

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ในปัจจุบันสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเช่นกัน คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างผลผลิต ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ขององค์กร แต่โดยธรรมชาติทั่วไปของมนุษย์จะมีความแตกต่างไม่เหมือนกันในแต่ละบุคคล เช่น ความแตกต่างในด้านทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือประสบผลสำเร็จ การดำเนินการที่จะให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องปรับปรุงดูแลให้บุคลากรทุกคนทุกระดับ ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นการบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นความรับผิดชอบอย่างยิ่งของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติ (บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 395)

ความเชื่อที่ว่ามนุษย์ทุกคนนั้นต่างปรารถนาความสำเร็จ ความสมหวังในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้วยกันทั้งนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสู้ดิ้นรนขวนขวาย เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนา แต่ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นนั้นพบว่า บางคนก็สมหวัง บางคนก็พบกับความล้มเหลว เรื่องของขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจอยู่ไม่น้อย โดยที่ในบรรดากำลังทั้งหลายไม่มีกำลังอื่นใดที่จะมีอิทธิพลเหนือกำลังใจ หากคนกลุ่มใดมีกำลังใจเข้มแข็ง ก็จะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี และกำลังใจที่เข้มแข็งจะช่วยเพิ่มพูนพลังทางร่างกายด้วย (สถิต วงศ์สวรรค์. 2548 : 98) ประเด็นที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมาก คือ สภาพปกติของบรรยากาศในองค์กร ซึ่งจะต้องมีสิ่งที่ทำทลายความสามารถ และสิ่งที่จำเอน่าเบื่อหน่าย ดังนั้นการที่จะให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้คิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการจูงใจ ขวัญกำลังใจของคณงาน และผลผลิต จะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ ถ้าหากขวัญกำลังใจของคณงานดีหรืออยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์. 2543 : 195)

การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารขวัญและกำลังใจกับผลผลิตจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ ถ้าหากขวัญของพนักงานดีหรืออยู่ในระดับสูงแล้ว ก็จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้นด้วย กล่าวคือถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนอง สิ่งจูงใจที่ตนมีอยู่แล้วก็จะทำให้ขวัญของเขาดีหรืออยู่ในระดับสูงดังนั้นการที่ฝ่ายบริหารจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจของตนแล้วขวัญของพนักงานก็จะสูงและผลผลิตก็จะสูงและดีตามไปด้วยถ้าการตอบสนองโดยให้สิ่งหรือสื่อที่ผิดจากความต้องการของคนงานที่มีอยู่ย่อมจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ขวัญของคนงานก็จะไม่ดี ผลผลิตก็จะไม่สูงหรืออาจต่ำลงก็ได้แต่ตรงข้ามถ้าหากตอบสนองได้ถูกต้อง ความพอใจย่อมเกิดขึ้นแก่คนงาน แม้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและวัดได้ยาก แต่เราสามารถรู้สึกและสังเกตได้ (ชงชัย สันติวงษ์, 2543 : 196)

นอกจากนั้นขวัญและกำลังใจยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรรับรู้เพราะขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำธุรกิจไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวก็ได้ ขวัญและกำลังใจมีผลต่อความมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงาน เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของตนเอง การยกระดับขวัญและกำลังใจทำได้โดยการควบคุมดูแล ให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในสภาพที่ดี มีปัจจัยภายนอกหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักและพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภายในหน่วยงานของตนเองรวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้นจากการปฏิบัติงานประจำวัน ถ้าเราใส่ใจและลองสังเกตสภาพการณ์ต่างๆ ไปภายในหน่วยงานของตนเองเราจะพบอาการที่สามารถบ่งชี้ถึงสภาพขวัญและกำลังใจที่ตกต่ำหรือสูงได้ ในการทำงานหนึ่งๆ นั้นงานจะออกมามีคุณภาพหรือไม่เสร็จทันเวลาหรือได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือไม่ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อความคิดความรู้สึกอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก็หมายถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วยบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีของกลุ่มทำงานสนุกกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมเห็นประโยชน์รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาในงานพฤติกรรมที่แสดงออกทางสีหน้าและท่าทาง สิ่งเหล่านี้ถ้าทุกคนร่วมมือร่วมใจกันก็จะมีผลให้สถานที่ทำงานน่าทำงานและสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น สะดวกสบายขึ้น ปัญหาที่เคยมีเราก็จะมีส่วนในการแก้ไขปัญหาเราก็จะรู้สึกมั่นใจ ภาคภูมิใจได้รับการยอมรับผลก็คือขวัญและกำลังใจในการทำงานที่สูงขึ้นนั่นเอง (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร, ออนไลน์, 2554)

องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจตามทฤษฎีของไวลส์ (Wiles, 1975 : 229) นั้นแบ่งออกเป็น 8 ด้านคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านการได้รับความยุติธรรม ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการงาน

ด้านความตระหนักในตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ ถ้าหากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจในด้านใดด้านหนึ่ง องค์การก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใส่ใจขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานของตนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ องค์การหนึ่งย่อมประกอบด้วยบุคลากรหลาย ๆ คน ซึ่งมีความแตกต่างกันวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร โครงสร้างการทำงานและตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง โดยจะเห็นได้จากการลาออกของข้าราชการครูก่อนเกษียณอายุราชการ รวมไปถึงการขอย้ายของข้าราชการครู ประเด็นที่เกี่ยวข้องเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรก็ยังมีอีกหลายประเด็น เช่น สถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การทำงานที่ไม่เป็นระบบ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน การเอาใจเปรียบผู้ร่วมงานจำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน รวมทั้งการบริหารงานของฝ่ายบริหารและตัวผู้บริหารซึ่งประเด็นต่าง ๆ ข้างต้นทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยทางบุคลากรก็ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิในการปฏิบัติงาน แต่ประสิทธิภาพของงานที่ออกมาอาจจะไม่สมบูรณ์เต็มที่ ถ้าเป็นอย่างนี้ต่อไป ก็จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหายและองค์กรก็ไม่มีการพัฒนาที่ดีต่อไป

สภาพที่กล่าวข้างต้นล้วนเป็นอาการที่สะท้อนถึงสภาพขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีหรือลดลง ดังที่ วัฒนา สุตรสุวรรณ (2541 : 12) ได้เสนอลักษณะที่แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจไม่ดีไว้ว่า สังเกตได้จากการลาออกจากงานหรือการแยกย้ายไปอยู่ที่อื่นด้วยความสมัครใจในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ โดยเฉพาะขณะที่ปริมาณงานซึ่งจะต้องทำอย่างรีบด่วน เกิดความผิดพลาดหรือบกพร่องในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ สมาชิกในหน่วยงานขาดความสามัคคีกัน มีการทะเลาะวิวาทเกิดขึ้นบ่อย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น ขาดความเป็นกันเอง ผู้ปฏิบัติงานเดินไปมาคล้ายกับว่าทำงานตลอดเวลาแต่ผลงานไม่ก้าวหน้า ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอาการของการขาดขวัญและกำลังใจของพนักงานในสถานประกอบการขนาดเล็กจนเป็นเหตุให้เกิดการทำงานอย่างเสียมิได้ ทำงานผิดพลาดบกพร่องและไม่มีคุณภาพ (สมิต สัจฉกร. ออนไลน์. 2550)

จากความสำคัญและความจำเป็นของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำผลจากการศึกษาวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและที่ตั้งสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ด้านต่างๆ ในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและส่งผลให้เกิดการพัฒนาหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 781 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ปีการศึกษา 2554 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู จำนวน 257 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น แบ่งเป็น ดังนี้

2.1.1 เพศ จำแนกเป็น

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

- 1) ประสิทธิภาพมาก
- 2) ประสิทธิภาพน้อย

2.1.3 ที่ตั้งสถานศึกษา จำแนกเป็น

- 1) จังหวัดระยอง
- 2) จังหวัดจันทบุรี
- 3) จังหวัดตราด

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 ความมั่นคงปลอดภัย
- 2.2.2 ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี
- 2.2.3 ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 2.2.4 การได้รับความยุติธรรม
- 2.2.5 ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน
- 2.2.6 ความตระหนักในตนเอง
- 2.2.7 การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย
- 2.2.8 การยอมรับความสามารถของตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพทางจิตใจความรู้สึกนึกคิด ความสำนึกความเชื่อมั่น ความมั่นคง ความภาคภูมิใจ ตลอดจนความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรและสภาพแวดล้อมต่างๆ อันประกอบด้วยลักษณะงานที่ทำสภาพการทำงาน กลุ่มทำงานเพื่อนร่วมงานทุกระดับระบบงาน กฎหมายระเบียบต่างๆ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 ความมั่นคงปลอดภัยหมายถึงสภาวะการณ์ที่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้รับผลจากการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีสวัสดิการรายได้และหลักประกันต่างๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ

1.2 ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่แสดงออกว่ามีความสุขและมีความชื่นชมยินดีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดึงดูดใจ มีความสะอาดเครื่องมือทันสมัย สนับสนุนให้ได้รับความสะดวกสบายต่างๆ

1.3 ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หมายถึง การที่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความรักและความผูกพันในสถานศึกษามีการวางแผนโครงการและกิจกรรมร่วมกัน

เน้นคุณค่าความสามารถของกลุ่มและเน้นคุณค่าความสำคัญของเอกบุคล มีความรู้สึกว่าหากขาดบุคคลใดบุคคลหนึ่งแล้วอาจมีข้อผิดพลาดได้

1.4 การได้รับความยุติธรรม หมายถึง การที่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม การได้รับความพึงพอใจในการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานรวมทั้งสวัสดิการต่างๆ อย่างยุติธรรม

1.5 ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มแข็ง มีความรู้สึกสำคัญและมีศักยภาพในการทำงาน จนสัมฤทธิ์ผลและสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

1.6 ความตระหนักในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่แสดงออกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความรู้สึกสำคัญในด้านงานมีสิทธิ์มีเสียงในการตัดสินใจได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะเกิดจากการยอมรับจากผู้บริหารและมีความสำคัญต่อกลุ่มบุคคลที่ร่วมงานในสถานศึกษา

1.7 การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย หมายถึง การที่ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา

1.8 การยอมรับความสามารถของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้ทำงานตามแนวคิดและศักยภาพของตน โดยงานที่ทำนั้นบังเกิดผลดี มีความก้าวหน้าต่อหน่วยงานและตนเองอันส่งผลสำเร็จในชีวิต

1.9 ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐและเป็นครูผู้สอนประจำในวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด

2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณา นโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษา รวมทั้งประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามการตรวจสอบ และการประเมินผลการจัดการการอาชีวศึกษา

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูที่รับผิดชอบงานการสอนในสถานศึกษานั้นๆ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการปฏิบัติงานการสอนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นตัวกลาง แบ่งเป็นดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพมาก หมายถึง ครูที่รับผิดชอบงานการสอนที่มีอายุการทำงาน เท่ากับหรือมากกว่าค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการปฏิบัติงานการสอนของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด

3.2 ประสิทธิภาพน้อย หมายถึง ครูที่รับผิดชอบงานการสอนที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการปฏิบัติงานการสอนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4. ที่ตั้งสถานศึกษา หมายถึง ที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัย การอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกเป็น

4.1 จังหวัดระยอง

4.2 จังหวัดจันทบุรี

4.3 จังหวัดตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของไวลส์ (Wiles) ใน 8 ด้าน ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรต้น

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ประสิทธิภาพมาก
 - 2.2 ประสิทธิภาพน้อย
3. ที่ตั้งสถานศึกษา
 - 3.1 จังหวัดระยอง
 - 3.2 จังหวัดจันทบุรี
 - 3.3 จังหวัดตราด

ตัวแปรตาม

- ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาใน 8 ด้าน ประกอบด้วย
1. ความมั่นคงปลอดภัย
 2. ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี
 3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
 4. การได้รับความยุติธรรม
 5. ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน
 6. ความตระหนักในตนเอง
 7. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย
 8. การยอมรับความสามารถของตนเอง

ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศแตกต่างกัน
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษาแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี