หรือมีการให้หยุดเพื่อคลายความตึงเครียด จัดหาหน่วยป้องกันฉุกเฉินไว้หากเกิดเจ็บป่วยกะทันหัน หรือเกิดอุบัติเหตุจะได้ช่วยเหลือได้ทันทั้งนี้ และถ้าเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ องค์การก็จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทนให้ องค์การมีการจัดประกันภัยให้กับคนงาน ถ้าบริษัทหรือองค์การจัดให้คนงานหรือบุคคลในองค์การ ได้บุคคลก็จะมีกำลังขวัญสูง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กล้า ทองขาว (2523 : 52-64) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์เรียงตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการได้เลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน

ประทีป เล้ารัตนอารีย์ (2524 : 51-55) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครู-อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า ระดับขวัญของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ที่มีอายุราชการ วุฒิกการศึกษา และระดับการสอนต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน อาจารย์ระดับปริญญาเอก มีระดับขวัญด้านความรู้สึกผิดชอบสูงกว่า อาจารย์ระดับปริญญาตรี มีระดับขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยสูงกว่าอาจารย์ระดับปริญญาเอก อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยสูงกว่าอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรี โทและเอก นอกจากนั้นยังพบว่า อาจารย์ที่สอนมากกว่า 1 ระดับจะมีความรู้สึกประสพผลสำเร็จสูงกว่าอาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญด้านความรู้สึกพอใจทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนปริญญาตรี

-ชัยชาญ ศรีทรง (2529 : 67-77) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท พบว่า ระดับขวัญของครูโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการและเพียงพอของรายได้ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญจำแนกตามระดับขวัญของครู คือ กลุ่มครูที่มีระดับขวัญสูงและระดับขวัญต่ำ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูทุกปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คมสธรพ์ ฆารพันธ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิทยาสาสตร์โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูวิทยาสาสตร์โดยส่วนรวม และจำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและอีก 8 ปัจจัย อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีปัจจัยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ลักษณะของงานและความมั่นคงของงาน ครูวิทยาสาสตร์ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูวิทยาสาสตร์ในโรงเรียนขนาดกลาง ครูวิทยาสาสตร์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติ 2 ด้านแตกต่างกัน คือ ด้านการบังคับบัญชา และความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยที่ครูวิทยาสาสตร์ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูวิทยาสาสตร์ในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ครูวิทยาสาสตร์ เพศชายและเพศหญิง มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีขวัญในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน แตกต่างกัน คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านการยอมรับและรู้สึกประสบผลสำเร็จ โดยที่ครูวิทยาสาสตร์เพศชาย มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนและเพศต่อการมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและในแต่ละด้านของครูวิทยาสาสตร์

สงวน ชูกิ้น (2533 : 78-91) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ขวัญของครู-อาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญในระดับสูง คือ ด้านความรู้สึกผิดชอบ ส่วนด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติและด้านความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปร พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุ วุฒิทางการศึกษา เงินเดือน ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

เบอร์เกธ (Bergeth. 1971 : 6293-A) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐดาโกตาเหนือ จำนวน 545 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในการสอน มีวัตถุประสงค์เพียงพอและมีความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี จะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมานานปีจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงและครูที่มีการศึกษาดี มีขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูง ส่วนครูที่มีอายุต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เทอร์รี่ (Terry. 1973 : 2675-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญ และความเข้าใจเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐอินเดียนาตอนเหนือโดยศึกษาจากครูจำนวน 555 คน สุ่มตัวอย่างจาก 50 โรงเรียน ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่าครูที่ทำการสอนมานานปี มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่เริ่มทำงาน ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาในเขตโรงเรียนตั้งอยู่กับครูต่างถิ่นที่มาสอนในโรงเรียนนั้น มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจของครูที่ความสัมพันธ์กับขวัญของครูโดยตรง

โฮเวลล์ (Howell. 1974 : 7488-A) แห่งมหาวิทยาลัยบริกแฮม ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเมืองแกรนไนท์ เมืองเมอร์เรย์ และเมืองซอลต์ เลค ซิตี้ รัฐยูทาห์พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูมักสูง เมื่อครูใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ตัดสินใจและปฏิบัติโดยไม่ด่วนตัดสินใจเสียเอง และพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์จะสูงเมื่อครูใหญ่แสดงว่ามีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ นับถือค่าและความสำคัญของผู้อื่นให้ความนับถือและสรรเสริญแต่ครูที่สมควรจะ ได้รับและ ไม่ลังเลที่จะให้ความช่วยเหลือคณะครูและนักเรียน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลวิส (Levis. 1974 : 4105-A) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่ กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และอาชีวศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี พบว่า ขวัญของครูสัมพันธ์กับการปฏิบัติของผู้บริหาร ครูจะสูงเมื่อครูใหญ่ให้หลักเกณฑ์ประชาธิปไตย สนับสนุนสมาชิกในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน

เพอร์รี่ (Perry. 1977 : 4038-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหญ่กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน

รัฐมิสซิสซิปปี พบว่า ภาวะการเป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่มีสหสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญและเพื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้ว ความเข้าใจกันได้ของครูกับครูใหญ่ มีสหสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่ แต่จำนวนชั่วโมงสอนมีสหสัมพันธ์ในทางลบ และเงินเดือนมีสหสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการเป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่

ฟอล์คกินส์ (Folkins. 1977 : 5783-A) แห่งมหาวิทยาลัยมิสซูรี-โคลัมเบียได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองโคลัมเบีย จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของครู 10 ด้าน คือความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกัน ความพึงพอใจในการสอน เงินเดือน การรับผิดชอบเอกสารหลักสูตร สถานภาพของครู การให้การสนับสนุนด้านการศึกษจากชุมชน การจัดบริการและสวัสดิการของโรงเรียน และสภาวะหรือความกดดันจากชุมชน ผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกัน สถานภาพของครูเงินเดือน การให้การสนับสนุนด้านการศึกษจากชุมชน การจัดบริการและสวัสดิการของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า อายุสถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการสอน มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

วิธีการดำเนินงานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล
4. วิธีจัดกระทำกับข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ในปีการศึกษา 2539 จำนวนทั้งสิ้น 226 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มของเครซีและมอร์แกน (Krejeie and Morgan)(บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 40)เป็นแนวทางในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 กำหนดจำนวนตัวอย่างของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำนวนตามขนาดของโรงเรียน โดยคำนวณได้จากสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างประชากรทั้งหมดได้จำนวนตัวอย่างดังนี้

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม

จาก 8 จังหวัดในเขตการศึกษา 7

ลำดับที่	จังหวัด	ประชากร(โรงเรียน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(โรงเรียน)
1	กำแพงเพชร	27	14
2	ตาก	20	11
3	นครสวรรค์	32	17
4	พิจิตร	29	15
5	พิษณุโลก	38	19
6	เพชรบูรณ์	38	20
7	สุโขทัย	23	12
8	อุตรดิตถ์	19	10
	รวม	226	118

จากตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 118 โรงเรียนปรากฏว่าแบบสอบถามที่ส่งไปได้กลับคืนมา 108 โรงเรียน อีก 10 โรงเรียนไม่ได้ตอบรับคืนคือ ไม่มีนักเรียน 2 โรงเรียน ไม่มีครูช่างอุตสาหกรรม 5 โรงเรียน ไม่ตอบกลับมา 3 โรงเรียน

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ลำดับที่	จังหวัด	ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	กำแพงเพชร	เล็ก	4	2
		กลาง	22	11
		ใหญ่	-	-
		ใหญ่พิเศษ	1	1
		รวม	27	14 โรงเรียน
2	ตาก	เล็ก	11	6
		กลาง	5	3
		ใหญ่	2	1
		ใหญ่พิเศษ	2	1
		รวม	20	11 โรงเรียน
3	นครสวรรค์	เล็ก	10	5
		กลาง	13	7
		ใหญ่	7	4
		ใหญ่พิเศษ	2	1
		รวม	32	17 โรงเรียน

ตาราง 2 ต่อ

ลำดับที่	จังหวัด	ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
4	พิจิตร	เล็ก	16	8
		กลาง	10	5
		ใหญ่	1	1
		ใหญ่พิเศษ	2	1
		รวม	29	15 โรงเรียน
5	พิษณุโลก	เล็ก	16	8
		กลาง	14	7
		ใหญ่	4	2
		ใหญ่พิเศษ	3	2
		รวม	38	19 โรงเรียน
6	เพชรบูรณ์	เล็ก	9	5
		กลาง	21	11
		ใหญ่	4	2
		ใหญ่พิเศษ	3	2
		รวม	38	20 โรงเรียน

ตาราง 2 ต่อ

ลำดับที่	จังหวัด	ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
7	สุโขทัย	เล็ก	9	5
		กลาง	8	4
		ใหญ่	4	2
		ใหญ่พิเศษ	2	1
		รวม	23	12 โรงเรียน
8	อุตรดิตถ์	เล็ก	5	3
		กลาง	10	5
		ใหญ่	2	1
		ใหญ่พิเศษ	2	1
		รวม	19	10 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม เรื่องสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ภายใต้ปัจจัยต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่

1. สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม
2. สร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม
3. สร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรม
4. สร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม
5. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูหมวดอุตสาหกรรม
6. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม
7. จัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม
8. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูหมวดอุตสาหกรรม

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ ลีเคิร์ต (Likert rating Scale)

มี 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้เสนอแนวคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญของครูช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

2. วิธีสร้างเครื่องมือใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา วารสาร หนังสือ สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ และผลงานวิจัยเกี่ยวข้องกับขวัญ และวิธีการเสริมสร้างขวัญ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม

2.2 นำความรู้ และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า และตัวอย่างแบบสอบถามมาศึกษา และสร้างแบบสอบถามตามตัวแปรที่จะต้องศึกษา

2.3 นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.4 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งและนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

2.4.1 มีวุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท

2.4.2 มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาการศึกษาหรือ

2.4.3 เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการวิจัยหรือ

2.4.4 เป็นผู้มีความรู้ทางด้านการวัดผลและประเมินผล

2.5 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องแล้ว ไปแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วนำไปทดลองกับครูช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 170-172)

2.6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานการศึกษา เขตการศึกษา 7 ในการออกหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังครูช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำผู้วิจัย ไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด

วิธีจัดการกับข้อมูล

ขั้นตอนการดำเนินการจัดการกับข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับคัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ตามเกณฑ์ มาตรวจวิเคราะห์ข้อมูล
2. คัดเลือกแบบสอบถามตามสภาพของครูช่างอุตสาหกรรม
3. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นรายข้อ หาค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน
4. หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อดูความเบี่ยงเบนเป็นรายข้อ
5. เปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม โดยเปรียบเทียบจากค่าทดสอบ ซี (Z-test) และนำเสนอในตารางประกอบคำอธิบาย
6. วิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ครูช่างอุตสาหกรรม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 การหาค่าร้อยละในแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าเฉลี่ย (arithmethic mean) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 60) เพื่อหาค่าเฉลี่ยแบบสอบถามในแต่ละด้าน เพื่อประเมินลำดับแนวทางสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{\sum f}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

f แทน ค่าความถี่

$\sum fx$ แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่คูณคะแนน

$\sum f$ แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ ซึ่งมีค่าเท่ากับจำนวนข้อมูลทั้งหมด (N)

1.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 64) เพื่อศึกษาความเบี่ยงเบนเป็นรายข้อโดยใช้สูตร

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

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum fx^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองคูณความถี่

N แทน จำนวนตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

$(\sum fx)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนคูณความถี่ทั้งหมดยกกำลังสอง

$N - 1$ แทน องศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)

2. หาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation)

(บุญชม ศรีสะอาด. 2532 : 118-119)

โดยใช้สูตร

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ r_{XY} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ y

$\sum X$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร x

$\sum Y$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร y

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าตัวแปร x กับ y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร x

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร y

N แทน จำนวนคู่ของค่าตัวแปรหรือจำนวนสมาชิกในกลุ่ม

3. หาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญระหว่างกลุ่ม ใช้สูตร

$$Z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ $\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1

S_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2

N_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

N_2 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

4. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อินแอลฟา (∞ - coefficient) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 171)

$$\text{สูตร } \infty = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ ∞ แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามรายข้อ

S_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนสอบถามทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสื่อความหมายตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทนค่าเฉลี่ย
S	แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทนนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
R	แทนการจัดลำดับ (rank order)

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรวิเคราะห์โดยเสนอเป็นร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม โดยจำแนกเป็นรายชื่อ รายด้านและรวมทุกด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมระหว่างความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรม การสร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมกับครูช่างอุตสาหกรรม การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม และการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูหมวดอุตสาหกรรม

ขนาดของโรงเรียน

3.11 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด ระหว่างความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดและครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน

3.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ระหว่างตัวแปรกลุ่มหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้านเป็นรายคู่

3.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ระหว่างตัวแปรกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้านเป็นรายคู่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คำร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 คำร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม

สถานภาพทั่วไป	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	95	88.0
1.2 หญิง	13	12.0
รวม	108	100.0

ตาราง 3 ต่อ

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	8	7.5
2.2 ระหว่าง 25-35 ปี	52	48.1
2.3 36 ปี ขึ้นไป	48	44.4
รวม	108	100.0
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	7	6.5
3.2 ระดับปริญญาตรี	100	92.6
3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	1	0.9
รวม	108	100.0
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	44	40.7
4.2 10 ปีขึ้นไป	64	59.3
รวม	108	100.0

ตาราง 3 ต่อ

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ขนาดของโรงเรียน		
5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	34	31.5
5.2 โรงเรียนขนาดกลาง	51	47.2
5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	13	12.0
5.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	10	9.3
รวม	108	100.0

จากตาราง 3 ปรากฏว่าครูที่เป็นหัวหน้าหมวดเพศชายมีถึงร้อยละ 88.0 และเพศหญิงร้อยละ 12.0 ด้านอายุ หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมที่อายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีมากที่สุดร้อยละ 48.1 รองลงมาได้แก่หัวหน้าหมวดที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปร้อยละ 44.4 และหัวหน้าหมวดที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีน้อยที่สุดคือร้อยละ 7.5 ในด้านวุฒิการศึกษาหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากที่สุดถึงร้อยละ 92.6 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีร้อยละ 6.5 และน้อยที่สุดคือสูงกว่าระดับปริญญาตรีร้อยละ 0.9 ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนร้อยละ 40.7 และร้อยละ 59.3 ในด้านขนาดของโรงเรียนปรากฏว่าหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม โรงเรียนขนาดกลางมีมากที่สุดร้อยละ 47.2 รองลงมาคือโรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 31.5 และโรงเรียนขนาดใหญ่ร้อยละ 12.0 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษน้อยที่สุดร้อยละ 9.3

ตาราง 4 ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของครูช่างอุตสาหกรรม

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	213	94.7
1.2 หญิง	12	5.3
รวม	225	100.0
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	12	5.3
2.2 ระหว่าง 25-35 ปี	79	35.1
2.3 36 ปี ขึ้นไป	134	59.6
รวม	225	100.0
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	25	11.1
3.2 ระดับปริญญาตรี	198	88.0
3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	2	0.9
รวม	225	100.0

ตาราง 4 ต่อ

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	64	28.4
4.2 10 ปีขึ้นไป	161	71.6
รวม	225	100.0
5. ขนาดของโรงเรียน		
5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	37	16.4
5.2 โรงเรียนขนาดกลาง	98	43.6
5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	41	18.2
5.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	49	21.8
รวม	225	100.0

จากตาราง 4 ปรากฏว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นเพศชายมีร้อยละ 94.7 และครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นเพศหญิงร้อยละ 5.3 ด้านอายุครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปมีมากที่สุดร้อยละ 59.6 รองลงมาครูช่างที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปีร้อยละ 35.1 และครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีร้อยละ 5.3 ด้านวุฒิการศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากที่สุดร้อยละ 88.0 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีร้อยละ 11.1 และสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุดร้อยละ 0.9 ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 71.6 และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยที่สุดร้อยละ 28.4 และด้านขนาดของโรงเรียนครูช่างโรงเรียน

ขนาดกลางมีมากที่สุดร้อยละ 43.6 รองลงมาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษร้อยละ 21.8

โรงเรียนขนาดใหญ่ร้อยละ 18.2 และโรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 16.4

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในกาปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

สถานภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	3.92	0.47	1
หญิง	3.82	0.49	2
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	3.85	0.52	3
ระหว่าง 25-35 ปี	3.95	0.34	1
36 ปี ขึ้นไป	3.87	0.58	2
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.83	0.51	2
ปริญญาตรี	3.91	0.47	1
สูงกว่าปริญญาตรี	3.68	0.00	3
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.92	0.39	1
10 ปี ขึ้นไป	3.89	0.52	2
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.97	0.36	2
โรงเรียนขนาดกลาง	3.84	0.56	4
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.90	0.34	3
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4.03	0.45	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.47	

จากตาราง 5 ปรากฏว่า ครูช่างที่เป็นหัวหน้าหมวดเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 3.92$) อายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 10 ปี ขึ้นไป และด้านขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.97$) และต่ำสุดคือโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.84$)

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรมเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน ได้แก่การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรม การสร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดวิชากับครูช่างอุตสาหกรรม การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรมและการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูหมวดอุตสาหกรรมแสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็น
ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำนวนตามเพศ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
	<u>การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายใน</u> <u>หมวดอุตสาหกรรม</u>				
1.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากท่านอย่างสม่ำเสมอ.....	3.73	0.88	3.61	0.50
2.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านได้รับการเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน.....	3.95	0.87	3.92	0.64
3.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามที่ท่านได้มอบหมาย.....	3.78	0.69	3.23	0.92
4.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีความพอใจต่อลักษณะงานในหน้าที่ที่ท่านมอบหมายให้ปฏิบัติงาน.....	3.73	0.80	3.53	0.66

ตาราง 6 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
5.	<u>การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของ</u> <u>การปฏิบัติงานในหมวดอุตสาหกรรม</u> ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง.....	4.27	0.65	4.07	0.86
6.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีโอกาส ที่จะได้รับการพิจารณาดีความ ชอบโดยทัดเทียมกันตามความสามารถ ของแต่ละบุคคล.....	3.84	1.06	3.61	1.04
7.	ท่านพยายามส่งเสริมบุคลากรภายใน หมวดวิชาของท่านมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยการสนับสนุนให้ ศึกษาต่อ.....	4.10	0.84	3.69	0.13
8.	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหมวดวิชา ของท่านมีความก้าวหน้าและมีพัฒนา การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....	4.06	0.78	3.92	0.75

ตาราง 6 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
9.	การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือนภายในหมวดตตส้าหกรรม ท่านมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการ พิจารณาความดี ความชอบของ บุคลากรในหมวดวิชาของท่าน.....	3.88	0.94	3.53	0.87
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณที่นำของก้านลมาให้ควร ได้รับการตอบแทน.....	2.75	1.24	2.30	1.31
11.	ในการพิจารณา ความดี ความชอบ ของท่านถือหลักการปฏิบัติงาน ความรู้ และผลงานเป็นสำคัญ มิใช่ถือความ สัมพันธ์อย่างอื่นเป็นสำคัญ.....	4.17	0.83	4.53	0.77
12.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านอุทิศ เวลาให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่นๆ.....	3.61	0.80	3.30	1.10
13.	<u>การสร้างความพอใจในงานที่ท่านทำใน</u> <u>หมวดตตส้าหกรรม</u> งานที่บุคลากรภายในหมวดวิชาของ ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้สามารถทำได้ สำเร็จจุล่งไปด้วยดี.....	3.80	0.67	3.25	0.86

ตาราง 6 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
14.	ท่านมอบหมายภาระงานให้กับบุคลากรในหมวดวิชาของท่านอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม.....	3.84	0.73	3.75	1.13
15.	ท่านจัดสรรหรือแบ่งเวลาดำเนินงานภายในหมวดวิชาของท่านให้กับบุคลากรปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม.....	3.85	0.81	3.92	0.75
16.	ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของหมวดอุตสาหกรรมบุคลากรของท่านสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และได้ผลดี.... <u>การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม</u>	3.81	0.81	3.53	0.87
17.	ท่านเปิดโอกาสให้กับบุคลากรในหมวดวิชาของท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่.....	4.17	0.77	4.07	0.64
18.	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่บุคลากรของท่านเสนอแนะ จะได้รับการพิจารณาจากท่านเสมอ.....	3.90	0.79	4.00	0.57
19.	ท่านปฏิบัติตนต่อบุคลากรในหมวดวิชาของท่านด้วยความเสมอภาค.....	4.14	0.66	4.23	0.59

ตาราง 6 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
20.	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหมวดวิชาของ ท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจและมีความสามัคคีกัน.....	4.00	0.71	4.23	0.72
21.	คุณลักษณะในหมวดวิชาของท่านสามารถ ปรึกษาและขอคำแนะนำในการปฏิบัติ งานเป็นการส่วนตัวกับท่านได้.....	4.21	0.74	4.23	0.83
22.	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหมวดวิชาของ ท่านมีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานร่วม กับท่านด้วยความเต็มใจทุกครั้ง.....	3.95	0.74	4.07	0.75
23.	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหมวดวิชาของ ท่านมีความกล้าที่จะพบหรือพูดคุยกับ ท่านด้วยความสบายใจ.....	4.08	0.78	4.15	0.68
24.	ท่านให้เกียรติยกย่องชมเชยบุคลากร ในหมวดวิชาของท่านเมื่อปฏิบัติงานได้ ดีเสมอ.....	4.18	0.77	4.15	0.68

ตาราง 6 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
	<u>การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด</u> <u>อุตสาหกรรม</u>				
25.	ท่านพยายามรักษามลประ โยชน์ให้แก่ บุคลากรในหมวดวิชาของท่านเสมอ.....	4.14	0.72	4.38	0.86
26.	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการอ่านวย ความสะดวกในการทำงานให้แก่ บุคลากรในหมวดวิชาของท่าน.....	4.09	0.77	4.30	0.75
27.	ท่านพยายามช่วยเหลือบุคลากรใน หมวดวิชาของท่านทั้งในเรื่องการงาน และ เรื่องส่วนตัวอยู่ตลอดเวลา.....	3.98	0.75	4.00	0.57
28.	ท่านพยายามช่วยเหลือบุคลากรใน หมวดวิชาของท่านทั้งในเรื่องการงาน ความต้องการของทุก ๆ คน.....	3.73	0.85	3.84	0.80
	<u>การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน</u> <u>ของครูในหมวดอุตสาหกรรม</u>				
29.	สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานเช่น แสงสว่าง ความสงบ อากาศ การ ถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างควรอยู่ ในสภาพส่งเสริมให้บุคลากรในหมวด วิชาของท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย.	3.88	0.90	3.61	0.96

ตาราง 6 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
30.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรม ควรมีสถานที่เป็นส่วนอยู่ในสภาพ เรียบร้อยและปลอดภัยมีลักษณะ ใจให้บุคลากรอยากปฏิบัติงาน.....	4.10	0.80	3.53	1.05
31.	ท่านเอาใจใส่ดูแลอาคารสถานที่ของ หมวดอุตสาหกรรมอยู่เสมอ.....	3.92	0.73	3.84	0.68
32.	ท่านจัดระเบียบ วิธีการ การเบิกจ่าย วัสดุ- อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไว้ อย่างเคร่งครัด.....	3.66	0.90	3.46	0.77

จากตาราง 6 ปรากฏว่า สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ที่เป็นเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูง
กว่าเพศชาย ($\bar{X} = 4.53$) และ ($\bar{X} = 2.30$) ได้แก่ ในการพิจารณาความดีความชอบของท่าน
ถือหลักการทำงาน ความรู้ ผลงานเป็นสำคัญใช้ถือความสัมพันธ์อย่างอื่นเป็นสำคัญ และท่าน
รู้สึกรว่าผู้นำของภาคนั้นมาให้ควรได้รับการตอบแทน

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของ
หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
	<u>การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน</u> <u>ภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>						
1.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านได้รับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายจากท่านอย่างสม่ำเสมอ...	3.62	0.92	3.96	0.68	3.48	0.95
2.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านได้รับการ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน.....	4.00	0.93	4.06	0.67	3.83	0.99
3.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีความ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามที่ท่าน ได้มอบหมาย.....	3.50	0.53	3.82	0.61	3.64	0.88
4.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีความ พอใจต่อลักษณะงานในหน้าที่ที่ท่านมอบ หมายให้ปฏิบัติงาน.....	3.62	0.74	3.80	0.74	3.62	0.84

ตาราง 7 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
5.	<u>การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของ</u> <u>การปฏิบัติงานในหมวดอุตสาหกรรม</u> ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.12	0.64	4.30	0.70	4.20	0.68
6.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีโอกาส ที่จะได้รับการพิจารณาความดีความ ชอบโดยัดเทียมกันตามความสามารถ ของแต่ละบุคคล.....	3.75	1.03	3.92	0.98	3.70	1.14
7.	ท่านพยายามส่งเสริมบุคลากรภายใน หมวดวิชาของท่านมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยการสนับสนุนให้ ศึกษาต่อ.....	4.37	0.74	4.05	0.87	4.00	0.89
8.	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหมวดวิชา ของท่านมีความก้าวหน้าและมีพัฒนา การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....	4.25	0.70	4.07	0.73	3.97	0.83
9.	<u>การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น</u> <u>เงินเดือนภายในหมวดอุตสาหกรรม</u> ท่านมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการ พิจารณาความดี ความชอบของ บุคลากรในหมวดวิชาของท่าน.....	3.75	0.88	3.75	0.96	3.95	0.92

ตาราง 7 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณที่นำของกำนันมาให้ควรได้รับการตอบแทน.....	3.12	0.99	2.94	1.31	2.37	1.16
11.	ในการพิจารณา ความดี ความชอบของท่านถือหลักการปฏิบัติงาน ความรู้ และผลงานเป็นสำคัญ มิใช่ถือความสัมพันธ์อย่างอื่นเป็นสำคัญ.....	4.37	0.74	4.07	0.78	4.35	0.88
12.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่นๆ. <u>การสร้างความปลอดภัยในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม</u>	3.51	0.75	3.55	0.84	3.60	0.86
13.	งานที่บุคลากรภายในหมวดวิชาของท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้สามารถทำได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี.....	3.62	0.91	3.67	0.73	3.72	0.79
14.	ท่านมอบหมายภาระงานให้บุคลากรในหมวดวิชาของท่านอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม.....	3.75	0.88	3.98	0.72	3.97	0.69
15.	ท่านจัดสรรหรือแบ่งเวลาดำเนินงานภายในหมวดวิชาของท่านให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม.....	3.50	0.92	3.84	0.82	3.93	0.75

ตาราง 7 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
16.	ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของ หมวดอุตสาหกรรมบุคลากรของท่าน สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และ ได้ผล ดี.....	3.50	0.75	3.88	0.83	3.70	0.82
17.	<u>การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียว</u> <u>กันของครูในหมวดอุตสาหกรรม</u> ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหมวด วิชาของท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มที่.....	3.87	0.83	4.15	0.69	4.22	0.80
18.	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่บุคลากรของท่าน เสนอแนะจะ ได้รับการพิจารณาจาก ท่านเสมอ.....	3.87	0.64	3.86	0.79	3.97	0.78
19.	ท่านปฏิบัติต่อบุคลากรในหมวดวิชา ของท่านด้วยความเสมอภาค.....	4.12	0.83	4.19	0.52	4.12	0.76
20.	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหมวดวิชาของ ท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจและมีความสามัคคีกัน.....	4.87	0.83	4.07	0.62	4.00	0.79

ตาราง 7 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
21.	<u>การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง</u> <u>หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม</u> บุคลากรในหมวดวิชาของท่านสามารถ ปรึกษาและขอคำแนะนำในการปฏิบัติ งานเป็นการส่วนตัวกับท่านได้.....	4.12	0.64	4.26	0.68	4.16	0.83
22.	ท่านรู้สึกว่าการปรึกษาหารือของ ท่านมีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานร่วม กับท่านด้วยความเต็มใจทุกครั้ง.....	3.62	0.74	4.00	0.71	4.00	0.77
23.	ท่านรู้สึกว่าการปรึกษาหารือของ ท่านมีความกล้าที่จะพบหรือพูดคุยกับ ท่านด้วยความสบายใจ.....	4.25	0.46	4.01	0.77	4.14	0.79
24.	ท่านให้เกียรติยกย่องชมเชยบุคลากร ในหมวดวิชาของท่านเมื่อปฏิบัติงานได้ ดีเสมอ.....	4.12	0.83	4.21	0.72	4.16	0.80
25.	<u>การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด</u> <u>อุตสาหกรรม</u> ท่านพยายามรักษาสวัสดิการประโยชน์ให้แก่ บุคลากรในหมวดวิชาของท่านเสมอ..	3.87	0.64	4.19	0.65	4.20	0.84

ตาราง 7 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
26.	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากรในหมวดวิชาของท่าน.....	3.75	0.88	4.17	0.64	4.12	0.86
27.	ท่านพยายามช่วยเหลือบุคลากรในหมวดวิชาของท่านทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัวอยู่ตลอดเวลา.....	3.87	0.64	4.03	0.73	3.95	0.74
28.	ท่านพยายามจัดสวัสดิการภายในหมวดอุตสาหกรรมให้บุคลากรของท่านตามความต้องการของทุก ๆ คน.....	3.50	0.75	3.76	0.83	3.77	0.88
29.	<u>การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูในหมวดอุตสาหกรรม</u> สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานเช่น แสงสว่าง ความสงบ อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างควรอยู่ในสภาพส่งเสริมให้บุคลากรในหมวดวิชาของท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย.....	4.12	0.64	4.05	0.77	3.58	1.02

ตาราง 7 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
30.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมควรมีสถานที่เป็นสัดส่วนอยู่ในสภาพเรียบร้อยและปลอดภัยมีลักษณะจูงใจให้บุคลากรอยากปฏิบัติงาน.....	3.33	0.77	3.60	1.05	3.52	0.98
31.	ท่านเอาใจใส่ดูแลอาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมอยู่เสมอ.....	3.87	0.83	3.90	0.69	3.93	0.75
32.	ท่านจัดระเบียบ วิถีการ การเบิกจ่ายวัสดุ- อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเคร่งครัด.....	3.62	0.74	3.63	0.90	3.64	0.91

จากตาราง 7 บ่งชี้ว่าสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) ในรายข้อ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในหมวดวิชาของท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสามัคคีกันต่ำสุดคือหัวหน้าหมวดที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 2.37$) ในรายข้อ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านมาให้ได้ควรได้รับการตอบแทน

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ
หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1.	<u>การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน</u> <u>ภายในหมวดอุตสาหกรรม</u> บุคลากรในหมวดวิชาของท่านได้รับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายจากท่านอย่างสม่ำเสมอ...	3.14	1.07	3.77	0.83	3.00	0.00
2.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านได้รับ การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน.....	3.29	1.25	4.01	0.79	3.00	0.00
3.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีความ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามที่ท่าน ได้มอบหมาย.....	3.57	0.78	3.73	0.75	4.00	0.00
4.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีความ พอใจต่อลักษณะงานในหน้าที่ที่ท่านมอบ หมายให้ปฏิบัติงาน.....	3.28	0.95	3.75	0.77	3.00	0.00

ตาราง 8 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
5.	<u>การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของ</u> <u>การปฏิบัติงานในหมวดอุตสาหกรรม</u> ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.14	0.69	4.26	0.69	4.00	0.00
6.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีโอกาส ที่จะได้รับการพิจารณาความดีความ ชอบโดยัดเทียมกันตามความสามารถ ของแต่ละบุคคล.....	3.57	1.81	3.84	1.00	3.00	0.00
7.	ท่านพยายามส่งเสริมบุคลากรภายใน หมวดวิชาของท่านมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยการสนับสนุนให้ ศึกษาต่อ.....	4.28	0.48	4.05	0.89	3.00	0.00
8.	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหมวดวิชา ของท่านมีความก้าวหน้าและมีพัฒนา การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ..... <u>การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น</u> <u>เงินเดือนภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>	4.00	1.00	4.06	0.76	3.00	0.00
9.	ท่านมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการ พิจารณาความดี ความชอบของ บุคลากรในหมวดวิชาของท่าน.....	3.71	1.25	3.86	0.92	3.00	0.00

ตาราง 8 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณที่นำของเก่าไปมาให้ควรได้รับการตอบแทน.....	1.71	1.25	2.78	1.23	2.00	0.00
11.	ในการพิจารณา ความดี ความชอบของท่านถือหลักการปฏิบัติงาน ความรู้ และผลงานเป็นสำคัญ มิใช่ถือความสัมพันธ์อย่างอื่นเป็นสำคัญ.....	4.71	0.48	4.19	0.84	4.00	0.00
12.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่นๆ การสร้างความพอใจในงานที่ท่านในหมวดอุตสาหกรรม	4.00	0.81	3.54	0.84	4.00	0.00
13.	งานที่บุคลากรภายในหมวดวิชาของท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้สามารถทำได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี.....	3.42	1.27	3.71	0.72	4.00	0.00
14.	ท่านมอบหมายภาระงานให้บุคลากรในหมวดวิชาของท่านอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม.....	3.85	0.69	3.97	0.73	4.00	0.00
15.	ท่านจัดสรรหรือแบ่งเวลาดำเนินงานภายในหมวดวิชาของท่านให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม.....	3.57	0.78	3.88	0.80	4.00	0.00

ตาราง 8 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
16.	ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของ หมวดอุตสาหกรรมบุคลากรของท่าน สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และ ได้ผล ดี.....	3.42	1.13	3.80	0.80	4.00	0.00
17.	<u>การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</u> <u>ของครูในหมวดอุตสาหกรรม</u> ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหมวด วิชาของท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มที่.....	4.42	0.53	4.14	0.76	5.00	0.00
18.	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่บุคลากรของท่าน เสนอแนะ จะ ได้รับการพิจารณาจาก ท่านเสมอ.....	4.00	0.81	3.91	0.77	4.00	0.00
19.	ท่านปฏิบัติต่อบุคลากรในหมวดวิชา ของท่านด้วยความเสมอภาค.....	4.28	0.48	4.15	0.67	4.00	0.00
20.	ท่านรู้สึกว่าคุณคลากรในหมวดวิชาของ ท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจและมีความสามัคคีกัน.....	4.28	0.48	4.01	0.73	4.00	0.00

ตาราง 8 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
21.	<u>การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง</u> <u>หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม</u> บุคลากรในหมวดวิชาของท่านสามารถ ปรึกษาและขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน งานเป็นการส่วนตัวกับท่านได้.....	4.42	0.53	4.20	0.76	4.00	0.00
22.	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหมวดวิชาของ ท่านมีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานร่วมกับ กับท่านด้วยความเต็มใจทุกครั้ง.....	4.14	0.37	3.96	0.76	4.00	0.00
23.	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหมวดวิชาของ ท่านมีความกล้าที่จะพบหรือพูดคุยกับ ท่านด้วยความสบายใจ.....	4.42	0.53	4.07	0.78	4.00	0.00
24.	ท่านให้เกียรติยกย่องชมเชยบุคลากร ในหมวดวิชาของท่านเมื่อปฏิบัติงานได้ ดีเสมอ.....	4.42	0.53	4.17	0.77	4.00	0.00
25.	<u>การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด</u> <u>อุตสาหกรรม</u> ท่านพยายามรักษามลประโยชน์ให้แก่ บุคลากรในหมวดวิชาของท่านเสมอ..	4.06	0.57	4.19	0.76	4.00	0.00

ตาราง 8 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
26.	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการอ่านย ความสะดวกในการทำงานให้แก่ บุคลากรในหมวดวิชาของท่าน.....	4.28	0.75	4.11	0.77	4.00	0.00
27.	ท่านพยายามช่วยเหลือบุคลากรใน หมวดวิชาของท่านทั้งในเรื่องการงาน และเรื่องส่วนตัวอยู่ตลอดเวลา.....	4.42	0.53	3.96	0.73	4.00	0.00
28.	ท่านพยายามจัดสวัสดิการภายในหมวด อุตสาหกรรมให้บุคลากรของท่านตาม ความต้องการของทุก ๆ คน.....	3.71	1.11	3.75	0.83	4.00	0.00
29.	<u>การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติ</u> <u>งานของครูในหมวดอุตสาหกรรม</u>						
	สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานเช่น แสงสว่าง ความสงบ อากาศ การ ถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างควรอยู่ ในสภาพส่งเสริมให้บุคลากรในหมวด วิชาของท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก สบาย.....	3.42	1.27	3.89	0.88	3.00	0.00

ตาราง 8 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
30.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมควรมีสถานที่เป็นสัดส่วนอยู่ในสภาพเรียบร้อยและปลอดภัยมีลักษณะจูงใจให้บุคลากรอยากปฏิบัติงาน.....	3.40	1.11	3.56	0.98	4.00	0.00
31.	ท่านเอาใจใส่ดูแลอาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมอยู่เสมอ.....	3.48	0.87	3.65	0.88	4.00	0.00
32.	ท่านจัดระเบียบ วิธีการ การเบิกจ่ายวัสดุ- อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเคร่งครัด.....	3.28	1.38	3.66	0.85	4.00	0.00

จากตาราง 8 ปรากฏว่า สภาพการเสริมสร้างขวัญศรัทธาของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ในรายข้อท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหมวดวิชาของท่าน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และรายข้อต่ำสุด ($\bar{X} = 1.71$) คือวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ในรายข้อท่านรู้สึกว่ามีผู้นำของภาคนั้นมาให้ ควรได้รับการตอบแทน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ
หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
	<u>การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน</u> <u>ภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>				
1.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านได้รับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายจากท่านอย่างสม่ำเสมอ.....	3.81	0.76	3.66	0.91
2.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านได้รับการ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน.....	4.06	0.80	3.89	0.88
3.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีความ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามที่ท่าน ได้มอบหมาย.....	3.84	0.60	3.64	0.82
4.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีความ พอใจต่อลักษณะงานในหน้าที่ที่ท่านมอบ หมายให้ปฏิบัติงาน.....	3.65	0.80	3.75	0.77

ตาราง 9 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
5.	<u>การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของ</u> <u>การปฏิบัติงานในหมวดอุตสาหกรรม</u> ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง.....	4.25	0.75	4.25	0.64
6.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีโอกาส ที่จะได้รับการพิจารณาความดีความ ชอบโดยทัดเทียมกันตามความสามารถ ของแต่ละบุคคล.....	3.88	0.96	3.76	1.12
7.	ท่านพยายามส่งเสริมบุคลากรภายใน หมวดวิชาของท่านมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยการสนับสนุนให้ ศึกษาต่อ.....	4.20	0.79	3.95	0.91
8.	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหมวดวิชา ของท่านมีความก้าวหน้าและมีพัฒนา การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....	4.06	0.75	4.03	0.79
9.	<u>การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น</u> <u>เงินเดือนภายในหมวดอุตสาหกรรม</u> ท่านมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการ พิจารณาความดี ความชอบของ บุคลากรในหมวดวิชาของท่าน.....	3.75	0.94	3.90	0.93

ตาราง 9 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณที่นำของก้านลงมาให้ควรได้รับการตอบแทน.....	2.93	1.22	2.54	1.25
11.	ในการพิจารณา ความดี ความชอบของท่านถือหลักการปฏิบัติงาน ความรู้ และผลงานเป็นสำคัญ มิใช่ถือความสัมพันธ์อย่างอื่นเป็นสำคัญ.....	4.02	0.76	4.35	0.86
12.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่นๆ..... <u>การสร้างความปลอดภัยในงานที่ท่านในหมวดอุตสาหกรรม</u>	3.59	0.78	3.56	0.88
13.	งานที่บุคลากรภายในหมวดวิชาของท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้สามารถทำได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี.....	3.59	0.65	3.76	0.83
14.	ท่านมอบหมายภาระงานให้บุคลากรในหมวดวิชาของท่านอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม.....	3.97	0.73	3.95	0.72
15.	ท่านจัดสรรหรือแบ่งเวลาดำเนินงานภายในหมวดวิชาของท่านให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม.....	3.79	0.85	3.90	0.77

ตาราง 9 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
16.	ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของ หมวดอุตสาหกรรมบุคลากรของท่าน สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และได้ ผลดี.....	3.75	0.81	3.79	0.83
17.	<u>การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</u> <u>ของครูหมวดอุตสาหกรรม</u> ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหมวด วิชาของท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มที่.....	4.20	0.70	4.14	0.79
18.	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่บุคลากรของท่าน เสนอแนะจะได้รับการพิจารณาจาก ท่านเสมอ.....	3.84	0.80	3.96	0.75
19.	ท่านปฏิบัติตนต่อบุคลากรในหมวดวิชา ของท่านด้วยความเสมอภาค.....	4.15	0.56	4.15	0.71
20.	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าบุคลากรในหมวดวิชาของ ท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจและมีความสามัคคีกัน.....	4.00	0.68	4.04	0.74

ตาราง 9 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
21.	<u>การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง</u> <u>หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม</u> บุคลากรในหมวดวิชาของท่านสามารถ ปรึกษาและขอคำแนะนำในการปฏิบัติ งานเป็นการส่วนตัวกับท่านได้.....	4.22	0.71	4.20	0.78
22.	ท่านรู้สึกว่าการบุคลากรในหมวดวิชาของ ท่านมีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานร่วม กับท่านด้วยความเต็มใจทุกครั้ง.....	3.86	0.63	4.04	0.80
23.	ท่านรู้สึกว่าการบุคลากรในหมวดวิชาของ ท่านมีความกล้าที่จะพบหรือพูดคุยกับ ท่านด้วยความสบายใจ.....	4.20	0.59	4.01	0.86
24.	ท่านให้เกียรติยกย่องชมเชยบุคลากร ในหมวดวิชาของท่านเมื่อปฏิบัติงานได้ ดีเสมอ.....	4.34	0.71	4.07	0.78
25.	<u>การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด</u> <u>อุตสาหกรรม</u> ท่านพยายามรักษามลประโยชน์ให้แก่ บุคลากรในหมวดวิชาของท่านเสมอ.....	4.09	0.64	4.23	0.81

ตาราง 9 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
26.	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากรในหมวดวิชาของท่าน.....	4.04	0.71	4.17	0.80
27.	ท่านพยายามช่วยเหลือบุคลากรในหมวดวิชาของท่านทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัวอยู่ตลอดเวลา.....	4.00	0.71	3.98	0.74
28.	ท่านพยายามจัดสวัสดิการภายในหมวดอุตสาหกรรมให้บุคลากรของท่านตามความต้องการของทุก ๆ คน.....	3.72	0.84	3.76	0.84
29.	<u>การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูหมวดอุตสาหกรรม</u> สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานเช่น แสงสว่าง ความสงบ อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างควรอยู่ในสภาพส่งเสริมให้บุคลากรในหมวดวิชาของท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย.....	3.39	1.00	3.59	0.93

ตาราง 9 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
30.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรม ควรมีสถานที่เป็นส่วนอยู่ในสภาพ เรียบร้อยและปลอดภัยมีลักษณะจูงใจ ให้บุคลากรอยากปฏิบัติงาน.....	4.27	0.72	3.87	0.89
31.	ท่านเอาใจใส่ดูแลอาคารสถานที่ของ หมวดอุตสาหกรรมอยู่เสมอ.....	3.95	0.74	3.89	0.71
32.	ท่านจัดระเบียบ วิธีการ การเบิกจ่าย วัสดุ- อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไว้ อย่างเคร่งครัด.....	3.52	0.84	3.71	0.91

จากตาราง 9 ปรากฏว่า สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปสูงสุด
($\bar{X} = 4.35$) ในรายข้อ การพิจารณาความดี ความชอบของท่านถือหลักการปฏิบัติงาน ความรู้
และผลงานเป็นสำคัญ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.54$) ในรายข้อ ท่านรู้สึกว่าคุณที่นำของกำนัล
มาให้ควร ได้รับการตอบแทน

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ
หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
	<u>การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน</u> <u>ภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>								
1.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านได้รับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายจากท่านอย่างสม่ำเสมอ...	3.82	0.58	3.67	0.86	3.69	1.25	3.70	1.05
2.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านได้รับ การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน.....	3.94	0.69	3.96	0.85	4.00	1.22	4.08	0.79
3.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมี ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ตามที่ท่านได้มอบหมาย.....	3.94	0.60	3.64	0.79	3.30	0.75	3.90	0.73
4.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมี ความพอใจต่อลักษณะงานในหน้าที่ ที่ท่านมอบหมายให้ปฏิบัติงาน.....	4.29	0.67	4.15	0.73	4.53	0.66	4.20	0.42

ตาราง 10 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
5.	การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของ การปฏิบัติงานในหมวดอุตสาหกรรม ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทุกครั้ง.....	4.29	0.67	4.15	0.73	4.53	0.66	4.20	0.42
6.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีโอกาส ที่จะได้รับการพิจารณาความดีความ ชอบโดยทัดเทียมกันตามความสามารถ ของแต่ละบุคคล.....	4.08	0.96	3.66	1.05	3.53	1.39	4.00	0.81
7.	ท่านพยายามส่งเสริมบุคลากรภายใน หมวดวิชาของท่านมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยการสนับสนุนให้ ศึกษาต่อ.....	4.23	0.78	3.88	0.99	4.15	0.55	4.20	0.78
8.	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหมวดวิชา ของท่านมีความก้าวหน้าและมีพัฒนา การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....	4.17	0.79	3.92	0.84	4.07	0.49	4.20	0.63

ตาราง 10 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
9.	การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือนภายในหมวดอุตสาหกรรม ท่านมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการ พิจารณาความดี ความชอบของ บุคลากรในหมวดวิชาของท่าน.....	3.88	1.00	3.68	0.92	4.07	0.86	4.20	0.78
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณี้น่าของก้านลมาให้ควร ได้รับการตอบแทน.....	2.88	1.38	2.60	1.23	2.76	1.16	2.50	1.08
11.	ในการพิจารณา ความดี ความชอบ ของท่านถือหลักการปฏิบัติงาน ความรู้ และผลงานเป็นสำคัญ มิใช่ถือความ สัมพันธ์อย่างอื่นเป็นสำคัญ.....	4.11	0.72	4.09	0.94	4.61	0.50	4.70	0.67
12.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านอุทิศ เวลาให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่นๆ. การสร้างความพอใจในงานที่ทำใน หมวดอุตสาหกรรม	3.64	0.69	3.54	1.02	3.46	0.66	3.60	0.51
13.	งานที่บุคลากรภายในหมวดวิชาของ ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้สามารถทำได้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี.....	3.64	0.73	3.78	0.75	3.46	1.05	3.70	0.48

ตาราง 10 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
14.	ท่านมอบหมายภาระงานให้กับบุคลากร ในหมวดวิชาของท่านอย่างเท่าเทียม กันและเป็นธรรม.....	4.08	0.62	3.86	0.82	3.92	0.64	4.10	0.56
15.	ท่านจัดสรรหรือแบ่งเวลาดำเนินงาน ภายในหมวดวิชาของท่านให้กับบุคลากร ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม.....	3.85	0.85	3.84	0.85	3.92	0.64	3.90	0.56
16.	ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของหมวด อุตสาหกรรมบุคลากรของท่านสามารถ ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และ ได้ผลดี..... <u>การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</u> <u>ของครูหมวดอุตสาหกรรม</u>	3.85	0.82	3.66	0.81	3.92	0.95	3.90	0.73
17.	ท่านเปิดโอกาสให้กับบุคลากรในหมวด วิชาของท่านได้มีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่.....	4.08	0.71	4.09	0.83	4.46	0.51	4.40	0.69
18.	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่บุคลากรของ ท่านเสนอแนะ จะได้รับการพิจารณา จากท่านเสมอ.....	3.79	0.64	3.86	0.87	4.46	0.51	3.90	0.73

ตาราง 10 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
19.	ท่านปฏิบัติตนต่อบุคลากรในหมวดวิชาของท่านด้วยความเสมอภาค.....	4.20	0.47	4.07	0.74	4.23	0.59	4.30	0.82
20.	ท่านรู้สึกต่อบุคลากรในหมวดวิชาของท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสามัคคีกัน.....	4.05	0.64	4.15	0.67	3.61	0.96	3.80	0.63
	<u>การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง</u>								
	<u>หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม</u>								
21.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านสามารถปรึกษาและขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการส่วนตัวกับท่านได้.....	4.20	0.76	4.11	0.79	4.38	0.50	4.50	0.70
22.	ท่านรู้สึกต่อบุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานร่วมกับท่านด้วยความเต็มใจทุกครั้ง.....	3.91	0.62	4.03	0.84	3.92	0.64	3.90	0.73
23.	ท่านรู้สึกต่อบุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีความกล้าที่จะพบหรือพูดคุยกับท่านด้วยความสบายใจ.....	4.02	0.71	4.13	0.82	3.84	0.68	4.40	0.69
24.	ท่านให้เกียรติยกย่องชมเชยบุคลากรในหมวดวิชาของท่านเมื่อปฏิบัติงานได้ดีเสมอ.....	4.20	0.72	4.13	0.82	4.38	0.65	4.10	0.73

ตาราง 10 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
	<u>การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด</u> <u>อุตสาหกรรม</u>								
25.	ท่านพยายามรักษามลประ โยชน์ให้แก่ บุคลากรในหมวดวิชาของท่านเสมอ...	4.08	0.57	4.17	0.84	4.23	0.72	4.40	0.84
26.	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการอ่านวัย ความสะดวกในการทำงานให้แก่ บุคลากรในหมวดวิชาของท่าน.....	4.17	0.62	4.00	0.89	4.23	0.59	4.40	0.69
27.	ท่านพยายามช่วยเหลือบุคลากรใน หมวดวิชาของท่านทั้งในเรื่องการ งานและ เรื่องส่วนตัวอยู่ตลอดเวลา...	4.14	0.65	3.84	0.80	4.07	0.49	4.10	0.73
28.	ท่านพยายามจัดสวัสดิการภายในหมวด อุตสาหกรรมให้บุคลากรของท่านตาม ความต้องการของทุก ๆ คน.....	3.88	0.84	3.58	0.87	3.76	0.72	4.10	0.73
	<u>การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติ</u> <u>งานของครูหมวดอุตสาหกรรม</u>								
29.	สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานเช่น แสงสว่าง ความสงบ อากาศ การ ถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างควรอยู่ ในสภาพส่งเสริมให้บุคลากรในหมวด วิชาของท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก								

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
30.	สบาย.....	4.08	0.66	3.80	0.98	3.30	1.10	4.00	0.81
31.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรม ควรมีสถานที่ เป็นสัดส่วนอยู่ในสภาพ เรียบร้อยและปลอดภัยมีลักษณะ จูงใจ ให้บุคลากรอยากปฏิบัติงาน.....	4.35	0.59	3.88	0.88	3.69	1.10	4.20	0.78
32.	ท่านเอาใจใส่ดูแลอาคารสถานที่ของ หมวดอุตสาหกรรมอยู่เสมอ.....	4.08	0.75	3.76	0.73	4.00	0.57	4.00	0.66
32.	ท่านจัดระเบียบ วิธีการ การ เบิกจ่ายวัสดุ- อุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานไว้อย่างเคร่งครัด.....	3.61	0.85	3.58	0.98	3.61	0.65	4.00	0.81

จากตาราง 10 ปรากฏว่า สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสูงที่สุดในรายชื่อ การพิจารณาความดี ความชอบ ถือหลักการปฏิบัติงาน ความรู้ และผลงานเป็นสำคัญ มิใช่ถือความสำคัญอย่างอื่นเป็นสำคัญ และต่ำสุด ($\bar{X} = 2.50$) คือผู้หนึ่งของกำนัลมาให้หัวหน้าหมวด ควรได้รับการตอบแทน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ
หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1.	<u>การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน</u> <u>ภายในหมวดอุตสาหกรรม</u> ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในหมวดอุตสาหกรรมที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้าหมวดวิชา.....	4.05	0.68	3.83	0.83
2.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานโดยอิสระ.....	4.26	0.66	4.33	0.77
3.	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหมวด วิชา.....	4.03	0.60	4.08	0.79
4.	ท่านได้รับแรงจูงใจจากหัวหน้าหมวด วิชาของท่านในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ.....	3.87	0.74	3.50	0.67

ตาราง 11 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
5.	<u>การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของ</u> <u>การปฏิบัติงานในหมวดอุตสาหกรรม</u> ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง...	4.23	0.72	3.91	0.90
6.	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยตัดเทียมกันตามความสามารถของแต่ละบุคคล.....	3.84	0.92	3.91	1.08
7.	ท่านได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้าหมวดวิชาของท่านในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ.....	3.77	0.87	3.91	1.08
8.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่าน ส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด..... <u>การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น</u> <u>เงินเดือนภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>	3.80	0.77	3.80	0.75
9.	ท่านมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาความดี ความชอบบุคลากรในหมวดวิชาของท่าน.....	3.72	0.82	3.25	0.96

ตาราง 11 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณที่นำของกำนันมาให้ หัวหน้าหมวด ควรได้รับการตอบแทน....	2.04	1.13	2.16	1.33
11.	ในการพิจารณา ความดี ความชอบ ของหัวหน้าหมวดวิชาของท่าน ถือ หลักการปฏิบัติงาน ความรู้และผลงาน เป็นสำคัญ มิใช่ถือความสัมพันธ์อย่าง อื่นเป็นสำคัญ.....	3.77	0.81	3.25	1.21
12.	ท่านอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานภายใน หมวดวิชาของท่านอย่างเต็มที่โดยไม่ ต้องคืนนหารายได้พิเศษอื่น ๆ..... <u>การสร้างความรู้สึกรักพอใจในงานที่</u> <u>ปฏิบัติในหมวดอุตสาหกรรม</u>	3.79	0.79	3.58	0.99
13.	งานภายในหมวดวิชาของท่านที่ปฏิบัติ อยู่ในขณะนี้สามารถทำได้สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี.....	3.80	0.67	3.25	0.86
14.	ท่านได้รับมอบหมายภาระงานจาก หัวหน้าหมวดของท่านเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม....	3.84	0.73	3.75	1.13

ตาราง 11 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
15.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านจัดสรรหรือแบ่งเวลาดำเนินงานภายในหมวดวิชาให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม.....	3.85	0.68	3.75	0.96
16.	ท่านสามารถรับผิดชอบงานภายในหมวดอุตสาหกรรมที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหมวดวิชาได้อย่างเต็มที่..... <u>การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม</u>	3.97	0.68	3.83	0.83
17.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่.....	4.11	0.69	4.08	1.16
18.	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะต่อหัวหน้าหมวดวิชาจะได้รับการพิจารณาเสมอ.....	3.80	0.71	3.83	0.71
19.	หัวหน้าหมวดวิชาปฏิบัติตนต่อท่านด้วยความเสมอภาค.....	3.95	0.69	3.66	0.98
20.	การปฏิบัติงานร่วมกันภายในหมวดวิชาของท่านด้วยความเต็มใจและสามัคคีกัน.....	3.91	0.78	3.66	1.43

ตาราง 11 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
21.	<u>การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง</u> <u>หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม</u> ท่านสามารถปรึกษาและ ขอคำ แนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการส่วน ตัวจากหัวหน้าหมวดวิชาของท่านได้.....	4.05	0.70	3.83	1.11
22.	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับ -หัวหน้าหมวดวิชาของท่านด้วยความ เต็มใจทุกครั้ง.....	4.01	0.70	4.00	0.95
23.	ท่านมีความรู้สึกกล้าและสบายใจที่จะ พบหรือพูดคุยกับหัวหน้าหมวดวิชา ของท่าน.....	4.07	0.73	4.08	0.79
24.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยท่านเมื่อปฏิบัติงานได้ ดีเสมอ.....	3.90	0.77	4.00	0.95
25.	<u>การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด</u> <u>อุตสาหกรรม</u> หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายาม รักษาสถาปัตยกรรมให้แก่นักเรียนเสมอ.....	3.84	0.76	3.50	0.90
26.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานของท่าน.....	3.97	0.69	3.75	0.96

ตาราง 11 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
27.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายามช่วยเหลือท่านในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัวอยู่ตลอดเวลา.....	3.73	0.82	3.75	1.05
28.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายามจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหมวดตามที่ท่านต้องการ.....	3.67	0.86	3.66	0.88
	<u>การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>				
29.	สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานเช่นแสงสว่าง ความสงบ อากาศ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย.....	3.52	0.96	3.75	0.86
30.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมมีสถานที่เป็นส่วนอยู่ในสภาพเรียบร้อยปลอดภัยมีลักษณะจูงใจให้ท่านอยากปฏิบัติงาน.....	3.53	1.01	3.75	0.75
31.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากหัวหน้าหมวดวิชาของท่านอยู่เสมอ.....	3.64	0.86	3.50	1.08

ตาราง 11 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	เพศ			
		ชาย		หญิง	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
32.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านได้จัดระเบียบ วิธีการ การเบิกจ่ายวัสดุ-อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเคร่งครัด.....	3.60	0.81	3.50	0.67

จากตาราง 11 ปรากฏว่า สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย ($\bar{X} = 4.33$) คือเปิดโอกาสให้ครูช่างได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานโดยอิสระ และเพศชายมีรายช้อยค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.04$) ผู้ที่นำของกำนันสมาให้ควรได้รับการตอบแทน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
	<u>การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน</u> <u>ภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>						
1.	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในหมวดอุตสาหกรรมที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้าหมวดวิชา.....	3.91	0.51	4.11	0.68	4.00	0.72
2.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานโดยอิสระ.....	4.76	0.45	4.29	0.60	4.21	0.71
3.	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหมวด วิชา.....	4.00	0.42	4.06	0.60	4.02	0.64
4.	ท่านได้รับแรงจูงใจจากหัวหน้าหมวด วิชาของท่านในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ.....	3.66	0.65	3.94	0.65	3.82	0.79

ตาราง 12 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
5.	<u>การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของ</u> ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานจำเป็นตน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.00	0.60	4.34	0.63	4.16	0.79
6.	ท่านมีโอกาสที่จะ ได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ โดยตัดเทียมกัน ตามความสามารถของแต่ละบุคคล...	4.08	0.90	3.98	0.79	3.75	1.00
7.	ท่านได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้า หมวดวิชาของท่านในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อ.....	3.91	0.79	3.84	0.94	3.73	0.85
8.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่าน ส่งเสริมให้ ท่านก้าวหน้าและพัฒนาการปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด.....	3.66	0.49	3.87	0.79	3.76	0.79
9.	<u>การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น</u> <u>เงินเดือนภายในหมวดอุตสาหกรรม</u> ท่านมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการ พิจารณาความดี ความชอบบุคลากร ในหมวดวิชาของท่าน.....	3.66	0.49	3.79	0.74	3.64	0.90

ตาราง 12 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณที่นำของก้านลงมาให้						
	หัวหน้าหมวด ควรได้รับการตอบแทน.	2.00	1.04	2.11	1.14	2.02	1.15
11.	ในการพิจารณาความดีความชอบ						
	ของหัวหน้าหมวดวิชาของท่าน ถือ						
	หลักการปฏิบัติงาน ความรู้และผลงาน						
	เป็นสิ่งสำคัญ มิใช่ถือความสัมพันธ์อย่าง						
	อื่นเป็นสิ่งสำคัญ.....	3.91	0.66	3.81	0.83	3.70	0.86
12.	ท่านอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานภายใน						
	หมวดวิชาของท่านอย่างเต็มที่โดยไม่						
	ต้องคำนึงหารายได้พิเศษอื่น ๆ.....	3.58	0.66	3.78	0.82	3.79	0.80
	<u>การสร้างความรู้สึกพอใจในงานที่</u>						
	<u>ปฏิบัติในหมวดอุตสาหกรรม</u>						
13.	งานภายในหมวดวิชาของท่านที่ปฏิบัติ						
	อยู่ในขณะนี้สามารถทำได้สำเร็จลุล่วง						
	ไปด้วยดี.....	3.33	0.49	3.68	0.74	3.87	0.66
14.	ท่านได้รับมอบหมายภาระงานจาก						
	หัวหน้าหมวดของท่านเท่าเทียมกัน						
	และเป็นธรรม... ..	3.64	0.81	3.86	0.75	4.00	0.00

ตาราง 12 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
15.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านจัดสรรหรือแบ่งเวลาดำเนินงานภายในหมวดวิชาให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม.....	3.58	0.51	3.98	0.70	3.79	0.70
16.	ท่านสามารถรับผิดชอบงานภายในหมวดอุตสาหกรรมที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหมวดวิชา ได้อย่างเต็มที่.. <u>การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม</u>	3.66	0.49	3.96	0.64	4.00	0.72
17.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่.....	4.25	0.45	4.16	0.64	4.06	0.78
18.	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะต่อหัวหน้าหมวดวิชาจะ ได้รับการพิจารณาเสมอ.....	3.83	0.57	3.79	0.66	3.80	0.75
19.	หัวหน้าหมวดวิชาปฏิบัติตนต่อท่านด้วยความเสมอภาค.....	4.25	0.45	4.06	0.66	3.84	0.74
20.	การปฏิบัติงานร่วมกันภายในหมวดวิชาของท่านด้วยความเต็มใจและสามัคคีกัน.....	4.08	0.51	3.98	0.85	3.82	0.83

ตาราง 12 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
21.	<u>การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง</u> <u>หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม</u> ท่านสามารถปรึกษาและ ขอคำ แนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการส่วน ตัวจากหัวหน้าหมวดวิชาของท่านได้..	4.08	0.51	4.12	0.70	3.99	0.76
22.	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับ หัวหน้าหมวดวิชาของท่านด้วยความ เต็มใจทุกครั้ง.....	3.91	0.79	4.11	0.67	3.97	0.73
23.	ท่านมีความรู้สึกกล้าและสบายใจที่จะ พบหรือพูดคุยกับหัวหน้าหมวดวิชา ของท่าน.....	4.33	0.49	4.15	0.68	4.00	0.78
24.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยท่านเมื่อปฏิบัติงานได้ ดีเสมอ.....	3.66	0.65	3.97	0.83	3.88	0.76
26.	<u>การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด</u> <u>อุตสาหกรรม</u> รักษามลประโยชน์ให้แก่ท่านเสมอ... หัวหน้าหมวดวิชาของท่านอำนวยความสะดวกในการทำงานของท่าน..	3.75	0.75	3.96	0.68	3.74	0.81
		4.00	0.73	4.06	0.64	3.89	0.74

ตาราง 12 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
27.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายามช่วยเหลือท่านในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัวอยู่ตลอดเวลา.....	3.50	0.67	3.82	0.79	3.70	0.87
28.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายามจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหมวดตามที่ท่านต้องการ.....	3.50	0.79	3.72	0.89	3.65	0.85
	<u>การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>						
29.	สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานเช่นแสงสว่าง ความสงบ อากาศ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย.....	3.33	0.65	3.58	1.05	3.52	0.92
30.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมมีสถานที่เป็นส่วนอยู่ในสภาพเรียบร้อยปลอดภัยมีลักษณะจูงใจให้ท่านอยากปฏิบัติงาน.....	3.33	0.77	3.60	1.05	3.52	0.98
31.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากหัวหน้าหมวดวิชาของท่านอยู่เสมอ.....	3.66	0.65	3.65	0.91	3.62	0.87

ตาราง 12 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	อายุ					
		ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
32.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านได้จัดระเบียบ วิธีการ การเบิกจ่ายวัสดุ-อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเคร่งครัด.....	3.41	0.51	3.61	0.81	3.58	0.81

จากตาราง 12 ปรากฏว่า สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) คือหัวหน้าหมวดเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยอิสระและต่ำสุด ($\bar{X} = 2.00$) คือผู้ต้นของก้านลมาให้หัวหน้าหมวดควรได้รับการตอบแทน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ
หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
	<u>การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน</u> <u>ภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>						
1.	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในหมวดอุตสาหกรรมที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้าหมวดวิชา.....	3.80	0.76	4.08	0.68	3.50	0.71
2.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานโดยอิสระ.....	4.08	0.81	4.29	0.65	4.50	0.71
3.	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหมวด วิชา.....	3.80	0.64	4.06	0.61	4.00	0.00
4.	ท่านได้รับแรงจูงใจจากหัวหน้าหมวด วิชาของท่านในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ.....	3.56	0.71	3.89	0.74	4.00	0.00

ตาราง 13 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
	<u>การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของ</u> <u>การปฏิบัติงานในหมวดอุตสาหกรรม</u>						
5.	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานจำเป็นจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.88	0.72	4.26	0.73	4.00	0.00
6.	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ โดยตัดเทียมกัน ตามความสามารถของแต่ละบุคคล...	3.68	0.98	3.86	0.93	4.50	0.70
7.	ท่านได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้า หมวดวิชาของท่านในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อ.....	3.80	0.81	3.78	0.89	3.50	0.70
8.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่าน ส่งเสริมให้ ท่านก้าวหน้าและพัฒนาการปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด.....	3.76	0.83	3.80	0.77	3.50	0.70
	<u>การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น</u> <u>เงินเดือนภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>						
9.	ท่านมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการ พิจารณาความดี ความชอบบุคลากร ในหมวดวิชาของท่าน.....	3.44	0.76	3.73	0.83	3.50	0.70

ตาราง 13 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณี้น่าของกำนันมาให้หัวหน้าหมวด ควรได้รับการตอบแทน.	1.72	0.93	2.09	1.16	2.50	0.70
11.	ในการพิจารณาความดีความชอบของหัวหน้าหมวดวิชาของท่าน ถือหลักการปฏิบัติงาน ความรู้และผลงานเป็นสิ่งสำคัญ มิใช่ถือความสัมพันธ์อย่างอื่นเป็นสิ่งสำคัญ.....	3.80	0.70	3.76	0.84	2.00	1.41
12.	ท่านอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานภายในหมวดวิชาของท่านอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่น ๆ..... <u>การสร้างความรู้สึกรักพอใจในงานที่ปฏิบัติในหมวดอุตสาหกรรม</u>	3.44	0.71	3.82	0.80	4.00	0.00
13.	งานภายในหมวดวิชาของท่านที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้สามารถทำได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี.....	3.44	0.65	3.81	0.69	4.00	0.00
14.	ท่านได้รับมอบหมายภาระงานจากหัวหน้าหมวดของท่านเท่าเทียมกันและเป็นธรรม....	3.64	0.81	3.86	0.75	4.00	0.00

ตาราง 13 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	พฤติกรรมการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาดรี		ปริญญาดรี		สูงกว่าปริญญาดรี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
15.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านจัดสรรหรือแบ่งเวลาดำเนินงานภายในหมวดวิชาให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม.....	3.72	0.67	3.86	0.71	4.00	0.00
16.	ท่านสามารถรับผิดชอบงานภายในหมวดอุตสาหกรรมที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหมวดวิชาได้อย่างเต็มที่... <u>การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม</u>	3.68	0.62	4.00	0.69	4.00	0.00
17.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่.....	3.88	0.72	4.14	0.72	4.00	0.00
18.	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะต่อหัวหน้าหมวดวิชาจะได้รับการพิจารณาเสมอ.....	3.68	0.69	3.81	0.71	4.00	0.00
19.	หัวหน้าหมวดวิชาปฏิบัติตนต่อท่านด้วยความเสมอภาค.....	3.92	0.64	3.94	0.72	4.00	0.00
20.	การปฏิบัติงานร่วมกันภายในหมวดวิชาของท่านด้วยความเต็มใจและสามัคคีกัน.....	3.68	0.69	3.92	0.84	4.00	0.00

ตาราง 13 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
21.	<u>การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง</u> <u>หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม</u> ท่านสามารถปรึกษาและ ขอคำ แนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการส่วน ตัวจากหัวหน้าหมวดวิชาของท่านได้..	3.80	0.70	4.01	0.73	4.00	0.00
22.	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับ หัวหน้าหมวดวิชาของท่านด้วยความ เต็มใจทุกครั้ง.....	3.76	0.72	4.05	0.71	4.00	0.00
23.	ท่านมีความรู้สึกกล้าและสบายใจที่จะ พบหรือพูดคุยกับหัวหน้าหมวดวิชา ของท่าน.....	3.96	0.73	4.09	0.74	4.00	0.00
24.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยท่านเมื่อปฏิบัติงานได้ ดีเสมอ.....	3.96	0.73	3.89	0.79	4.00	0.00
	<u>การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด</u> <u>อุตสาหกรรม</u>						
25.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายาม รักษาลบประโยชน์ให้แก่ท่านเสมอ...	3.64	0.75	3.84	0.77	3.50	0.70
26.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการทำงานของท่าน..	3.76	0.43	3.98	0.74	4.00	0.00

ตาราง 13 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	การจัดการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาดุษฎี		ปริญญาดุษฎี		สูงกว่าปริญญาดุษฎี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
27.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายามช่วยเหลือท่านในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัวอยู่ตลอดเวลา.....	3.60	0.64	3.74	0.86	4.00	0.00
28.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายามจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหมวดตามที่ท่านต้องการ..... <u>การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>	3.48	0.77	3.69	0.87	4.00	0.00
29.	สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานเช่นแสงสว่าง ความสงบ อากาศ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย.....	3.28	1.02	3.56	0.95	4.00	0.00
30.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมมีสถานที่เป็นส่วนอยู่ในสภาพเรียบร้อยปลอดภัยมีลักษณะจูงใจให้ท่านอยากปฏิบัติงาน.....	3.40	1.11	3.56	0.98	4.00	0.00
31.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากหัวหน้าหมวดวิชาของท่านอยู่เสมอ.....	3.66	0.65	3.65	0.91	3.62	0.87

ตาราง 13 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
32.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านได้จัดระเบียบ วิธีการ การเบิกจ่ายวัสดุ-อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเคร่งครัด.....	3.56	0.58	3.60	0.82	3.50	0.71

จากตาราง 13 ปรากฏว่า สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) คือหัวหน้าหมวดเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานโดยอิสระ และมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ โดยทัดเทียมกัน ตามความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.50$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 1.72$) คือผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ได้แก่ผู้ต้นขาของก้านลมาให้หัวหน้าหมวดควรได้รับการตอบแทน

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้า
หมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
	<u>การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน</u> <u>ภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>				
1.	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในหมวดอุตสาหกรรมที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้าหมวดวิชา.....	4.01	0.68	4.05	0.71
2.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานโดยอิสระ.....	4.34	0.64	4.24	0.67
3.	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหมวด วิชา.....	3.95	0.65	4.06	0.60
4.	ท่านได้รับแรงจูงใจจากหัวหน้าหมวด วิชาของท่านในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ.....	3.85	0.75	3.85	0.74

ตาราง 14 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
5.	การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของ การปฏิบัติงานในหมวดอุตสาหกรรม ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.23	0.77	4.21	0.72
6.	ท่านมีโอกาที่จะได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ โดยหัดเทียบกับ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล...	3.87	0.98	3.84	0.91
7.	ท่านได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้า หมวดวิชาของท่านในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อ.....	3.78	1.01	3.78	0.83
8.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่าน ส่งเสริมให้ ท่านก้าวหน้าและพัฒนาการปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด.....	3.78	0.80	3.80	0.77
9.	<u>การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น</u> <u>เงินเดือนภายในหมวดอุตสาหกรรม</u> ท่านมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการ พิจารณาความดี ความชอบบุคลากร ในหมวดวิชาของท่าน.....	3.56	0.83	3.75	0.82

ตาราง 14 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณที่นำของกำนัลมาให้หัวหน้าหมวด ควรได้รับการตอบแทน.	2.17	1.14	2.00	1.14
11.	ในการพิจารณา ความดี ความชอบของหัวหน้าหมวดวิชาของท่าน ถือหลักการปฏิบัติงาน ความรู้และผลงานเป็นสิ่งสำคัญ มิใช่ถือความสัมพันธ์อย่างอื่นเป็นสิ่งสำคัญ.....	3.75	0.79	3.75	0.86
12.	ท่านอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานภายในหมวดวิชาของท่านอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่น ๆ..... <u>การสร้างความรู้สึกรักพอใจในงานที่ปฏิบัติในหมวดอุตสาหกรรม</u>	3.76	0.75	3.78	0.82
13.	งานภายในหมวดวิชาของท่านที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้สามารถทำได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี.....	3.59	0.75	3.85	0.66
14.	ท่านได้รับมอบหมายภาระงานจากหัวหน้าหมวดของท่านเท่าเทียมกันและเป็นธรรม... ..	3.78	0.65	3.86	0.79

ตาราง 14 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
15.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านจัดสรรหรือแบ่งเวลาดำเนินงานภายในหมวดวิชาให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม.....	3.73	0.67	3.89	0.71
16.	ท่านสามารถรับผิดชอบงานภายในหมวดอุตสาหกรรมที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหมวดวิชาได้อย่างเต็มที่... <u>การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม</u>	3.79	0.69	4.03	0.67
17.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่.....	4.10	0.71	4.11	0.73
18.	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะต่อหัวหน้าหมวดวิชาจะได้รับการพิจารณาเสมอ.....	3.68	0.73	3.85	0.70
19.	หัวหน้าหมวดวิชาปฏิบัติติดต่อท่านด้วยความเสมอภาค.....	4.04	0.67	3.90	0.72
20.	การปฏิบัติงานร่วมกันภายในหมวดวิชาของท่านด้วยความเต็มใจและสามัคคีกัน.....	3.89	0.87	3.90	0.81

ตาราง 14 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
21.	<u>การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง</u> <u>หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม</u> ท่านสามารถปรึกษาและ ขอคำ แนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการส่วน ตัวจากหัวหน้าหมวดวิชาของท่านได้..	3.98	0.65	4.06	0.75
22.	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับ หัวหน้าหมวดวิชาของท่านด้วยความ เต็มใจทุกครั้ง.....	3.95	0.74	4.04	0.71
23.	ท่านมีความรู้สึกกล้าและสบายใจที่จะ พบหรือพูดคุยกับหัวหน้าหมวดวิชา ของท่าน.....	3.06	0.66	4.08	0.76
24.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยท่านเมื่อปฏิบัติงานได้ ดีเสมอ.....	3.84	0.76	3.93	0.79
25.	<u>การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด</u> <u>อุตสาหกรรม</u> หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายาม รักษาสวัสดิการประโยชน์ให้แก่ท่านเสมอ...	3.78	0.78	3.83	0.76
26.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการทำงานของท่าน..	4.00	0.73	3.94	0.70

ตาราง 14 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
27.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายามช่วยเหลือท่านในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัวอยู่ตลอดเวลา.....	3.64	0.84	3.77	0.83
28.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายามจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหมวดตามที่ท่านต้องการ.....	3.57	0.90	3.70	0.84
	<u>การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>				
29.	สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานเช่นแสงสว่าง ความสงบ อากาศ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย.....	3.39	1.00	3.59	0.93
30.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมมีสถานที่เป็นส่วนอยู่ในสภาพเรียบร้อยปลอดภัยมีลักษณะจูงใจให้ท่านอยากปฏิบัติงาน.....	3.37	1.03	3.61	0.98
31.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากหัวหน้าหมวดวิชาของท่านอยู่เสมอ.....	3.54	0.92	3.67	0.85

ตาราง 14 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
32.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านได้จัดระเบียบ วิธีการ การเบิกจ่ายวัสดุ-อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเคร่งครัด.....	3.59	0.80	3.60	0.84

จากตาราง 14 ปรากฏว่า สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูช่างที่ปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.34$) ได้แก่หัวหน้าหมวดวิชาเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานโดยอิสระ และค่าเฉลี่ย 10 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 2.00$) ได้แก่ผู้ที่นำของกำนัลมาให้หัวหน้าหมวดควรได้รับการตอบแทน

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้า
หมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
	<u>การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน</u> <u>ภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>								
1.	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในหมวดอุตสาหกรรมที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้าหมวดวิชา.....	4.32	0.63	4.02	0.70	3.95	0.67	3.93	0.72
2.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานโดยอิสระ.....	4.59	0.49	4.30	0.63	4.10	0.64	4.08	0.78
3.	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหมวด วิชา.....	4.08	0.49	4.07	0.66	3.95	0.54	4.00	0.67
4.	ท่านได้รับแรงจูงใจจากหัวหน้าหมวด วิชาของท่านในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ.....	4.02	0.72	3.91	0.69	3.85	0.65	3.61	0.86

ตาราง 15 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
	<u>การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของ</u> <u>การปฏิบัติงานในหมวดอุตสาหกรรม</u>								
5.	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานจำเป็นตน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.29	0.57	4.27	0.72	4.00	0.89	4.22	0.71
6.	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ โดยตัดเทียมกัน ตามความสามารถของแต่ละบุคคล..	4.18	0.70	3.91	0.89	3.90	0.83	3.42	1.11
7.	ท่านได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้า หมวดวิชาของท่านในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อ.....	4.02	0.92	3.79	0.91	3.75	0.62	3.61	0.95
8.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่าน ส่งเสริมให้ ท่านก้าวหน้าและพัฒนาการปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด.....	4.18	0.65	3.84	0.77	3.75	0.62	3.65	0.90
	<u>การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น</u> <u>เงินเดือนภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>								
9.	ท่านมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการ พิจารณาความดี ความชอบบุคลากร ในหมวดวิชาของท่าน.....	4.27	0.65	3.63	0.79	3.80	0.64	3.30	0.93

ตาราง 15 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณที่นำของก้านมาให้								
	หัวหน้าหมวด ควรได้รับการตอบแทน.	1.81	1.10	1.91	1.12	2.38	0.88	2.24	1.33
11.	ในการพิจารณาความดีความชอบ								
	ของหัวหน้าหมวดวิชาของท่าน ถือ								
	หลักการปฏิบัติงาน ความรู้และผลงาน								
	เป็นสำคัญ มิใช่ถือความสัมพันธ์อย่าง								
	อื่นเป็นสำคัญ.....	3.72	0.73	3.83	0.91	3.75	0.66	3.73	0.72
12.	ท่านอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานภายใน								
	หมวดวิชาของท่านอย่างเต็มที่โดยไม่								
	ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่น ๆ.....	3.72	0.73	3.83	0.91	3.75	0.66	3.73	0.72
	<u>การสร้างความรู้สึกรักพอใจในงานที่</u>								
	<u>ปฏิบัติในหมวดอุตสาหกรรม</u>								
13.	งานภายในหมวดวิชาของท่านที่ปฏิบัติ								
	อยู่ในขณะนี้สามารถทำได้สำเร็จลุล่วง								
	ไปด้วยดี.....	3.83	0.64	3.78	0.76	3.78	0.61	3.71	0.67
14.	ท่านได้รับมอบหมายภาระงานจาก								
	หัวหน้าหมวดของท่านเท่าเทียมกัน								
	และเป็นธรรม.....	4.16	0.60	3.88	0.71	3.80	0.67	3.55	0.91

ตาราง 15 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
15.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านจัดสรรหรือแบ่งเวลาดำเนินงานภายในหมวดวิชาให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม.....	4.08	0.72	3.87	0.69	3.85	0.61	3.61	0.73
16.	ท่านสามารถรับผิดชอบงานภายในหมวดอุตสาหกรรมที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหมวดวิชาได้อย่างเต็มที่... <u>การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม</u>	4.18	0.61	4.00	0.67	3.82	0.70	3.85	0.73
17.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่.....	4.27	0.65	4.18	0.66	4.07	0.64	3.87	0.90
18.	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะต่อหัวหน้าหมวดวิชาจะได้รับการพิจารณาเสมอ.....	4.00	0.74	3.84	0.67	3.75	0.66	3.61	0.75
19.	หัวหน้าหมวดวิชาปฏิบัติตนต่อท่านด้วยความเสมอภาค.....	4.35	0.63	4.00	0.57	3.82	0.80	3.61	0.78
20.	การปฏิบัติงานร่วมกันภายในหมวดวิชาของท่านด้วยความเต็มใจและสามัคคีกัน.....	4.10	0.65	4.06	0.82	3.73	0.70	3.55	0.93

ตาราง 15 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
21.	<u>การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง</u> <u>หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม</u> ท่านสามารถปรึกษาและ ขอคำ แนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการส่วน								
	ตัวจากหัวหน้าหมวดวิชาของท่านได้..	4.37	0.59	4.15	0.66	3.85	0.61	3.73	0.88
22.	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับ หัวหน้าหมวดวิชาของท่านด้วยความ								
	เต็มใจทุกครั้ง.....	4.29	0.57	4.05	0.72	3.95	0.70	3.79	0.76
23.	ท่านมีความรู้สึกกล้าและสบายใจที่จะ พบหรือพูดคุยกับหัวหน้าหมวดวิชา								
	ของท่าน.....	4.27	0.60	4.17	0.65	3.85	0.72	3.91	0.90
24.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยท่านเมื่อปฏิบัติงานได้								
	ดีเสมอ.....	4.16	0.79	4.00	0.67	3.73	0.86	3.67	0.82
	<u>การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด</u> <u>อุตสาหกรรม</u>								
25.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายาม รักษาลบประ โยชน์ให้แก่ท่านเสมอ...								
		4.16	0.64	3.83	0.69	3.73	0.77	3.61	0.90
26.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการทำงานของท่าน..								
		4.13	0.71	3.98	0.54	3.95	0.70	3.77	0.96

ตาราง 15 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
27.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายามช่วยเหลือท่านในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัวอยู่ตลอดเวลา.....	4.05	0.84	3.78	0.73	3.60	0.86	3.48	0.93
28.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายามจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหมวดตามที่ท่านต้องการ..... <u>การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>	4.05	0.94	3.66	0.81	3.65	0.72	3.40	0.93
29.	สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานเช่นแสงสว่าง ความสงบ อากาศ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย.....	3.94	0.66	3.38	1.02	3.65	0.93	3.40	0.95
30.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมมีสถานที่เป็นส่วนอยู่ในสภาพเรียบร้อยปลอดภัยมีลักษณะจงใจให้ท่านอยากปฏิบัติงาน.....	4.05	0.84	3.43	1.02	3.68	0.72	3.26	1.11
31.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากหัวหน้าหมวดวิชาของท่านอยู่เสมอ.....	4.08	0.72	3.58	0.92	3.65	0.57	3.40	0.97

ตาราง 15 ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ขนาดของโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
32.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านได้จัดระเบียบ วิธีการ การเบิกจ่ายวัสดุ-อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างใดครั้ง.....	3.97	0.64	3.56	0.81	3.65	0.69	3.32	0.87

จากตาราง 15 ปรากฏว่า สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) ได้แก่หัวหน้าหมวดวิชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานโดยอิสระ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 1.81$) ได้แก่ผู้นำของกำนัลมาให้หัวหน้าหมวด ควรได้รับการตอบแทน

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยรวมสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

สถานภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	3.81	0.46	1
หญิง	3.70	0.62	2
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	3.75	0.40	3
ระหว่าง 25-35 ปี	3.87	0.44	1
36 ปี ขึ้นไป	3.77	0.50	2
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.62	0.44	3
ปริญญาตรี	3.83	0.47	1
สูงกว่าปริญญาตรี	3.82	0.02	2
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.76	0.48	2
10 ปี ขึ้นไป	3.82	0.47	1
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.06	0.35	1
โรงเรียนขนาดกลาง	3.83	0.46	2
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.75	0.42	3
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.61	0.53	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.47	

จากตาราง 16 ปรากฏว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน ($\bar{X} = 3.81$) และเพศหญิง ($\bar{X} = 3.70$) ด้านอายุ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คือ ($\bar{X} = 3.77$) และ ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการศึกษา ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิด้านการศึกษา ระดับปริญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือวุฒิด้านการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.82$) ซึ่งใกล้เคียงกัน และต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$) และ ด้านขนาดของโรงเรียนครูช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.83$) โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.75$) และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.6$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
ภายในหมวดอุตสาหกรรม

สภาพภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	3.80	0.67	1
หญิง	3.57	0.57	2
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	3.68	0.67	2
ระหว่าง 25-35 ปี	3.91	0.48	1
36 ปี ขึ้นไป	3.64	0.78	3
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.32	0.96	2
ปริญญาตรี	3.81	0.62	1
สูงกว่าปริญญาตรี	3.25	0.00	3
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.84	0.59	1
10 ปีขึ้นไป	3.73	0.70	2
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.85	0.47	1
โรงเรียนขนาดกลาง	3.75	0.68	3
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.59	0.92	4
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.85	0.69	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	0.65	

จากตาราง 17 ปรากฏว่าครูที่เป็นหัวหน้าหมวดเพศชายมีค่าเฉลี่ยด้านการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) และครูหัวหน้าหมวดเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$) การสร้างเจตคติที่ดีในด้านอายุครูหัวหน้าหมวดที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) และครูหัวหน้าหมวดที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และ 36 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ ($\bar{X} = 3.68$) และ ($\bar{X} = 3.64$) ด้านการศึกษา ครูหัวหน้าหมวดที่มีวุฒิปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคือหัวหน้าหมวดที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.32$) และหัวหน้าหมวดที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.25$) ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หัวหน้าหมวดที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับหัวหน้าหมวดที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไปคือ ($\bar{X} = 3.84$) และ ($\bar{X} = 3.73$) ขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่าหัวหน้าหมวดโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$) และ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือหัวหน้าหมวดโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.75$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือหัวหน้าหมวดโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.59$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงาน
ในหมวดอุตสาหกรรม

สภาพภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	4.07	0.62	2
หญิง	3.82	0.73	1
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	4.12	0.58	2
ระหว่าง 25-35 ปี	4.09	0.58	3
36 ปี ขึ้นไป	4.97	0.70	1
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	4.00	0.72	2
ปริญญาตรี	4.05	0.63	1
สูงกว่าปริญญาตรี	3.25	0.00	3
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	4.10	0.56	1
10 ปี ขึ้นไป	4.00	0.68	2
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.19	0.57	1
โรงเรียนขนาดกลาง	3.90	0.71	4
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.07	0.49	3
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4.15	0.51	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	0.63	

จากตาราง 18 ปรากฏว่าหัวหน้าหมวดที่เป็นเพศชาย มีสภาพการเสริมสร้างขวัญการปฏิบัติงานครูช่างอุตสาหกรรม ด้านการสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงาน มีค่า ($\bar{X} = 4.07$) และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$) ด้านอายุ หัวหน้าหมวดที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) รองลงมาคือหัวหน้าหมวดที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และหัวหน้าหมวดที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คือ ($\bar{X} = 4.12$) และ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการศึกษา หัวหน้าหมวดที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.00$) และสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.25$) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หัวหน้าหมวดที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับหัวหน้าหมวดที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป คือ ($\bar{X} = 4.10$) และ ($\bar{X} = 4.00$) ด้านขนาดของโรงเรียน หัวหน้าหมวดโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X} = 4.15$) โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.07$) และโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น
เงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรม

สภาพภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	3.60	0.47	1
หญิง	3.42	0.75	2
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	3.68	0.51	1
ระหว่าง 25-35 ปี	3.58	0.54	2
36 ปี ขึ้นไป	3.57	0.48	2
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.53	0.41	2
ปริญญาตรี	3.59	0.52	1
สูงกว่าปริญญาตรี	3.25	0.00	3
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.57	0.47	2
10 ปี ขึ้นไป	3.59	0.54	1
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.63	0.42	3
โรงเรียนขนาดกลาง	3.48	0.59	4
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.73	0.37	2
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.75	0.45	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	0.51	

จากตาราง 19 ปรากฏว่าสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดที่เป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$) และเพศหญิง ($\bar{X} = 3.42$) ด้านอายุอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.68$) อายุระหว่าง 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับอายุ 36 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.58$) และ ($\bar{X} = 3.57$) ด้านการศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างของหัวหน้าหมวด ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.59$) วุฒิกศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.53$) วุฒิกศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.25$) ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างของหัวหน้าหมวดที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 3.59$) และ ($\bar{X} = 3.57$) ด้านขนาดของโรงเรียน สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.73$) โรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.63$) และโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.48$)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างความพอใจในงานที่ทำใน
หมวดอุตสาหกรรม

สภาพภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	3.83	0.63	1
หญิง	3.76	0.59	2
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	3.59	0.76	3
ระหว่าง 25-35 ปี	3.84	0.63	1
36 ปี ขึ้นไป	3.83	0.60	2
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.57	0.82	3
ปริญญาตรี	3.84	0.61	2
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.00	1
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.77	0.61	2
10 ปี ขึ้นไป	3.85	0.64	1
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.86	0.59	2
โรงเรียนขนาดกลาง	3.78	0.70	4
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.80	0.54	3
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.90	0.48	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	0.57	

จากตาราง 20 ปรากฏว่าสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด ด้านการสร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรมที่เป็นเพศชาย และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 3.83$) และ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านอายุ อายุระหว่าง 25-35 ปีและ 36 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 3.84$) และ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างของหัวหน้าหมวด ที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) วุฒิปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.84$) และวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.57$) ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$) ต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.77$) ด้านขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$) โรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.86$) โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.80$) และโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.78$)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด

อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
ของครูในหมวดอุตสาหกรรม

สภานภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	4.05	0.54	2
หญิง	4.13	0.57	1
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	3.93	0.56	3
ระหว่าง 25-35 ปี	4.07	0.44	2
36 ปี ขึ้นไป	4.08	0.64	1
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	4.25	0.43	1
ปริญญาตรี	4.05	0.55	3
สูงกว่าปริญญาตรี	4.25	0.00	1
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	4.05	0.44	2
10 ปี ขึ้นไป	4.07	0.61	1
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.03	0.41	4
โรงเรียนขนาดกลาง	4.04	0.64	3
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.19	0.48	1
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4.10	0.54	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06	0.54	

จากตาราง 21 ปรากฏว่าสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ
 หัวหน้าหมวดที่เป็นเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$) เพศชาย ($\bar{X} = 4.05$)
 ด้านอายุ สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างของหัวหน้าหมวด ที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย
 ใกล้เคียงกับอายุระหว่าง 25-35 ปี ($\bar{X} = 4.08$) และ ($\bar{X} = 4.07$) อายุต่ำกว่า 25 ปี
 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการศึกษา วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสภาพการ
 เสริมสร้างขวัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.25$) และวุฒิปริญญาตรี
 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 4.07$) และ ($\bar{X} = 4.05$)
 ด้านขนาดของโรงเรียน สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดโรงเรียน
 ขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาโรงเรียนขนาดใหญพิเศษ ($\bar{X} = 4.10$)
 โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.04$) และ
 ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง
หัวหน้าหมวดวิชากับครูช่างอุตสาหกรรม

สภาพภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	4.11	0.62	2
หญิง	4.15	0.61	1
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	4.03	0.50	3
ระหว่าง 25-35 ปี	4.12	0.56	1
36 ปี ขึ้นไป	4.11	0.70	2
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	4.35	0.40	1
ปริญญาตรี	4.10	0.63	2
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.00	3
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	4.15	0.48	1
10 ปี ขึ้นไป	4.08	0.70	2
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.08	0.51	4
โรงเรียนขนาดกลาง	4.10	0.74	3
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.13	0.34	2
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4.22	0.60	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	0.62	

จากตาราง 22 ปรากฏว่าสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ
หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดวิชากับครูช่าง
อุตสาหกรรมเพศชาย และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 4.15$) และ ($\bar{X} = 4.11$)
ด้านอายุสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมที่มีอายุ
ระหว่าง 25-35 ปี และ 36 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 4.12$) และ
($\bar{X} = 4.11$) อายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการศึกษา สภาพการ
เสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดที่มีวุฒิการศึกษามากกว่าระดับปริญญาตรี มีค่า
เฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.10$) และ
วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) ด้านประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$) และ 10 ปี
ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.08$) ด้านขนาดของโรงเรียน สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม การสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดกับครูช่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่า
เฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับโรงเรียน
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.13$) และ ($\bar{X} = 4.10$) โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
($\bar{X} = 4.08$)

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด
อุตสาหกรรม

สภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	3.99	0.63	2
หญิง	4.13	0.61	1
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	3.75	0.64	3
ระหว่าง 25-35 ปี	4.04	0.53	1
36 ปี ขึ้นไป	4.01	0.72	2
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	4.10	0.59	1
ปริญญาตรี	4.00	0.64	2
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.00	2
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.96	0.57	2
10 ปี ขึ้นไป	4.03	0.67	1
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.07	0.52	2
โรงเรียนขนาดกลาง	3.90	0.72	4
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.07	0.42	2
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4.25	0.67	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	0.63	

จากตาราง 23 ปรากฏว่า สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยการเสริมสร้างมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$) และเพศชาย ($\bar{X} = 3.99$) ด้านอายุ อายุระหว่าง 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับอายุ 36 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.04$) และ ($\bar{X} = 4.01$) และต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการศึกษา สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) และระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.00$) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$) ต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.96$) ด้านขนาดของโรงเรียนสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่คือ ($\bar{X} = 4.07$) และโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด

อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

ของครูหมวดอุตสาหกรรม

สถานภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	3.89	0.67	1
หญิง	3.61	0.75	2
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	4.00	0.53	1
ระหว่าง 25-35 ปี	3.92	0.64	2
36 ปี ขึ้นไป	3.76	0.75	3
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.57	1.09	2
ปริญญาตรี	3.88	0.65	1
สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	0.00	3
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.94	0.66	1
10 ปี ขึ้นไป	3.80	0.70	2
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.03	0.59	2
โรงเรียนขนาดกลาง	3.75	0.75	3
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.65	0.62	4
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4.05	0.66	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.69	

จากตาราง 24 ปรากฏว่าสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ
 หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูหมวดอุตสาหกรรม
 ที่เป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.89$) และหญิง ($\bar{X} = 3.61$) ด้านอายุ อายุต่ำกว่า 25 ปี
 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาอายุระหว่าง 25-35 ปี ($\bar{X} = 3.92$) และ
 น้อยที่สุดอายุ 36 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.88$)
 ต่ำกว่าระดับปริญญา ($\bar{X} = 3.57$) และสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.50$) ด้านประสบการณ์ใน
 การปฏิบัติงาน สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดที่มีประสบการณ์ใน
 การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.94$) และเพศหญิง ($\bar{X} = 3.80$)
 ด้านขนาดของโรงเรียน สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
 อุตสาหกรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
 ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.03$) โรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.75$)
 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.65$)

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยรวมของสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในการปฏิบัติงานแต่ละด้านและรวม 8 ด้าน

สภาพการเสริมสร้างขวัญ	$\bar{X}$	S	R
1. การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวด อุตสาหกรรม	3.96	0.59	3
2. การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานใน หมวดอุตสาหกรรม	3.96	0.63	3
3. การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครู หมวดอุตสาหกรรม	3.41	0.55	8
4. การสร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวด อุตสาหกรรม	3.84	0.58	6
5. การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูใน หมวดอุตสาหกรรม	3.98	0.59	2
6. การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวด วิชากับครูช่างอุตสาหกรรม	4.05	0.62	1
7. การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม	3.87	0.68	5
8. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครู หมวดอุตสาหกรรม	3.67	0.76	7
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	0.48	

จากตาราง 25 ปรากฏว่าระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่าง
 อุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.84$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
 คือการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดวิชากับครูช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 4.05$)
 รองลงมาคือการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 3.98$)
 การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 3.96$) การสร้าง
 เครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวด ($\bar{X} = 3.96$) การสร้างสวัสดิการที่ดีภายในหมวด
 อุตสาหกรรม ($\bar{X} = 3.87$) การสร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม
 ($\bar{X} = 3.84$) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูหมวดอุตสาหกรรม
 ($\bar{X} = 3.67$) และการสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนครูหมวดอุตสาหกรรม
 ($\bar{X} = 3.41$)

ค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่าง
อุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพโดยทั่วไป แสดงดังตาราง 26 -33

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ด้านการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายใน
หมวดอุตสาหกรรม

สถานภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	4.05	0.53	1
หญิง	3.93	0.61	2
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	4.08	0.34	2
ระหว่าง 25-35 ปี	4.10	0.47	1
36 ปี ขึ้นไป	4.01	0.58	3
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.81	0.60	3
ปริญญาตรี	4.08	0.52	1
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.00	2
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	4.04	0.53	2
10 ปี ขึ้นไป	4.05	0.54	1

ตาราง 26 ต่อ

สถานภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.25	0.37	1
โรงเรียนขนาดกลาง	4.07	0.53	2
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.96	0.53	3
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.90	0.61	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.05	0.54	

จากตาราง 26 ปรากฏว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ยด้านการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) และเพศหญิงน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) ด้านอายุ ครูช่างที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จะมีค่าเฉลี่ยด้านเจตคติใกล้เคียงกับครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ($\bar{X} = 4.10$) และ ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนครูช่างที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการศึกษา ครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$) สูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.00$) และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.81$) ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานครูช่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 4.05$) และ ($\bar{X} = 4.04$) ด้านขนาดของโรงเรียน ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนขนาดจะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) โรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.07$) โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.96$) และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ด้านการสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานใน
หมวดอุตสาหกรรม

สภาพภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	3.91	0.60	1
หญิง	3.87	0.90	2
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	3.91	0.48	2
ระหว่าง 25-35 ปี	4.01	0.57	1
36 ปี ขึ้นไป	3.85	0.65	3
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.78	0.60	3
ปริญญาตรี	3.93	0.62	1
สูงกว่าปริญญาตรี	3.87	0.53	2
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.91	0.65	1
10 ปี ขึ้นไป	3.91	0.60	2
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.17	0.53	1
โรงเรียนขนาดกลาง	3.93	0.58	2
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.85	0.61	3
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.72	0.69	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.62	

จากตาราง 27 ปรากฏว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ยด้านการสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรมใกล้เคียงกับเพศหญิง ($\bar{X} = 3.91$) และ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านอายุ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.01$) ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$) และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.85$) ด้านการศึกษา ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$) วุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.87$) และวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.78$) ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านขนาดของโรงเรียน ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) โรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.93$) โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.85$) และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานครูช่างอุตสาหกรรม

ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ด้านการสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรม

สภาพภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	3.33	0.54	1
หญิง	3.06	0.53	2
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	3.29	0.48	2
ระหว่าง 25-35 ปี	3.37	0.55	1
36 ปี ขึ้นไป	3.29	0.55	2
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.10	0.44	2
ปริญญาตรี	3.35	0.55	1
สูงกว่าปริญญาตรี	3.00	0.00	3
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.31	0.57	2
10 ปี ขึ้นไป	3.32	0.53	1
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.43	0.42	1
โรงเรียนขนาดกลาง	3.31	0.58	3
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.34	0.49	2
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.23	0.59	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32	0.54	

จากตาราง 28 ปรากฏว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ยด้านการสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.33$) เพศหญิง ($\bar{X} = 3.06$) ด้านอายุ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมาครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และ 36 ปี ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.29$) ด้านการศึกษา ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.35$) และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.10$) และ ($\bar{X} = 3.00$) ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยด้านการสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรมใกล้เคียงกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.32$) และ ($\bar{X} = 3.31$) ด้านขนาดของโรงเรียน ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.34$) โรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X} = 3.22$)

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ด้านการสร้างความปลอดภัยในงานที่ทำในหมวด
อุตสาหกรรม

สภาพภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	3.87	0.54	1
หญิง	3.64	0.67	2
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	3.54	0.38	3
ระหว่าง 25-35 ปี	3.90	0.51	1
36 ปี ขึ้นไป	3.86	0.58	2
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.62	0.53	3
ปริญญาตรี	3.88	0.55	2
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.00	1
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.72	0.54	2
10 ปี ขึ้นไป	3.91	0.55	1
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.06	0.42	1
โรงเรียนขนาดกลาง	3.88	0.57	2
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.81	0.51	3
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.68	0.58	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.55	

จากตาราง 29 ปรากฏว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ยด้านการสร้าง
 ความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) เพศหญิง ($\bar{X} = 3.64$)
 ด้านอายุ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$)
 รองลงมาครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.86$) และครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า
 25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.54$) ด้านการศึกษา ครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับ
 ปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.88$) และต่ำกว่าระดับ
 ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.62$) ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์
 ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$) และต่ำกว่า 10 ปี จะมีค่าเฉลี่ย
 ($\bar{X} = 3.72$) ด้านขนาดของโรงเรียน ครูช่างโรงเรียนขนาดเล็กจะมีค่าเฉลี่ยการสร้าง ความ
 พพอใจในงานที่ทำมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.88$)
 โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.81$) และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
 ($\bar{X} = 3.68$)

ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูข้างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด

อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

ตามความคิดเห็นของครูข้างอุตสาหกรรม ด้านการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูใน
หมวดอุตสาหกรรม

สภาพภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	3.94	0.58	1
หญิง	3.81	0.97	2
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	4.10	0.39	1
ระหว่าง 25-35 ปี	4.00	0.56	2
36 ปี ขึ้นไป	3.88	0.64	3
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.79	0.56	3
ปริญญาตรี	3.95	0.61	2
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.00	1
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.93	0.60	2
10 ปี ขึ้นไป	3.94	0.61	1
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.18	0.50	1
โรงเรียนขนาดกลาง	4.02	0.55	2
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.84	0.54	3
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.66	0.71	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	0.60	

จากตาราง 30 ปรากฏว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ยด้านการสร้าง
 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$) และเพศหญิง
 ($\bar{X} = 3.81$) ด้านอายุ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และระหว่าง 25-35 ปี มีค่า
 เฉลี่ยใกล้เคียงกันคือ ($\bar{X} = 4.10$) และ ($\bar{X} = 4.00$) ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 36 ปี
 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการศึกษา ครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี
 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาวุฒิดการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.95$) และ
 ต่ำกว่าวุฒิดการศึกษาระดับปริญญา ปรากฏว่าครูช่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี
 มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป ได้แก่
 ($\bar{X} = 3.94$) และ ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ ขนาดของโรงเรียน ครูช่างอุตสาหกรรม
 โรงเรียนขนาดเล็ก จะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$) โรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.02$)
 โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.84$) และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
 ($\bar{X} = 3.66$)

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้า
หมวดวิชากับครูช่างอุตสาหกรรม

สภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	4.01	0.60	1
หญิง	3.97	0.89	2
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	4.00	0.53	2
ระหว่าง 25-35 ปี	4.09	0.60	1
36 ปี ขึ้นไป	3.96	0.63	3
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.87	0.55	3
ปริญญาตรี	4.02	0.63	1
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.00	2
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.96	0.57	2
10 ปี ขึ้นไป	4.03	0.63	1
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.27	0.49	1
โรงเรียนขนาดกลาง	4.09	0.58	2
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.84	0.59	3
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.78	0.69	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	0.62	

จากตาราง 31 ปรากฏว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นเพศชาย ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดวิชากับครูช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.01$) และเพศหญิง ($\bar{X} = 3.97$) ด้านอายุ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันคือ ($\bar{X} = 4.09$) และ ($\bar{X} = 4.00$) ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการศึกษา ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีคือ ($\bar{X} = 4.02$) และ ($\bar{X} = 4.00$) และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$) ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.03$) และครูช่างที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.96$) และขนาดของโรงเรียนครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.09$) ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 3.84$) และ ($\bar{X} = 3.78$)

ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ด้านการจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม

สภาพภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	3.81	0.67	1
หญิง	3.66	0.88	2
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	3.68	0.63	3
ระหว่าง 25-35 ปี	3.89	0.63	1
36 ปี ขึ้นไป	3.75	0.71	2
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.62	0.57	3
ปริญญาตรี	3.81	0.69	2
สูงกว่าปริญญาตรี	3.87	0.17	1
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.75	0.69	2
10 ปี ขึ้นไป	3.81	0.68	1
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.10	0.65	1
โรงเรียนขนาดกลาง	3.81	0.60	2
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.73	0.62	3
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.57	0.82	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79	0.68	

จากตาราง 32 ปรากฏว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) น้อยที่สุดคือเพศหญิง ($\bar{X} = 3.66$) ด้านอายุ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.75$) และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.68$) ด้าน การศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) ระดับ ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.81$) และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.62$) ด้านประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงานครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81$) ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$) ขนาดของโรงเรียนครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียน ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.81$) โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.73$) และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X} = 3.57$)

ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของ
ครูหมวดอุตสาหกรรม

สภาพทั่วไป	$\bar{X}$	S	R
1. เพศ			
ชาย	3.57	0.78	2
หญิง	3.62	0.57	1
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	3.43	0.54	3
ระหว่าง 25-35 ปี	3.62	0.85	1
36 ปี ขึ้นไป	3.56	0.73	2
3. การศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.43	0.79	3
ปริญญาตรี	3.59	0.77	2
สูงกว่าปริญญาตรี	3.87	0.17	1
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	3.48	0.85	2
10 ปี ขึ้นไป	3.61	0.73	1
5. ขนาดของโรงเรียน			
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.01	0.57	1
โรงเรียนขนาดกลาง	3.49	0.82	3
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.66	0.58	2
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.35	0.79	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	0.77	

จากตาราง 33 ปรากฏว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดำเนินการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ($\bar{X} = 3.62$) และชายมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$) ด้านอายุ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$) และอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.43$) ด้านการศึกษา ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิสองกว่าระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีมีวุฒิการศึกษาใกล้เคียงกันคือ ได้แก่ ($\bar{X} = 3.59$) และ ($\bar{X} = 3.43$) ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.61$) และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.48$) ด้านขนาดของโรงเรียน ครูช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.66$) ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 3.49$) และ ($\bar{X} = 3.35$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมระหว่างความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน การวางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ การสร้างความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสวัสดิการที่ดี และการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.1 เปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามเพศ

ตาราง 34 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 8 ด้าน
จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศ				
	ชาย		หญิง		
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	t
1. การสร้างเจตคติ	15.22	2.69	14.30	2.05	1.18
2. การสร้างเครื่องมือวัดผล สำเร็จของงาน	16.28	2.48	15.30	2.92	1.30
3. การสร้างหลักเกณฑ์ การเลื่อนขั้นเงินเดือน	14.43	1.88	13.69	3.03	1.22
4. การสร้างความพอใจ ในงานที่ทำ	15.32	2.54	15.07	2.39	0.33
5. การสร้างความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	16.23	2.18	16.53	2.29	-0.47
6. การสร้างความสัมพันธ์	16.44	2.47	16.61	2.66	-0.23
7. การจัดสวัสดิการ	15.96	2.54	16.53	2.47	-0.76
8. การจัดสภาพแวดล้อม	15.57	2.71	14.46	3.01	1.37
รวม	125.48	15.12	122.53	15.75	0.66

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ t (df = 106) = 1.98
.05

จากตาราง 34 ปรากฏว่าสภาพการเสริมสร้างครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามอายุ

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 25-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป โดยใช้ F-Test แสดงดังตาราง 35 ตาราง 35 วิเคราะห์ความแปรปรวนค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
1. การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	29.73	14.86	2.19
	ภายในกลุ่ม	105	710.93	6.77	
รวม		107	740.66		
2. การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.46	3.23	0.49
	ภายในกลุ่ม	105	688.53	6.55	
รวม		107	695.00		

ตาราง 35 ต่อ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
3. การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.46	0.73	0.17
	ภายในกลุ่ม	105	450.85	4.29	
รวม		107	452.32		
4. การสร้างความพอใจในงานที่ทำ ในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.35	3.67	0.57
	ภายในกลุ่ม	105	671.16	6.39	
รวม		107	678.51		
5. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของครูหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.37	1.18	0.24
	ภายในกลุ่ม	105	508.83	4.84	
รวม		107	511.21		
6. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.49	0.07
	ภายในกลุ่ม	105	661.85	6.30	
รวม		107	662.85		

ตาราง 35 ต่อ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
7. การจัดสวัสดิการที่ดี ภายในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	9.59	4.79	0.74
	ภายในกลุ่ม	105	676.25	6.44	
รวม		107	685.85		
8. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการ ปฏิบัติงานของหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	13.18	6.59	0.86
	ภายในกลุ่ม	105	803.48	7.65	
รวม		107	816.66		
9. รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	167.35	83.67	0.35
	ภายในกลุ่ม	105	24422.83	232.59	
รวม		107	24590.18		

จากตาราง 35 ปรากฏว่าครูช่างที่เป็นหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมที่มีอายุเท่ากัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม ในด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน นั่นคือครูหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม

ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี โดยใช้ F-Test แสดงดังตาราง 36

ตาราง 36 วิเคราะห์ความแปรปรวนค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของ
หัวหน้าหมวด ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
1. การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	29.99	14.99	2.21
	ภายในกลุ่ม	105	710.66	6.76	
รวม		107	740.66		
2. การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	10.41	5.20	0.79
	ภายในกลุ่ม	105	684.59	6.51	
รวม		107	695.00		
3. การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.15	1.07	0.25
	ภายในกลุ่ม	105	450.16	4.28	
4. การสร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.04	4.02	0.63
	ภายในกลุ่ม	105	670.46	6.38	
รวม		107	678.51		

ตาราง 36 ต่อ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
5. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของครูหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.62	2.31	0.47
	ภายในกลุ่ม	105	506.59	4.82	
รวม		107	511.21		
6. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.13	3.56	0.57
	ภายในกลุ่ม	105	655.71	6.24	
รวม		107	662.85		
7. การจัดสวัสดิการที่ดี ภายในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	0.57	0.08
	ภายในกลุ่ม	105	684.70	6.52	
รวม		107	685.85		
8. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการ ปฏิบัติงานของหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	12.39	6.19	0.80
	ภายในกลุ่ม	105	804.26	7.65	
รวม		107	816.66		

ตาราง 36 ต่อ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
9. รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	92.28	46.14	0.1978
	ภายในกลุ่ม	105	24497.89	233.31	
รวม		107	24590.18		

จากตาราง 36 ปรากฏว่าครูหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน นั่นคือสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างขวัญ ไม่แตกต่างกัน

3.4 เปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตาม
ประสบการณ์ แสดงดังตาราง 37

ตาราง 37 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตาม
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน				
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		
	$\bar{x}$	S	$\bar{X}$	S	t
1. การสร้างเจตคติ	15.36	2.36	14.93	2.80	0.83
2. การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงาน	16.40	2.27	16.00	2.72	0.82
3. การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน	14.29	1.90	14.37	2.17	-0.20
4. การสร้างความพอใจในงานที่ทำ	15.11	2.45	15.42	2.57	-0.62
5. การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	16.20	1.77	16.31	2.44	-0.25
6. การสร้างความสัมพันธ์	16.63	1.95	16.34	2.80	0.60
7. การจัดสวัสดิการ	15.86	2.29	16.15	2.69	-0.59
8. การจัดสภาพแวดล้อม	15.77	2.64	15.21	2.83	1.02
รวม	125.65	12.64	124.76	16.75	0.30

จากตาราง 37 ปรากฏว่าหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีสภาพการเสริมสร้างขวัญไม่แตกต่างกัน

3.5 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ F-Test แสดงดังตาราง 38

ตาราง 38 วิเคราะห์ความแปรปรวนค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
1. การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	11.03	3.67	0.52
	ภายในกลุ่ม	104	729.63	7.01	
รวม		107	740.66		
2. การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	30.35	10.11	1.58
	ภายในกลุ่ม	104	664.64	6.39	
รวม		107	695.00		

ตาราง 38 ต่อ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
3. การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	18.10	6.03	1.44
	ภายในกลุ่ม	104	434.21	4.17	
รวม		107	452.32		
4. การสร้างความพอใจในงานที่ทำ ในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.68	0.89	0.13
	ภายในกลุ่ม	104	675.83	6.49	
รวม		107	678.51		
5. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของครูหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.20	1.40	0.28
	ภายในกลุ่ม	104	507.01	4.87	
รวม		107	511.21		
6. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.44	0.81	0.12
	ภายในกลุ่ม	104	660.40	6.35	
รวม		107	662.85		
7. การจัดสวัสดิการที่ดี ภายในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	21.86	7.28	1.14
	ภายในกลุ่ม	104	663.98	6.38	
รวม		107	685.85		

ตาราง 38 ต่อ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
8. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการ ปฏิบัติงานของหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	39.80	13.26	1.77
	ภายในกลุ่ม	104	776.86	7.46	
รวม		107	816.66		
9. รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	514.91	171.63	0.7414
	ภายในกลุ่ม	104	24075.27	231.49	
รวม		107	24590.18		

จากตาราง 38 ปรากฏว่าการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่าง
อุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในด้านขนาดของ
โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีสภาพการเสริม
สร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าสภาพการเสริม
สร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีสภาพการเสริม
สร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.6 เปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามเพศ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย เพศหญิง โดยใช้ T - Test แสดงดังตาราง 39

ตาราง 39 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศ				
	ชาย		หญิง		
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	t
1. การสร้างเจตคติ	16.23	2.41	15.75	2.45	0.75
2. การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงาน	15.66	2.42	15.50	3.60	0.23
3. การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน	13.34	2.18	12.25	2.13	1.69
4. การสร้างความพอใจในงานที่ทำ	15.48	2.18	14.58	2.71	1.38
5. การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	15.78	2.33	15.25	3.88	0.74
6. การสร้างความสัมพันธ์	16.05	2.41	15.91	3.57	0.18
7. การจัดสวัสดิการ	15.21	2.69	14.66	3.52	0.67
8. การจัดสภาพแวดล้อม	14.30	3.12	14.50	2.31	-0.21
รวม	122.08	14.99	118.41	19.94	

จากตาราง 39 ปรากฏว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามอายุ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 25-35, 36 ปีขึ้นไป โดยใช้ F-Test

ตาราง 40 วิเคราะห์ความแปรปรวนค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญของครูช่างอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
1. การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.31	3.15	0.674
	ภายในกลุ่ม	222	1040.27	4.68	
รวม		224	1046.59		
2. การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	19.43	9.71	1.57
	ภายในกลุ่ม	222	1369.21	6.16	
รวม		224	1388.64		
3. การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.99	2.99	0.62
	ภายในกลุ่ม	222	1071.80	4.82	
รวม		224	1077.79		

ตาราง 40 ต่อ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
4. การสร้างความพอใจในงานที่ทำ ในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	21.70	10.85	2.23
	ภายในกลุ่ม	222	1077.73	4.85	
รวม		224	1099.44		
5. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของครูหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	16.42	8.21	1.39
	ภายในกลุ่ม	222	1311.13	5.90	
รวม		224	1327.55		
6. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	12.89	6.44	1.04
	ภายในกลุ่ม	222	1368.66	6.16	
รวม		224	1381.55		
7. การจัดสวัสดิการที่ดี ภายในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	18.54	9.27	1.23
	ภายในกลุ่ม	222	1663.61	7.49	
รวม		224	1682.16		
8. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการ ปฏิบัติงานของหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.20	3.10	0.32
	ภายในกลุ่ม	222	2126.75	9.58	
รวม		224	2132.96		

ตาราง 40 ต่อ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
9. รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	550.05	275.02	1.1826
	ภายในกลุ่ม	222	51627.38	232.55	
รวม		224	52177.44		

จากตาราง 40 ปรากฏว่าสภาพการเสริมสร้างขวัญระหว่างกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 25 ปี 25-35 ปี 36 ปีขึ้นไป ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน นั่นคือสภาพการเสริมสร้างขวัญระหว่างกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยใช้ F-Test

ตาราง 41 วิเคราะห์ความแปรปรวนค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
1. การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	26.37	13.18	2.86
	ภายในกลุ่ม	222	1020.22	4.59	
รวม		224	1046.59		

ตาราง 41 ต่อ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
2. การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จ ของงานในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.23	4.11	0.66
	ภายในกลุ่ม	222	1380.41	6.21	
รวม		224	1388.64		
3. การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	25.93	12.96	2.73
	ภายในกลุ่ม	222	1051.86	4.73	
รวม		224	1077.79		
4. การสร้างความพอใจในงานที่ทำ ในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	26.31	13.15	2.72
	ภายในกลุ่ม	222	1073.12	2.72	
รวม		224	1099.44		
5. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของครูหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	10.03	5.01	0.84
	ภายในกลุ่ม	222	1317.52	5.93	
รวม		224	1327.55		
6. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.98	4.49	0.72
	ภายในกลุ่ม	222	1372.56	6.18	
รวม		224	1381.55		

ตาราง 41 ต่อ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
7. การจัดสวัสดิการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	14.14	7.07	0.94
ภายในหมวดอุตสาหกรรม	ภายในกลุ่ม	222	1668.01	7.51	
รวม		224	1682.16		
8. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	12.59	6.29	0.65
	ภายในกลุ่ม	222	2120.36	9.55	
รวม		224	2132.96		
9. รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	950.50	475.25	2.05
	ภายในกลุ่ม	222	51226.93	230.75	
รวม		224	52177.44		

จากตาราง 41 ปรากฏว่าสภาพการเสริมสร้างขวัญระหว่างกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญของครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป แสดงดังตาราง 42

ตาราง 42 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์

ปัจจัย	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน				
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	t
1. การสร้างเจตคติ	16.17	2.15	16.21	2.17	-0.14
2. การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงาน	15.67	2.63	15.65	2.43	0.05
3. การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน	13.25	2.29	13.29	2.15	-0.15
4. การสร้างความพอใจในงานที่ทำ	14.90	2.17	15.65	2.20	-2.30
5. การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	15.73	2.41	15.76	2.45	-0.08
6. การสร้างความสัมพันธ์	15.84	2.29	16.12	2.35	-0.76
7. การจัดสวัสดิการ	15.00	2.79	15.26	2.72	-0.64

ตาราง 42 ต่อ

ปัจจัย	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน				
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	t
8. การจัดสภาพแวดล้อม	13.92	3.43	14.47	2.93	-1.22
รวม	120.50	15.66	122.44	15.11	-0.86

จากตาราง 42 ปรากฏว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญด้านการสร้างความพอใจในงานที่หาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ แสดงดังตาราง 43

ตาราง 43 วิเคราะห์ความแปรปรวนค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม
ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 8 ด้าน จำแนก
ตามขนาดของโรงเรียน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
1. การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ภายในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	46.65	15.55	3.43
	ภายในกลุ่ม	221	999.94	4.52	
รวม		224	1046.59		
2. การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จ ของงานในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	70.19	23.39	3.92
	ภายในกลุ่ม	221	1318.45	5.96	
รวม		224	1388.64		
3. การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	14.21	4.73	0.98
	ภายในกลุ่ม	221	1063.58	4.81	
รวม		224	1077.79		
4. การสร้างความพอใจในงานที่ทำ ในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	52.29	17.43	3.67
	ภายในกลุ่ม	221	1047.14	4.73	
รวม		224	1099.44		

ตาราง 43 ต่อ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
5. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของครูหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	111.22	37.07	6.73
	ภายในกลุ่ม	221	1216.32	5.50	
รวม		224	1327.55		
6. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	111.93	37.31	6.49
	ภายในกลุ่ม	221	1269.61	5.74	
รวม		224	1381.55		
7. การจัดสวัสดิการที่ดี ภายในหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	97.77	32.59	4.54
	ภายในกลุ่ม	221	1584.38	7.16	
รวม		224	1682.16		
8. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการ ปฏิบัติงานของหมวดอุตสาหกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	166.94	55.64	6.25
	ภายในกลุ่ม	221	1966.01	8.89	
รวม		224	2132.96		
9. รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	4479.33	1493.11	6.9180
	ภายในกลุ่ม	221	47698.10	215.82	
รวม		224	52177.44		

จากตาราง 43 ปรากฏว่าสภาพการเสริมสร้างขวัญระหว่างกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในปัจจุบันต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.11 เปรียบเทียบความแตกต่างสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ระหว่างความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรมเป็นรายด้าน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ระหว่างความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรม เป็นรายด้าน โดยจำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ตาราง 44 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ระหว่างความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ตำแหน่งการปฏิบัติงาน				
	หัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม		ครูช่างอุตสาหกรรม		
	$\bar{x}$	S	$\bar{X}$	S	t
1. การสร้างเจตคติ	15.11	2.63	16.20	2.16	-4.02
2. การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงาน	16.16	2.54	15.65	2.49	1.73
3. การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน	14.34	2.05	13.28	2.19	4.20
4. การสร้างความพอใจในงานที่ทำ	15.29	2.51	15.44	2.21	-0.53
5. การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	16.26	2.18	15.75	2.43	1.86

ตาราง 44 ต่อ

ปัจจัย	ตำแหน่งการปฏิบัติงาน				
	หัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม		ครูช่างอุตสาหกรรม		
	x	S	X	S	t
6. การสร้างความสัมพันธ์	16.46	2.48	16.04	2.48	1.44
7. การจัดสวัสดิการ	16.03	2.53	15.18	2.74	2.72
8. การจัดสภาพแวดล้อม	15.44	2.76	14.32	3.08	3.22
รวม	125.12	15.16	121.89	15.26	1.82

จากตาราง 44 ปรากฏว่าระหว่างครูช่างที่เป็นหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรมมีสภาพการเสริมสร้างขวัญด้านการสร้างเจตคติ การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดสวัสดิการและการจัดสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ตามตัวแปรกลุ่มหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ดังแสดงตาราง 45

ตาราง 45 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมตามตัวแปรกลุ่มหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม เป็นรายคู่

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_8
x_1		0.6300	0.4438	0.5747	0.5246	0.4017	0.4862	0.5293
x_2			0.4599	0.5339	0.6210	0.5491	0.6204	0.6146
x_3				0.5831	0.3828	0.3212	0.4248	0.3810
x_4					0.6018	0.5087	0.5846	0.5491
x_5						0.7139	0.6572	0.4142
x_6							0.6572	0.4142
x_7								0.5869
x_8								

ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมตามตัวแปรกลุ่มหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กันแต่ละด้านวัดเหมือนกัน

3.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
 หมดอุตสาหกรรม ระหว่างตัวแปรกลุ่มขวัญกำลังใจเป็นรายคู่ แสดงดังตาราง 46
 ตาราง 46 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขวัญกำลังใจกับสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
 หมดอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมดอุตสาหกรรม 8 ด้าน ($x_1 - x_8$ = ตัวแปรแต่ละด้าน)

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_8
x_1		0.5688	0.3662	0.5843	0.6229	0.6253	0.6055	0.4466
x_2			0.4863	0.5883	0.6026	0.5468	0.6185	0.3705
x_3				0.5235	0.4135	0.4032	0.4055	0.3420
x_4					0.6681	0.6610	0.6004	0.5122
x_5						0.7889	0.6921	0.4259
x_6							0.7118	0.4280
x_7								0.4744
x_8								

ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
 หมดอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมดอุตสาหกรรม ตามตัวแปรกลุ่มขวัญกำลังใจเป็นรายคู่
 องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กันแต่ละด้านวัดเหมือนกัน

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญ
ครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 สรุปตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรม ระหว่างความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้กลุ่มประชากรที่เป็นหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม จำนวน 226 คน
และครูช่างอุตสาหกรรมจำนวน 404 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7 หลังจากรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามจำนวน
333 คน เป็นหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 และครูช่าง
อุตสาหกรรมจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 67.87

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ศึกษาสภาพ
การเสริมสร้างขวัญและ เพื่อเปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมระหว่าง
หัวหน้าหมวดและครูช่างอุตสาหกรรมในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ภายใต้ปัจจัยต่างๆ 8 ด้าน รวมคำถามในส่วนนี้มีจำนวน 32 ข้อ แต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่าเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม หลังจากนำไปทดลองใช้กับครูช่างอุตสาหกรรมที่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (ALPHA COEFFICIENT) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหและปรับปรุงงาน ภายใต้ปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเปิด เพื่อให้ครูช่างอุตสาหกรรมตอบตามความคิดเห็นของตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมไปแจกแบบสอบถามในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ทั้ง 8 จังหวัด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้คือ

1. หาค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
2. หาค่าเฉลี่ยและ เปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยแต่ละด้าน
3. ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยแต่ละด้าน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน โดยใช้ F-test เมื่อ F มีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้ Studentized q-statistics ของ Newman-Keuls
4. ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยแต่ละด้านระหว่างกลุ่มที่มี เพศ ประสบการณ์การทำงานด้านครูช่างอุตสาหกรรม โดยใช้ t-test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย สรุปผลตามลำดับได้ดังนี้

1. สภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ รองลงมาคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านเจตคติ ด้านเครื่องมือวัดผล ด้านสวัสดิการ ด้านความพอใจในงานที่ทำด้านการจัดสิ่งแวดล้อมและหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ระหว่างความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ในปัจจัยแต่ละด้าน ได้แก่ การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูหมวดอุตสาหกรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม และการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของหมวดอุตสาหกรรม จำแนกตามตัวแปร

2.1 หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการจัดสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนค่าเฉลี่ยด้านอื่นๆ อีก 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดสวัสดิการ และด้านการจัดสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนค่าเฉลี่ย ด้านอื่นๆ อีก 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญด้าน เจตคติและความรู้สึกพอใจในงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนค่าเฉลี่ยด้านอื่นๆอีก 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญใน

การปฏิบัติงาน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนค่าเฉลี่ยด้านอื่นๆ อีก 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.5 ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการวางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน ส่วนค่าเฉลี่ยด้านอื่นๆ อีก 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.7 หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม ในปัจจัยต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.8 หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.9 ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.10 ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.11 ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.12 หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยทั้ง 8 ด้านของสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างตัวแปรของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นรายคู่

2.13 ครูช่างอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยทั้ง 8 ด้านของสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างตัวแปรของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นรายคู่

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไข้ปัญหา และปรับปรุงงาน แยกตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 8 ด้าน

3.1 การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม หัวหน้าหมวดพยายามให้ครูช่างอุตสาหกรรมทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นกันเอง ปรึกษาหารือ เสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ ให้คำแนะนำ ชี้แจงในงานให้ชัดเจน

3.2 การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงาน ควรมีการจัดทำโครงการ

ประเมินผลโครงการอย่างสม่ำเสมอ ปัจจุบันโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ส่วนมากยังไม่มี การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานมากนัก

3.3 การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการประเมินผลงาน มีความ รับผิดชอบในงาน ไม่ควรให้มีระบบหมุนเวียนตามอาวุโส

3.4 การสร้างความพอใจในงานที่หา ควรให้งานตามความพอใจ ความถนัด โดย เปิดโอกาสให้เลือกตามความสามารถ ช่วยกันหาตามความรู้ ความชำนาญของแต่ละบุคคล

3.5 การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ควรมีกิจกรรมร่วมกันรับผิดชอบงาน ร่วมกัน มีการพูดจาปรึกษาหารือของปัญหานั้นๆ ควรมีกิจกรรมผ่อนคลายการพบปะสังสรรค์ สร้าง ความเข้าใจและสามัคคีกัน

3.6 การสร้างความสัมพันธ์ ควรมีการพูดคุย ช่วยงานกันทำให้ความใกล้ชิด ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ควรเปิดกว้างในการยอมรับฟังความคิดเห็น

3.7 การจัดสวัสดิการ ควรมีเวชภัณฑ์ประจำหมวด มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในหมวด

3.8 การจัดสิ่งแวดล้อม ควรจัดหาเครื่องมือให้ครบหรือให้มากพอกับงานช่างแขนง ต่างๆ ธรรมชาติรอบๆ โรงฝึกงาน การจัดเก็บเครื่องมือ ควรมีพัดลมช่วยระบายความร้อน ระบายอากาศ

3.9 ส่วนอื่นๆ ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาครูช่างอุตสาหกรรมในเรื่องความรู้ ใหม่ๆ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้มากกว่านี้

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวด อุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรม

จากผลการวิจัย พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม และหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมมีสภาพ การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า สภาพการเสริมสร้างขวัญในปัจจัยแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น การที่ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการวางนโยบายการกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี การจัดสวัสดิการที่ดีตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่นๆ อีกเป็นอันมากที่เกิดจาก

ผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เช่นสภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ทำหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา และฐานะขององค์การ (อุทัย ธีรวิทยุโต. 2531 : 162) สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นนี้ต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้นโยบาย ระเบียบกฎเกณฑ์และบรรยากาศในการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน จึงเป็นเหตุให้ครูช่างอุตสาหกรรมมีความรู้สึกนึกคิดต่อผลตอบแทนในปัจจุบันแต่ละด้านไปในทำนองเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษา เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้วิจัยหลายคนการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนมัศึกษามีขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง (สงวน ชุกสัน. 2533 : 78-91); (คมสรรพ์ ฆารพันธ์. 2532 : บทคัดย่อ ; ประทีป เล้ารัตนอารีย์. 2524 : 51-55)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แม้ว่าครูช่างอุตสาหกรรมจะมีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง แต่จะพบประเด็นที่น่าสนใจคือ

ด้านเจตคติ ผลการวิจัยพบว่าครูช่างอุตสาหกรรมขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารไม่สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ตัดสินใจ และครูช่างอุตสาหกรรมมีคุณสมบัติในทางวิชาชีพไม่ตรงตามวุฒิที่กำหนด ซึ่งสาเหตุการเกิดสิ่งต่างๆ เช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับครูช่างอุตสาหกรรมจะสนใจแต่วิชาการมากกว่าวิชาชีพ เพราะสามารถทำให้มีชื่อเสียง ได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชอร์แมน(Sheman. 1968 : 75) ที่ว่า เจตคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่กระทำขึ้นอยู่กับความพอใจในงานที่ทำ และการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นสภาพจิตใจที่ต้องค่อยๆ ปรับ และผู้บริหารควรพิจารณายึดหลักประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ตัดสินใจ นับถือค่าและความสำคัญของผู้อื่นนับถือและสรรเสริญครูที่สมควรได้รับสิ่งตอบแทนโฮเวลล์ (Howell. 1974 : 7488-A)

ด้านเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงาน ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางยังไม่ค่อยมีเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงาน จะมีแต่โรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ในการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน จะทำโดยมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันตามลำดับอาวุโส สิ่งเหล่านี้จะทำให้เป็นที่ครหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สมพงษ์ เกษมสัน. (2526 : 457-460) สมคิด บางโม (2526 : 4) และอุทัย ธีรวิทยุโต. (2531 : 165-166) ที่ว่า การจัดให้มีระบบประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาบำเหน็จ ความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยน โยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี สามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาได้

ด้านหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน สภาพการเสริมสร้างขวัญในโรงเรียนทุกขนาด ยังมีหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ยังไม่แน่ชัด เป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจ และต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะเงินมีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง

ด้านความพอใจในงานที่ทำ ผลการวิจัย พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพอใจในงานที่ทำในหน้าที่ของตนเองมากกว่างานพิเศษที่นอกเหนือขึ้นไป ต้องการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ยอมรับลักษณะของงานที่ทำหาย ต้องการงานที่ตนพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบอร์กธ (Bengeth. 1971 : 6293-A) ที่ว่า ครูที่มีความพึงใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ จะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผลการวิจัย พบว่า ครูหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมกับครูช่างอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสูง อาจเป็นเพราะมีความสนใจที่คล้ายคลึงกัน และลักษณะงานอาชีพเชื้ออำนวยการให้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา

ด้านความสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์อยู่บนรากฐานของความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลวิส (Levis. 1974 : 4105-A) ที่ว่า ขวัญของครูสัมพันธ์กับการปฏิบัติของผู้ว่าขวัญของครูจะสูงเมื่อครูใหญ่ให้หลักเกณฑ์ประชาธิปไตย สนับสนุนสมาชิกในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน

ด้านการจัดสวัสดิการ ผลการวิจัย พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมไม่ได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ จากโรงเรียน ผู้บริหารมักนึก จึงทำให้ต้องดิ้นรน ทหารายได้ที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือจากสาเหตุปัญหาสถานะการเงินที่บีบคั้นเขาอยู่ ผู้บริหารควรชี้แจงให้ทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายของงานให้เข้าใจอยู่ในแนวเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จัตรชัย อรรถนันท์. (2524 : 185) ที่ว่า ถ้าไม่ชี้แจงจุดมุ่งหมายให้เข้าใจในแนวเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งได้

ด้านสภาพแวดล้อม ผลการวิจัย พบว่า มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น สเนใจคล้ายกัน การศึกษาเหมือนกัน ทุกคนรู้จักหน้าที่ แตกต่างกันคือไม่มีระเบียบ เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้ไม่เหมาะสม การถ่ายเทอากาศไม่ดี ฯลฯ ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาร์เรล (Harrel. 1964 : 260-262) ที่ว่า ความพอใจในการทำงาน ปัจจัยหนึ่งที่เกิดคือด้านสิ่งแวดล้อม

2. เปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม ระหว่างความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมและครูช่างอุตสาหกรรม

จากผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้าง ขวัญไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่าลักษณะโดยทั่วไปของครูช่างอุตสาหกรรมจะมีความสามัคคี รักใคร่ บงกชองกัน โดยไม่ได้ยึดถือปัจจัยต่างๆ เป็นสิ่งสำคัญมากนัก จะแตกต่างกันบ้างก็มีเพียง เล็กน้อย ซึ่งส่วนใหญ่ครูช่างอุตสาหกรรมจะมีคุณสมบัติทางวิชาชีพ นับถือค่า และให้ความสำคัญ กับผู้อื่นเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสงวน ชุกสัน. (2533. 78-91) ที่ว่า เมื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปร พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดของ โรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานการศึกษา เขต 7

1.1 สำนักงานการศึกษา เขต 7 ควรเพิ่มอัตราครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิ การศึกษาทางด้านช่างโดยตรงให้ครบทุกโรงเรียน

1.2 สำนักงานการศึกษา เขต 7 ควรพิจารณาและให้การสนับสนุนกรณีที่ครูช่าง อุตสาหกรรมโอน ย้าย

1.3 ในการประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานการศึกษาควรจัดให้มีการ ประชุมสัมมนาเกี่ยวกับครูช่างอุตสาหกรรม เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนจะได้มีความเข้าใจต่อระบบ การปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม

2. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร

2.1 ผู้บริหารควรสนับสนุน เอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม ให้มากขึ้น ตลอดจนให้ความสนใจต่อความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม เสนอแนะ เพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรลดภาระงานพิเศษอื่นๆ ให้ครูช่างอุตสาหกรรมรับผิดชอบน้อยลง เพื่อให้มี เวลาปฏิบัติงานอุตสาหกรรมอย่างเต็มที่

2.3 ในการพิจารณาความดี ความชอบ ผู้บริหารควรประเมินผลจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ครูช่างอุตสาหกรรมที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

2.4 ผู้บริหารควรปรับปรุงการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีใช้ตัว เงิน เพราะหากหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่ดี จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกร่มั่นคง ปลอดภัย มีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

1. ควรศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมในเขตการศึกษาอื่น
2. ควรศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม ในเขตการศึกษา 7
3. การศึกษาเจตคติของนักเรียนที่มีต่อครูช่างอุตสาหกรรม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523. อัดสำเนา.
- ก่อ สวัสดิพานิช. "แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมัยปัจจุบัน," วารสารมิตรครู. หน้า 14.
กันยายน 2528.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. "มองการศึกษา," วารสารการศึกษาแห่งชาติ. หน้า 7.
สิงหาคม-กันยายน 2528.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พ.ศ. 2530 - 2534 กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2532.
- จรัส โพธิ์ศิริ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2523.
- จำนงค์ สมประสงค์. หลักการและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้างแรงจูงใจสัมพันธที่ดี.
กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2525.
- จิรพันธ์ พุทธิรัตน์. ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนสารพัดช่าง
สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ฉัตรชัย อรรถนันท์. หลักการบริหารโรงเรียน. แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524. อัดสำเนา.
- ชัยชาญ ศรีทรง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ชัยนาท. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- เชาว์ เจริญลาภ. การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูช่างอุตสาหกรรมตามทัศนะของผู้
บริหารอาจารย์และนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2. ปรินญาณิพนธ์
กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2533. อัดสำเนา.
- ฐิระ ประวาลพุกษ์. "ขวัญ," มิตรครู. 25(8) : 6-9 ; 30 เมษายน 2526.

- ณรงค์ รมณียกุล. การศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย. ปรินญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2517. อัดสำเนา.
- ธรรมศักดิ์ กัมมะณี. องค์ประกอบบางประการแห่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อการเรียนของนักเรียนสองระดับคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2534. อัดสำเนา.
- นพดล สัมสุรัตน์. "จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ," ปิสสิเนสรีด. (17) : 5-12 ; กันยายน 2526.
- นิพนธ์ จิตต์ภักดี. "ขวัญ : ปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน," สารพัฒนาหลักสูตร. (34) : 56 - 58 ; มกราคม 2528.
- นิพนธ์ จิตต์ภักดี. "ขวัญในการทำงาน," วารสารมิตรครู. 22-24 ; กรกฎาคม 2537.
- นิพนธ์ จิตรประสงค์. ธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523.
- บุญชม ศรีสะอาด, ดร.รศ. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 1. ฉบับปรับปรุง. มหาสารคาม : ภาควิชาพื้นฐานของการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2532.
- เบญจา ชื่นไพบูลย์. ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- ประทีป เล้ารัตนอารีย์. ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปรินญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.
- ประธาน จันทรเจริญ. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- ประไพ อุดมทัศน์ย์. เงื่อนไขทางสังคมและคุณสมบัติส่วนตัวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโครงการการศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช. กรณีบ้านแม่ริดน้อยและบ้านริดปานแก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2530. อัดสำเนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2532.

- ผู้สดี สัตยมานะ. การบริการรัฐกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2514.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์แสง, 2526.
- พรรณราย อ่ำระชา. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อัตราสอนใน
สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
- ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- พิทยา ขวัญทอง. ขวัญของครูเกษตกรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกกลาง.
ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.
- อัดสำเนา.
- ไพฑูริย์ กลางประพันธ์. "บริหารงานระบบกลุ่มและแนวทางแก้ไข," ข่าวครูไทย. 39 :
30-31 ; กุมภาพันธ์ 2529.
- ไพฑูริย์ วิสัยจร. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- ปิณโณ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การการค้าสุภา, 2526.
- มะลิ กุสันติสัมพันธ์. ขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษา เพื่อชุมชนในเขตภูเขา
(ศคช.) ในเขตภาคเหนือ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
- ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- มัลลวีร์ ห่อสกุล. ขวัญของครูและแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญ
ศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.
- รยธัน คันสนยุท, รศ.ดร. มนุษย์สัมพันธ์จิตวิทยาการทำงานในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3.
สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2535.
- ยุทธีลป พรหมทอง. ขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้. ปริญญาโท กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- ระพีพันธ์ สมุทรวง. ขวัญของลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 5. ปริญญาโท กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บางแสน, 2526. อัดสำเนา.

- รุ่งโรจน์ ตรงสกุล. เงื่อนไขทางสังคมและคุณสมบัติส่วนตัวกับการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) กรณีบ้านปางสาและบ้านธาตุ
จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2530.
 ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. ขบวนการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530. จัดสำเนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท
 ศึกษาพรจำกัด, 2531.
- เลขาธิการครูสภา, สำนักงาน "ปีที่ผ่านมาครูขอย้ายกว่าสองหมื่นราย แต่ย้ายให้ได้เพียงเจ็ดพัน
 กว่าราย," ข่าวครูสภา. 10-15 ; ตุลาคม 2527.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ,ร.ต. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5.
 กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2521.
- วิชัย ดิสสระ และคนอื่น ๆ. ข้อมูลในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางเขน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2519.
 จัดสำเนา.
- สงวน ชุกกลิ่น. ข้อมูลของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด
นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2533. จัดสำเนา.
- สงวน ช้างจักร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. จัดสำเนา.
- สนั่น อินทรประเสริฐ. "สัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา," ข่าวครูไทย.
 18 : 15-18 ; มีนาคม 2526.
- สมคิด บางโม. "ขวัญ," ประชากรศึกษา. 33(3) : 3-4 ; ธันวาคม 2526.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สุนทร ใจ้วชนะวัฒน์. ข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2536. จัดสำเนา.

- สามัญศึกษา, กรม, การประชุมสัมมนาครูช่างอุตสาหกรรม เขตการศึกษา 7. พิษณุโลก :
หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2536.
- สายสุณี ฤทธิรงค์. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับคุณสมบัติส่วนตัว มโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อม
ทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปรินซิเพิล กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มศว.ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน, 2527. อัดสำเนา.
- อรอนพ บุญรัตพันธุ์. การสร้างขวัญในการทำงานของระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ :
เศรษภิบาล, 2525.
- อรุณ รัชธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.
- อำนวย อุตตระพยอม. ขวัญของนักการภารโรงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตการศึกษา 8. ปรินซิเพิล กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก, 2525. อัดสำเนา.
- เอกริพย์ ณ กลาง. "การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ," วารสารมิตรครู. 29 : 5-7 ;
กันยายน 2530.
- Alderfer. Clayton P. Existence, Relatedness and Growth : Human Needs
in - Organizational Settings. New York : Free Press, 1972.
- Bentley, Ralph R. and Averno M. Rempel. Chinging Teacher Morale :
An Experiment in Feedback of Identified Problems to Teachers
and Principals. Final Report, U.S. office of Education,
Bureau of Research, Washington : Department of Health,
Education and Welfare, 1967.
- Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in
Seleted School Districts of North Dakota," Dissertation
Abstracts. 31(12) : 6293-A ; June, 1971.
- Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychological Testing. 5th ed.
New York : Harper and Row Publishers, 1990.

- Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Administration. New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Folkins, Larry C. "A Study of teacher Morale in Secondary Schools," Dissertation Abstracts International. 37(9) : 5483-A ; March, 1977.
- Harrel, Thoms W. Industrial Psychology. New Delhi : Oxford @ IBH Publishing Co. New Delhi, 1964.
- Howell, Varon L. "Staff Morale in Elementary School : Influenced by Principals Initiated Common Behavioral Incidents," Dissertation Abstracts International. 34(12) : 7488-A ; June, 1974.
- Herzberg, E. and B.B. Sydeman. The Motivation to work. New York : John Wiley @ Son., 1959.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 13(10) : 608 - 610 ; Autumn, 1970.
- Lewis, Joseph Welborn. "A Study of Determine the Relation of Administrative Practices and Teacher Morale in Post Secondary Locational Technical Program of Mississippi," Dissertation Abstracts International. 34(7) : 4105-A ; January, 1974.
- Likert, Rensis. The Human Organization. New York : McGraw - Hill Inc., 1967.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and Row, 1954.
- Negro, Feliz A. Public Personnel Administration. New York : Holt, Rinehart & Winston Inc., 1963.

- Perry, Carol Moss. "The Relationship between teacher Morale and the Principal's Attempts to Improve Teacher Performance,"
Dissertation Abstracts International. 37(7) : 4083-A ;
January, 1977.
- Sherman, Arther W. and Harbert J. Chruden. Personnel Management.
Chicago : 3rd ed. Cincinnati, South Western Publising Co., 1968.
- Terry, Thomas Dien. :Relationship between the Sense of Power and
Selected Morale Factors of Public School Classroom Teacher,"
Dissertation Abstracts International. 33(6) : 2675-A ;
December, 1973.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์กรกช คีรี ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร
2. อาจารย์อัษฎชิต ปิ่นทองคำ หัวหน้าหน่วยงานคนบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
3. อาจารย์เสาวลักษณ์ สุนทรา หัวหน้าภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน รองคนบดี คณะศึกษาศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันทนา หิรัญกาญจน์ หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร
5. อาจารย์วินัย ทองมัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์
จังหวัดนครสวรรค์

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

ที่ ทม 1007/ 1119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวสรินวล ยิ้มฉาย เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้ที่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นแล้ว เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

ทั้งนี้ขอแสดงความขอบคุณดูแลของ

อ.วิโรจน์ เอ็งสุรภณ

ประธาน

อ.เจษฎา พิธัญญาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้อาจารย์ ในสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร
ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริรุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดอุดรธานี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวสรินวล ยิ้มฉาย เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง สภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ.วิโรจน์ เอ็งสุรสมณ

ประธาน

อ.เจษฎา ธีรบุญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้อาจารย์ ในสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี

ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิรินุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2534119

ที่ ทบ 1007/114



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขออนุญาตถอนรายชื่

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดพิจิตร

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวศรีนวล ยิ้มฉาย เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ.วิโรจน์ เอ็งสุรสถน

ประธาน

อ.เกษมา หิรัญญาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอขออนุญาตคือ ขอให้อาจารย์ ในสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพิจิตร

ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Ms. Noen

(นางสาวศิริกานา พูลสุวรรณ)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 2559



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาว ยิ้มฉาย เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นกว่า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา

ทั้งนี้ยืนยันความควบคุมดูแลของ

อ. วิจิตรจน์ เอ็งสุรสถน

ประธาน

อ. เจษฎา หิรัญญาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตได้ขอลาอนุเคราะห์ คือ ขอให้อาจารย์ ในสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดาทให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทบ 1007/ 1:66



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาว นิลฉวี ยิ้มฉาย เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ. วิโรจน์ เอ็งสุรสมณ

ประธาน

อ. เฉลียว หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตเล่าขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้อาจารย์ ในสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์

ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 2121



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวศรีนวล ยิ้มฉาย เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ. วิโรจน์ เอ็งสุรสภณ

ประธาน

อ. เกษญา หิรัญญาอุจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้อาจารย์ ในสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์
ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทบ 1007/ ๒๕๖๘



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวศรีนวล ยิ้มฉาย เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ.วิโรจน์ เอ็งสุรสถณ

ประธาน

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้อาจารย์ ในสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์
ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 255+119

ที่ ทม 1007/ 154



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดตาก

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาว ยิ้มฉาย เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ.วิโรจน์ เอ็งสุรสมณ

ประธาน

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้อาจารย์ ในสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดตาก

ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

แบบสอบถาม

สภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร

แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย	
เรื่อง สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7	

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน

2. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ ตรงตามสภาพความเป็นจริง และตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อคำตอบและความคิดเห็นของท่านจะได้เป็นข้อมูลที่มีค่าสำหรับการศึกษาและเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างสภาพการทำงานให้สนองความต้องการของท่าน

3. เพื่อให้ข้อความที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นที่เข้าใจและสื่อความหมายได้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความหมายของคำที่ใช้ดังต่อไปนี้

3.1 ขวัญ (Morale) หมายถึง สภาพจิตใจที่เกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการปฏิบัติงานของบุคคล

3.2 ครูช่างอุตสาหกรรมหมายถึง ผู้สอนช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

3.3 การเสริมสร้างขวัญหมายถึง ปัจจัยในการจูงใจให้บุคคลร่วมกันปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่

- 3.3.1 การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานหมายถึง การสร้างความรู้สึกรักหรืออารมณ์ที่ดีตลอดจนมีความตั้งใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 3.3.2 การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานหมายถึง จัดให้มีระบบประเมินผลเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาประเมินความชอบเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน
- 3.3.3 การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนหมายถึง การสร้างข้อกำหนดที่เหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกเหนือจากกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้
- 3.3.4 การสร้างความพอใจในงานที่หมายถึง บุคคลนั้นได้ทำงานที่ตนรักตามความรู้ความสามารถและความชำนาญ
- 3.3.5 การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูช่างอุตสาหกรรมหมายถึง บุคคลที่สนใจในเรื่องเดียวกัน เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
- 3.3.6 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรมหมายถึง ความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาช่วยเหลือ
- 3.3.7 การจัดสวัสดิการที่ดีหมายถึง การให้ประโยชน์แก่กุลต่าง ๆ แก่บุคลากรภายในหมวดนอกเหนือจากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ
- 3.3.8 การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีหมายถึง การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกมาช่วยในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูช่างอุตสาหกรรม

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลส่วนตัวของท่าน โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องหน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี

() 25 – 35 ปี

() 36 ปี ขึ้นไป

3. การศึกษา

() ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

() ต่ำกว่า 10 ปี

() 10 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น

() โรงเรียนขนาดเล็ก (1 – 499 คน)

() โรงเรียนขนาดกลาง (500 – 1,499 คน)

() โรงเรียนขนาดใหญ่ (1,500 – 2,499 คน)

() โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการเสริมสร้างขวัญ
ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณา เลือกคำตอบสำหรับ

ข้อความนั้นโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	สภาพการเสริมสร้างขวัญ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	<u>การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน</u> <u>ภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>					
1.	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในหมวดอุตสาหกรรมที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้าหมวดวิชา.....					
2.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานโดยอิสระ.....					
3.	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหมวด วิชา.....					
4.	ท่านได้รับแรงจูงใจจากหัวหน้าหมวด วิชาของท่านในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ.....					

ข้อ	สภาพการเสริมสร้างขวัญ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	<u>การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของ</u> <u>การปฏิบัติงานในหมวดอุตสาหกรรม</u>					
5.	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
6.	ท่านมีโอกาสที่จะ ได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ โดยตัดเทียมกัน ตามความสามารถของแต่ละบุคคล...					
7.	ท่านได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้า หมวดวิชาของท่านในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อ.....					
8.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่าน ส่งเสริมให้ ท่านก้าวหน้าและพัฒนาการปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด.....					
	<u>การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น</u> <u>เงินเดือนภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>					
9.	ท่านมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการ พิจารณาความดี ความชอบบุคลากร ในหมวดวิชาของท่าน.....					

ข้อ	สภาพการเสริมสร้างขวัญ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณที่นำของกำนันมาให้ หัวหน้าหมวด ควรได้รับการตอบแทน.....					
11.	ในการพิจารณา ความดี ความชอบ ของหัวหน้าหมวดวิชาของท่าน ถือ หลักการปฏิบัติงาน ความรู้และผลงาน เป็นสำคัญ มิใช่ถือความสัมพันธ์อย่าง อื่น เป็นสำคัญ.....					
12.	ท่านอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานภายใน หมวดวิชาของท่านอย่างเต็มที่โดยไม่ ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่น ๆ..... <u>การสร้างความรู้สึกรักพอใจในงานที่</u> <u>ปฏิบัติในหมวดอุตสาหกรรม</u>					
13.	งานภายในหมวดวิชาของท่านที่ปฏิบัติ อยู่ในขณะนี้สามารถทำได้สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี.....					
14.	ท่านได้รับมอบหมายภาระงานจาก หัวหน้าหมวดของท่านเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม.....					
15.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านจัดสรรหรือ แบ่งเวลาดำเนินงานภายในหมวดวิชา ให้กับปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม.....					

ข้อ	สภาพการเสริมสร้างขวัญ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
16.	ท่านสามารถรับผิดชอบงานภายใน หมวดอุตสาหกรรมที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้าหมวดวิชา ได้อย่างเต็มที่... <u>การสร้างความเป็นอันหนึ่งอัน</u> <u>เดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม</u>					
17.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความ คิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มที่.....					
18.	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะต่อ หัวหน้าหมวดวิชาจะ ได้รับการพิจารณา เสมอ.....					
19.	หัวหน้าหมวดวิชาปฏิบัติตนต่อท่านด้วย ความเสมอภาค.....					
20.	การปฏิบัติงานร่วมกันภายในหมวด วิชาของท่านด้วยความเต็มใจและ สามัคคีกัน..... <u>การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง</u> <u>หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม</u>					
21.	ท่านสามารถปรึกษาและ ขอคำ แนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการส่วน ตัวจากหัวหน้าหมวดวิชาของท่านได้..					

ข้อ	สภาพการเสริมสร้างขวัญ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
22.	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับ หัวหน้าหมวดวิชาของท่านด้วยความ เต็มใจทุกครั้ง.....					
23.	ท่านมีความรู้สึกกล้าและสบายใจที่จะ พบหรือพูดคุยกับหัวหน้าหมวดวิชา ของท่าน.....					
24.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยท่านเมื่อปฏิบัติงานได้ ดีเสมอ..... <u>การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด</u> <u>อุตสาหกรรม</u>					
25.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายาม รักษามลประโยชน์ให้แก่ท่านเสมอ....					
26.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านอำนวยความสะดวก ในการทำงานของท่าน..					
27.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายามช่วย เหลือท่านในเรื่องการงานและเรื่อง ส่วนตัวอยู่ตลอดเวลา.....					
28.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านพยายามจัด สวัสดิการต่าง ๆ ภายในหมวดตามที่ ท่านต้องการ.....					

ข้อ	สภาพการเสริมสร้างขวัญ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
29.	การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานเช่น แสงสว่าง ความสงบ อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย.....					
30.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมมีสถานที่เป็นสัดส่วนอยู่ในสภาพเรียบร้อยปลอดภัยมีลักษณะดูใจให้ท่านอยากปฏิบัติงาน.....					
31.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากหัวหน้าหมวดวิชาของท่านอยู่เสมอ.....					
32.	หัวหน้าหมวดวิชาของท่านได้จัดระเบียบ วิธีการ การเบิกจ่ายวัสดุ-อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเคร่งครัด.....					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหและปรับปรุงงาน

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหและปรับปรุงงานเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ

1. การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม.....
.....
.....
.....
.....
2. การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม.....
.....
.....
.....
.....
3. การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรม.....
.....
.....
.....
.....
4. การสร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม.....
.....
.....
.....
.....

5. การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม.....
.....
.....
.....
6. การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดวิชากับครูช่างอุตสาหกรรม.....
.....
.....
.....
7. การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม.....
.....
.....
.....
8. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูหมวดอุตสาหกรรม.....
.....
.....
.....
.....
9. อื่น ๆ.....
.....
.....
.....
.....
.....

แบบสอบถาม

สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม

ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7	
---	--

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน

2. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ ตรงตามสภาพความเป็นจริง และตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อคำตอบและความคิดเห็นของท่านจะได้เป็นข้อมูลที่มีค่าสำหรับการศึกษาและเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างสภาพการทำงานให้สนองความต้องการของท่าน

3. เพื่อให้ข้อความที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นที่เข้าใจและสื่อความหมายได้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความหมายของคำที่ใช้ดังต่อไปนี้

3.1 ขวัญ (Morale) หมายถึง สภาพจิตใจที่เกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการปฏิบัติงานของบุคคล

3.2 ครูช่างอุตสาหกรรม หมายถึง ผู้สอนช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

3.3 การเสริมสร้างขวัญ หมายถึง ปัจจัยในการจูงใจให้บุคคลร่วมกันปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่

- 3.3.1 การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานหมายถึง การสร้างความรู้สึกรักหรืออารมณ์ที่ดีตลอดจนมีความตั้งใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 3.3.2 การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานหมายถึง จัดให้มีระบบประเมินผลเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาบำเหน็จความชอบเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน
- 3.3.3 การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนหมายถึง การสร้างข้อกำหนดที่เหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกเหนือจากกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้
- 3.3.4 การสร้างความพอใจในงานที่ทำหมายถึง บุคคลนั้นได้ทำงานที่ตนรักตามความรู้ความสามารถและความชำนาญ
- 3.3.5 การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูช่างอุตสาหกรรมหมายถึงบุคคลที่สนใจในเรื่องเดียวกัน เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
- 3.3.6 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรมหมายถึง ความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาช่วยเหลือ
- 3.3.7 การจัดสวัสดิการที่ดีหมายถึง การให้ประโยชน์แก่กุลต่าง ๆ แก่บุคลากรภายในหมวดนอกเหนือจากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ
- 3.3.8 การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีหมายถึง การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกมาช่วยในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลส่วนตัวของท่าน โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องหน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี

() 25 - 35 ปี

() 36 ปี ขึ้นไป

3. การศึกษา

() ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

() ต่ำกว่า 10 ปี

() 10 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น

() โรงเรียนขนาดเล็ก (1 - 499 คน)

() โรงเรียนขนาดกลาง (500 - 1,499 คน)

() โรงเรียนขนาดใหญ่ (1,500 - 2,499 คน)

() โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการเสริมสร้างขวัญ
ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณา เลือกคำตอบสำหรับ

ข้อความนั้นโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	สภาพการเสริมสร้างขวัญ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	<u>การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>					
1.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากท่านอย่างสม่ำเสมอ...					
2.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านได้รับการเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน.....					
3.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามที่ท่านได้มอบหมาย.....					
4.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีความพอใจต่อลักษณะงานในหน้าที่ที่ท่านมอบหมายให้ปฏิบัติงาน.....					
	<u>การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในหมวดอุตสาหกรรม</u>					
5.	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง.....					

ข้อ	สภาพการเสริมสร้างขวัญ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
6.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกันตามความสามารถของแต่ละบุคคล.....					
7.	ท่านพยายามส่งเสริมบุคลากรภายในหมวดวิชาของท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ.....					
8.	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหมวดวิชาของท่านมีความก้าวหน้าและมีพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ..... <u>การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น</u> <u>เงินเดือนภายในหมวดอุตสาหกรรม</u>					
9.	ท่านมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรในหมวดวิชาของท่าน.....					
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณที่นำของกำนัลมาให้ควรได้รับการตอบแทน.....					
11.	ในการพิจารณา ความดี ความชอบของท่านถือหลักการปฏิบัติงาน ความรู้ และผลงานเป็นสำคัญ มิใช่ถือความสัมพันธ์อย่างอื่นเป็นสำคัญ.....					

ข้อ	สภาพการเสริมสร้างขวัญ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
12.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านอุทิศ เวลาให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่นๆ. <u>การสร้างความปลอดภัยในงานที่ทำใน</u> <u>หมวดอุตสาหกรรม</u>					
13.	งานที่บุคลากรภายในหมวดวิชาของ ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้สามารถทำได้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี.....					
14.	ท่านมอบหมายภาระงานให้บุคลากรใน หมวดวิชาของท่านอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม.....					
15.	ท่านจัดสรรหรือแบ่งเวลาดำเนินงาน ภายในหมวดวิชาของท่านให้บุคลากร ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม.....					
16.	ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของ หมวดอุตสาหกรรมบุคลากรของท่าน สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และได้ผล ดี.....					

ข้อ	สภาพการเสริมสร้างขวัญ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	<u>การสร้างความเป็นอันหนึ่งอัน</u> <u>เดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม</u>					
17.	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหมวด วิชาของท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มที่.....					
18.	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่บุคลากรของท่าน เสนอแนะจะ ได้รับการพิจารณาจาก ท่านเสมอ.....					
19.	ท่านปฏิบัติต่อบุคลากรในหมวดวิชา ของท่านด้วยความเสมอภาค.....					
20.	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหมวดวิชาของ ท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจและมีความสามัคคีกัน.....					
	<u>การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง</u> <u>หัวหน้าหมวดกับครูช่างอุตสาหกรรม</u>					
21.	บุคลากรในหมวดวิชาของท่านสามารถ ปรึกษาและขอคำแนะนำในการปฏิบัติ งานเป็นการส่วนตัวกับท่านได้.....					
22.	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหมวดวิชาของ ท่านมีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานร่วม กับท่านด้วยความเต็มใจทุกครั้ง.....					

ข้อ	สภาพการเสริมสร้างขวัญ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
23.	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหมวดวิชาของท่านมีความกล้าที่จะพบหรือพูดคุยกับท่านด้วยความสบายใจ.....					
24.	ท่านให้เกียรติยกย่องชมเชยบุคลากรในหมวดวิชาของท่านเมื่อปฏิบัติงานได้ดีเสมอ..... <u>การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด</u> <u>อุตสาหกรรม</u>					
25.	ท่านพยายามรักษามลประโยชน์ให้แก่บุคลากรในหมวดวิชาของท่านเสมอ.....					
26.	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากรในหมวดวิชาของท่าน.....					
27.	ท่านพยายามช่วยเหลือบุคลากรในหมวดวิชาของท่านทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัวอยู่ตลอดเวลา.....					
28.	ท่านพยายามจัดสวัสดิการภายในหมวดอุตสาหกรรมให้บุคลากรของท่านตามความต้องการของทุก ๆ คน.....					

ข้อ	สภาพการเสริมสร้างขวัญ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
29.	การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานเช่น แสงสว่าง ความสงบ อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างควรอยู่ในสภาพส่งเสริมให้บุคลากรในหมวดวิชาของท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย.....					
30.	อาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมควรมีสถานที่เป็นส่วนอยู่ในสภาพเรียบร้อยและปลอดภัยมีลักษณะจูงใจให้บุคลากรอยากปฏิบัติงาน.....					
31.	ท่านเอาใจใส่ดูแลอาคารสถานที่ของหมวดอุตสาหกรรมอยู่เสมอ.....					
32.	ท่านจัดระเบียบ วิธีการ การเบิกจ่ายวัสดุ-อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเคร่งครัด.....					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการแก้ไข้ปัญหาและปรับปรุงงาน

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไข้ปัญหาและปรับปรุงงานเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ

1. การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายในหมวดอุตสาหกรรม.....

2. การสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของงานในหมวดอุตสาหกรรม.....

3. การสร้างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูหมวดอุตสาหกรรม.....

4. การสร้างความพอใจในงานที่ทำในหมวดอุตสาหกรรม.....

5. การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในหมวดอุตสาหกรรม.....
.....
.....
.....
.....
6. การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าหมวดวิชากับครูช่างอุตสาหกรรม.....
.....
.....
.....
.....
7. การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม.....
.....
.....
.....
.....
.....
8. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของครูหมวดอุตสาหกรรม.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
9. อื่น ๆ.....
.....
.....
.....
.....
.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางศรีนวล ชื่อสกุล อิ่มฉาย
เกิดวันที่	๕ เดือนพฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๐๐
สถานที่เกิด	อำเภอมะนัง จังหวัดชัยนาท
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ ๓๙๕/๒๔ หมู่ ๖ ตำบลตาคลี อำเภوتاคลี จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๑๕๐
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ ๒ ระดับ ๖
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ อำเภوتاคลี จังหวัดนครสวรรค์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. ๒๕๑๖ ชั้นม.ศ.๓ จากโรงเรียนสตรีชัยนาท จังหวัดชัยนาท
- พ.ศ. ๒๕๒๐ ป.กศ.สูง จากวิทยาลัยครูพระนคร
- พ.ศ. ๒๕๒๘ คบ. จากวิทยาลัยครูนครสวรรค์
- พ.ศ. ๒๕๓๙ กศ.ม จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร