

สารบัญ

| | หน้า |
|---|--------|
| คำนำ..... | ก |
| บทคัดย่อ..... | ข |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 3 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 4 |
| กรอบความคิดในการวิจัย..... | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 5 |
| สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) | 6 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 6 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| เอกสารที่เกี่ยวข้อง..... | 7 |
| งานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 21 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | |
| ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง..... | 25 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 26 |
| ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ..... | 27 |
| การดำเนินการวิจัย/การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 28 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 28 |
| บทที่ 4 ผลการวิจัย..... | 30 |

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

| | |
|--------------------------------|--------|
| บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ..... | |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 38 |
| ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง..... | 39 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 40 |
| อภิปรายผล..... | 43 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 45 |
| บรรณานุกรม..... | 47 |
| ภาคผนวก..... | 51 |

วิทยาลัยเทคโนโลยีพระมหาไถยวิทยา

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะขวัญกำลังใจของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของวิทยาลัย เพราะเหตุว่าถ้าครูในวิทยาลัยมีขวัญกำลังใจสูงจะมีความรู้สึก อบอุ่น รักอาชีพ รักหมู่คณะ และพยายามทำงานให้กับวิทยาลัยเป็นอย่างดี ครูที่มีขวัญกำลังใจสูงทำให้การสอนดีซึ่งส่งผลให้การเรียนรู้ของเด็กดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอลเลนเบิร์ก(Lumsden.2002:3;citing Ellenberg.1972:76) ที่พบว่าครูมีขวัญกำลังใจสูงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะสูงเพิ่มขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าขวัญกำลังใจที่สูงของครูส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพสูงด้วย ความร่วมมือของผู้ร่วมงานบุคลากร จะร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้ดีและประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน “ถ้าองค์กรใดมีขวัญกำลังใจสูงการบริหารองค์กรนั้นย่อมมีประสิทธิภาพสูง” เนื่องจากการที่บุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจดีจะแสดงออกด้วยความมีศรัทธาและพอใจในการทำงานใช้ความพยายามทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพตลอดจนมีการร่วมมือ ประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ทำความรู้สึกที่ดีในการทำงาน จะเห็นได้ว่า ขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสำนักงานประกันคุณภาพและวิจัยจะนำผลการวิจัยในการศึกษาขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอนของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนวิชาการอยุธยา มาพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนวิชาการอยุธยา
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนวิชาการอยุธยา

ขอบเขตของการวิจัย

1. หน่วยในการวิเคราะห์ /หน่วยในการศึกษา (Unit of Analysis)

ได้แก่ ครูผู้สอนครุวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชการอยุธยา

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชการอยุธยา ผู้ให้ข้อมูลคือ ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชการอยุธยาจำนวน 118 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชการอยุธยา ผู้ให้ข้อมูลคือ ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชการอยุธยา จำนวน 118 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

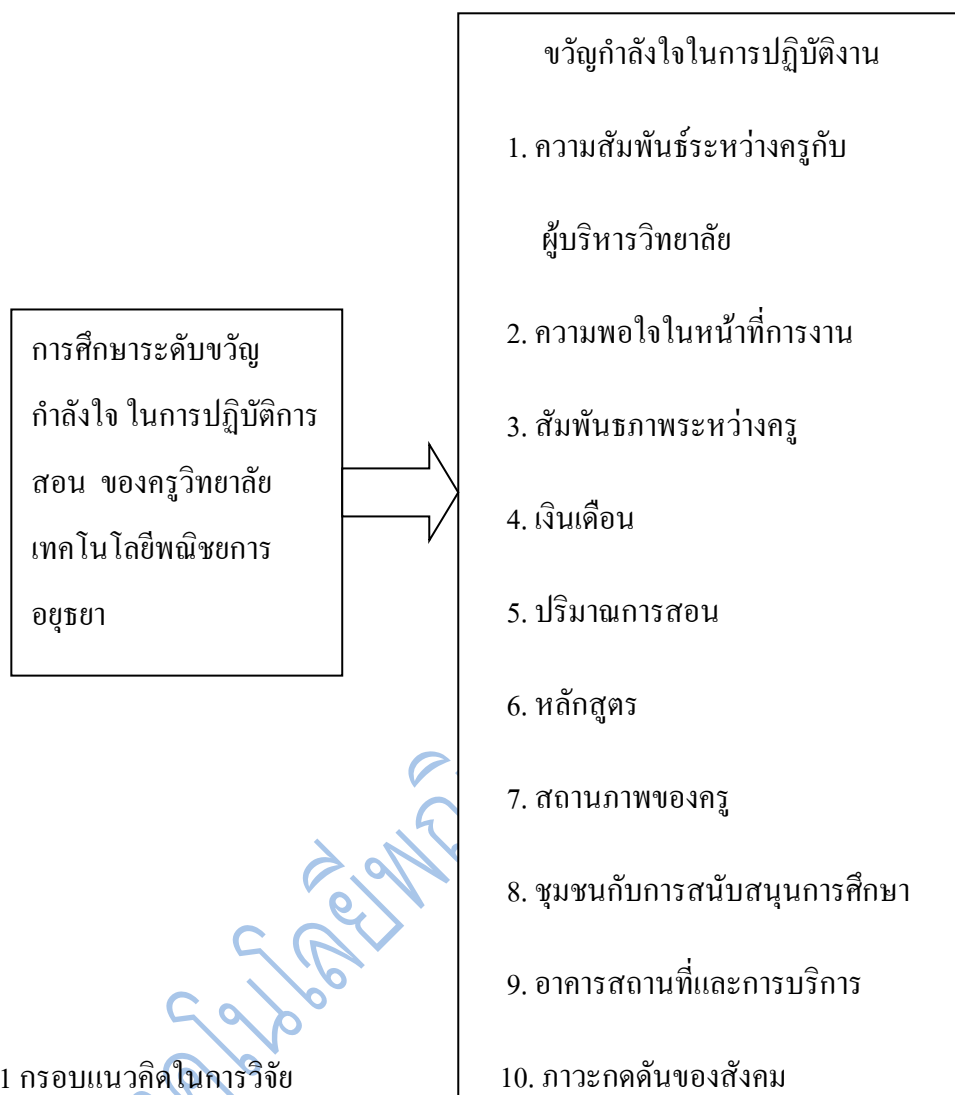
3.1 ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชการอยุธยา

3.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชการอยุธยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดของ เบนท์เลย์และเรมเพิล(สมถวิท ชุทรัพย์.2538:18-20; อ้างอิงจาก Bentley and Rempel.1970.Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire.P.4)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าสามารถกำหนดเป็นแผนภูมิกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดอารมณ์ความรู้สึก ความนึกคิดของครู ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ในองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารวิทยาลัย ความพอใจในหน้าที่การงาน สัมพันธภาพระหว่างครู เงินเดือน ปริมาณการสอน หลักสูตร สถานภาพของครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา อาคารสถานที่และการบริการ และภาวะกดดันของสังคม เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งสามารถสอบวัดด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอยุธยา

3. วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอยุธยา หมายถึง สถานศึกษาเอกชนระดับอาชีวศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ
2. ขั้นการพัฒนาเครื่องมือ
3. ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล
5. ขั้นการสรุปและอภิปรายผล

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานดังนี้
คะแนนการได้รับศึกษาระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอยุธยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

นำผลการวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจของครูผู้สอน เพราะเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการบริหารองค์กร และสุดท้ายจะทำให้ผลงานการเรียนการสอนของครูผู้สอนออกมาดี ผลการเรียนที่ดีจะเกิดขึ้นกับนักเรียนส่งผลต่อมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนการอยุธยา ผู้วิจัยได้ค้นคว้าหนังสือ ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเนื้อหาข้อตามลำดับ ดังนี้

ขวัญกำลังใจ

1. ความหมายและความสำคัญของขวัญกำลังใจ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. การวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเครื่องมือที่ใช้วัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เดวิส(Davis) (สังวัตน์ หงส์พิพัฒน์, 2543:35) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ขวัญ” หมายถึง เจตคติของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และร่วมมือกันอย่างสมัครใจและเต็มความสามารถ ซึ่งคล้ายกับ นิโกร กล่าวว่าเป็นความรู้สึกร่วมกันของพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดโดยไม่ย่อท้อหยุดนิ่งเพื่อผลงานร่วมกัน

ซารี มณีศรี (2523 : 143-144) ได้กล่าวว่า การสร้างขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่ผู้นำทุกระดับควรตระหนัก เพราะขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างขวัญและกำลังใจมีหลายวิธี สรุปได้ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีต่องาน ปลุกฝังเจตคติที่ดีให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ทุกคนมีความรักงาน กระตือรือร้นในการทำงาน
2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้การยอมรับนับถือระหว่างกัน
3. ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ตั้งใจทำความดี

4. เอาใจใส่เรื่องสวัสดิภาพ ให้ความสำคัญสนทนพอสสมควร
5. ให้สมาชิกมีโอกาสระบายความคับข้องใจในการทำงาน
6. ควรจะได้มีโอกาสสำรวจหรือออกแบบสอบถามสภาพการทั่วไปในการทำงาน เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น
7. ให้มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น
8. สถานที่ทำงานดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสสมควร
9. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นปรับปรุงงาน รวมทั้งมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

กล่าวโดยสรุป ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงาน จึงควรสร้างเสริมให้เกิดในองค์กร เพราะขวัญและกำลังใจเป็นหัวใจของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานกัน หากไม่ได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็ย่อมประสบผลสำเร็จได้ยาก

ความหมายและความสำคัญของขวัญกำลังใจ

คำว่า ขวัญกำลังใจ (Morale) มีผู้เรียกต่าง ๆ กัน เช่น ขวัญ ขวัญกำลังใจ ขวัญและกำลังใจ เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญกำลังใจไว้หลายท่าน เช่น

เมนเดล (Lumsden, 1998:2; citing Mendel, 1987. An Investigation of Factors that Influence Teacher Morale and Satisfaction with Work Conditions.) กล่าวถึง ขวัญกำลังใจว่าเป็น ความนึกคิด อารมณ์ความรู้สึก สถานะของจิตใจ

สจิวัด และสเปนส์ (Phillips and others, 2002 : 2 ; citing Stewart and Spence, 1996. A new look at Factors Related to College Faculty Morale, p.30) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ คือความภาคภูมิใจในองค์กรและเป้าหมายขององค์กรด้วยความจงรักภักดี

เบนท์เลย์ และ เรมเพิล (Lumsden.1998:2 ; citing Bentley and Remple.1980.Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire.)กล่าวว่าขวัญกำลังใจหมายถึง ความสนใจ ความกระตือรือร้นทางวิชาชีพที่บุคคลแสดงออกมา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของกลุ่ม ในสถานการณ์ที่ตนปฏิบัติงานอยู่

อัญชลี โพธิ์ทองและสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542:368) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ภาวะของผู้ร่วมงานที่มีแรงขับทางบวกที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ ตามคำสั่งในหน่วยงาน เกิดพฤติกรรมที่คาดหวัง โดยเฉพาะมองเห็นเป้าหมายและความสำเร็จของงาน จากการจินตนาการอันเป็นการเสริมศักยภาพทางจิตใจของบุคคล อันจะนำไปสู่การทำงานให้สำเร็จ

อุดม อักษรนิษฐ์(2542:158) ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิด ทศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์เป็นความสนใจของบุคคลที่มุ่งหน้าปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนอย่างไม่ลดละเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศจี อนันต์นพคุณ(2542:64)กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตหรือความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ มีความพึงพอใจ มีความสุขสนุกกับการทำงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน

จากความหมายข้างต้นอาจสรุปได้ว่า คำว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึก ความนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานการณ์การปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายของกลุ่ม

ขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทรัพยากร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งหมด (ศจี อนันต์นพคุณ. 2542:63) นอกจากนี้การบริหารงานในยุคโลกาภิวัตน์ มีหลักเกณฑ์การบริหารค่อนข้างพัฒนาไปทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งได้มีการมุ่งเน้นมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงานมากขึ้น นักวิชาการชั้นนำได้

พบแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพว่า การบริหารงานอย่างเดียวไม่สามารถจะประสบผลสำเร็จได้ถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน(บัญชา อึ้งสกุล. 2543:14-15)

ในการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องให้ได้ผลทั้งงานและน้ำใจของผู้ปฏิบัติงานในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นงานของรัฐ หรือธุรกิจเอกชนมีลักษณะเป็นการระดมทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำใจเดียวกันและทำงานด้วยความพึงพอใจ-การที่บุคคลในองค์กรมีขวัญดีจะแสดงออกด้วยความมีศรัทธาและพอใจในการทำงานใช้ความพยายามทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพตลอดจนมีความร่วมมือ มีทัศนคติที่ความรู้สึที่ดีในการทำงาน ดังนั้นขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานที่ดีต้องส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีขวัญกำลังใจที่ดี ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรว่าดีหรือไม่นั้นสามารถพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

เดวิส (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535:1962. Human Relations at Work.) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่ ถ้าบุคคลที่ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลว่าการปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจ
3. ความพึงพอใจต่อจุดหมายหลัก นโยบายการดำเนินการขององค์กร และระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเป็นแรงจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี

5. สภาพของการทำงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการทำงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติ รวมทั้งสุขภาพกายและสภาพจิตใจมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เมื่อมีปัญหาสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดี

อารี เพชรสุค (อุดม อักษรนิษฐ์ . 2542 : 160 : อ้างอิงจากอารี เพชรสุค. 2530 : 14)

กล่าวว่า บุคคลจะมีขวัญดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่บุคคลเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ดังนี้

1. คุณค่าของงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่างานมีคุณค่าต่อตนเอง ทำให้ตนเองมีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี มีความสำคัญ เป็นงานที่ตรงตามที่ได้ศึกษามาผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญกำลังใจดี

2. การนิเทศงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าผู้บริหารคำนึงถึงตน มีความยุติธรรม มีมารยาทดี ให้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้ความปลอดภัย เป็นที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้ ผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญกำลังใจดี

3. สภาพการปฏิบัติงาน สภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทสะดวก มีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดี

4. ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน

บรรยงค์ ไตรจินดา (2542 : 378-379) กล่าวถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การที่บุคคลได้ทำงานที่พึงพอใจ ย่อมทำให้งานมีประสิทธิภาพ

3. ความพอใจต่อจุดหมายหลัก นโยบายการดำเนินงานขององค์กร และระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความปลอดภัย มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้ดี
ยิ่งขึ้น

5. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน ปัญหา
เกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

6. การให้แรงจูงใจโดยการเลื่อนตำแหน่ง การให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้เกิด
กำลังใจที่ดีในการทำงาน

ธิดา พาหอม (2544:128-131) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานมีดังนี้ คือ

1. บทบาทและความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหารในองค์กร ขวัญกำลังใจของบุคคลใน
องค์กรขึ้นอยู่กับบทบาทความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารที่มีบทบาทความเป็น
ผู้นำที่ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น สมาชิกขององค์กรย่อมเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความรู้สึก
ว่าตนเองมีคุณค่าความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหาร นอกจากจะประสบความสำเร็จจากการสร้าง
ภาพพจน์ที่ดีต่อสังคมแล้วยังสามารถปรับปรุงความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระดับที่ดี
ด้วย

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ บุคคลที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ
ได้นั้นย่อมจะต้องมีความพึงพอใจในงาน ผู้นำที่ดีจึงควรหาวิธีให้บุคคลมีความรักความ
ผูกพันในงานที่ตนเองทำอยู่ ด้วยการนิเทศงาน และการเสริมแรงด้วยวิธีต่าง ๆ ทั้งจากผู้บริหารและ
ผู้ร่วมงาน

3. ความเข้าใจ ความพอใจในแผนนโยบายการบริหารงาน แผนงาน การจัดองค์กร และ
การจัดระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร เมื่อบุคคลรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการ
กำหนดนโยบาย และการบริหารงาน บุคคลจะรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง
ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การจัดองค์กร และการจัดระบบการ
บริหารงานที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี

4. การตอบแทนการปฏิบัติงาน การตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมยุติธรรม เช่น การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น ย่อมเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ในทางตรงข้ามการตอบแทนการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมย่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเสียขวัญ
5. สภาพหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ สะดวกสบาย มีเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอ มีส่วนสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
6. สวัสดิการต่าง ๆ การได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมเป็นธรรม ช่วยให้อุณหภูมิของสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งสุขภาพการและสุขภาพจิตดี อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีตามไปด้วย
7. การได้รับมอบหมายหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การที่ผู้นำใช้คนไม่เหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญ เนื่องจากทำให้เกิดความทุกข์ ทำงานไม่ได้ผล
8. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยมีความสัมพันธ์ที่ดี และการแสดงความชื่นชม ทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย มีการเสริมแรง และให้กำลังใจซึ่งกันและกันมีการแสดงความชื่นชมต่อความสามารถและความสำเร็จ
9. กิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ เช่น กิจกรรมการทัศนศึกษา กีฬานันทนาการ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ฯลฯ กิจกรรมทางสังคมเหล่านี้ช่วยให้บุคคลได้คลายเครียด ช่วยประสานความขัดแย้ง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
10. เอกลักษณะที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือแสดงความผูกพันร่วมกัน เช่น เครื่องแบบ เครื่องหมายขององค์กร เอกลักษณะดังกล่าวจะช่วยสร้างวินัยและความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอกลักษณะหรือสัญลักษณ์มักจะกำหนดขึ้นจากปรัชญาขององค์กรซึ่งจะเป็นส่วนกระตุ้นให้บุคคลตระหนักในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของตนเอง

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างขวัญกำลังใจเป็นการสร้างสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อดึงดูดให้บุคคลที่มีความสามารถเข้ารับราชการ และให้บุคคลที่มีความสามารถอยู่ในหน่วยงานได้นาน ๆ (สปช.2541: 8)

สปช. (2541: 8) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. การสร้างขวัญกำลังใจโดยกระบวนการบริหาร

ใช้เทคนิคการมอบหมายงาน

ใช้เทคนิคในการวางแผนงานให้สามารถดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างดีที่สุด

ใช้เทคนิคการสร้างความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ใช้เทคนิคในการติดตามผลงานใช้เทคนิคใหม่ ๆ เช่น เทคนิคการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

2. การสร้างขวัญกำลังใจโดยเทคนิคการบริหารงานบุคคล

การศึกษาสภาพขวัญหรือความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับสภาพขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน

พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาและดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

ศจี อนันต์นพคุณ (2542: 71-75) ก็ได้กล่าวถึง วิธีการในการสร้างขวัญกำลังใจ ไว้ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยการกระตุ้นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดความ พึงพอใจต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงานขององค์กร มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของสมาชิกในองค์กร ก่อให้เกิดขวัญที่ดี

2. สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารเป็นผู้ประสานผลประโยชน์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา กับองค์กร ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง วางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี

ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความคิดความสามารถ และมีอิสระในการทำงานที่ดีได้รับมอบหมายด้วยตัวเอง โดยไม่ไปก้าวท่ายมากเกินไป

อย่ามุ่งแต่ผลงานที่เป็นปฏิปักษ์ต่อการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสภาพการ ทำงาน

เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาปรึกษาปรึกษาหรือ เมื่อมีปัญหาการทำงาน พร้อมทั้งจะให้คำชี้แนะ และช่วยเหลืออย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ

ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานอย่าขาดความมั่นใจ โลกเพราะจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชาและเกิดความไม่มั่นใจในการทำงาน

3. สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ได้ทำ ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยมอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ควรเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่ม

4. กำหนดเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม

5. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับการวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

6. จัดสวัสดิการที่ดี ให้สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง เช่น สวัสดิการบ้านพัก สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

7. เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กร ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือระบายความคับข้องใจ

8. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การอบรมและการศึกษาดูงาน

9. การมีส่วนร่วมในงาน การมีส่วนร่วมในงานในสังคมหรือองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทุกคนมีค่าและมีความหมายต่อองค์กร ช่วยให้เกิดความสามัคคีอันดี เสริมสร้างขวัญให้กับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

10. การจัดโครงสร้างขององค์กรแนวระนาบ(flat organization structure) จะทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานสูง เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถส่วนตัวได้ดีกว่าการจัดโครงสร้างขององค์กรแนวตั้ง(tall organization structure)

11. การให้บำเหน็จรางวัล การชมเชย ตลอดจนการเลื่อนขั้นแก่ผู้ปฏิบัติงานดี

12. ภาวะความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำมีความสามารถในการวางแผนงาน แก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่ม ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดี มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างขวัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

13. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวก ในการทำงาน ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ ตลอดจนดูแลสุขภาพอนามัย เป็นต้น

14. จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันตามโอกาสอันควร ซึ่งควรเป็นกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ชาลี มณีศรี (2538:57-58) กล่าวถึงวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียน สร้างขวัญกำลังใจให้คณะครูในโรงเรียน อาจทำได้ดังนี้

1. ช่วยครูในโรงเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับทางวิชาการทางบริหาร และการดำเนินการสอนอย่างเพียงพอ
2. จัดสภาพการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย เป็นสุข
3. ช่วยให้ครูรู้สึกว่างานแล้วมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
4. เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้ครูในทุกโอกาส
5. สร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้กับครู เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน ให้ครูได้ส่วนในการจัดโปรแกรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
6. ผู้บริหารควรพยายามให้ครูรู้สึกว่า ครูเป็นคนสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
7. เปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถ
8. ผู้บริหารโรงเรียนควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู

9. ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และการดำเนินงานของโรงเรียน
10. ดำเนินงานโรงเรียนแบบประชาธิปไตย
11. ให้ความยุติธรรมกับครูทุกคน

การวัด ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเครื่องมือที่ใช้วัด

ศจี อนันต์นพคุณ. (2542:70-71) กล่าวถึงวิธีการวัดขวัญกำลังใจ ว่าใช้วิธีการสำรวจ ซึ่งมีวิธีการสำคัญอยู่ 4 วิธี คือ

1. การสังเกตการณ์ (Observation) โดยผู้บริหารสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน จากการแสดงออก การฟังจากการพูด สังเกตจากการกระทำ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์
2. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นวิธีการวัดขวัญ โดยการสัมภาษณ์จะต้องเผชิญหน้ากันเป็นส่วนตัว หรือสนทนากันโดยตรงแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยวาจา
3. การออกแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นวิธีที่นิยมกันมาก โดยให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกลงในแบบสอบถาม การสร้างคำถามต้องพิจารณาอย่างดี เพื่อที่จะตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด และลักษณะของคำถามจะต้องให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจสมบูรณ์ครบถ้วน
4. การเก็บบันทึก (Recording keeping) คือการเก็บประวัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในเรื่องเกี่ยวกับผลงาน การร้องทุกข์ การขาดงาน การลางาน การฝ่าฝืนระเบียบวินัยและอื่น ๆ

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:165) กล่าวถึง การวัดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจว่ามีแบบวัดเป็น 2 ลักษณะคือ

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective Measurement) เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มที่เรียกว่า สังคมมิติ (Sociometry) เพื่อศึกษาถึงการยอมรับและไม่ยอมรับ ความชอบและไม่ชอบระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

2. การวัดแบบปรนัย (Objective measurement) โดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติ เป็นแบบวัดในเชิงปริมาณ การวัดขวัญกำลังใจมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เจตคติรวมทั้งการสัมภาษณ์ ตัวอย่างขวัญกำลังใจต่ำ ได้แก่ การหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงาน เป็นต้น

ในการวัดขวัญกำลังใจนั้น ถ้านิยามความหมายของคำขวัญกำลังใจว่า หมายถึง อารมณ์ความรู้สึก ความนึกคิดของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานการณ์การปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของกลุ่ม ดังนั้น ขวัญกำลังใจจึงสามารถที่จะวัดได้โดยพิจารณาจากการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งมักจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ ซึ่งเบนท์เลย์ และเรมเพิล (สมถวิล ชูทรัพย์: 2538 : 133 ; อ้างอิงจาก Benter and Rempel. 1970. Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire. P. 213) กล่าวว่าแนวทางที่นิยมใช้วัดขวัญกำลังใจของครูอาจารย์มีสองแนวทางคือ แนวทางที่หนึ่งให้ครูประเมินขวัญกำลังใจในหน้าที่การงานด้วยตนเอง และแนวทางที่สองให้ครูแสดงความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับบุคคล สิ่งของในสภาวะแวดล้อมที่คาดว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจะนำมาจัดระบบในรูปแบบของเกณฑ์มาตรฐานหรือระดับคะแนนซึ่งแนวทางนี้ได้ใช้ในการจัดสร้างแบบสอบถามที่เรียกว่า The Purdue Teacher Opinionnaire

เครื่องมือที่ใช้วัดขวัญกำลังใจที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบันเป็นเครื่องมือที่ เบนท์เลย์และเรมเพิล (สมถวิล ชูทรัพย์: 2538 : 134 ; อ้างอิงจากBenter and Rempel. 1970. Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire. P. 213) แห่งมหาวิทยาลัยเปอร์ดูร์ ในรัฐอินเดียนา สหรัฐอเมริกา ได้พัฒนาขึ้นมีชื่อเรียกว่า The Purdue Teacher Opinionnaire เป็นเครื่องมือที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อใช้วัดขวัญกำลังใจของครู องค์ประกอบและเนื้อหาของแบบสอบถามชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะปรับปรุง คัดแปลง และพัฒนาให้เหมาะสม สอดคล้องกับ

สภาวะต่างๆ ของครูอาจารย์ไทย และเป็นเครื่องมือในการวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูอาจารย์
ในโรงเรียน (สมถวิล ชูทรัพย์: 2538 : 134 ; อ้างอิงจาก สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2525:24)

แบบสอบถามในการวัดขวัญกำลังใจของ เบนท์เลย์ และเรมเพล (สมถวิล ชูทรัพย์:
2538 : 132 ; อ้างอิงจากBenter and Rempel. 1970. Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire.
P.213) ได้รับการพัฒนามาบนพื้นฐานของการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับขวัญ
กำลังใจของครู ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้จึงประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญ
กำลังใจของครู 10 ประการคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร (Teacher rapport with principal) เป็น
องค์ประกอบที่กล่าวถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหาร โรงเรียนในด้านต่างๆ คือ ความสามารถในการ
ด้านอาชีพ ความสนใจที่มีต่อครูและหน้าที่การงานของครู ความสามารถใจการติดต่อสื่อสารและ
ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์

2. ความพอใจในหน้าที่การงาน (Satisfaction with teaching) องค์ประกอบนี้กล่าวถึง
ความสัมพันธ์กับนักเรียนและความพึงพอใจในหน้าที่การสอน ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถใน
การทำงาน สนุกสนานกับงานร่วมกับนักเรียน และปรารถนาที่จะยึดอาชีพครูต่อไป

3. สัมพันธภาพระหว่างครู (Rapport among teachers) เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึง
ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน โดยพิจารณาจากความร่วมมือในการทำงานต่าง ๆ การยอมรับใน
ความยุติธรรม จริยธรรม ความสนใจ และความสามารถของเพื่อนครู

4. เงินเดือน (Teacher salary) องค์ประกอบนี้กล่าวถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อเงินเดือน
ที่ตนเองได้รับและนโยบายที่เกี่ยวกับเงินเดือน ความรู้สึกเกี่ยวกับความคุ้มค่าของเงินเดือนที่ได้รับ
กับการทำงานของตนเอง ความพึงพอใจเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน

5. ปริมาณการสอน (Teacher load) เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึง งานที่เกี่ยวข้องกับงาน
ธุรการ งานทะเบียนต่าง ๆ ความล่าช้าของระบบ งานทางด้านสังคม งานกิจกรรมเสริมหลักสูตร
และการพัฒนาตนเอง

6. หลักสูตร (Curriculum issues) องค์ประกอบนี้กล่าวถึงปฏิริยาของครูที่มีต่อหลักสูตรของโรงเรียนด้านที่เกี่ยวกับการสนองตอบความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเตรียมให้นักเรียนเป็นพลเมืองดีของประเทศ

7. สถานภาพของครู (Teacher status) เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึง การเสาะแสวงหาเกียรติยศชื่อเสียง ความมั่นคงและผลประโยชน์ที่ได้จากการสอน ตลอดจนการเป็นที่ยอมรับของสังคม

8. ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา (Community support of education) องค์ประกอบนี้กล่าวถึง ความเข้าใจและความเต็มใจที่ชุมชนจะเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือในกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน

9. อาคารสถานที่และการบริการ (School facilities and services) เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึงความเพียงพอและเหมาะสมของอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ประสิทธิภาพของการให้บริการและความสะดวกในการเบิกอุปกรณ์

10. ภาวะกดดันของสังคม (Community pressures) เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึง ความสนใจและความคาดหวังของสังคมที่เกี่ยวข้องกับตัวครูในด้านความประพฤติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม ความมีเสรีภาพที่ครูจะอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ในชั้นเรียน

จากเอกสารวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานและเครื่องมือที่ใช้วัดดังกล่าว ข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถวัดได้โดยการนำเครื่องมือที่เรียกว่า The Purdue Teacher Opinionnaire มาปรับปรุง ดัดแปลง และพัฒนาให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาวะต่าง ๆ ของครู ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครู 10 ประการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความพอใจในหน้าที่การงาน สัมพันธภาพระหว่างครู เงินเดือน ปริมาณการสอน หลักสูตร สถานภาพของครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา อาคารสถานที่และการบริการ และภาวะกดดันของสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ทำวิจัยบางท่านได้ทำการวิจัย ขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในแง่มุมต่าง ๆ โดยได้กล่าวถึงเรื่องขวัญกำลังใจของครูผู้สอนไว้ ดังนี้

มนตรี แสงประจักษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความคิดเห็นที่มีต่อการได้รับการยกย่องจากสังคม ความมั่นคงในอาชีพและความคิดเห็นที่มีส่วนร่วมในการบริหาร

คำกอง อามาศย์มนตรี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู และครูสนับสนุนการสอนผู้ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ครูมีสภาพขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับสภาพขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยมีปัจจัย 6 ปัจจัยที่มีอำนาจการทำนายจากสูงไปต่ำเรียงตามลำดับคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานสภาพความพอใจในงาน ความพึงพอใจของการทำงานเป็นกลุ่ม ความมั่นคงปลอดภัยและสภาพการปฏิบัติงาน

เจด็จ วีระนาคินทร์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับดังนี้ คือ ความมั่นคงในงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านทางสถานภาพทางสังคม

อุบลรัตน์ ฌ บางช้าง (2535:51-52) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงาน และรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามแนวทฤษฎีข่ายการบริหารของ Robert R.Blake ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบ(9,9) หมายถึงผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งคนและงาน และแบบ (1,9) หมายถึงผู้บริหารที่มุ่งความสำคัญของคนเป็นหลักมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน

2. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบ(9,1) หมายถึงผู้บริหารที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการของบุคคลแบบ (1,1) หมายถึง ผู้บริหารที่ไม่สนใจทั้งคนและงานและแบบฉวยโอกาส (Opportunism) หมายถึง การศึกษา ขึ้นเงินเดือน สถานภาพการสมรส และขนาดของโรงเรียน ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่เมื่อจำแนกตามอายุ และอายุราชการ พบว่า ขวัญของครูอาจารย์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีรนนท์ ทิทา (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านศักดิ์ศรีในการทำงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านการยอมรับจากสังคม มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

เว็บบอร์ (Webber. 2001:1-3) ได้มีอิทธิพลของความสำคัญของความสำคัญและโครงสร้างแรกเริ่มที่แสดงออกของผู้บริหารจากขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐหลุยเซียน่าโดยมีจุดประสงค์ที่เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐหลุยเซียน่า ผลการวิจัยพบสิ่งที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้คือ

1. การรับรู้แบบผู้นำผู้บริหารมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. แบบผู้นำที่มีการริเริ่มสูงแสดงให้เห็นถึงขวัญกำลังใจของครูที่สูง ส่วนแบบผู้นำที่มีการริเริ่มต่ำแสดงให้เห็นถึงระดับขวัญกำลังใจของครูที่ต่ำ
3. ตัวแปรเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการสอน และเชื้อชาติของครูไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับขวัญกำลังใจของครู

ฟลูแลน (Chell. 2001:6; citing Fullan.1991. The New Meaning of Educational Change. P 156) พบว่า โรงเรียนซึ่งปฏิบัติงานโดยผู้บริหารที่แสดงออกให้ครูรับรู้ถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งของผู้บริหาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการอ่าน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ที่ได้เปรียบมากกว่าโรงเรียนซึ่งปฏิบัติงานโดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่อ่อนแอกว่า

กรอบแนวคิดในการศึกษาขวัญกำลังใจของครู ผู้วิจัยกำหนดจากแนวคิดของ เบนท์เลย์ และเรมเพิล(สมถวิล ชูทรัพย์.2538 : 18-20; อ้างอิงจาก Bentley and Rempel.1970 .Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire. P.4) แห่งมหาวิทยาลัยเพอร์ดูร์ สหรัฐอเมริกา เจ้าของเครื่องมือวัดขวัญในการทำงานของครูที่เรียกว่า The Purdue Opinionnaire ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ 10 องค์ประกอบดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารในด้านต่าง ๆ คือ ความสามารถในการด้านอาชีพ ความสนใจ ที่มีต่อครูและหน้าที่การงานของครู ความสามารถในการติดต่อสื่อสารและทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์
2. ความพอใจในหน้าที่การงานเป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึงความพึงพอใจในหน้าที่การสอนและความสัมพันธ์กับนักเรียนครูที่มีขวัญกำลังใจสูงจะรักการสอนรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถในงานที่ทำรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำและมีความต้องการที่จะยึดอาชีพครูตลอดไป
3. ความสัมพันธ์ภาพระหว่างครูเป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันโดยพิจารณาจากความร่วมมือในการทำงานการยอมรับในคุณธรรม จริยธรรม อิทธิพล ความสนใจตลอดจนความสามารถของเอนครู

4. เงินเดือน เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเงินเดือนที่ตนเองได้รับ นโยบายที่เกี่ยวกับเงินเดือนครู ความคุ้มค่ากับการทำงาน ความพอใจที่มีต่อเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับครูในสังกัดอื่น ๆ
5. ปริมาณการสอน เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึง งานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ งานทะเบียนต่าง ๆ งานด้านสังคม งานกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการพัฒนาตนเอง
6. หลักสูตร เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึง ปฏิบัติการของครูที่มีต่อหลักสูตรของโรงเรียน ในด้านที่เกี่ยวกับการสนองตอบความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน และการเตรียมนักเรียนให้เป็นพลเมืองดีของประเทศ
7. สถานภาพของครู เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึงการเสาะแสวงหาเกียรติยศ ชื่อเสียง ความมั่นคง ผลประโยชน์ที่ได้จากการสอน และการเป็นที่ยอมรับของสังคม
8. ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึง ความเข้าใจและความเต็มใจที่ชุมชนจะเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือในกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน
9. อาคารสถานที่และการบริการ เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึงความเพียงพอเหมาะสมของอาคารสถานที่ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนประสิทธิภาพ ของการให้บริการและความสะดวกในการเบิกอุปกรณ์
10. ภาวะกดดันของสังคม เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึง ความสนใจและความคาดหวังของสังคมในสิ่งที่เกี่ยวกับตัวครูในด้านความประพฤติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมความมีเสรีภาพในการอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ในชั้นเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครู วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนวิชาการอยุธยา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive research) โดยใช้ครูผู้สอนวิทยาลัย เทคโนโลยีพัฒนวิชาการอยุธยา เป็นหน่วยวิเคราะห์(Unit of analysis) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอรายละเอียดการดำเนินการวิจัยเรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนวิชาการอยุธยา ปี การศึกษา 2556 จำนวน 118 คน
2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนวิชาการอยุธยา จำนวน 118 คน
3. การสุ่มตัวอย่าง ใช้ครูผู้สอนทั้งหมดของวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนวิชาการอยุธยา

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ

ขั้นที่ 2 การกำหนดกรอบแนวคิด ทิศทางการวิจัยโดยกำหนดจากการศึกษาเอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 3 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 4 สร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ขั้นที่ 5 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 7 สรุปผลและเสนอผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพนิชยการอยุธยา และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจึงประกอบด้วย แบบสอบถามเพื่อวัดขวัญกำลังใจของผู้สอนดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะของเครื่องมือแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามปลายเปิด ส่วนตอนที่ 2 แบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้สอน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธ์ระหว่างครู ด้านเงินเดือน ด้านปริมาณการสอน ด้านหลักสูตร ด้าน

สถานภาพของครู ด้านการชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ด้านอาคารสถานที่และการบริการ
ด้านภาวะกดดันของสังคม

ลักษณะของแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนน การให้คะแนนข้อความทางบวก ให้ 5 คะแนนสำหรับข้อที่
ตอบว่ามากที่สุด ให้ 4 คะแนนสำหรับข้อที่ตอบว่า มาก ให้ 3 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบว่า
ปานกลาง ให้ 2 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบว่า น้อย และให้ 1 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบว่า น้อย
ที่สุด

การให้คะแนนข้อความทางลบ ให้ 5 คะแนนสำหรับข้อที่ตอบว่าน้อยที่สุดให้ 4 คะแนน
สำหรับข้อที่ตอบว่า น้อย ให้ 3 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบว่า ปานกลาง ให้ 2 คะแนน สำหรับ
ข้อที่ตอบว่า มากและให้ 1 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบว่า มากที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย ลำดับและขั้นตอน
การสร้างและการหาคุณภาพแบบสอบถาม ขวัญกำลังใจของครูผู้สอน ดังต่อไปนี้

1. เกณฑ์ทฤษฎีแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ กำหนดเป็น
กรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างข้อความตามกรอบแนวคิดที่ได้ เป็นข้อความเกี่ยวกับการขวัญกำลังใจของ
ครูผู้สอน

3. ตรวจสอบหาความตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้
ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเหมาะสม และความสอดคล้องของเนื้อหา เพื่อดูว่าข้อความอยู่ภายใต้
กรอบแนวคิดหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

3.1 จบการศึกษาระดับปริญญาโทในสาขาบริหารการศึกษา

3.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในด้านการศึกษา มาอย่างน้อย 5 ปี

4. นำข้อคำถามที่ตรวจสอบหาความตรงแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) ที่ได้มาจากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง
6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อหาคุณภาพของ คำถามรายข้อ
7. ปรับปรุงแก้ไขและสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

ผู้วิจัยได้จัดลำดับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การจัดกระทำกับข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบ

1.2 นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลเชิงพรรณนา ค่าและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัวใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอยุธยา

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครุวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชการอยุธยาผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ ตารางและภาพประกอบ ประกอบคำบรรยาย จำแนก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครุวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชการอยุธยา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครุวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชการอยุธยา จำนวน 118 คน เมื่อพิจารณาตาม เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยปัจจุบัน ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยปัจจุบัน

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| 1.1 ชาย | 53 | 44.92 |
| 1.2 หญิง | 65 | 55.08 |
| รวม | 118 | 100.00 |

| | | |
|--------------------------|-----|--------|
| 2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน | | |
| ในวิทยาลัยปัจจุบัน | | |
| 2.1 1-5ปี | 34 | 28.81 |
| 2.2 6-10ปี | 22 | 18.64 |
| 2.3 11-15ปี | 9 | 7.62 |
| 2.4 16-20ปี | 34 | 28.81 |
| 2.5 21-25ปี | 12 | 10.16 |
| 2.6 25ปีขึ้นไป | 7 | 5.93 |
| รวม | 118 | 100.00 |
| 3. วุฒิการศึกษา | | |
| 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี | 8 | 60.77 |
| 3.2 ปริญญาตรี | 81 | 68.64 |
| 3.3 ป.บัณฑิต | 16 | 13.55 |
| 3.4 ปริญญาโท | 11 | 9.32 |
| 3.5 ปริญญาเอก | 2 | 1.69 |
| รวม | 118 | 100.00 |

จากตาราง 1 พบว่า สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 55.08 เป็นเพศชาย 53 คนคิดเป็นร้อยละ 44.92 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 68.64 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยปัจจุบัน 1-5 ปี และ 16-20ปี เท่ากัน คิดเป็น ร้อยละ 28.81

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการ อยุธา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของตัวขวัญกำลังใจของครูผู้สอน วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการ อยุธา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จาก เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 2 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน

| ข้อ | ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน | เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน | |
|-----|--|---|----------|
| | | ค่าเฉลี่ย | ระดับ |
| 1. | ครูในวิทยาลัยมีเสรีภาพในการอภิปรายและแสดงความคิดเห็นนโยบายการบริหารของผู้บริหารในที่ประชุม | 3.54 | ระดับมาก |
| 2. | ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคณะครูในวิทยาลัยอย่างเป็นกันเอง | 3.66 | ระดับมาก |

| | | | |
|-----|--|------|----------------|
| 3. | ในการประชุมครู ผู้บริหารวิทยาลัยมีลักษณะความเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจและกระตุ้นให้ครูหาความก้าวหน้าในวิชาชีพ | 2.99 | ระดับปานกลาง |
| 4. | ผู้บริหารวิทยาลัยช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านดำเนินไปด้วยดีและน่าพอใจมากขึ้น | 2.84 | ระดับปานกลาง |
| 5. | ผู้บริหารวิทยาลัยช่วยกระตุ้นให้ครูมีความรับผิดชอบและรักวิทยาลัย | 4.02 | ระดับมาก |
| 6. | ผู้บริหารวิทยาลัยเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา แก้ไขข้อผิดพลาดของครูอย่างสม่ำเสมอ | 3.96 | ระดับมาก |
| 7. | เมื่อท่านมีปัญหา ท่านไม่ลังเลที่จะอภิปรายปัญหานั้นกับผู้บริหารวิทยาลัย | 3.60 | ระดับมาก |
| 8. | ผู้บริหารวิทยาลัยให้คำแนะนำ และยกย่องการปฏิบัติงานของครูในวิทยาลัย | 3.01 | ระดับปานกลาง |
| 9. | อาชีพครูช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต | 3.44 | ระดับปานกลาง |
| 10. | อาชีพครูช่วยให้ท่านได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม | 4.72 | ระดับมากที่สุด |
| 11. | ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของวิทยาลัย | 2.54 | ระดับปานกลาง |
| 12. | ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน | 2.76 | ระดับปานกลาง |

| | | | |
|-----|---|------|------------------|
| 13. | นักเรียนมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน และให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน | 4.44 | ระดับมาก |
| 14. | อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำทหายความสามารถของท่าน | 3.89 | ระดับมาก |
| 15. | คณะครูในวิทยาลัยไม่มีการขัดแย้งเอารัดเอาเปรียบซึ่งกัน และกัน | 3.21 | ระดับปาน กลาง |
| 16. | ครูในวิทยาลัยให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน | 2.85 | ระดับปาน กลาง |
| 17. | ในวิทยาลัยของท่านคณะครูยอมรับซึ่งกันและกันในฐานะ เพื่อนร่วมงาน | 3.22 | ระดับปาน กลาง |
| 18. | ครูในวิทยาลัยทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี | 2.97 | ระดับปาน กลาง |
| 19. | ความสามัคคีกลมเกลียวและความร่วมมือระหว่างครูใน วิทยาลัยของท่าน ช่วยให้คุณพอใจในการทำงาน | 3.01 | ระดับปาน กลาง |
| 20. | ครูท่านอื่น ๆ เห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ | 3.24 | ระดับปาน กลาง |
| 21. | ครูในวิทยาลัยมีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิญญูณความ เป็นครู | 4.46 | ระดับมาก |
| 22. | แม้จะมีข้อจำกัดในเรื่องการเงิน แต่ทางวิทยาลัยก็พยายาม จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูในวิทยาลัย | 2.52 | ระดับปาน กลาง |
| 23. | ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม | 2.44 | ระดับน้อย |
| 24. | ครูในวิทยาลัยมีความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับนโยบาย | 2.38 | ระดับน้อย |

| | | | |
|-----|---|------|----------------|
| | การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน | | |
| 25. | ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน | 2.36 | ระดับน้อย |
| 26. | ครูในวิทยาลัยได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน | 3.05 | ระดับปานกลาง |
| 27. | ท่านเห็นว่าจำนวนชั่วโมงสอนของครูในวิทยาลัยมีความเหมาะสม | 2.87 | ระดับปานกลาง |
| 28. | ทางวิทยาลัยจัดตารางสอนให้ท่านอย่างเป็นธรรมชาติ | 2.88 | ระดับปานกลาง |
| 29. | การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรของวิทยาลัยได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน | 4.09 | ระดับมาก |
| 30. | หลักสูตรของวิทยาลัยมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของผู้เรียน | 3.88 | ระดับมาก |
| 31. | หลักสูตรของวิทยาลัยได้เตรียมให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดี และมีความสามารถ | 3.79 | ระดับมาก |
| 32. | อาชีพครูทำให้ท่านได้รับคุณค่าทั้งทางวัตถุ และทางด้านจิตใจ | 3.80 | ระดับมาก |
| 33. | สังคมยอมรับว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติยศ ชื่อเสียง | 4.89 | ระดับมากที่สุด |
| 34. | อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง | 4.49 | ระดับมาก |
| 35. | ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนเข้าใจ และเห็นคุณค่าของการจัดการศึกษา | 4.65 | ระดับมากที่สุด |

| | | | |
|-----|---|------|----------------|
| 36. | วิทยาลัยตั้งอยู่ในบริเวณแหล่งชุมชนที่ดี | 4.71 | ระดับมากที่สุด |
| 37. | ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนในการจัดการศึกษา มีความสนใจ เอาใจใส่ต่อการศึกษาของบุตรหลาน | 4.45 | ระดับมาก |
| 38. | ประชาชนในชุมชนสนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย | 4.44 | ระดับมาก |
| 39. | การเบิกวัสดุอุปกรณ์ในวิทยาลัยเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว | 3.35 | ระดับปานกลาง |
| 40. | ทางวิทยาลัยได้จัดหาอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของท่าน | 3.41 | ระดับปานกลาง |
| 41. | วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ | 3.22 | ระดับปานกลาง |
| 42. | ห้องสมุดมีหนังสือต่าง ๆ ในระดับชั้นที่ท่านสอนอย่างเพียงพอ | 3.39 | ระดับปานกลาง |
| 43. | วิทยาลัยมีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ | 3.66 | ระดับมาก |
| 44. | ครูมีเสรีภาพในการอภิปรายปัญหาต่าง ๆ เช่น การเมือง ศีลธรรม เศรษฐกิจ และปัญหาอื่น ๆ ในชั้นเรียน | 3.72 | ระดับมาก |
| 45. | ชุมชนมีความประสงค์ที่จะให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม | 3.64 | ระดับมาก |

จากตาราง 2 ในส่วนสำคัญพบว่า

ครูในวิทยาลัยมีเสรีภาพในการอภิปรายและแสดงความคิดเห็นนโยบายการบริหารของผู้บริหารในที่ประชุม ค่าเฉลี่ย 3.54 ระดับมาก

อาชีพครูช่วยให้ท่านได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม ค่าเฉลี่ย 4.72 ระดับมากที่สุด

ครูในวิทยาลัยมีความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับนโยบายการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าเฉลี่ย 2.38 ระดับน้อย

สังคมยอมรับว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติยศ ชื่อเสียง ค่าเฉลี่ย 4.89 ระดับมากที่สุด

วิทยาลัยตั้งอยู่ในบริเวณแหล่งชุมชนที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.71 ระดับมากที่สุด

การเบิกวัสดุอุปกรณ์ในวิทยาลัยเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ค่าเฉลี่ย 3.35 ระดับปานกลาง

วิทยาลัยมีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.66 ระดับมาก

สรุปได้ว่า ครูมีความเสรีในการแสดงความคิดเห็น สังคมยอมรับว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติยศ ชื่อเสียง ครูทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้มากที่สุด แต่การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าเฉลี่ย 2.38 ระดับน้อย วิทยาลัยตั้งอยู่ในบริเวณแหล่งชุมชนที่ดีมาก การเบิกวัสดุอุปกรณ์ในวิทยาลัยยังล่าช้า วิทยาลัยมีอาคารสถานที่อยู่ในระดับดี

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย เรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอยุธยา โดยมีสาระสำคัญซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมุติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาการปฏิบัติการสอน ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอยุธยา
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอยุธยา

การอยุธยา

สมมุติฐานการวิจัย

คะแนนการได้รับในการศึกษาระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชกการอยุธยา

ปีการศึกษา 2556 จำนวน 118 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชกการอยุธยา ผู้ให้ข้อมูลคือ ครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชกการอยุธยาจำนวน 118 คน กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check-list) และแบบปลายเปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามขวัญกำลังใจของครูผู้สอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ช่วงแต่ละช่วงมีระยะห่างเท่าๆกันโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนอยู่ระหว่าง 1 ถึง 5

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเชิงพรรณนา ตัวแปรครูผู้สอนวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชกการอยุธยา และตัวแปรขวัญกำลังใจของครูผู้สอน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3. ข้อมูลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจของครูผู้สอน ใช้ค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลเชิงพรรณนา ค่าและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัวใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยี พณิชยการอยุธยา สามารถสรุปเป็นส่วนดังนี้

คะแนน การได้รับขวัญกำลังใจของครูผู้สอน ในการปฏิบัติงาน

ครูในวิทยาลัยมีเสรีภาพในการอภิปรายและแสดงความคิดเห็นนโยบายการบริหารของ ผู้บริหารในที่ประชุม ระดับมาก 3.54

ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคณะครูในวิทยาลัยอย่างเป็นกันเอง ระดับมาก 3.66

ในการประชุมครู ผู้บริหารวิทยาลัยมีลักษณะความเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจและกระตุ้นให้ ครูหาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ระดับปานกลาง 2.99

ผู้บริหารวิทยาลัยช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านดำเนินไปด้วยดีและน่าพอใจมากขึ้น ระดับปานกลาง 2.84

ผู้บริหารวิทยาลัยช่วยกระตุ้นให้ครูมีความรับผิดชอบและรักวิทยาลัย ระดับมาก 4.02

ผู้บริหารวิทยาลัยเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา แก้ไขข้อผิดพลาดของครูอย่าง สม่ำเสมอ ระดับมาก 3.96

เมื่อท่านมีปัญหา ท่านไม่ลังเลที่จะอภิปรายปัญหานั้นกับผู้บริหารวิทยาลัย ระดับมาก 3.60

ผู้บริหารวิทยาลัยให้คำแนะนำ และยกย่องการปฏิบัติงานของครูในวิทยาลัย ระดับปาน กลาง 3.01

อาชีพครูช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต วิทยาลัย ระดับปานกลาง 3.44

อาชีพครูช่วยให้ท่านได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม ระดับมากที่สุด 4.72

ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของวิทยาลัย ระดับปานกลาง 2.54

ท่านรู้สึกว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ระดับปานกลาง 2.76

นักเรียนมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่านและให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน ระดับมาก 4.44

อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำทลายความสามารถของท่าน ระดับมาก 3.89

คณะครูในวิทยาลัยไม่มีการขัดแย้งเอาัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ระดับปานกลาง 3.21

ครูในวิทยาลัยให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ระดับปานกลาง 2.85

ในวิทยาลัยของท่านคณะครูยอมรับซึ่งกันและกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน ระดับปานกลาง 3.22

ครูในวิทยาลัยทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ระดับปานกลาง 2.97

ความสามัคคีกลมเกลียวและความร่วมมือระหว่างครูในวิทยาลัยของท่าน ช่วยให้ท่านพอใจในการทำงาน ระดับปานกลาง 3.01

ครูท่านอื่น ๆ เห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ ระดับปานกลาง 3.24

ครูในวิทยาลัยมีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิญญานความเป็นครู ระดับมาก 4.46

แม้จะมีข้อจำกัดในเรื่องการเงิน แต่ทางวิทยาลัยก็พยายามจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูในวิทยาลัย ระดับปานกลาง 2.52

ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม ระดับน้อย 2.44

ครูในวิทยาลัยมีความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับนโยบายการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ระดับน้อย 2.38

ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ระดับน้อย 2.36

ครูในวิทยาลัยได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ระดับปานกลาง 3.05

ท่านเห็นว่าจำนวนชั่วโมงสอนของครูในวิทยาลัยมีความเหมาะสม ระดับปานกลาง 2.87

ทางวิทยาลัยจัดตารางสอนให้ท่านอย่างเป็นธรรม ระดับปานกลาง 2.88

การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรของวิทยาลัยได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ระดับมาก 4.09

หลักสูตรของวิทยาลัยมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของผู้เรียน ระดับมาก 3.88

หลักสูตรของวิทยาลัยได้เตรียมให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดี และมีความสามารถ ระดับมาก 3.79

อาชีพครูทำให้ท่านได้รับคุณค่าทั้งทางวัตถุ และทางด้านจิตใจ ระดับมาก 3.80

สังคมยอมรับว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติยศ ชื่อเสียง ระดับมากที่สุด 4.89

อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ระดับมาก 4.49

ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนเข้าใจ และเห็นคุณค่าของการจัดการศึกษา ระดับมากที่สุด 4.65

วิทยาลัยตั้งอยู่ในบริเวณแหล่งชุมชนที่ดี ระดับมากที่สุด 4.71

ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนในการจัดการศึกษา มีความสนใจ เอาใจใส่ต่อการศึกษาของบุตรหลาน ระดับมาก 4.45

ประชาชนในชุมชนสนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย ระดับมาก 4.44

การเบิกวัสดุอุปกรณ์ในวิทยาลัยเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ระดับปานกลาง 3.35

ทางวิทยาลัยได้จัดหาอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของท่าน ระดับปานกลาง 3.41

วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ระดับปานกลาง 3.22

ห้องสมุดมีหนังสือต่าง ๆ ในระดับชั้นที่ท่านสอนอย่างเพียงพอ ระดับปานกลาง 3.39

วิทยาลัยมีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ระดับมาก 3.66

ครูมีเสรีภาพในการอภิปรายปัญหาต่าง ๆ เช่น การเมือง ศิลธรรม เศรษฐกิจ และปัญหาอื่น ๆ ในชั้นเรียน ระดับมาก 3.72

ชุมชนมีความประสงค์ที่จะให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม ระดับมาก 3.64

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชกการอยุธยา สามารถอภิปรายผลจากข้อค้นพบได้สาระสำคัญดังนี้

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จ คณะครูผู้สอนมีขวัญกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ยกย่องชมเชยให้เกียรติ ครูได้รับการยอมรับความคิดเห็นทำให้ครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ ชูติมา รักษาษา (สังวัณน์ หงส์พิพัฒน์ สกฤต 2543:96) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างไรรันั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นต้อง ได้แก่ การยอมรับนับถือและรางวัล จะทำให้บุคลากรและครูในวิทยาลัยมีความมั่นใจและอุทิศตนเพื่องานและมีความคาดหวังในงานสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น และส่งผลกับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนก็จะอยู่เมื่อพิจารณาในภาพรวมจะมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน เป็นไปได้ที่การได้รับขวัญกำลังใจของครูผู้สอน จะทำให้การปฏิบัติการสอนดีขึ้น

ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน นักวิชาการหลายท่านให้การยอมรับว่าความพึงพอใจในหน้าที่การงานก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ดังนั้นการที่ผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนก่อให้เกิดความพอใจในหน้าที่การงานของครูผู้สอน

การพัฒนาทีมงานของวิทยาลัยโดยครูมีส่วนร่วมในการได้รับรู้ในการจัดบริการทางการศึกษาวิทยาลัย การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัย ในชั้นเรียน และสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน ความรู้และทักษะในการปฏิบัติเหล่านี้ย่อมส่งผลดีต่อหน้าที่การงานของครูผู้สอน โดยตรงอันจะมีผลให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงาน เป็นสิ่งที่เหมาะสมอย่างยิ่งอันจะส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จเป็นที่พึงพอใจ และเกิดขวัญกำลังใจ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ต้องเกิดจากการบริหารจัดการภายในสถานศึกษานั้น

จากข้อมูลของครูผู้สอนในวิทยาลัย ครูจะได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่า การที่ครูผู้สอนจะได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับ นโยบาย วัตถุประสงค์ และการดำเนินงานของวิทยาลัย การที่ให้ครูมีส่วนช่วยหรือมีส่วนร่วม จะเป็นส่วนช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ และการดำเนินงานของวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจโดยตรงกับครูผู้สอน เมื่อครูผู้สอนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี จะทำให้ครูผู้สอนได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับที่มากขึ้น การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเป้าหมายอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของวิทยาลัย ซึ่งงานวิจัยของกนกพร วรรณานะกุล(2541:บทคัดย่อ) ก็พบว่าการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเปรียบเสมือน การมีส่วนร่วมกันในกระบวนการการทำงานร่วมกัน ทำให้ครูผู้สอนเกิดขวัญกำลังใจ ครูพึงพอใจต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ และการดำเนินงานของวิทยาลัย ส่งผลดีต่อการเรียนการสอนของครูผู้สอน และทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน วิทยาลัยสนับสนุนกับการให้ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู ดังจะเห็นได้จาก ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยวิทยาลัย ต้องหากลยุทธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ ขจัดปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่ดีภายในวิทยาลัยและบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้จะมีผลทางบวกต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัมส์เด็น (Lumsden,2002:3-5) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดีของวิทยาลัย มีผลต่อขวัญกำลังใจที่สูงของครู โดยสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในวิทยาลัย ซึ่งจะนำไปสู่ขวัญกำลังใจที่ดีของครู ดังนั้น เมื่อ สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และเอื้อต่อการปฏิบัติงานแล้ว จึง สัมพันธ์ทางบวกกับการที่ครูมี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการศึกษาที่พบว่า ควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อที่ครู จะได้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงเพิ่มขึ้น

จากการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชกการอยุธยา ควรเสริมสร้าง ได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้สอนมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้นในการทำงาน เช่น มีส่วน ร่วมใน นโยบายของวิทยาลัย วัตถุประสงค์ และการดำเนินงานต่าง ๆ ของวิทยาลัย การที่ให้ครูมี ส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูผู้สอนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้ที่ รับผิดชอบในส่วนของการที่จะเสริมสร้างกำลังใจของครูผู้สอนควรจะตระหนักในเรื่องของการมี ส่วนร่วมในการทำงานในเบื้องต้น ส่วนเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้บริหารก็เป็น สิ่งสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอน มีความพอใจในหน้าที่การงาน และครูต้องมีสัมพันธภาพระหว่างครู ด้วยกัน ผู้ที่รับผิดชอบต้องจัดกิจกรรมที่ทำให้ครูเกิดความรักความสามัคคีต่อกัน การพิจารณา เงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีหลักการมีขั้นตอนและความยุติธรรม การจัดการสอน หรือปริมาณการ สอนของครูต้องมีความเหมาะสม ไม่มาก หรือน้อยไป หลักสูตรต้องสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ครู ทุกคนมีสถานภาพที่ดี มีการร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น สถานที่ให้บริการภายในวิทยาลัยเอื้อต่อการ

เรียนการสอน ที่ผู้วิจัยกล่าวมานี้ ถ้าวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชกการอยุธยา ดำเนินการ เสริมสร้างขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเชื่อว่าจะเพิ่มขึ้นในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพของวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชกการอยุธยา เพิ่มขึ้นใน
ส่วนของขวัญกำลังใจของครูผู้สอน

วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนชกการอยุธยา

บรรณานุกรม

วิทยาลัยเทคโนโลยีพระยาภิรมย์ภักดี

บรรณานุกรม

- กนกพร วรมานะกุล. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. การบริหารธุรกิจ (การจัดการและบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- เจด็จ วีระนาคินทร์. (2540). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เชาว์วรรณ ถามูลแสน. (2537). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ปัญญา รอดแพง. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประเสริฐ เสมอจิตร. (2538). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- สมนึก สวนอุดม. (2538). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อุดมชัย อุ่นอุดม. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ และขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

อุบลรัตน์ ฌ บางช้าง. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญใจในการปฏิบัติงานกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(จิตวิทยาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ธีรนนท์ ทีทา. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. (ออนไลน์). วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต (สังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

B.J. Winer, Donal R. Brown, Kenneth M. Michels. (1991). **Statistical Principles in Experimental Design.** 3rd ed. New York : Mc Graw-Hill.

Harris. B.M. (1985). **Supervision Behavior in Education.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

Lumsden, Linda. (2002). **“Teacher Morale,”** (online). Available : [Http://www.ed.gov/database/ERIC_Digests/ed422601.html](http://www.ed.gov/database/ERIC_Digests/ed422601.html). February.

Phillips. Dianne L., Miller and other. (2002). **“What Matters Most to Morale in the Academic Community? Thoughtful Responses From Faculty Members,”** (online). Available : [Http://www.fcae.nova.edu-lidalove/researchproposal.html](http://www.fcae.nova.edu-lidalove/researchproposal.html). February.

Robert Wayne Webber. (2001). **“The Effects of Consideration and Initiating Structure Exhibited by Principals on Teacher Morale in North Louisiana Secondary Schools,”** (online). Available : [Http://www.ulm.edu//ec/grads.html](http://www.ulm.edu//ec/grads.html). August.

Turner, Linda Love. (2002). **“Teacher Morale in the Public and Private Schools and the Major Contributors.”** (online). Available : [Http://www.fcae.nova.edu-lidalove/researchproposal.html](http://www.fcae.nova.edu-lidalove/researchproposal.html). February.

วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการจันทบุรี

ภาคผนวก

วิทยาลัยเทคโนโลยีพระยาภิรมย์ภักดี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครู

วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอยุธยา

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ คือ ครูในวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอยุธยา
2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติการสอน ของครู วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอยุธยา
3. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง ผลการตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ผู้วิจัยสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ คำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างมากต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอยุธยา
ในภาพรวม

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือกรอกข้อมูลลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ป.บัณฑิต

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

3. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในวิทยาลัยแห่งนี้..... ปี

ตอนที่ 2

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในตอนที่ 2 นี้ เป็นข้อความเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน
2. ขอให้ท่านพิจารณาว่า ข้อความในแต่ละรายการตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานในวิทยาลัยของท่าน มาก น้อย เพียงใด แล้วตอบด้วยการกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือท้ายข้อความแต่ละข้อ ที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติงานในวิทยาลัยของท่านมากที่สุด
3. เกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งออกเป็น 5 ช่วง มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 1 ถึง 5 โดยในการตอบแบบสอบถามให้ท่านถือว่าแต่ละช่วงมีระยะห่างเท่า ๆ กัน

| ข้อ | วิทยาลัยของท่านมีสภาพการปฏิบัติงานต่อไปนี้หรือไม่ | ระดับความรู้สึก/ความคิดเห็น | | | | |
|-----|--|-----------------------------|---|---|---|---|
| | | น้อย ←————→ มาก | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | ครูในวิทยาลัยมีเสรีภาพในการอภิปรายและแสดงความคิดเห็นนโยบายการบริหารของผู้บริหารในที่ประชุม | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคณะครูในวิทยาลัยอย่างเป็นกันเอง | | | | | |
| 3. | ในการประชุมครู ผู้บริหารวิทยาลัยมีลักษณะความเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจและกระตุ้นให้ครูหาความก้าวหน้าในวิชาชีพ | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารวิทยาลัยช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านดำเนินไปด้วยดีและน่าพอใจมากขึ้น | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 5. | ผู้บริหารวิทยาลัยช่วยกระตุ้นให้ครูมีความรับผิดชอบและรักวิทยาลัย | | | | | |
| 6. | ผู้บริหารวิทยาลัยเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา แก้ไขข้อผิดพลาดของครูอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 7. | เมื่อท่านมีปัญหา ท่านไม่ลังเลที่จะอภิปรายปัญหานั้นกับผู้บริหารวิทยาลัย | | | | | |
| 8. | ผู้บริหารวิทยาลัยให้คำแนะนำ และยกย่องการปฏิบัติงานของครูในวิทยาลัย | | | | | |
| 9. | อาชีพครูช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต | | | | | |
| 10. | อาชีพครูช่วยให้ท่านได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม | | | | | |
| 11. | ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของวิทยาลัย | | | | | |
| 12. | ท่านรู้สึกว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน | | | | | |
| 13. | นักเรียนมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน และให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน | | | | | |
| 14. | อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำทลายความสามารถของท่าน | | | | | |
| 15. | คณะครูในวิทยาลัยไม่มีการขัดแย้งเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 16. | ครูในวิทยาลัยให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน | | | | | |
| 17. | ในวิทยาลัยของท่านคณะครูยอมรับซึ่งกันและกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 18. | ครูในวิทยาลัยทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 19. | ความสามัคคีกลมเกลียวและความร่วมมือระหว่างครูในวิทยาลัยของท่าน ช่วยให้คุณพอใจในการทำงาน | | | | | |
| 20. | ครูท่านอื่น ๆ เห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ | | | | | |
| 21. | ครูในวิทยาลัยมีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิญญูณธรรมเป็นครู | | | | | |
| 22. | แม้จะมีข้อจำกัดในเรื่องการเงิน แต่ทางวิทยาลัยก็พยายามจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูในวิทยาลัย | | | | | |
| 23. | ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม | | | | | |
| 24. | ครูในวิทยาลัยมีความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับนโยบายการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน | | | | | |
| 25. | ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน | | | | | |
| 26. | ครูในวิทยาลัยได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 27. | ท่านเห็นว่าจำนวนชั่วโมงสอนของครูในวิทยาลัยมีความเหมาะสม | | | | | |
| 28. | ทางวิทยาลัยจัดตารางสอนให้ท่านอย่างเป็นธรรมชาติ | | | | | |
| 29. | การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรของวิทยาลัยได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน | | | | | |
| 30. | หลักสูตรของวิทยาลัยมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของผู้เรียน | | | | | |
| 31. | หลักสูตรของวิทยาลัยได้เตรียมให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดี และมีความสามารถ | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 32. | อาชีพครูทำให้ท่านได้รับคุณค่าทั้งทางวัตถุ และทางด้านจิตใจ | | | | | |
| 33. | สังคมยอมรับว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติยศ ชื่อเสียง | | | | | |
| 34. | อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง | | | | | |
| 35. | ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนเข้าใจ และเห็นคุณค่าของการจัดการศึกษา | | | | | |
| 36. | วิทยาลัยตั้งอยู่ในบริเวณแหล่งชุมชนที่ดี | | | | | |
| 37. | ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนในการจัดการศึกษา มีความสนใจ เอาใจใส่ต่อการศึกษาของบุตรหลาน | | | | | |
| 38. | ประชาชนในชุมชนสนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย | | | | | |
| 39. | การเบิกวัสดุอุปกรณ์ในวิทยาลัยเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว | | | | | |
| 40. | ทางวิทยาลัยได้จัดหาอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของท่าน | | | | | |
| 41. | วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ | | | | | |
| 42. | ห้องสมุดมีหนังสือต่าง ๆ ในระดับชั้นที่ท่านสอนอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 43. | วิทยาลัยมีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 44. | ครูมีเสรีภาพในการอภิปรายปัญหาต่าง ๆ เช่น การเมือง ศีลธรรม เศรษฐกิจ และปัญหาอื่น ๆ ในชั้นเรียน | | | | | |
| 45. | ชุมชนมีความประสงค์ที่จะให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ในสังคม | | | | | |

วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนศึกษาการศึกษาศาสตร์