



การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด

A STUDY OF NON - FORMAL EDUCATION TEACHERS' MORALE
IN CHANTHABURI, RAYONG AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์

ของ

อุบลรัตน์ ชูณหพันธ์

ปริญญาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มกราคม 2558

การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด

A STUDY OF NON - FORMAL EDUCATION TEACHERS' MORALE

IN CHANTHABURI, RAYONG AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์

ของ

อุบลรัตน์ ชูณหพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มกราคม 2558



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด

A Study of Non - Formal Education Teachers' Morale
in Chanthaburi, Rayong and Trat Provinces

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิสิษฐ์ กิจปรีชา)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ดร. สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ดร. วัฒนา บรรเทงสุข)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริย์มาส สุขกลี)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)

วันที่ ๑๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี
ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร กศ.ค. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา)	ประธานกรรมการ
วัฒนา บรรเทิงสุข กศ.ค. (การบริหารการศึกษา)	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจที่มีผลต่อ
การปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์
และที่ตั้งในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 162 คน เครื่องมือ
ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวม
อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทน
และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการ
ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Ubonrat Chunhapan. (2015). **A Study of Non - Formal Education Teachers' Morale in Chanthaburi, Rayong and Trat Provinces.** Thesis M.Ed. (Educational Administration).
Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Sawatchai Sripanomtanakorn Ph.D. (Educational Research and Evaluation) Chairman
Watana Banterngsook Ed.D. (Educational Administration) Member

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the morale in working of teachers in Chanthaburi, Rayong and Trat provincial offices of the Non - Formal and Informal Education, classified by position, experience and location of work. The research sample consisted of 162 teachers in Chanthaburi, Rayong and Trat provincial offices of the Non - Formal and Informal Education. The research instrument was a five rating scale questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA.

The results were shown that: 1) The morale in working of teachers in Chanthaburi, Rayong and Trat provincial offices of the Non - Formal and Informal Education as a whole and aspects was at a high level, except compensation and benefits. 2) The comparison of the morale classified by working experience as whole and individual aspects was not significantly different. 3) The comparison of morale classified by position was not significantly different, except compensation and benefits, achievement was significantly different at .05 level. 4) The comparison of morale classified by location of work was not significantly different, except relationship with leader, relationship with colleague, working condition, achievement and job security was significantly different at .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วัฒนา บรรเท็งสุข กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณ คณะครู การศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

อุบลรัตน์ ชุนพันธ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมุติฐานในการวิจัย.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความหมายและความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	11
ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	11
ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	13
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	15
ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory).....	15
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg).....	17
ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer).....	19
ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y) ของแมกเกรเกอร์ (McGregor).....	20
กฎของความพอใจ.....	21
ทฤษฎีแห่งการยอมรับ.....	22
ทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของแมกเคลแลนด์ (McClelland).....	22
องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	23
การเสริมสร้างและการประเมินสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	46
การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	46
การประเมินสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด	
จันทบุรี ระยอง และตราด.....	54
บทบาทอำนาจและหน้าที่.....	54
โครงสร้างสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	
จังหวัด.....	55
บทบาทหน้าที่ครูการศึกษานอกโรงเรียน.....	56
บทบาทหน้าที่ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน.....	57
บทบาทหน้าที่ครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล.....	58
บทบาทหน้าที่ครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน.....	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
งานวิจัยต่างประเทศ.....	61
งานวิจัยในประเทศ.....	63
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	68
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	93
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	93
วิธีดำเนินการวิจัย.....	93
สรุปผลการวิจัย.....	95
อภิปรายผล.....	97
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	114
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	116
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	124
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	130
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	136
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	139

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	29
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษาของครูการศึกษานอกโรงเรียน.....	69
3 จำนวนและร้อยละของจำนวนเกี่ยวกับสถานภาพครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.....	74
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้าน.....	75
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	76
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	77
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	78
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	79
9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านสภาพการทำงาน.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านความมั่นคงในการทำงาน..	81
11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านความสำเร็จในการทำงาน...	82
12 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน.....	83
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง.....	84
14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	85
15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตาม ตำแหน่ง ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	86
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา...	87
17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตาม ที่ตั้งของสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตาม ที่ตั้งของสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	89
19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้ง ของสถานศึกษา ด้านสภาพการทำงาน.....	90
20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตาม ที่ตั้งของสถานศึกษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	91
21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้ง ของสถานศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	92
22 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.....	131
23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.....	137

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การจัดการด้านการศึกษาเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และถือว่าเป็นพื้นฐานในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจการเมืองสังคมและวัฒนธรรมทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาเป็นส่วนทำให้มนุษย์มีความพร้อมทั้งด้านความรู้และความสามารถที่จะประกอบอาชีพมีส่วนในการกล่อมเกล่าให้บุคคลมีศีลธรรมจริยธรรมตลอดจนสร้างประสบการณ์การคิดวิเคราะห์ให้บุคคลพร้อมที่จะดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544 : 10) สำหรับการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งได้จัดระบบการศึกษาของชาติไว้ 3 ระบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้เหมาะสมกับวัยและความพร้อมของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 9)

การจัดการศึกษาทั้ง 3 ระบบมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งความรู้และคุณธรรมซึ่งแนวทางการจัดการศึกษาได้ถูกกำหนดเป็นหลักการไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 80 (3) ว่ารัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับทุกระบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัยโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขซึ่งการดำเนินงานตามแนวทางการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทุกหน่วยงานทุกระดับ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย อันได้แก่ ผู้บริหารครูอาจารย์ และชุมชนโดยเฉพาะครูอาจารย์ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาเพราะครูอาจารย์เป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดและมีหน้าที่โดยตรงในการอบรมสั่งสอน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีความพร้อมที่จะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 13)

สำหรับการศึกษานอกระบบหรือการศึกษานอกโรงเรียนพัฒนามาจาก “การศึกษาผู้ใหญ่” มีหน่วยงานที่รับผิดชอบชัดเจนนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2483 โดยในครั้งนั้นมีหน่วยงานรับผิดชอบ คือ กองการศึกษาผู้ใหญ่กรมสามัญศึกษา ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2522 ได้รับการยกฐานะเป็นกรมการศึกษา

นอกโรงเรียนจนกระทั่งมีการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียน ถูกปรับลดฐานะเป็นสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ต่อมามีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 จึงเปลี่ยนชื่ออีกครั้งเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตั้งแต่วันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2551 โดยมีพันธกิจหลักในการจัดและส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา 2 รูปแบบ คือ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. ม.ป.ป. : 2)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจัดโครงสร้างการบริหารเป็นการบริหารส่วนกลางและการบริหารส่วนภูมิภาคโดยในระดับจังหวัดมีสถานภาพเป็นหน่วยงานทางการศึกษาโดยใช้ชื่อว่า “สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร/จังหวัด” ซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ซึ่งได้แก่ “ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต/อำเภอ” ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษาและมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาดังกล่าว เรียกว่า ครูการศึกษานอกโรงเรียน แยกออกเป็น 3 ประเภท คือ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รับผิดชอบกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในนอกระบบโรงเรียน โดยจัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ความสนใจความถนัดและความต้องการของผู้เรียนและจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะและกระบวนการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นให้เกิดความคิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และจดจำนำไปใช้แก้ปัญหาได้จนก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ให้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ในลักษณะโครงการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตตามความต้องการของผู้เรียนชุมชนสังคมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคม (กิตติยา โพนสูงเนิน. 2553 : 2)

ครูการศึกษานอกโรงเรียนนอกจากจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนที่กำหนดแล้ว ยังมีภาระงานอื่น ๆ เช่น งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานสารบรรณ งานบุคลากร งานทะเบียน และงานกิจกรรมอื่น ๆ อีกมากมาย (บุษกร วงศ์สุวรรณ. 2553 : 3) ซึ่งอาจทำให้ครูการศึกษานอกโรงเรียนคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นภาระที่หนักเกินไปไม่คุ้มกับค่าตอบแทนที่ได้รับจึงเป็นเหตุให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภาระงานที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น ส่งผลให้ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ปัจจัยที่ไม่เพียงพอแทบทุกด้าน สภาพดังกล่าวย่อมนำไปสู่การขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนในที่สุด ดังมีผู้วิจัยไว้ว่า มีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

และกำลังในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพการปฏิบัติงานรายได้และสวัสดิการความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าความสำเร็จในการปฏิบัติงานสถานภาพทางสังคม เป็นต้น (ขวัญใจ ไลอนอก. 2554 : 4)

ขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามอุดมการณ์ขององค์กรโดยขวัญกำลังใจที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลรวมของการจงใจของสมาชิกกลุ่มหน่วยงานจะทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์กรจึงมีความจำเป็นจะต้องบำรุงขวัญเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้คนทำงานร่วมกันด้วยดีและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานการส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครูมีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่ทำมีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในทางตรงกันข้ามหากครูมีขวัญกำลังใจไม่ดีก็จะขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหลบเลี่ยงงานหรือขาดงานจนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ส่งผลต่อผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. 2556 : 21)

จากสภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การขาดขวัญกำลังใจของครูการศึกษานอกโรงเรียนและความสำคัญของขวัญกำลังใจตามที่ได้กล่าวถึงมาข้างต้นนี้ ทำให้ผู้วิจัยในฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรีสนใจที่จะศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ซึ่งเป็นพื้นที่การปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาของผู้วิจัยทั้งในปัจจุบันและอนาคตรวมถึงทั้งสามจังหวัดดังกล่าวมีบริบทสภาพภูมิศาสตร์ที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งจะให้เกิดคุณประโยชน์ในวงกว้างยิ่งขึ้น ผลการวิจัยจะนำไปสู่สารสนเทศที่สำคัญเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจของครูการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด เพื่อใช้เป็นแนวทางในส่งเสริมสนับสนุน การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในสามจังหวัดดังกล่าว ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาและต่อครูการศึกษานอกโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนการศึกษานอกโรงเรียนอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่สนใจนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาวขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ปีการศึกษา 2556 จำนวน 273 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ปีการศึกษา 2556 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 - 610) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1.1 ตำแหน่ง จำแนกเป็น

1.1.1 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

1.1.2 ครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล

1.1.3 ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1.2.1 ประสบการณ์มาก

1.2.2 ประสบการณ์น้อย

1.3 ที่ตั้งของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.3.1 จังหวัดจันทบุรี

1.3.2 จังหวัดระยอง

1.3.3 จังหวัดตราด

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ

2.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.2 โอกาสความก้าวหน้า

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.5 สภาพการทำงาน

2.6 ความมั่นคงในการทำงาน

2.7 ความสำเร็จในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามขอบเขตหรือความหมายที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพความรู้สึกและท่าทีที่มีต่อสภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการความมั่นคงในการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโอกาสก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งสามารถวัดค่าของตัวแปรนี้ได้ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และให้ครูการศึกษานอกโรงเรียน

เป็นผู้ตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการรายงานระดับของขวัญกำลังใจของตนเองออกมา โดยกำหนดขอบเขตของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานการวิจัยครั้งนี้ ออกเป็นองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินที่ได้รับจากราชการ ได้แก่ เงินเดือนค่าตอบแทนค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร รายได้เสริมหรือสวัสดิการอื่น ๆ
2. โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับความดีความชอบ การเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่งการศึกษาต่อการอบรมศึกษาดูงานหรือกิจกรรมที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความใกล้ชิด ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน การได้รับความเป็นธรรมความไว้วางใจและสามารถจะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจกันและกัน เป็นอย่างดี
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสื่อสารทั้งกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความเข้าใจกันความร่วมมือในการปฏิบัติงานการให้คำปรึกษาจนเป็นที่รักใคร่ได้รับการยอมรับบรรยาการความเป็นญาติมิตรและความสามัคคีและการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน
5. สภาพการทำงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมสะดวก และมีบรรยาการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานห้องเรียนอาคารเรียนสื่อการเรียนการสอนห้องประกอบการอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาพันธมิตรเครือข่ายให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
6. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและองค์กรที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพในการทำงาน
7. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินผลได้ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับจังหวัดมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัด โดยมีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ทำหน้าที่ส่งเสริมประสานงานสนับสนุนและจัดการศึกษา

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทุกรูปแบบในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ร่วมกับภาคีเครือข่าย เป็นหน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2551

สถานศึกษา หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ทำหน้าที่จัดกิจกรรมประสานงานสนับสนุนกำกับดูแลติดตามและรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทุกรูปแบบในระดับอำเภอ

ครูการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ซึ่งจัดแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อย คือ ครูอาสาสมัครการศึกษา นอกระบบครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนซึ่งแต่ละกลุ่มมีความหมาย ดังนี้

1. ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการประเภทหนึ่ง ซึ่งได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการตามสัญญาจ้างได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณมีหน้าที่ดำเนินการจัดส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมการเรียนรู้ ให้กลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ตามที่กำหนดโดยการปฏิบัติงานร่วมกับครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และหน่วยงานภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ในการจัดการศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อให้ประชาชนพึ่งพาตนเองได้ มีอาชีพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. ครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล หมายถึง บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการตามสัญญาจ้างได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณมีหน้าที่ดำเนินการจัด ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการทำงานกับครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและภาคีเครือข่าย ปฏิบัติหน้าที่ประจำในพื้นที่ตำบลที่ได้รับผิดชอบ

3. ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในลักษณะประจำที่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ทำหน้าที่จัดกิจกรรมอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้แก่ประชาชนจัดกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนสำรวจความต้องการของชุมชน จัดทำข้อมูลชุมชน ให้บริการวัสดุสื่ออุปกรณ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ และให้ความร่วมมือกับเครือข่ายในชุมชนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาชุมชนส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการแนะแนว การประชาสัมพันธ์ การนิเทศติดตามผล และรายงานผลการดำเนินงานได้รับค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือนทุกเดือนในอัตราตามวุฒิการศึกษาแต่ไม่เกินวุฒิปริญญาตรีตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค. 0526.7/31309 ลง.16 ต.ค.2541

ตำแหน่ง หมายถึง ครูการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ครูอาสาสมัครการศึกษา
นอกโรงเรียนครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง
และตราด

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น ๆ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเกณฑ์จำแนกจำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

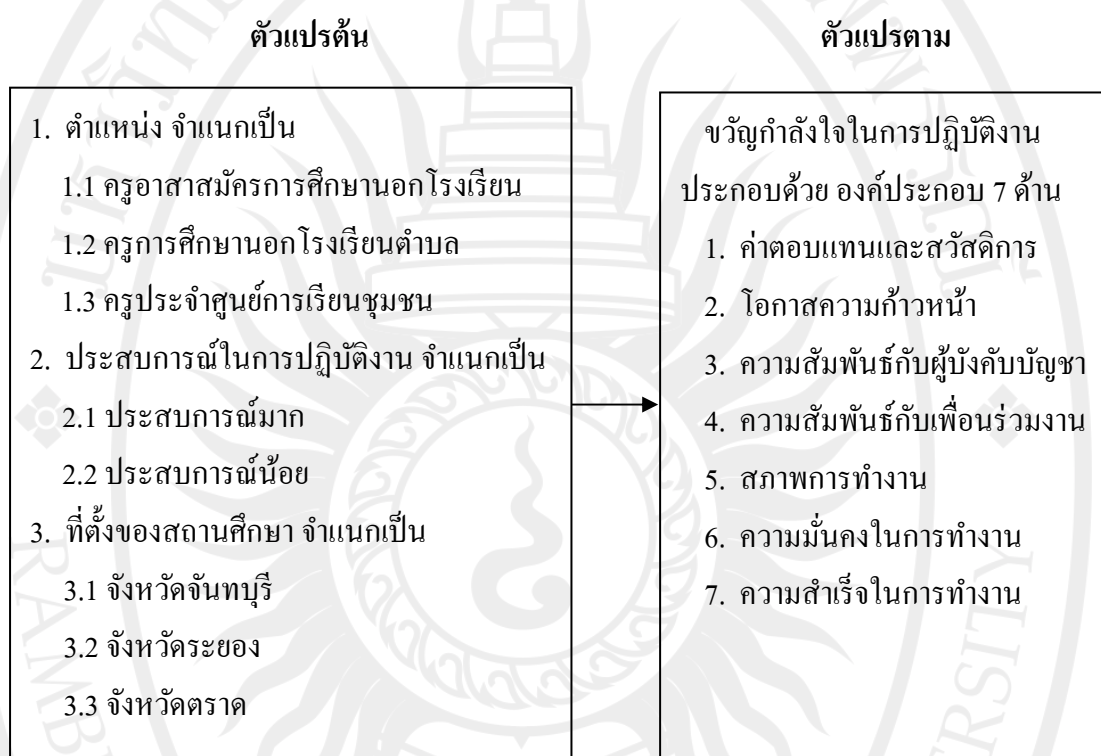
1. ประสบการณ์มาก หมายถึง ครูการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุในการทำงานเท่ากับ
หรือมากกว่าค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งในการวิจัย
ครั้งนี้ อายุการทำงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 5 ปี ดังนั้นประสบการณ์มากในการวิจัยครั้งนี้ คือ มีประสบการณ์
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ครูการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า
ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดซึ่งในการวิจัย ครั้งนี้
อายุการทำงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 5 ปี ดังนั้นประสบการณ์น้อยในการวิจัยครั้งนี้ คือ มีประสบการณ์
น้อยกว่า 5 ปี

ที่ตั้งของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดที่มีพื้นที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกัน

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายและความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)
 - 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg)
 - 2.3 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)
 - 2.4 ทฤษฎีเอกซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y) ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)
 - 2.5 กฎของความพอใจ
 - 2.6 ทฤษฎีแห่งการยอมรับ
 - 2.7 ทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland)
3. องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. การเสริมสร้างและการประเมินสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 การประเมินสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด
 - 5.1 บทบาทอำนาจและหน้าที่
 - 5.2 โครงสร้างสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
6. บทบาทหน้าที่ครูการศึกษานอกโรงเรียน
 - 6.1 บทบาทหน้าที่ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
 - 6.2 บทบาทหน้าที่ครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล
 - 6.3 บทบาทหน้าที่ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยต่างประเทศ

7.2 งานวิจัยในประเทศ

ความหมายและความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจ (Morale) ในการปฏิบัติงานมีนิยามความหมายไว้หลายแง่หลายมุม ทั้งที่เหมือนกัน คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้พอสังเขปดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2542 : 224) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจของทุกคนในกลุ่ม ที่มีวัตถุประสงค์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรคขัดขวาง ก็จะพยายามช่วยกันอย่างสุดความสามารถเพื่อที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่กำหนด

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 166) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานหมายถึงปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนหรือเห็นได้ชัดเจนอาจจะเป็นของบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อความสำเร็จโดยรวม

กิตติ กุ่มชาติ (2543 : 111) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทำที่ และเจตคติที่มีต่อการทำงานทำให้เกิดกำลังใจและความพึงพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เสนาะ ดิเชาว์ (2545 : 215) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน เช่น อารมณ์ความกระตือรือร้นความหวังความตั้งใจเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

ชุมพล พงษากลาง (2548 : 14) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่องานที่ทำซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้นหรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน

สำราญ บุตรคำโชติ (2549 : 12) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจเป็นทัศนคติของบุคคลในองค์กร ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความกระตือรือร้นมีความมั่นใจตั้งใจเต็มใจเสียสละและกล้าหาญมีกำลังใจที่จะปฏิบัติตามความต้องการของวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น

วสันต์ พลั้วพันธ์ (2550 : 10) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานคือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานเช่นความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัย

สภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิริยาโต้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

คนัย กัลยาราช (2552 : 9) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือทัศนคติของสมาชิกในองค์กรต่อสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรได้

กัญชลิทา ทองอยู่ (2554 : 12) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพของจิตใจอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบในหน่วยงานความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ การมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในการทำงาน การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน

ขวัญใจ ไลอนอก (2554 : 12) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกอารมณ์ของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความมั่นใจตั้งใจเต็มใจเสียสละและกล้าหาญมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรคขัดขวาง ก็จะพยายามช่วยกันอย่างสุดความสามารถเพื่อที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางขององค์กร ความรู้สึก ทำที่และเจตคติที่มีต่องาน มีความพึงพอใจมุ่งมั่นกระตือรือร้น ที่จะทำให้งานสำเร็จหรือปฏิริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์เดียวกันที่แน่นอนชัดเจน ถ้าสภาพจิตหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นจะเกิดขวัญกำลังใจที่ดีมีความสุข สนุกกับการทำงานถึงแม้ว่าขวัญกำลังใจจะเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนแต่ก็มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 168) ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ คือ สิ่งที่ไม่มีตัวตนนิยามกันว่ามิอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคลสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น ส่วนกำลังใจเป็นสภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

สรุปได้ว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจความรู้สึกนึกคิดทัศนคติอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อที่ทำงานต่อสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง สภาพของการทำงานเช่นความร่วมมือความกระตือรือร้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความตั้งใจในการทำงานเป็นต้น โดยมีปัจจัยต่างๆของการทำงานเป็นองค์ประกอบ ดังนั้นขวัญกำลังใจจึงมีความสำคัญยิ่งในการทำงานถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้มีผู้ศึกษาไว้พอสังเขปดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2542 : 225) กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ซื่อรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์กร
3. เสริมสร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มอันจะเป็นพลังร่วมขององค์กรในอันที่จะต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็งและมั่นคง
4. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรรวมทั้งความเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย
5. ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน
6. ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร

แสวง ศิริพิพัฒน์ (2544 : 16) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจว่าในการปฏิบัติงานนั้นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจมีความสุขหรือไม่ มีเมื่อใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูงผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดที่บุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

ทวีศักดิ์ ถึกไทย (2547 : 13) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กรให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยังส่งผลให้การทำงานสำเร็จทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานและขวัญกำลังใจทำให้เกิดกำลังใจเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ขวัญกำลังใจจึงมีความสำเร็จของงานทุกอย่างเพราะถ้าหากคนเราขวัญกำลังใจเสียและกระเจิงผลงานหรือความสำเร็จของงานจะตกต่ำลงอย่างมากหรืออาจล้มเหลวได้

สุระเดช สมศรีโย (2546: 13) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจว่าขวัญเป็นเรื่องของสภาพทางจิตใจของบุคคลที่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคลผู้ที่มีขวัญดีจะมีความพึงพอใจความมั่นใจความกระตือรือร้นความมีชีวิตชีวามีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจที่ไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นลักษณะของการหมดหวังท้อแท้หมดกำลังใจและทำงานอย่างไม่มีความสุข

วงษ์ศรี เจริญราษฎร์ (2547: 11) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจว่าการปฏิบัติงานของผู้มีขวัญกำลังใจดีย่อมก่อให้เกิดพลังที่จะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองและ

หมุ่คณะก่อให้เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมแรงและร่วมใจทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

วสันต์ พลัวพันธ์ (2550 : 11) กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญกำลังใจว่าหน่วยงานใดที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงย่อมทำให้ประสิทธิผลของหน่วยงานนั้นสูงขึ้นด้วยและในทำนองเดียวกันหน่วยงานใดที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำย่อมสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการขาดประสิทธิผลในการทำงานด้วยเช่นกัน

บดินทร์ สามหมอ (2551 : 10) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานขององค์กรผู้บริหารทุกคนต้องคำนึงถึงและตระหนักเพราะบุคคลเมื่อได้รับการสนองตอบในสิ่งที่ต้องการขั้นพื้นฐานจะทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตนถ้าองค์กรใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงานบุคคลจะทุ่มเทให้กับงานที่ทำผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

คนัย กัลยาราช (2552 : 12) กล่าวถึงขวัญกำลังใจโดยสรุปได้ว่าในเรื่องการปฏิบัติงานรวมถึงการทำงานนั้นขวัญกำลังใจเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งและจะขาดไม่ได้เพราะเป็นเรื่องที่ส่งผลต่อองค์กรต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ขวัญใจ ไลอนอก (2554 : 12) กล่าวถึงขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรถ้าบุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะมีความกระตือรือร้นในการทำงานและทุ่มเทให้กับงานองค์กรแข็งแกร่งและฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรผู้บริหารต้องเสริมสร้างขวัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตนดังนั้นถ้าองค์กรใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงานบุคคลจะทุ่มเทให้กับงานที่ทำผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

เดวิส (Davis. 1987 : 96 ; อ้างถึงใน ชุมพล พงษากลาง, 2548 : 14) ให้ความเห็นว่าขวัญกำลังใจนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งและได้สรุปความสำคัญของขวัญและกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง

5. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรดีขึ้น
6. ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานรวมถึงการทำงานนั้น ๆ ขวัญกำลังใจเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งและจะขาดเสียไม่ได้ผู้บริหารทุกคนควรต้องคำนึงถึงเสมอ ต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน เพราะเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ได้มีนักจิตวิทยา นักบริหารและนักวิชาการกล่าวไว้เป็นทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับและนำมาใช้กันมาก ดังนี้

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ราณี อธิชัยกุล (2549 : 283 - 285) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ว่าเมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยยังรุนแรงอยู่ ความต้องการด้านอื่น ๆ จะมีบทบาทน้อยมาก เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการด้านสังคมจะมีระดับสูงขึ้นคือ ความต้องการได้รับความรักและการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มถ้าความต้องการนี้ยังไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่พึงพอใจก็ยังไม่ต้องการที่ได้รับการยกย่องของกลุ่มแต่บางคนอาจจะต้องการทั้ง 2 อย่างในขณะเดียวกัน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนอง ก็อาจปฏิบัติตนให้เสียหายแก่กลุ่ม เช่นเกิดอารมณ์เสียบ่อย ๆ ทำให้เกิดชนวนไปถึงการทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเมื่อนุษย์ได้รับการยกย่องแล้วจะทำให้รู้สึกตนเองมีประโยชน์ต่อผู้อื่นตนเองมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมได้บางส่วนทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในตนเองรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีศักดิ์ศรีทำให้ความต้องการที่จะประจักษ์ตนเองเกิดความรู้สึกรุนแรงขึ้นทำให้ความพยายามที่จะแสดงความสามารถของตนเองให้เต็มที่บังเกิดผลสำเร็จสูงสุดและพอใจสูงสุด ซึ่งบุคคลจะเกิดความต้องการขั้นประจักษ์ตนเองได้นั้น ต้องได้รับการตอบสนองขั้นต้นมาแล้วด้วยดีและเพียงพอเสียก่อน

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎีนี้มาสโลว์ได้สรุปสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่สนใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไป
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอนจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ

ลำดับความต้องการของมนุษย์ ทั้ง 5 ชั้นของมาสโลว์ คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การขับถ่าย และความต้องการทางเพศ

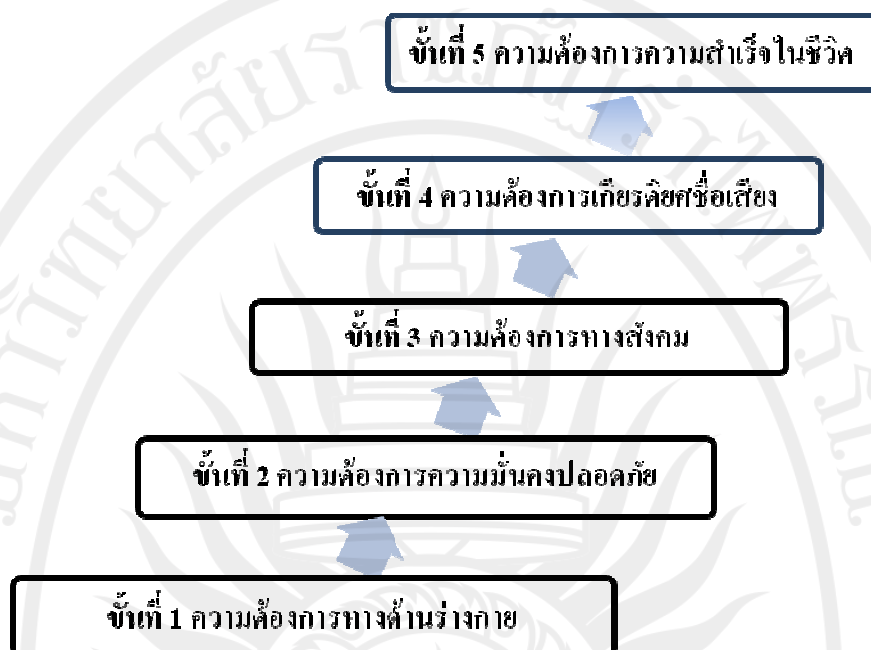
ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาตามทัศนคติของการบริหารงานบุคคลแล้วความต้องการด้านนี้จะหมายถึงความต้องการหลักประกันในการปฏิบัติงานว่า มีความมั่นคงปลอดภัยไม่ถูกย้ายหรือไล่ออกโดยไม่มี ความผิดยอมเจ็บไข้ได้ป่วยก็ได้รับการดูแลสุขภาพพยาบาลเมื่อยามชราก็ได้รับบำนาญบำนาญ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการทางสังคมหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่นรวมทั้งความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่า ให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและความต้องการได้รับการยกย่อง สรรเสริญมีชื่อเสียงเกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือที่คาดหวังความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการพิเศษที่มนุษย์คาดหวังและอาจเป็นไปได้ยากและหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าความต้องการในขั้นที่ 3 - 5 เป็นความต้องการด้านจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างแน่นแฟ้นกับคำว่าขวัญเพราะคนเรานั้นย่อมต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งในด้านการดำรงชีวิตและด้านการงานการได้รับการยกย่องในการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้นและนำมาซึ่งผลผลิตในการทำงานให้สูงขึ้นได้ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : ราณี อิศัยกุล (2549 : 20)

สรุปว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งให้เห็นว่าความสำคัญของทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์นั้นมีความสำคัญไม่เท่ากันและเมื่อใดก็ตามที่ความต้องการชั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการชั้นสูงขึ้นเรื่อย ๆ แต่ในขณะที่มนุษย์มีความต้องการชั้นสูงขึ้นไปนั้นมิได้หมายความว่า ความต้องการชั้นต่าง ๆ จะหมดไปเพียงแต่ความต้องการชั้นต่ำเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg)

ทวิศักดิ์ ถึกไทย (2547 : 25 - 26) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg) เฮิร์ชเบอร์กได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนออกเผยแพร่ ในค.ศ. 1959 ความว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติทางบวกและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการโดยตรงนั้นคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเองคือเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ซึ่งกล่าวตรงกันหลายทฤษฎี

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยแรงกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึง ตัวที่ทำให้เกิดความพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานเมื่อทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นทำให้เกิดความภูมิใจปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองเต็มที่ไม่ว่าจำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากจนเกินไป

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการปรับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้เป็นตัวทำให้ไม่พอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน ได้แก่

2.1 เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงานนั้นหรือไม่

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นทางกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงานเช่นแสงเสียงอากาศชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยห้าประการไม่ใช่เป็นสิ่งที่มุ่งที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) คือ ปัจจัยห้าประการนี้มีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำกล่าวคือ ปัจจัยห้าประการย่อมจะเป็นสาเหตุให้คนเกิดความไม่พอใจในงานแต่ถ้าหากว่าปัจจัยห้าประการยังมีอยู่ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยห้าประการเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง

ส่วนปัจจัยสูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำแต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุปว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) ชี้ให้เห็นว่าการนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งที่จูงใจและแสดงพฤติกรรมออกมาปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งทำให้บุคคลพอใจและไม่พอใจงานที่ตนปฏิบัติ

ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ราณี อธิชัยกุล (2549 : 286 - 287) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ซึ่งคิดค้นโดยเคลย์ตันอัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) โดยปรับปรุงแนวคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์จากความต้องการ 5 ระดับมาเป็นความต้องการ 3 ระดับ เขาได้ทำการวิจัยโดยได้ทำการทดลองเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และเสนอผลการทดลองที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” ในปีค.ศ. 1969 ผลการศึกษาของเขาพบว่าคนเรามีความต้องการหลัก 3 ประการคือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs) ความต้องการของมนุษย์ทุกรูปแบบที่เกี่ยวกับด้านร่างกายและวัตถุในทางที่จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายและปลอดภัย
2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) ความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ร่วมกันในสังคม
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการเกี่ยวกับบุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตนและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตขึ้นไป

นอกจากนี้ทฤษฎีอีอาร์จียังไม่เคร่งครัดต่อลำดับขั้นตอนของความต้องการมากนักในข้อที่ว่า ต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นต้นก่อนจึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป แต่ทฤษฎีอีอาร์จีเห็นว่า คนอาจทำงานเพื่อต้องการความเจริญก้าวหน้าถึงแม้จะยังไม่ได้รับ

ความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการความสัมพันธ์ก็ตามหรือความต้องการทั้ง 3 ประการนี้ อาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะที่เดียวกันก็ได้

ทฤษฎีอีอาร์จีมีสมมุติฐานที่สำคัญ 3 ประการที่มีส่วนคล้ายคลึงและแตกต่างจากทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) ดังนี้คือ

1. หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทรูปนั้นจะมีสูง เช่น หากเงินเดือนน้อยความต้องการด้านนี้จะสูงขึ้น
2. หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองพอแล้วจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงขึ้นไปมีมากยิ่งขึ้น เช่น ได้รับค่าจ้างมากพอแล้วก็จะต้องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น
3. หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้เกิดความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้นเช่นไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่ท้าทายมากขึ้นได้ก็จะหันมาสนใจและต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาก

สรุปว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ชี้ให้เห็นว่าบุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกันโดยอาจจะต้องการระดับสูงพร้อมกับความต้องการระดับต่อ ๆ ไปได้

ทฤษฎีเอกซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y) ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

ทวิศักดิ์ ถึกไทย (2547 : 27 - 29) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเอกซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y) ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) แมคเกรเกอร์ เป็นศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ได้ตั้งข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กร มีหลักการว่า การเลือกวิธีการใดขึ้นอยู่กับคน ๆ นั้นมีลักษณะตรงกับรูปแบบใด ของการบริหารสองแบบ คือ ทฤษฎี X หรือเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม ซึ่งแต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์

1. ทฤษฎีเอกซ์ (X)

- 1.1 ธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส
- 1.2 โดยเหตุที่มนุษย์ไม่ชอบทำงานดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้คนได้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงต้องใช้วิธีบังคับควบคุมสั่งการหรือข่มขู่ด้วยการลงโทษต่าง ๆ
- 1.3 มนุษย์โดยปกติจะเห็นแก่ตัวเองสำคัญจนกระทั่งไม่เอาใจใส่ในความต้องการขององค์กรเท่าที่ควร
- 1.4 มนุษย์มักมีท่าทีต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานเหนือกว่าสิ่งใด

1.5 มนุษย์เมื่อเข้ามาทำงานมักจะขาดความปราดเปรียวและมักจะถูกพวกไม่เอาไหน ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสียได้ง่าย

ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลทั้ง 5 ประการนี้ กำลังจะสูญไปจากสังคมปัจจุบัน เพราะการบริหารงานแบบนี้ไม่มีส่วนช่วยส่งเสริมที่ดีต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ให้ดีกว่าที่พบในข้อสันนิษฐานของ ทฤษฎีเอกซ์ (X) โดยแมกซ์เกรเกอร์ได้นำแนวคิดของมาสโลว์และนำเอาทฤษฎีจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก มาสนับสนุนข้อสันนิษฐานใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยเรียกข้อสันนิษฐานใหม่ว่า ทฤษฎีวาย (Y)

2. ทฤษฎีวาย (Y)

2.1 คนโดยทั่วไปมิใช่ว่าจะรังเกียจหรือไม่ชอบทำงานเสมอไปคนอาจถือว่าเป็นสิ่งที่ สนุกสนานหรือให้ความเพลิดเพลินได้ด้วยงานต่าง ๆ จะดีหรือเลวย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม และการจัดการอย่างเหมาะสมเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองแรงจูงใจของคนได้

2.2 การออกคำสั่งการควบคุมการปฏิบัติงานเหนือรางวัลการลงโทษทางวินัยมิใช่วิธีเดียว ที่จะทำให้คนปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานคนเราจะปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร ต่อเมื่อเขามีความศรัทธาต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น

2.3 ด้วยเหตุผลดังกล่าวการที่คนยินดีผูกมัดตัวเองต่องานต่อองค์กรย่อมมีผลทำให้งาน ดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

2.4 ถ้าหากงานต่าง ๆ ได้มีการจัดการอย่างเหมาะสมแล้วคนงานจะยอมรับงานนั้นๆ และอยากที่จะรับผิดชอบในผลของงานนั้นด้วย ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้วจะเห็น ได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดีคือ มีความคิดอ่านที่ดีมีความฉลาดและมีความคิดริเริ่มที่จะช่วย แก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างดี

สรุปทฤษฎีเอกซ์ (X) เชื่อว่า ธรรมชาติของคนไม่ชอบทำงานและพยายามจะหลีกเลี่ยง คอยปิดความรับผิดชอบ ต้องใช้วิธีสั่งการบังคับเท่านั้น

ส่วนทฤษฎีวาย (Y) มีความเชื่อตรงกันข้ามกับแบบทฤษฎีเอกซ์ (X) การมองพฤติกรรม ในองค์กรจากความจริงบุคคลสามารถกำกับสั่งการโดยตนเองได้และสามารถสร้างงานได้ ถ้ามี การจูงใจที่เหมาะสมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

กฎของความพอใจ

บาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 63 ; อ้างถึงใน ประพันธ์ สุริหาร. 2547 : 79) ซึ่งได้กล่าวว่า ทำไมมนุษย์จึงยอมสละแรงงานและเวลาของเขาให้แก่องค์กรซึ่งจะเป็นการลดอิสรภาพในความเป็นอยู่ ของชีวิตมากกว่าที่จะอยู่เฉย ๆ ในการที่มนุษย์ไปทำงานนี้เขาเห็นว่าเมื่อมนุษย์ได้สละแรงงานให้แก่

องค์กรแล้วเขาย่อมต้องการผลตอบแทนในลักษณะของความพอใจหรือต้องการผลตอบแทนในลักษณะของความพอใจส่วนตัวการทำงานเพียงเพื่อหวังเงินเดือนและสิ่งที่เป็นวัตถุตอบแทน ยังไม่มีความพอใจตามความหมายนี้ความพอใจในที่นี้ หมายถึง เครื่องส่งเสริมกำลังใจ (Incentive) ความสมัครใจความสบายใจความรักที่จะทำงานแต่ผลตอบแทนนี้อาจมีลักษณะแตกต่างกันแล้วแต่บุคคล ดังนั้นกฎของความพอใจในการทำงานจึงถือเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งบาร์นาร์ด (Barnard) ได้ขยายความว่าเป็นคุณภาพขององค์กรและความพอใจที่ได้รับเท่ากันความพอใจนี้ เป็นสิ่งที่นักบริหารต้องคำนึงถึงและทำอะไรจึงจะมีและสามารถรักษาความมั่นคงของความพอใจนี้ ภายในองค์กรไว้ให้ได้คำว่าส่งเสริมกำลังใจในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเรื่องเงินเป็นส่วนใหญ่ แต่หมายถึง 4 ความหมาย คือ

1. สิ่งที่ได้เห็นได้ด้วยตาอาจเป็นเงินและวัตถุทั้งหลาย
2. สิ่งที่ทำให้คุณค่าทางจิตใจเช่นเกียรติยศชื่อเสียงหรือสิ่งที่มองเห็นไม่ได้ทั้งหมด
3. สถานที่ทำงานดี
4. ความภาคภูมิใจในการแสดงความสามารถและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ตนคิดได้หรือความมีอิสระในด้านความคิดเห็นศาสนา เป็นต้น คนเราไม่ต้องการที่จะทำงานเพื่อหวังเอาเงินเป็นใหญ่เท่านั้น แต่ทำงานเพื่อหวังสิ่งอื่นเป็นใหญ่สิ่งนั้นก็คือความพอใจที่ได้รับ

ทฤษฎีแห่งการยอมรับ

บาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 64 ; อ้างถึงใน ประพันธ์ สุริหาร. 2547 : 80) กล่าวถึงหลักสำคัญหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ การสร้างความประทับใจกับบุคคลอื่นโดยการให้เกียรติยกย่องและให้ความสำคัญไม่ว่าจะเป็นบุคคลใด หากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้เช่นนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความรู้สึกอบอุ่นด้านจิตใจและเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการออกคำสั่งนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องยึดหลักของบาร์นาร์ด (Barnard) ซึ่งได้เสนอข้อคิดเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาก็ต่อเมื่อมีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะเข้าใจคำสั่งนั้นได้
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามคำสั่งเขาเชื่อว่าคำสั่งนั้นมีประโยชน์ต่อตัวเขาเอง
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามคำสั่งเพราะเขาเชื่อคำสั่งนั้นมีประโยชน์ต่อองค์กร
4. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมที่จะทำตามคำสั่งนั้น

ทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

ธรร สุนทรายุทธ (2551 : 306) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland) แมคเคลแลนด์เป็นผู้สร้างทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(Achievement Motivation) โดยศึกษาระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์โดยมีที่มาจากความต้องการสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

แมคเคลเลนด (McClellan) ได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากในความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และได้ศึกษาถึงลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูง (High Achiever) ว่าจะมีลักษณะของการกล้าเสี่ยงอยู่พอสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเสี่ยงมากเกินไป และก็ไม่ใช่ว่าเป็นคนไม่กล้าเสี่ยงเอาเสียเลย บุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้นมีความพิถีพิถันสูงและจะฉลาดในการวางแผนเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงได้อย่างเหมาะสม และเขาผู้นั้นจะต้องมีความสามารถในการบริหารองค์กรด้วยและเป็นที่แน่นอนว่าเขาผู้นั้นจะต้องมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น ซึ่งเป็นความพึงพอใจในเนื้องานเองเขาจะไม่มุ่งผลตอบแทนในลักษณะที่จับต้องเป็นสำคัญแต่หากเขาบรรลุความสำเร็จของงานตามปรารถนา เขาจะได้รับรางวัลเป็นผลพลอยได้ตามไปด้วยแต่รางวัล เช่น เงินนั้นไม่ใช่สิ่งที่เขาต้องการเป็นพื้นฐานเงินอาจเป็นเพียงเครื่องวัดผลงานและเป็นเครื่องประเมินผลความก้าวหน้าเท่านั้น ผู้ที่มุ่งความสำเร็จของงานจึงมีใจจดจ่ออยู่กับงานและใช้ความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี บุคคลพวกนี้จะพยายามแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) อยู่เสมอเพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน ความรวดเร็วของข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจะมีความหมายยิ่งทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความสำเร็จหรือความล้มเหลวและเพื่อที่จะได้คิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงานได้ทันทั่วทั้ง

ทฤษฎีทั้งหลายที่กล่าวมานั้นนับเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่ช่วยทำให้บุคคลได้เห็นสาเหตุหรือที่มาของพฤติกรรมในการจูงใจ ซึ่งรวมเป็นกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจดังกล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตามจะเห็นว่าทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ยังไม่ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของเรื่องการจูงใจได้อย่างแจ่มแจ้งเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมที่มีความสลับซับซ้อนของมนุษย์นั้นมิได้เกิดจากความต้องการ ซึ่งอยู่ภายในตัวมนุษย์เท่านั้นแต่พฤติกรรมของมนุษย์จะอยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจมักเกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจความรู้สึกทัศนคติในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกิดจากสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์รอบ ๆ ตัวแล้วแสดงออกมาในทางอารมณ์ความคิดทัศนคติ

และความพึงพอใจในการทำงานขวัญกำลังใจสามารถสังเกตหรือวัดได้ในตัวบุคคล เช่น คนที่มีขวัญกำลังใจดีหรือมีกำลังใจขวนขวายมากจะแสดงออกมาในลักษณะมีความคิดริเริ่มมีความพยายามและความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ ขวัญกำลังใจของแต่ละบุคคลจะมีสภาพเปลี่ยนแปลงไม่ได้ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดกับพนักงานของตนดังนั้นสิ่งที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2540 : 156) ได้เสนอองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไว้ดังนี้คือ

1. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์กร
2. การจัดระยะเวลาในการให้เหมาะสม
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้นำหรือหัวหน้างาน
5. การบริการงานของผู้นำหรือหัวหน้างาน
6. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
8. ฐานะและการอบรมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

นอกจากนั้นแล้ววิชัช แหวนเพชร (2543 : 13) กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจไว้ดังนี้คือ

1. ความเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาทำให้พนักงานเกิดความศรัทธาอบอุ่นมีขวัญกำลังใจ
2. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องานและองค์กรที่ทำอยู่
3. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ความสะอาดความสะดวกมีระเบียบบรรยากาศดี

และอุปกรณ์พร้อม

5. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
6. ค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมทั้งให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า
7. โอกาสที่จะก้าวหน้าของพนักงานที่รับการส่งเสริม
8. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร ซึ่งองค์กรได้จัดบรรยากาศหรือให้พนักงาน

มีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

อาคม วัดโธสง (2547 : 121) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเกี่ยวข้องกับทุกอย่างที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานการกล่าวถึงขวัญกำลังใจมักจะมองภาพรวม ๆ จากหลายองค์ประกอบที่เกิดผลต่อขวัญกำลังใจ ดังที่ทองอาจ โฆษณุนหนันท์ (ม.ป.ป. : 48) กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ได้แก่

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ตนทำอยู่
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานของผู้ร่วมงานตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

4. การให้บำเหน็จรางวัลการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานดี
 5. สภาพของที่ทำงานถูกต้องถูกสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเทได้สะดวกมีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน
 6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานของร่างกายจิตใจของเพื่อนร่วมงานดี
- สำหรับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น วิชัย แหวนเพชร (2543 : 13) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. องค์กร
 2. สิ่งที่พนักงานทำทั้งในและนอกเหนือจากงาน
 3. ธรรมชาติของงาน
 4. เพื่อนร่วมงาน
 5. ผู้บังคับบัญชา
 6. ความคิดเกี่ยวกับตนเอง
 7. ความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนอง
- นอกจากนั้นแล้ว ฮัลโลแรน (Halloran, 1995 : 34 ; อ้างอิงใน อาคม วัชรสง. 2547 : 121) ได้เสนอองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจไว้เช่นเดียวกัน ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง
3. การปกครองบังคับบัญชา
4. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร
6. บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน
7. ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรทุกคน
8. บุคลากรได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน
9. บุคลากรมีความรักสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและทำงานเป็นทีม
10. บุคลากรมีความสุขและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำ
11. องค์กรจัดระบบสวัสดิการที่ดี
12. การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและยุติธรรม

13. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม
14. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่
15. ผู้บริหารเห็นคุณค่าการทำงานของบุคลากร
16. บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
17. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
18. มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานพอเพียง

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญต่อการทำงานโดยเฉพาะความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทักษะที่มีต่อองค์กร ทักษะที่มีต่อการบังคับบัญชา ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน การควบคุมบังคับบัญชาแบบคำนึงถึงพนักงานปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน การปฏิบัติตนต่อบุคคลในองค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร ความพอใจในเงินเดือน ทักษะที่มีต่อระบบการติดต่อสื่อสารแบบทางการภายในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและโอกาสในการก้าวหน้าของงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมีผู้ให้แนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

พูลสวัสดิ์ ปรีดา (2540 : 33) สรุปถึงองค์ประกอบที่ควรพิจารณาในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน คือ เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้สึกรักของผู้ทำงาน การให้งานที่เหมาะสม ถ้ามีโอกาสให้บุคคลได้ทำงานที่เขาชอบพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานผู้บริหารต้องบริหารด้วยวิธีประชาธิปไตย คือ ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมออกความคิดเห็นในการทำงานแบ่งงานมีเหตุผลไม่ใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต้องพร้อมในการทำงานให้การชมเชยหรือดักเตือนในโอกาสที่เหมาะสม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

จิตร อาวะกุล (2542 : 225) กล่าวถึง องค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี มี 6 ประการคือ

1. ภาวะการเป็นผู้นำในการบริหารงานของผู้นำ
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ของเจ้าหน้าที่
3. ความศรัทธาและเชื่อมั่นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อวัตถุประสงค์นโยบายขององค์กร
4. ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้บำเหน็จความดีความชอบตำแหน่งหน้าที่
5. สุขภาพทางร่างกายและจิตใจของบุคคลภายในหน่วยงานมีความแข็งแรงพอที่จะ

ทำหน้าที่ของตนเอง

6. สภาพการทำงานความสะดวกสบายในการทำงาน

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 232) กล่าวว่าโดยสรุปว่าขวัญของผู้ได้บังคับบัญชาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ตัวผู้บริหารมีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ได้บังคับบัญชามากความเป็นผู้นำ ความกล้าตัดสินใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ความเที่ยงธรรมการเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ดีรู้จักรักษาเป้าหมาย และรู้จักไกล่เกลี่ยมีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารเป็นสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวังจากผู้บริหาร คือ

- 1.1 การจัดสภาพการทำงานที่ดีเกี่ยวกับอาคารอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวก
- 1.2 การสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนและการทำชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับให้กับหน่วยงาน
- 1.3 การสร้างสภาพการดำรงชีวิตที่ดีสวัสดิการสิ่งตอบแทน
- 1.4 วิธีการบริหารบุคคลที่ดีเช่นการคัดเลือกการปฐมนิเทศการสนับสนุนให้ก้าวหน้า

ความดีความชอบและการใช้งาน

- 1.5 การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
- 1.6 การปฏิบัติตนต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและให้ความเสมอภาค
- 1.7 การที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. การได้รับสนองความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา

- 2.1 ความมั่นคงปลอดภัย (ทางด้านการเงินและอารมณ์)
- 2.2 การยอมรับนับถือ
- 2.3 การเกิดความพึงพอใจในงาน
- 2.4 การได้รับการยกย่องนับถือในวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงานและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง

ที่สามารถทำความสำเร็จให้กับหน่วยงาน

3. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

- 3.1 ความรู้สึกที่มีส่วนร่วมในการทำงานสำเร็จร่วมกัน
- 3.2 การได้รับการกระตุ้นท้าทายร่วมกัน
- 3.3 การได้รับการสื่อสารทั่วถึงกันและชัดเจน

เดวิส (Davis. 1987 : 98 ; อ้างถึงใน ชุมพล พงษากกลาง. 2548 : 16) กล่าวว่าคือ ขวัญกำลังใจเป็นส่วนประกอบสำคัญของทัศนคติของแต่ละบุคคลและเป็นที่ยอมรับกันประการหนึ่งว่าความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ต้องให้ขวัญกำลังใจสูงมีปัจจัยที่สำคัญดังนี้

1. มีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเพราะว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญที่จะประสานระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติ

2. ความพึงพอใจที่ได้กระทำคนส่วนมากจะมีความพึงพอใจภายในเกี่ยวกับงานที่ชอบ เขาจะทำงานนั้นอย่างดีและมีความรู้สึกว่าการนั้นเปิดโอกาสให้แก่เขาได้ใช้ความสามารถในการทำงานได้เต็มที่

3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างดี

4. ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

5. ความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจและบำเหน็จรางวัล

6. สุขภาพทางจิตใจและร่างกาย

เดอแซล (Dersal. 1968 : 134 ; อ้างถึงใน ชุมพล พงษากลาง. 2548 : 16) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา

3. เงินเดือน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาคือการได้รับความเป็นธรรม และสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้

5. สภาพการทำงาน

6. ความสำเร็จในการทำงาน

7. การยอมรับของสังคม

8. ลักษณะของงาน

9. ความรับผิดชอบ

10. โอกาสก้าวหน้าคือการได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นในหน่วยงาน การได้รับการศึกษาต่อการอบรมศึกษาดูงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาและนักวิชาการ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอตาราง แสดงการวิเคราะห์เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการ					รวม
	มาสโลว์	เฮิร์ชเบอร์ก	อัลเดอเฟอร์	แมคเกรเกอร์	บาร์นาด	
1. ความต้องการด้านร่างกาย	/					1
2. ความมั่นคงในการทำงาน	/	/				2
3. ความต้องการทางสังคม	/					1
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	/				/	2
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	/					1
6. ความสำเร็จในการทำงาน		/				1
7. การยอมรับนับถือ		/				1
8. ลักษณะของงาน		/				1
9. ความรับผิดชอบ		/				1
10. ความก้าวหน้า		/				1
11. เงินเดือนเลื่อนขั้นและสวัสดิการ		/				1
12. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า		/				1
13. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		/				1
14. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		/				1
15. สถานะของอาชีพ		/				1
16. นโยบายและการบริหารงาน		/				1
17. สภาพการทำงาน		/				1
18. ความเป็นอยู่ส่วนตัว		/				1
19. วิธีปกครองบังคับบัญชา		/				1
20. ความต้องการในการดำรงชีวิต			/			1
21. ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น			/			1
22. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า			/			1
23. การบังคับ ควบคุมสั่งการ				/		1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการ					รวม
	มาสเตอร์	เอิร์ชเบอร์	อัลเดเฟอร์	แมคเกรเกอร์	บาร์นาด	
24. การปูนบำเหน็จรางวัล				/		1
25. การลงโทษทางวินัย				/		1
26. การมอบหมายงานที่เหมาะสม				/		1
27. ความศรัทธา				/		1
28. ความประทับใจ					/	1
29. ความพึงพอใจ					/	1
30. วัตถุต่างๆ					/	1
31. สถานที่ทำงานดี					/	1
32. ความมีอิสระในด้านความคิด					/	1

จากตาราง 1 จากหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของนักวิชาการ
หลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์เพื่อนำมาเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

จิตุพร วงศ์ศรีเผือก (2549 : 50) จัดองค์ประกอบไว้ 7 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการของหน่วย
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง ด้านนโยบายการบริหาร
ของผู้บังคับบัญชา และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ณัฐา กริทธิชัย (2550 : 6) จัดองค์ประกอบไว้ 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคง
ในงาน

บทินทร์ สามหมอ (2551 : 3) จัดองค์ประกอบไว้ 8 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านสถานภาพการดำรงชีวิต

สิริรัตน์ จิตรสมนิยม (2551 : 21) จัดองค์ประกอบไว้ 6 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

บุญกร วงศ์สุวรรณ (2553 : 4) จัดองค์ประกอบไว้ 7 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความพึงพอใจในความปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

กัญชลิศา ทองอยู่ (2554 : 6) จัดองค์ประกอบไว้ 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน

ขวัญใจ ไลงนอก (2554 : 7) จัดองค์ประกอบไว้ 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน

สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่มีส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม มอบหมายงานที่เขาชอบและเหมาะสม สร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม อุปกรณ์การทำงานมิให้พร้อม ให้การชมเชยหรือดักเตือนในโอกาสที่เหมาะสม

ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรต่าง ๆ นั้น โดยทั่วไปประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits) หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้างพิเศษ สวัสดิการ รายได้เสริม หรือผลประโยชน์อื่น ๆ

ค่าตอบแทนสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน คือ ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากนายจ้าง จากทฤษฎีการจูงใจของพอตเตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler, 1968 : 33 - 34 ; อ้างถึงใน สมชาย หิรัญกิตติ. 2542 : 245) กล่าวว่า ผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน ดังนั้นนายจ้างต้องกำหนดแผนการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับพนักงานของตนดังที่ปราชญา กล้าผจญ และพอลา บุตรสุทธีวงศ์ (2550 : 255 - 256) ให้ความเห็นว่ามนุษย์ทุกคนต้องทำงานและการทำงานนั้นจะมีสิ่งตอบแทน ผลตอบแทนด้วย และสิ่งที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีพอยู่ได้คือ รายได้เมื่อทำงานต้องมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวสมดังคำคมของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ อดีตนายกรัฐมนตรีนครที่ว่างาน คือ เงิน เงิน คือ งานบันดาลสุขและศึกษามีเงินใช้ไร้โรคาพาให้สุขสมบูรณ์ ซึ่งสัมฤทธิ์ยศสมศักดิ์ (2549 : 267) ก็ให้ทัศนะว่าคุณภาพของการดำรงชีวิตจะเป็นประการใดขึ้นอยู่กับค่าจ้างหรือเงินเดือน รวมทั้งสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ตนได้รับจากองค์กร เมื่อองค์กรจ้างมนุษย์เข้ามาปฏิบัติงานไม่ว่าในระดับใด ก็ย่อมจะต้องคาดหวังว่าพนักงานเหล่านั้นจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถและสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้องค์กรต้องการคนดี คนเก่ง คนมีความสามารถสูง คนมีจิตใจดีมีทัศนคติที่ดีต่อโลกต่อตนเองและต่อการทำงานมาร่วมงานจึงต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่และจูงใจบุคคลภายนอกให้อยากเข้าร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยองค์กรมีภารกิจสำคัญในการธำรงรักษานักงาน (Retention) ให้อยู่กับองค์กรด้วยความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่คนทำงานในองค์กรทุกคนคาดหวังจะได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งอยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้างและอาจเป็นสิ่งที่ไม่ได้ อยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ถืออยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้คนทำงานทุกคนต้องการที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมก่อให้เกิดความภาคภูมิใจความสุขและความพึงพอใจผลตอบแทนที่องค์กรกำหนดขึ้นแต่ละรูปแบบส่งผลต่อขวัญกำลังใจได้เป็นอย่างดี เพราะนั่นหมายถึง การสร้างความเป็นอยู่และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับคนทำงานได้เป็นต้น

การจัดสวัสดิการเป็นบริการอย่างหนึ่งของหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อมุ่งผลประโยชน์ให้เกิดกับพนักงานขององค์กรเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความรักความผูกพันกับองค์กรองค์กรที่มีกิจการมั่นคงและมีชื่อเสียงมักจะมีขีดความสามารถในการจัดสวัสดิการได้ดีกว่าองค์กรที่มีกิจการประเภทย่อยและชนิดเดียวกัน (อานวย แสงสว่าง. 2542 : 150) สวัสดิการ คือ สิ่งที่องค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่พนักงานหรือลูกจ้าง เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็น

การจัดหาในสิ่งที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายโดยตรงโดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กร ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรสมควรปฏิบัติเพื่อธำรงรักษาและจูงใจพนักงานที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร ปัจจุบันการจัดสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจการธำรงรักษาบุคลากรและความทุ่มเทที่บุคลากรให้กับองค์กรดังมีผู้กล่าวว่า “สวัสดิการมีความสำคัญในระดับเดียวกับค่าจ้าง” เนื่องจากผลประโยชน์อื่นที่บุคลากรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนจะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพของเขาและครอบครัวได้และยังเป็นการสร้างความมั่นคงและความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้การให้สวัสดิการบางประเภทยังเป็นผลประโยชน์เสริมที่บุคลากรจะได้รับจากองค์กรโดยไม่ต้องมีการดำเนินการจ่ายภาษีมาเกี่ยวข้อง

ปัจจุบันมีการกล่าวถึง สวัสดิการสำหรับพนักงานในชื่อที่แตกต่างกันเช่นสวัสดิการผลประโยชน์บริการค่าตอบแทนแฝงผลประโยชน์เกื้อกูลหรือการจ่ายที่ไม่ใช่ค่าจ้างเป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับของความสนใจและการใช้งานของแต่ละบุคคล ซึ่งศัพท์เหล่านี้ต่างก็มีความหมายร่วมกัน คือ การให้ประโยชน์ที่ไม่ได้อยู่ในรูปของค่าตอบแทนโดยตรงแก่พนักงานโดยอาจมีความหมายที่เจาะจงหรือครอบคลุมที่ต่างกันบ้าง เช่น สวัสดิการจะถูกใช้ในความหมายระดับมหภาคว่าเป็นประโยชน์ที่นิยมจัดให้บุคคลทั่วไป ซึ่งมักจะเป็นคนจนหรือผู้ด้อยโอกาสทางสังคมขณะที่ผลประโยชน์และบริการมักจะถูกนำมาใช้ในการให้สิทธิหรือผลประโยชน์นอกจากรายได้โดยตรงจากการจ้างงานที่องค์กรให้แก่บุคลากร เป็นต้น (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2545 : 236 - 237) ค่าตอบแทนในรูปของสวัสดิการหรือเรียกว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือผลประโยชน์และบริการนั้น ปราชญา กล้าพัญญ และพอลดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550 : 263) กล่าวถึง ผลประโยชน์เกื้อกูล คือ ผลตอบแทนที่มีได้จ่ายเป็นตัวแทนแต่จ่ายให้ในลักษณะอื่น ๆ เช่น ให้มีรถประจำตำแหน่งให้ใช้จ่ายค่าน้ำมันให้ด้วย ให้บ้านพัก จ่ายค่าน้ำ ค่าไฟให้ด้วย จ่ายค่ารับรองแขก หรือที่เรียกว่าเงิน Entertain แยก (เมื่อรับรองแขกพาแขกไปเที่ยวรับประทานอาหารหรือรับรองอย่างอื่น ๆ เอาหลักฐานค่าใช้จ่ายมาแสดงแล้วรับเอาเงินค่าใช้จ่ายส่วนนั้น ๆ กลับคืน เป็นต้น) องค์กรส่วนใหญ่ที่มีการจัดรางวัลภายนอกด้วยการจ่ายผลตอบแทนโดยทางอ้อมนั้นผลประโยชน์เกื้อกูลจึงเป็นรางวัลทางอ้อมที่พนักงานได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับตามปกติ เช่น บำเหน็จบำนาญ การประกันสุขภาพค่ารักษาพยาบาลค่าจ้างในวันหยุดงานและเงินเลี้ยงชีพที่ให้กับลูกจ้างหรือกลุ่มลูกจ้างที่เป็นสมาชิกขององค์กร (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550 : 149) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 250) กล่าวว่า การให้ผลประโยชน์และบริการแก่บุคลากรที่ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงาน ก็เพื่อการดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถปรัชญาของการบริหารงานบุคคลจึงควรคำนึงถึงบุคลากรในองค์กร ดังนี้ 1) บุคลากรเป็นสิ่งที่มีความต้องการการยกย่องให้เกียรติ 2) บุคลากรเป็นสิ่งที่มีความวิตกกังวลต้องการการเอาใจใส่ดูแล และ 3) บุคลากรต้องการสิ่งจูงใจ

นอกจากค่าตอบแทนแล้วยังต้องการประโยชน์อย่างอื่นที่จะตอบสนองความต้องการ ทั้งร่างกาย จิตใจและถ้ามองในแง่ของหน่วยงานแล้วหน่วยงานอยากให้ประโยชน์และบริการแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ 1) ใ้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร 2) ต้องการการดำรงรักษาบุคลากรให้คง ความมีสมรรถภาพและคุณภาพในการทำงาน 3) ต้องการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร และ 4) ต้องการให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ

ฉัตรฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 240) ยังได้จำแนกประเภทของสวัสดิการในองค์กร โดยพิจารณาจากข้อกำหนดของกฎหมายเป็นเกณฑ์ซึ่งสามารถจำแนกประเภทของสวัสดิการ ออกเป็น 2 ลักษณะ ได้ดังนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมายหมายถึงสวัสดิการผลประโยชน์และบริการที่องค์กร จัดสรรให้กับพนักงานตามข้อกำหนดกำหนดเช่นด้านสุขอนามัยห้องพยาบาลและห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดกำหนดนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ พื้นฐานของคนในสถานประกอบการส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงานตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากร

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดหมายถึงสวัสดิการผลประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานด้วยความเต็มใจขององค์กรความร่วมมือระหว่างองค์กรและ พนักงานหรือการเรียกร้องจากพนักงานโดยสวัสดิการที่ให้จะอยู่นอกเหนือจากข้อกำหนด ของกฎหมายเช่นรถรับส่งที่อยู่อาศัยเงินช่วยเหลือพิเศษกิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้างพิเศษ สวัสดิการ รายได้เสริม หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กรเพื่อจะสามารถจูงใจคนเก่งให้เข้าร่วมงาน กับองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานให้ได้รับประโยชน์อย่างสูงสุดและเมื่อองค์กร มีคนเก่งมีคนมีความสามารถอยู่ทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนานก็จะส่งผลดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างภาคภูมิใจ

2. โอกาสความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้

ความหมายของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจุดมุ่งหมายขององค์กร คือ การพัฒนาก้าวหน้าให้สามารถแข่งขันได้ในธุรกิจ ซึ่งปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งคือ ทรัพยากรบุคคล เช่นเดียวกัน บุคคลย่อมต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่ออนาคตของตัวเองและครอบครัว หากบุคคลไม่เห็นถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มั่นคงย่อมต้องดิ้นรนชวนขวายแสวงหา โอกาสที่ตนเองต้องการภายนอกองค์กรส่งผลให้องค์กรเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

และความเชี่ยวชาญไปทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง องค์กรจะต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามกระบวนการคัดเลือกครั้งแล้วครั้งเล่าทำให้เกิดต้นทุนในการสร้างบุคลากรใหม่ผลสุดท้ายคือ การเสียเปรียบทางการแข่งขันการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานสามารถมองเห็นความเป็นไปได้ของจุดมุ่งหมายที่ตนเองต้องการในหน้าที่การงานโดยองค์กรเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาและพัฒนาให้บุคคลสามารถไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้เป็นการพัฒนาคนเพื่อให้คนพัฒนางานทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรืองและบุคลากรเจริญก้าวหน้าไปด้วยกัน วิเชียร วิทยอุดม (2550 : 92) ได้กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพเป็นความก้าวหน้าหรือความเติบโตของพนักงานตามการเลื่อนไหวของความสำเร็จในอาชีพตามช่วงเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปการพัฒนาความสำเร็จในงานอาชีพเป็นผลของกิจกรรมการวางแผนงานอาชีพและการบริหารงานอาชีพเช่นเดียวกับอาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2550 : 18) ที่กล่าวว่า การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ซึ่งเริ่มตั้งแต่การที่พนักงานเริ่มต้นเข้ามาทำงานกับองค์กรและทำงานอยู่กับองค์กรไปจนกระทั่งพนักงานลาออก แบ่งออกเป็น 2 แนวคิดหลัก ๆ ได้แก่ 1) การจัดการสายอาชีพของพนักงาน (Career Management) เป็นระบบหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่องค์กรได้จัดเตรียมและดำเนินการเพื่อรักษา (Retain) พัฒนา (Develop) และใช้คน (Utilize) ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 2) การวางแผนอาชีพของพนักงาน (Career Planning) เป็นแผนอาชีพของพนักงานที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่พนักงานอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะมีทั้งแผนระยะยาว (5 ปี และ 10 ปี) และแผนระยะสั้น (1 ปีและ 2 ปี) เป็นต้นและวิชัย โสสุวรรณจินดา (2547 : 83) ได้กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพเป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถที่จะเติบโตตามสายงานนั้นโดยในแง่ขององค์กรต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นสามารถรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปได้โดยให้เข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในแง่ของพนักงานเองต้องมีการเตรียมตนโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตัวเองพัฒนาทักษะการทำงานของตนหาประสบการณ์จากการหมุนเวียนงาน เมื่อมีตำแหน่งว่างพนักงานผู้นั้นย่อมมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าคนอื่น

ความต้องการประการสำคัญอีกประการหนึ่งของคนคือ โอกาสความก้าวหน้าต้องการหน้าที่การงานที่มีโอกาสก้าวหน้าตราบใดที่คนเรารู้สึกถึงความก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอแต่ถ้าตราบใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงานไม่รักงาน ซึ่งเป็นเหตุให้งานล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพเกิดการสูญเสียแรงงานในเวลาทำงานเสียเวลานานไปก็เกิดความท้อถอยเบื่อหน่ายทำงานไปประเภทเข้าขามเย็นขามหรือที่เรียกว่า การเหมารวม (Stereotypes) เกิดขึ้น

สาเหตุเหล่านี้เกิดขึ้นได้หลายประการ เช่น งานไม่ก้าวหน้าไม่ได้รับการพิจารณาเงินเดือนไม่ได้เลื่อนระดับไม่พอใจหัวหน้าไม่พอใจนายจ้างแต่จำใจต้องอยู่ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับความดีความชอบการเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่งการศึกษาต่อการอบรมศึกษาสูงงานหรือกิจกรรมที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิชาชีพตราบใดที่คนเรามีความก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with Leader) หมายถึง ความใกล้ชิดความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานการได้รับความเป็นธรรมชาติไว้วางใจและสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี

กัญชลิกา ทองอยู่ (2554 : 68 - 71) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะทำงานให้ดีให้เป็นที่ถูกใจของผู้บังคับบัญชาเนื่องจากเป็นผู้ให้คนให้โทษต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดีย่อมมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้นในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นที่ชอบพอรักใคร่ของผู้บังคับบัญชาโดยมีแนวทางในการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. เรียนรู้นิสัยผู้บังคับบัญชาเพราะเป็นหัวหน้าโดยตรงว่าเป็นคนอย่างไร ประเภทไหน มีนิสัยอย่างไร เช่น ผู้บังคับบัญชาเป็นคนละเอียดรอบคอบผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำงานด้วยความระมัดระวังละเอียดถี่ถ้วนไม่ให้ผิดพลาด เป็นต้น

2. ทำงานให้ดีหลีกเลี่ยงการประจบสอพลอด้วยการเรียนรู้ว่าผู้บังคับบัญชาชอบและไม่ชอบอะไร เช่น ชอบความรวดเร็วเรียบร้อยเราก็ต้องทำงานให้รวดเร็วเรียบร้อยเช่นกันผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี ควรตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดการทำงานทุกลักษณะงานจะต้องตั้งใจทำด้วยความรับผิดชอบเสนอความคิดในแนวเชิงสร้างสรรค์มีความคิดริเริ่มหรือนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานด้วยเพื่อเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา ๆ จะได้รับรักใคร่ชอบพอ และมอบความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควรใช้วิธีการทำงานที่ดีเพื่อพิชิตใจผู้บังคับบัญชา

3. หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาบังเกิดผลผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีต้องเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานหรือทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาบรรลุผลสำเร็จอาจช่วยเหลือในรูปแบบของการให้ข้อมูลหรือให้ข้อเสนอแนะที่ถูกต้องหรือออกความคิดเห็นชี้แจงข้อดีข้อเสียเท่าที่ทำได้การช่วยเหลือกิจการงานของผู้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะช่วยให้

ความคิดและการทำงานของผู้บังคับบัญชาประสบผลสำเร็จและก่อให้เกิดผลดีต่อการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

4. ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะการเคารพยกย่องนับถือเป็นการให้เกียรติผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทยที่ผู้น้อยต้องเคารพผู้ใหญ่ก่อนตามหลักของลำดับชั้นการบังคับบัญชาการแสดงความเคารพ จึงแสดงให้เห็นถึงความสุภาพเรียบร้อยของผู้ใต้บังคับบัญชาและยังเป็นการสร้างความคุ้นเคยและแสดงการยอมรับสถานภาพของบุคคลในองค์กรทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5. อย่ามีเรื่องกับเพื่อนร่วมงานทะเลาะเบาะแว้งในหน่วยงานนำมา ซึ่งความเดือดร้อนและรำคาญใจให้ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมากผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันการขัดแย้งทำให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากหากระแวงไม่ไว้วางใจและใส่ร้ายซึ่งกันและกันผู้ใต้บังคับบัญชา จึงไม่ควรก่อเรื่องเดือดร้อนยุ่งเหยิงให้เกิดความแตกแยก เพราะนอกจากเป็นปัญหาต่อองค์กรโดยรวมแล้วยังอาจทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่พอใจและไม่ชอบเราไปด้วย

6. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็กน้อยทั้งในเรื่องปัญหาส่วนตัวปัญหาครอบครัวปัญหาการทำงานและปัญหาอื่น ๆ ตลอดเวลาอย่าทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความรำคาญ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงมักมีเรื่องให้ต้องรับผิดชอบมากมาย จึงไม่มีเวลาสำหรับรายละเอียดและเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ดังนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ควรกังวลใจหรือรบกวนในเรื่องปลีกย่อยต่าง ๆ หากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือควรเป็นเรื่องที่สำคัญ ๆ เท่านั้น

7. เข้าหาผู้บังคับบัญชาต้องเหมาะสมตามโอกาสและเวลาการเข้าพบผู้บังคับบัญชาในเวลาทำงานสามารถทำได้ตลอดเวลาแต่ควรเลือกเวลาและโอกาสที่เหมาะสม เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีงานในความรับผิดชอบมากมีทั้งคนภายในและคนภายนอกของหน่วยงานเข้าพบเข้าติดต่อและบางครั้งอาจติดประชุมจึงทำให้เวลาว่างน้อยผู้ใต้บังคับบัญชา จึงควรรอจังหวะที่จะเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษาหารือหรือถ้าต้องมีการเสนอเรื่องราวเป็นพิเศษและเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาควรใช้เวลาผู้บังคับบัญชาในการศึกษาข้อมูลก่อนการตัดสินใจด้วย

8. อย่านินทาผู้บังคับบัญชาการนินทาผู้อื่นเป็นเรื่องที่ควรหลีกเลี่ยงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนินทาหรือผู้บังคับบัญชาอย่าไม่ควรกระทำ เพราะหากมีผู้นำคำนินทาไปเล่าให้ผู้บังคับบัญชาฟังจะเป็นการทำลายความสัมพันธ์และสร้างความขัดแย้งทำให้ตนเองเดือดร้อนในภายหลังเพราะผู้บังคับบัญชาจะรู้ดีกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเคารพนับถือหรือขาดความจงรักภักดี

9. แสดงความขอบคุณเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติดีด้วยตามปกติใครทำดีต่อเรา ๆ ควรจะแสดงความขอบคุณฉะนั้นในกรณีผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนเรายังควร

แสดงความขอบคุณให้ประจักษ์เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกสำนึกในบุญคุณด้วยความกตัญญูเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา

10. สรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควรในการปฏิบัติงาน นอกจากจะหลีกเลี่ยงการนิทาแล้วผู้ได้บังคับบัญชาควรสรรเสริญความดีงามของผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการเผยแพร่เกียรติคุณของผู้บังคับบัญชาให้ผู้อื่นรับทราบ การชื่นชมผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแต่ควรระวังให้การสรรเสริญนั้นอยู่ในระดับความพอดีไม่ใช่เป็นการเอาหน้าหรือเสแสร้ง

11. อย่าบ่นถึงความยากลำบากในการปฏิบัติงานต่อหน้าผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำงานอะไรก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้บังเกิดผลดีต่องานมากที่สุด ไม่ควรบ่นถึงความยากลำบากของงานหรือแสดงความท้อถอย ทั้งที่ยังไม่ได้ลงมือทำงานให้ผู้บังคับบัญชาฟัง เพราะนอกจากจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถไม่เป็นคนสู้งานแล้วยังแสดงให้เห็นถึงความเป็นคนไม่อดทนไม่มีความรับผิดชอบและไม่เป็นที่น่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชาด้วย

12. อย่าโกรธผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านไม่เห็นด้วยกับความคิดของเราผู้บังคับบัญชามักมองการณ์ไกลมีวิสัยทัศน์และมุมมองอย่างเป็นภาพรวมฉะนั้นเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นแล้วผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยหรือยับยั้งไว้ก่อนผู้ได้บังคับบัญชาไม่ควรโกรธหรือน้อยใจ เพราะอำนาจในการตัดสินใจเป็นของผู้บังคับบัญชาและไม่ว่าผู้บังคับบัญชาจะตัดสินใจเช่นไรก็เป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบเองโดยตรงผู้ได้บังคับบัญชาไม่ควรแสดงปฏิกิริยาขุ่นเคืองใจให้เป็นการทำลายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

13. การประเมินตนเองเป็นระยะ ๆ เพื่อสำรวจดูว่าตนมีข้อบกพร่องหรือข้อเสียอะไรบ้างทั้งในเรื่องนิสัยส่วนตัวการปฏิบัติงานตลอดจนการได้รับความยอมรับไว้วางใจและความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาเช่นผู้ได้บังคับบัญชาที่ดีควรตรวจสอบตนเองอยู่เสมอว่ามีความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาอย่างไรเคยถูกเรียกไปไต่ถามเรื่องงานบ้างหรือไม่เคยได้รางวัลหรือได้ความดี ความชอบอะไรบ้างหรือไม่เคยถูกตำหนิเรื่องใดหรือไม่และผู้บังคับบัญชารู้จักเรามากน้อยเพียงใดการสำรวจตัวเองเช่นนี้จะทำให้เรารู้ว่าเราประพฤติปฏิบัติตนดีหรือไม่ดีในด้านใดบ้างจะได้ปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดียิ่งขึ้นเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหมายถึงความใกล้ชิด ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานการได้รับความเป็นธรรมความไว้วางใจและสามารถจะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา เขาก็จะเข้าใจ

ซึ่งกันและกัน ย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา ผู้ได้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจที่ดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตนแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจตามนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ขวัญกำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาจะตกต่ำ

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with Colleague) หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ความร่วมมือความช่วยเหลือรวมถึงการได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะนอกจากจะช่วยผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมแล้วยังมีอิทธิพลเป็นการส่วนตัวเพราะมีการคบหาสมาคมกันฉันท์เพื่อนจึงมีการจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจช่วยกันทำงานได้ง่ายขึ้นฉะนั้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างจะแนบแน่นและใกล้ชิด หากเพื่อนร่วมงานไม่ลงรอยกันการทำงานจะเป็นไปด้วยความยากลำบากขาดความร่วมมือและงานก็จะด้อยประสิทธิภาพทำให้องค์กรประสบความล้มเหลวได้ข้อคิดเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้เป็นที่รักใคร่ชอบพอ (กัญชลิกา ทองอยู่. 2554 : 73 - 76) ดังนี้

1. เปิดฉากทักทายก่อนในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเราควรเป็นฝ่ายให้เกียรติโดยการผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงานก่อนโดยไม่จำเป็นต้องรอให้คนอื่นเข้ามาพูดคุยทักทายก่อน ทั้งนี้เพื่อแสดงให้เห็นว่าเราเป็นคนเปิดเผยให้เกียรติให้ความสำคัญกับเพื่อนทำให้เพื่อนเกิดความรู้สึกภูมิใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อนร่วมงานที่เพิ่งเข้าร่วมงานใหม่จะรู้สึกอบอุ่นเป็นมิตร เกิดความผูกพัน ทำให้สะดวกในการประสานงานในอนาคตเทคนิคของการผูกมิตรที่สำคัญคือ การยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอเพราะ การยิ้มแย้มแจ่มใสต่อเพื่อนร่วมงานย่อมเป็นพื้นฐานของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. มีความจริงใจต่อเพื่อนเพราะเป็นคุณสมบัติที่มนุษย์ทุกคนต้องการจะเห็นว่าบุคคลที่ไม่มีความจริงใจต่อผู้อื่นคอยแต่เอาเปรียบรังแกินทาว่าร้ายใส่ความผู้อื่นจะไม่มีผู้ใดอยากคบหาสมาคมด้วย เนื่องจากกลัวถูกทำร้ายไม่ว่าจะเป็นทางกายหรือทางใจเพราะฉะนั้นเราจะต้องแสดงความจริงใจให้ปรากฏทั้งต่อหน้าและลับหลัง เช่น การแสดงความเดือดร้อนใจ เมื่อเพื่อนประสบปัญหาหรือพยายามช่วยเพื่อนแก้ปัญหาหรือช่วยเหลือเพื่อนโดยไม่หวังผลตอบแทน ฯลฯ ทั้งนี้เราต้องตระหนักอยู่เสมอว่าถ้าเราต้องการความจริงใจจากเพื่อนเราต้องแสดงความจริงใจต่อเพื่อนเช่นกันและหากเราทำได้เพื่อนจะรู้สึกรักใคร่นับถือเราอย่างจริงใจ

3. หลีกเลี่ยงการนินทาหรือวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนการนินทาหรือวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนนับได้ว่าเป็นสิ่งอันตรายเพราะจะเป็นการทำลายศักดิ์ศรีของบุคคลโดยสิ้นเชิง ฉะนั้นจึงควรหลีกเลี่ยงการนินทาหรือการพูดที่ทำให้คนอื่นเสียหายสะท้อนใจเสียความรู้สึกหากจะพูดถึงเพื่อนควรพูดในเชิงยกย่องและชมเชยอย่างจริงใจมากกว่าตำหนิการผิดนิสัยไม่พูดถึงคนอื่นในแง่ร้ายและมองเพื่อนในแง่ดีจะทำให้เราสามารถคบหากันได้อย่างยั่งยืน

4. อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อนในการทำงานร่วมกันทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกันหากมีข้อผิดพลาดขาดตกบกพร่องใด ๆ ทุกคนต้องรับผิดชอบด้วยกันโดยไม่ขัดทอดความผิดที่เกิดขึ้นให้เพื่อนเพราะจะเป็นการแสดงความเห็นแก่ตัว ฉะนั้นในการทำงานร่วมกันทุกคนควรพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านใด หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นเราควรต้องย้อนกลับมาทบทวนตัวเองว่ามีส่วนก่อให้เกิดความผิดพลาดเช่นนั้น หรือไม่ถ้าเรามีส่วนผิดก็ต้องยอมรับผิดด้วยความกล้าหาญในลักษณะของการเป็นผู้กล้าทำกล้ารับไม่โยนความผิดให้แก่ผู้อื่น ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะเป็นที่ประทับใจของผู้ร่วมงานเพราะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความมีน้ำใจและจริงใจต่อกัน ทำให้ความสัมพันธ์และมิตรภาพของงานแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่สมควรเมื่อเพื่อนทำงานดีควรชมเชยให้กำลังใจเพื่อเป็นการสนับสนุนการกระทำที่ดีงามนั้น ๆ แต่ควรเป็นการพูดยกย่องอย่างจริงใจไม่เสแสร้งแก่งแย่งหรือยกย่องในสิ่งที่ไม่เป็นจริงเพราะจะทำให้เกิดความสำคัญผิดหลงผิดจนเกิดผลเสียหายในภายหลังได้เพื่อนที่ดีควรชมเชยด้วยความจริงใจและตามที่เป็นจริงเท่านั้นไม่ควรยกย่องชมเชยเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน

6. ให้ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นคุณธรรมและเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจที่ดีต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาเพื่อนมีปัญหาเดือดร้อนหรือประสบความทุกข์ยากเราควรให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยความเต็มใจการให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนเสมอเป็นการแสดงน้ำใจที่ดีต่อกันก่อให้เกิดความซาบซึ้งประทับใจในความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน

7. ให้เพื่อนได้ทราบเรื่องที่เขารับผิดชอบและเกี่ยวข้องเพื่อนที่ดีย่อมมีความปรารถนาดีไม่ต้องการให้เพื่อนทำสิ่งใดผิดพลาดเสียหาย ฉะนั้นหากทราบว่ามีงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของเพื่อนมีปัญหาที่อาจทำให้เกิดความเสียหายเราต้องชี้แจงช่วยเหลือชี้แนะอย่างเต็มความสามารถเป็นการแสดงความปรารถนาดีอย่างต่อเนื่องทำให้เพื่อนรับรู้ในน้ำใจไมตรีของเราจะได้เป็นมิตรที่ดีต่อกันตลอดไป

8. ฟังความคิดเห็นของเพื่อนบ้างในการทำงานควรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพราะนอกจากจะทำให้ได้รับข้อมูลหรือได้มุมมองที่แตกต่างกันแล้วยังเป็นการสร้างความพึงพอใจ

ให้แก่เพื่อนร่วมงานว่าได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ นับเป็นการให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงาน

9. หลีกเลี่ยงการกระทำตัวเหนือกว่าการกระทำตนเก่งกว่าเด่นกว่าเพื่อนเป็นเรื่องที่ควรหลีกเลี่ยงไม่กระทำ เพราะจะทำให้เพื่อนรู้สึกว่าเขาด้อยกว่าและไม่ได้รับการยกย่องจึงทำให้เพื่อนเกิดความอิจฉาขึ้นในใจไม่สบายใจและไม่ปรารถนาที่จะมาคบหาสมาคมด้วย

10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลายการรักษามิตรภาพเป็นเรื่องสำคัญความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อนร่วมงานที่ดีย่อมมีความรักใคร่มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกันเสมอ

11. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูงในการคบหาสมาคมกันเพื่อนควรแสดงน้ำใจด้วยการให้ปันสิ่งของซึ่งกันและกันบ้างตามสมควรการให้ของฝากแม้จะเป็นของเล็กน้อยแต่ก็เป็นการแสดงให้เห็นถึงความมีน้ำใจว่าเป็นคนใจกว้างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เอาเปรียบรับแต่ของผู้อื่นฝ่ายเดียวอันเป็นการแสดงความเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่นจนเกินไป

12. พบปะสังสรรค์กับเพื่อนตามสมควรเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น ไปร่วมงานปีใหม่งานเลี้ยงของหน่วยงาน ฯลฯ เป็นการกระชับมิตรตามความเหมาะสมจะได้ไม่เหินห่างและขาดความเข้าใจแต่ก็ไม่ควรไปงานมากเกินไปเพราะนอกจากจะเสียเวลาเสียเงินเสียสุขภาพแล้วยังอาจสร้างภาระให้แก่เพื่อนได้

13. ให้ความเห็นใจช่วยเหลือเพื่อนยามทุกข์ร้อนเป็นการแสดงความเป็นมิตรที่แท้จริงสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนได้เสมอยามที่เพื่อนต้องการความช่วยเหลือเราจะเห็นใจและเข้าใจกันได้อย่างลึกซึ้งก็ยามชีวิตมีทุกข์และเพื่อนยื่นมือมาให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจนับเป็นการแสดงน้ำใจไมตรีที่สร้างความอบอุ่นให้แก่ผู้ได้รับเป็นอย่างมากทำให้ผู้ที่มีความทุกข์รู้สึกมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคที่ประสบได้เป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหมายถึง การสื่อสารทั้งกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความเข้าใจกันความร่วมมือในการปฏิบัติงานการให้คำปรึกษาจนเป็นที่รักใคร่ได้รับการยอมรับบรรยากาศความเป็นญาติมิตรและความสามัคคีและการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานองค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่องค์กรทุกองค์กรขาดไม่ได้คือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานองค์กรที่ขาดความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมมีผลทำให้บุคคลในองค์กรขาดขวัญกำลังใจในการทำงานรวมทั้งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรด้วยในทางตรงกันข้ามองค์กรที่ประกอบด้วยบุคคลที่มี

ความสัมพันธ์ในลักษณะร่วมมือร่วมใจกันทำงานและพึงพาอาศัยกันย่อมนำมาความสุขความเจริญก้าวหน้าและ ประสิทธิภาพสูงสุดมาสู่องค์กร

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะส่งเสริมและเอื้อให้เกิดความคล่องตัวความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการทำงานซึ่งมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก และมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายขวัญกำลังใจ การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกสุขอนามัย เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไร้เสียงรบกวน ไม่ร้อนอบอ้าว เป็นต้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขสบายใจ ไม่รู้สึกไร้ค่า หรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญกำลังใจของเขาก็จะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะดวก ความสวยงาม ผู้ปฏิบัติงานก็จะขาดความตั้งใจทำงาน และเป็นการทำลายขวัญกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจผลกระทบเหล่านี้อาจมาจากการได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุหรือจากการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากเกิดขึ้นกับ ผู้ปฏิบัติงานแล้วย่อมทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเกิดการขาดงานและลางานบ่อยขึ้น ดังนั้นการที่จะลดปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ไปได้ผู้บริหารรวมทั้งผู้ปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงวิธีการป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยอย่างสูงสุดรวมถึงองค์กรจะต้องมีผู้คอยชี้แนะและสร้างกฎระเบียบข้อบังคับอย่างรัดกุมในเรื่องของการป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ (กัญชลิศา ทองอยู่. 2554 : 117 - 118)

กล่าวโดยสรุปสภาพการทำงาน คือ ปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย และสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมสะดวกและมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานห้องเรียนอาคารเรียนสื่อการเรียนการสอนห้องประกอบการอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาพันธุมิตรเครือข่ายให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

6. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคล และองค์กรที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพการทำงาน トラบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้มีความประพฤติดีก็จะสามารถยึดอาชีพที่ตนประกอบอยู่นั้นได้ตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณและรวมถึงการได้รับความมั่นคงทางด้านรายได้และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงานปราชญา กล่าวขวัญ และพอดา บุตรสุทวิชต์ (2550 : 30 - 31) ได้กล่าวว่าหลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security of Tenure) หมายถึง หลักประกันการปฏิบัติงาน

ที่องค์กรให้แก่พนักงานว่าจะได้รับการคุ้มครองจะไม่ถูกกดดันแก่งลังหรือให้ออกจากงาน โดยปราศจากความผิดไม่ว่าจะด้วยเหตุผลส่วนตัวหรือทางการเมืองหลักข้อนี้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่หลักการที่ผู้บริหารใช้ในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพการงาน ได้แก่ 1) การดึงดูดใจ (Attraction) โดยจงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้าร่วมงานกับองค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ดึงดูดใจให้มีผู้สมัครเข้ามาปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก 2) การธำรงรักษาไว้ (Retention) โดยมุ่งธำรงรักษานักงานผู้มีความรู้ความสามารถสูง มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ๆ จะได้ตอบแทนองค์กรได้อย่างเต็มที่หากพนักงานเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ต้องรับพนักงานใหม่บ่อย ๆ ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองอย่างมากและสูญเสียบุคลากรที่ทรงคุณค่าไปอย่างน่าเสียดายสิ่งที่จะทำให้สามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้อย่างดีคือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ฯลฯ 3) การจูงใจ (Motivation) โดยกระตุ้นจูงใจให้พนักงานมีศรัทธาเชื่อมั่นต่อองค์กรรักองค์กรมุ่งปฏิบัติหน้าที่ตามที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มสติปัญญาเต็มศักยภาพของตนผู้ได้รับแรงจูงใจในเชิงบวก มีความสุขสนุกกับการทำงานมีความพึงพอใจอย่างมากในการทำงานในองค์กรย่อมมีพันธมิตรผูกพันต่อองค์กรสูงมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและมักไม่คิดเปลี่ยนย้ายถ่ายโอนตนเองไปสู่งานอื่น ๆ และ 4) การพัฒนา (Development) โดยเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตนอย่างเต็มที่ เช่น มีโอกาสได้รับทุนการศึกษาได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมระหว่างปฏิบัติงานได้ไปดูงานในต่างประเทศและต่างจังหวัดบ่อย ๆ มีโอกาสที่จะได้รับการฝึกให้หมุนเวียนปฏิบัติหน้าที่งานหลาย ๆ ตำแหน่งเพื่อความรอบรู้กว้างขวางในการปฏิบัติงานเป็นต้น ดังนั้นคนจึงมักพอใจที่จะทำงานในสถานที่ทำงานที่มีกิจการมั่นคง ซึ่งทำให้เขามั่นใจว่าจะทำงานอยู่ที่นั่นได้นานและมั่นใจว่าจะได้รับเงินเดือนประจำทุก ๆ เดือนไม่เสี่ยงต่อการตกงานเพราะกิจการนั้นล้มเลิกไปไม่ต้องเสี่ยงต่อการได้รับเช็คเงินเดือนแล้วถูกปฏิเสธการจ่ายเงินหรือไม่ต้องเสี่ยงต่อความไม่แน่นอนของรายได้ รวมทั้งไม่ต้องเสี่ยงต่อการถูกปลดออกจากตำแหน่งอันเนื่องมาจากความไม่แน่นอนของนโยบายในการบริหาร ซึ่งมีพื้นฐานจากความไม่แน่นอนทางการเมือง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการที่คนบางคนชอบรับราชการ ทั้ง ๆ ที่รู้ว่ารายได้ก็น้อยก็เพราะความมั่นคงปลอดภัยเป็นสิ่งล่อใจประการหนึ่ง นอกเหนือไปจากสวัสดิการและความสะดวกสบายด้านอื่น ๆ การจูงใจพนักงานด้วยปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน คือ การทำให้พนักงานได้รับทราบว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างไร มีความมั่นคงมากน้อยเพียงใดพนักงานจะมีความเชื่อมั่นในการบริหารงาน และการบริหารธุรกิจของบริษัทได้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งพนักงานจะมีความเชื่อมั่นได้อย่างไรในความปลอดภัยในการทำงานในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งการได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น

การเลี้ยงเด็กกลางวันให้แก่ลูก ๆ ของพนักงานทุนการศึกษาต่อฝึกงานของพนักงานที่มีความสามารถ
กรรมธรรม์ประกันชีวิตการประกันสังคมบำนาญ ฯลฯ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและองค์กรที่มี
ต่อความมั่นคงของอาชีพในการทำงานการทำงานในองค์กรใดก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมุ่งหวัง
ที่จะได้ทำงานในองค์กรนั้น ๆ ไปได้อย่างยาวนานตราบที่ยังมีแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานนั้นได้
และเมื่อทำงานไปได้ระยะหนึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมที่จะปรารถนาความมั่นคงในการทำงาน
เพราะนั่นหมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่และการดำรงชีพหรืออาจกล่าวได้ว่า
เมื่อยังมิงานทำอยู่ก็ยังมีเงินเดือนที่จะนำมาใช้เลี้ยงชีพตนเองและคนในครอบครัวได้และความมั่นคง
ในการทำงานนี้ยังรวมไปถึงการได้รับความมั่นใจว่าเมื่อตนเองเกษียณอายุจากการทำงานหรือ
ต้องว่างงานหรือได้รับอันตรายจนกลายเป็นผู้ทุพพลภาพแล้วองค์กรก็ยังมีดูแลในเรื่องปัจจัย
ทางการเงินนี้อยู่หรือที่เรียกว่าความมั่นคงทางรายได้ เป็นต้น

7. ด้านความสำเร็จในการทำงาน(Achievement) หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์
ในการปฏิบัติงานของลูกจ้างปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากการตั้งเป้าหมายและมีความสามารถที่จะปฏิบัติงาน
ให้สำเร็จลุล่วงได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่
และรับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตรงกับความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์
ที่มีอยู่และสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
และมีอำนาจในการรับผิดชอบนั้นได้อย่างเต็มที่

การตั้งเป้าหมายและแนวทางการทำงานสู่ความสำเร็จนั้น สมใจ ลักษณะ (2549 :
170 - 174) กล่าวว่า เป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงานมีความสำคัญที่เป็นเครื่องมือนำทางการ
ดำรงชีวิตของบุคคลถ้ามีการกำหนดเป้าหมายประสงค์อย่างเหมาะสมจะช่วยให้การใช้ชีวิตเป็นไปอย่างมี
ความหมายเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดความเพียรพยายามในการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน
และพัฒนาคุณภาพของชีวิตทำให้เกิดความภูมิใจพอใจและมีความสุขเมื่อบรรลุเป้าหมาย
ของชีวิตและการทำงาน คือ ผลความสำเร็จของการใช้ชีวิตและผลความสำเร็จของการทำงานที่เป็น
ความปรารถนาของบุคคลในองค์กรในลักษณะนี้เป้าหมายของชีวิตและการทำงานมีความสำคัญ
คือ 1) ช่วยกำหนดทิศทางของการดำเนินชีวิตและการทำงานเหมือนเข็มทิศนำทางการเดินเรือ
เพื่่อมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง 2) ช่วยเพิ่มความหมายของการดำรงชีวิตและการทำงานทำให้บุคคล
รู้ตัวตลอดเวลาว่ากำลังทำอะไรเพื่อให้เกิดผลอะไรไม่ดำรงชีวิตแบบเลื่อนลอยไปตามโชคชะตา
เพื่อให้มีความสำเร็จในผลที่ปรารถนา 3) ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่หรือกิจกรรมต่าง ๆ
ในบางครั้งแม้จะต้องเหน็ดเหนื่อยและบางครั้งต้องใช้เวลาต่อเนื่องยาวนานจนกระทั่งบรรลุผล
ตามเป้าหมาย 4) ช่วยเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเป็วิถีทางที่จะนำไปสู่

เป้าประสงค์ 5) ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานการมีเป้าหมายของชีวิต และการทำงานถ้าสามารถตั้งเป้าหมายได้ดีกำหนดเป้าหมายให้มีระดับสูงจะเป็นปัจจัยสำคัญ ยกระดับความทะเยอทะยานของบุคคลไปสู่ระดับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสูงขึ้นถ้าเป็นเป้าประสงค์ ขององค์กรก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรให้ดีขึ้น และ 6) ช่วยให้รางวัลตอบแทน เป็นความภูมิใจเมื่อบุคคลตั้งเป้าประสงค์ไว้เหมาะสมและดำเนินการจนบรรลุผลตามเป้าประสงค์ แล้วความรู้สึกที่มีความสำเร็จของการบรรลุผลที่อยากได้ออกมามีอยากเป็นจะเป็นความรู้สึกที่ภูมิใจ เป็นสุขความรู้สึกที่ดียินดีเมื่อสามารถบรรลุเป้าประสงค์ใด ๆ จะนำไปสู่ความมุ่งมั่นไปสู่ เป้าประสงค์อื่นอีกต่อไป และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551 : 138) ที่กล่าวถึงลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเองความแปลกของงานโอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางานโอกาสที่จะ ทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงานการที่ผู้ทำงาน มีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์มีความท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิด ความผูกพันกับงาน นอกจากนี้ลักษณะงานที่มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างประสบ ความสำเร็จแล้วการที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถก็ย่อมจะส่งผลต่อ ความสำเร็จในการทำงานด้วยเช่นกัน

วิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จมนุษย์ทุกคนต้องทำงานเมื่อทำงานแล้วก็ต้องการ ความสำเร็จทำงานได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ไม่มีใครที่สามารถทำงาน สำเร็จได้ทุกเรื่องแต่ผู้ที่มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนมีความตั้งใจมุ่งมั่นทำงานให้ประสบผลสำเร็จก็ย่อม จะมีโอกาสดีกว่าและมีผลสำเร็จของงานมากกว่าผู้ที่ปล่อยตัวปล่อยไปตามกระแสน้ำเรื่อย ๆ โดยมีได้มุนะพยายามทำอะไรให้สำเร็จเลยสักอย่าง และวิภา ปัญญาวัฒน์ (2548 : 152 - 156) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการสร้างความสำเร็จในชีวิตและการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยอาจประมวล ได้ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถคือความรู้จริงเก่งหรือเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ 2) โอกาส ในการทำงาน หมายถึง เมื่อมีความรู้ด้านใดเชี่ยวชาญในด้านใดแล้วได้รับโอกาสที่จะทำงานด้าน ที่ตรงกับความรู้ความถนัดของตนมีจังหวะชีวิตที่ดีหรือความเป็นผู้มีโชคดี 3) มีทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ มีความสามัคคีและทำงานร่วมกันได้ดีการมีทีมงานที่ดีเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานทำให้ประหยัดเวลาและได้ผลงานที่ดีกว่า เพราะเป็นการรวมพลังศักยภาพของหลาย ๆ คน เข้าด้วยกัน แล้วนำมาใช้ประโยชน์ 4) ทักษะและประสบการณ์ทักษะความเชี่ยวชาญเกิดขึ้นจากการ ฝึกฝนอย่างยาวนานประสบการณ์ทำให้สามารถเรียนรู้จากข้อผิดพลาดแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงงาน ให้ดีขึ้น 5) มีแรงจูงใจที่ดีตลอดจนความสามารถในการดึงเอาศักยภาพภายในออกมาใช้เช่น

ความขยันพากเพียรมีวิริยะอุตสาหะกระตือรือร้นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงานความเข้มแข็งอดทนหนักเอาเบาสู้ 6) ความมีคุณธรรมจริยธรรม 7) การมีสุขภาพจิตดีและมีสุขภาพกายดี 8) มีมนุษยสัมพันธ์มีจิตวิทยาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน 9) มีผู้นำที่ดีบรรยากาศการทำงานเป็นประชาธิปไตยการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรู้จักปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สวยงามน่าอยู่ตลอดเวลา และ 10) ประเมินผลงานและแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องอย่างต่อเนื่องตลอดจนพัฒนาอุปนิสัยในการทำงานลดอุปสรรคที่ทำให้เสียเวลา

การทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นสิ่งแรกที่ต้องกระทำคือ การกำหนดหรือการตั้งเป้าหมายที่ต้องการเพื่อเป็นหลักหรือแนวทางในการทำงานให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ การมีเป้าหมายจะทำให้การทำงานไม่หลงทิศทางและจะเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ ความคิดและลงมือปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายไปสู่วัตถุประสงค์นั้นให้ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อผลดีต่อทั้งตนเองและองค์กรและสิ่งที่สำคัญที่สุด นอกจากการกำหนดหรือการตั้งเป้าหมายแล้วการที่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบงานที่เป็นลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถจะเป็นการดีที่สุดที่จะส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวังไว้เช่นคำกล่าวที่ว่า “Put the Right Man on the Right Job” คือ การใช้คนให้ถูกกับงานหรือถูกคนถูกงานยังเป็นคำกล่าวที่เป็นจริงเนื่องจากถ้าให้คนทำงานได้ทำงานที่เหมาะสมกับงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างราบรื่นคล่องตัวแม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคก็จะสามารถฟันฝ่าไปได้แต่ถ้าให้คนทำงานได้ทำงานที่ไม่เหมาะสมกับงานหรือไม่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติแล้วก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่ราบรื่นเกิดการหยุดชะงักเมื่อมีปัญหาในการทำงานก็อาจจะไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างทันท่วงที ดังนั้นการให้คนให้ถูกกับงานจะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วตามที่ทุกองค์กรต้องการ นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่โดยปราศจากการควบคุมอย่างเข้มงวดและการให้ผู้ปฏิบัติงานได้กำหนดวิธีการทำงานของตนเองจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะเอื้อให้เกิดการทำงานที่ประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วในที่สุดจนถึงโอกาสสุดท้ายคือ การเกื้อหนุนอายุงาน

กล่าวโดยสรุปความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินผลได้ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเพื่อผลดีต่อตนเองและองค์กร การที่จะส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวังไว้ดังคำกล่าวที่ว่า “Put the Right Man on the Right Job” คือ การใช้คนให้ถูกกับงานหรือถูกคนถูกงานยังเป็นคำกล่าวที่เป็นจริง

การเสริมสร้างและการประเมินสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท (ขวัญใจ โกลนอก, 2544 : 27 - 31)

1. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจโดยระบบราชการคือการสร้างสิ่งจูงใจโดยระบบราชการ เพื่อดึงดูดให้บุคคลที่มีความสามารถเข้ารับราชการและดึงดูดใจให้บุคคลที่มีความสามารถ อยู่ในระบบราชการได้นาน ๆ ระบบสิ่งจูงใจในลักษณะนี้คือ

1.1 ระบบเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจอันดับแรกขององค์กรระบบเงินเดือนตามปกติ จะกำหนดไว้ในอัตราที่เพียงพอแก่การครองชีพและมีการกำหนดขึ้นเงินเดือนให้สามารถ เลื่อนสูงขึ้นไปได้ในระดับสูงพอสมควร

1.2 ระบบสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลนอกจากเงินเดือนแล้วระบบราชการยังได้ กำหนดให้มีค่าตอบแทนในลักษณะอื่นอีกหลายประการเป็นการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ข้าราชการและให้หลักประกันความมั่นคงของข้าราชการทุก ๆ ประเภทระบบสวัสดิการหรือ ประโยชน์เกื้อกูลมีหลายอย่างเช่น ค่าเช่าบ้านหรือบ้านพัก ค่ารักษาพยาบาลเงินช่วยการศึกษา ของบุตรเงินช่วยเหลือบุตร และสวัสดิการอื่น ๆ

1.3 ระบบตำแหน่งสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจได้อีกประการหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มข้าราชการครูในปัจจุบันนี้ ได้มีความพยายามที่จะกำหนดระบบตำแหน่งให้สามารถปรับปรุง ตำแหน่งของตนให้สูงขึ้นได้

1.4 ระบบความก้าวหน้าระบบราชการให้ความก้าวหน้าแก่ข้าราชการหลายประการ นับเป็นการจูงใจอีกอย่างหนึ่งเช่นการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะโดยให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น การได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวาง ทั้งในลักษณะการฝึกอบรมดูงานหรือการร่วมประชุม สัมมนา ในประเทศและต่างประเทศการเลื่อนตำแหน่งและขั้นยศ ซึ่งทำให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าสูงขึ้น ในตำแหน่งต่าง ๆ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนทำให้มีเงินเดือนสูงขึ้น

1.5 ระบบความมั่นคงระบบราชการให้ความมั่นคงแก่ข้าราชการหลายประการเช่น การให้หลักประกันด้านรายได้แก่ข้าราชการโดยให้มีรายได้แน่นอนไม่มีการออกจากงานเมื่อขบถเล็ก หน่วยงาน นอกจากนั้นยังให้หลักประกันสำหรับอนาคตว่าจะมีโอกาสได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ตามตำแหน่งแน่นอน

1.6 ระบบบำเหน็จความชอบจะเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งของระบบราชการมีหลายประการ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่งการเลื่อนขั้นยศการให้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การให้ได้รับเหรียญคุณวุฒิมาเฉลิมศิลปวิทยาการให้บำเหน็จบำนาญการให้เงินทำขวัญข้าราชการ และลูกจ้างการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษการประกาศเกียรติคุณ การให้บำเหน็จความชอบอื่น ๆ

1.7 ระบบบงใจอื่น ๆ อาจจะมีเป็น 2 ลักษณะ คือ ระบบบงใจในลักษณะต่าง ๆ เช่น การประกันชีวิตค่าตรวจสุขภาพประจำปีและระบบบงใจในลักษณะระบบบริหารหรือนโยบายต่าง ๆ ที่ส่งเสริมขวัญและการบงใจ

2. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจโดยผู้บริหารหน่วยงานเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะผู้บริหารนั้นมีบทบาทในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจโดยตรงในทางปฏิบัติจึงเน้นในส่วนของผู้บริหารกันมาก สำหรับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจโดยผู้บริหารนั้นผู้บริหารสามารถดำเนินการได้หลายประการ คือ

2.1 การเสริมสร้างขวัญโดยกระบวนการบริหารวิธีนี้เป็นวิธีที่ผู้บริหารดำเนินการในชีวิตประจำวันตามปกติโดยคำนึงหลักประสิทธิภาพในการบริหารที่นอกจากจะมุ่งให้เกิดผลงานตามเป้าหมายและมีความประหยัดแล้วจะต้องมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจด้วย

2.2 การบริหารที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจพร้อมกับองค์กรได้รับผลงานตามเป้าหมายและมีความประหยัดสูงสุดนี้เป็นสุดยอดของเทคนิคในการบริหาร ในปัจจุบันนี้การดำเนินการของผู้บริหารดังกล่าวจะต้องดำเนินการในเรื่องที่สำคัญคือใช้เทคนิคการมอบหมายงานใช้เทคนิคในการวางแผนงานใช้เทคนิคการสร้างความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือเทคนิคการสร้างทีมงานใช้เทคนิคการติดตามผลงานการแก้ปัญหาและการประเมินผลงาน

3. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจโดยเทคนิคการบริหารงานบุคคลการเสริมสร้างขวัญกำลังใจวิธีนี้ดำเนินการโดยบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลหรือตามข้อเสนอแนะ ของบุคลากร เนื่องจากปัจจุบันนี้ถือว่าการเสริมสร้างขวัญกำลังใจบุคคลผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 89) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญในการทำงานไว้ว่าการสร้างขวัญในการทำงานนั้นมีหลักสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. การหาทางสร้างความพอใจและความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพของตนเอง มีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้คือ

1.1 การสร้างให้เกิดความสำนึกในการมีจุดหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาเข้าใจและให้ความร่วมมือแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในอันที่ดำเนินงานนั้นให้ลุล่วงไป

1.2 การช่วยให้บุคลากรได้บรรลุถึงความสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล

1.3 การได้รับความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นเดียวกับความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานการได้รับความเชื่อถือจากคนอื่นเป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของคนเช่นเดียวกัน

1.4 ความรู้สึกของตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะนั้นเป็นความต้องการอันสำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์

1.5 ปัญหาด้านเศรษฐกิจเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเป็นอยู่ของคนหากปรากฏว่าถึงแม้จะใช้จ่ายด้วยความกระหึ่มกระเหิมอย่างเต็มที่แล้วเงินเดือนก็ยังไม่พอใช้จ่ายก็เป็นเรื่องที่จะต้องดิ้นรนเพื่อรับภาระทางเศรษฐกิจของตนเองต่อไปผู้บังคับบัญชาควรหาทางส่งเสริมให้บุคลากรมีงานทำในยามว่างเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและพยายามจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เท่าที่จะทำได้

1.6 ปัญหาเรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัวผู้บังคับบัญชาควรจะแสดงน้ำใจและความเมตตาปรานีอันเป็นคุณธรรมที่ผู้ใหญ่มิควรจะมีต่อผู้น้อยในขอบเขตอันสมควร

1.7 การจัดที่ทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงานผู้บังคับบัญชาควรจัดสถานที่ทำงานจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆให้เท่าที่จะเป็นไปได้

2. ภาวะความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาเชื่อถือในความเป็นผู้นำและความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับในวงการและในสังคมท้องถิ่นนั้น ๆ ในเรื่องนี้มีข้อพิจารณา คือ

2.1 ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่รอบรู้ในเทคนิคของงานที่ทำอย่างแท้จริงการสั่งงานหรือการทำงานของผู้บังคับบัญชามีความผิดพลาดน้อยที่สุด

2.2 ผู้บังคับบัญชาต้องไม่ปกครองแบบสร้างกำแพงเพื่อความสะดวกในการปกครองบังคับบัญชา

2.3 ผู้บังคับบัญชาต้องแสดงตัวให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีน้ำใจในการทำงานรักงานอุทิศเวลาและความเหนื่อยยากเพื่องาน

2.4 ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้รู้จักรับผิดชอบในการบริหารงานของหน่วยงานรับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในงานนั้นและยกคุณความดีให้แก่กลุ่มหรือคณะที่ร่วมงาน

สรุปวิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความพอใจในการทำงานคือ

1. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
2. จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน
4. ส่งเสริมการทำงานที่เป็นทีม
5. จัดหาอุปกรณ์ที่สะดวกสบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
6. จัดสวัสดิการที่เหมาะสม
7. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของคนในหน่วยงาน
8. จัดระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กร
9. สร้างความเป็นธรรมในองค์กร

การประเมินสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การประเมินสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ มีแบบประเมินระดับขวัญกำลังใจ 2 ลักษณะ คือ (ขวัญใจ ไลอนอก, 2544 : 31)

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective Measurement) การวัดขวัญกำลังใจแบบอัตนัยเป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มที่เรียกว่า สังคมมิติ ซึ่งนักจิตวิทยาชื่อ โมเรโน (Moreno) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่ม

1.1 ความมุ่งหมายของการใช้สังคมมิติเพื่อศึกษาเรื่องการยอมรับและไม่ยอมรับ ความชอบและไม่ชอบในระหว่างสมาชิกในกลุ่มวิธีการที่ใช้การถามสมาชิกแต่ละคนให้บอกชื่อเพื่อนในกลุ่มที่ตนชอบและผู้ที่ไม่ชอบในพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปและถูกนำไปใช้ในวงจรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อการทำงานในกลุ่ม

1.2 วิธีการของสังคมมิติให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่าเป็นพนักงานที่ดีเป็นหัวหน้างานที่ดีคนที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่ายแล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกันเป็นผังเชื่อมโยงบุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ และเมื่อเขียนสังคมมิติก็ได้รับเลือกเป็นหัวหน้าแสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าได้ในทุกสถานการณ์บุคคลที่ได้รับเลือกก็เป็นดาวของกลุ่มบางคนไม่ได้รับเลือกเลยเป็นลักษณะของคนที่ถูกทอดทิ้งจากกลุ่ม

2. การวัดแบบปรนัย (Objective Measurement) นอกจากการใช้สังคมมิติดังกล่าวก็ได้รับการวัดขวัญกำลังใจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติแบบวัดเชิงปริมาณการวัดขวัญกำลังใจมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเจตคติ รวมทั้งการสัมภาษณ์จะช่วยให้วัดขวัญกำลังใจได้ดีตัวชี้บ่งที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจต่ำจะบอกได้จากการนัดหยุดงานการลาออกการขาดงานความเบื่อหน่ายในการทำงานและผลผลิตที่ต่ำ

ธีรภัทร กิณบุญ (2542 : 35) สรุปว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนแต่เราสามารถวัดได้ โดยการสังเกตพฤติกรรมและการให้บุคคลแสดงเจตคติความรู้สึกความพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อสภาพขวัญกำลังใจ

มัวร์ และเบอร์น (Moore and Burns, 1956 : 72 ; อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ ถีกไทย. 2547 : 30) ได้ให้แนวคิดในการวัดขวัญกำลังใจว่าควรจะวัดหรือสังเกตจากสิ่งต่อไปนี้

1. สภาพความพอใจของหน่วยงาน
2. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
3. โอกาสแห่งความก้าวหน้า
4. ความมั่นคงปลอดภัย
5. สถานภาพและการยอมรับนับถือต่อกัน
6. ความเหมาะสมในปริมาณงานรับผิดชอบ
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
8. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
9. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
10. ความสำเร็จและพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

สรุปการประเมินสภาพขวัญกำลังใจถึงแม้ว่าจะไม่สามารถวัดขวัญกำลังใจได้ด้วยเครื่องมือวัดต่าง ๆ ได้เราสามารถสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลเจตคติที่มีต่องานหรือองค์กร ถ้าขวัญกำลังใจดีพฤติกรรมที่แสดงออกจะมีผลทางบวกแต่ถ้าขวัญกำลังใจไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกจะมีผลทางลบ

1. การสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพขวัญกำลังใจ

แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่นิยมใช้กันมากในหมู่นักวิจัย ทั้งนี้เพราะเป็นวิธีที่สะดวกและสามารถใช้วัดได้อย่างกว้างขวางอันจะทำให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงทั้งในอดีตปัจจุบันและการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตซึ่งแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของคำถามเป็นชุด ๆ เพื่อวัดสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการจะวัดโดยมีคำถามเป็นตัวกระตุ้นเร่งเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา (โกวิวัฒน์ เทศบุตร. ม.ป.ป. : 34 - 38)

1.1 โครงสร้างของแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ

1.1.1 หนังสือนำหรือคำชี้แจงเป็นส่วนแรกของแบบสอบถามจะเป็นคำชี้แจงซึ่งอาจมีจดหมายนำอยู่ด้านหน้าพร้อมคำขอบคุณในคำชี้แจงนั้นมักจะระบุถึงจุดประสงค์ที่ให้ออบ

แบบสอบถามการนำคำตอบที่ได้ไปใช้ประโยชน์คำอธิบายลักษณะของแบบสอบถามวิธีการตอบแบบสอบถามพร้อมตัวอย่างพร้อมทั้งจบลงด้วยลายมือและที่อยู่ของผู้วิจัย

1.1.2 ส่วนที่เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวคำตอบที่ได้จะเป็นข้อเท็จจริงของผู้ตอบแบบสอบถามเช่นคำถามเกี่ยวกับเพศอายุระดับการศึกษาอาชีพ ฯลฯ การที่จะถามข้อมูลส่วนตัวอะไรบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สนใจจะศึกษานั้นมีอะไรบ้างที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวเพื่อที่จะถามเฉพาะข้อมูลส่วนตัวในเรื่องนั้น ๆ เท่านั้น

1.1.3 ชุดคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือพฤติกรรมของผู้ตอบในเรื่องนั้น ๆ เป็นชุดคำถามที่ให้ผู้ตอบบอกถึงพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์หรือให้แสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งจะไม่สามารถทราบได้ว่าคำตอบนั้นเป็นความจริงมากน้อยเพียงใดเพราะเป็นเพียงความคิดเห็นของผู้ตอบในขณะนั้นคำถามในส่วนนี้อาจเป็นได้ทั้งคำถามปลายเปิดและปลายปิด

1.2 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1.2.1 ศึกษาลักษณะที่จะวัดผู้วิจัยจะต้องศึกษาคุณลักษณะหรือประเด็นที่จะวัดให้เข้าใจอย่างละเอียดโดยศึกษาจากเอกสารตำราหรือผลการวิจัยต่าง ๆ ที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกันตลอดจนศึกษาลักษณะของแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2.2 กำหนดชนิดของแบบสอบถามผู้วิจัยจะต้องเลือกชนิดของแบบสอบถามให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะวัดและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.3 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยจะต้องศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตัวอย่างให้เข้าใจ และยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถาม

1.2.4 แบ่งคุณสมบัติที่ต้องการจะวัดออกเป็นด้านต่าง ๆ การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยควรแบ่งคุณสมบัติที่ต้องการวัดออกเป็นด้าน ๆ ซึ่งจะช่วยให้สร้างง่ายขึ้นและครอบคลุมในแต่ละด้านอย่างทั่วถึง

1.2.5 เขียนคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามส่วนแรกของการตอบแบบสอบถามคือ คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งหมายของการวิจัยคำอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบวัตถุประสงค์และเข้าใจวิธีการสร้างแบบสอบถามนั้น โดยผู้วิจัยต้องเขียนให้ละเอียดและชัดเจนด้วย

1.2.6 การปรับปรุงแบบสอบถามหลังจากที่สร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วผู้วิจัยควรนำแบบสอบถามนั้นมาพิจารณาใหม่เพื่อหาข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขและควรให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแบบสอบถามนั้นด้วยเพื่อที่จะได้นำข้อเสนอแนะและข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

1.2.7 การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์คุณภาพเป็นการนำเอาแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเล็ก ๆ เพื่อนำผลมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1.2.8 ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ผู้วิจัยจะต้องทำการแก้ไขข้อบกพร่องที่ได้จากผลการวิเคราะห์คุณภาพอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพซึ่งจะทำให้ผลงานวิจัยเป็นที่น่าเชื่อถืออีกครั้งหนึ่ง

1.3 หลักการในการสร้างแบบสอบถาม

1.3.1 ต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนว่าต้องการจะถามอะไรบ้างโดยจุดมุ่งหมายนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่จะทำ

1.3.2 ต้องสร้างคำถามให้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพื่อป้องกันการมีข้อคำถามนอกประเด็นและมีจำนวนข้อคำถามจำนวนมาก

1.3.3 ต้องถามให้ครอบคลุมเรื่องที่จะวัดโดยมีจำนวนข้อคำถามที่พอเหมาะไม่มากหรือน้อยเกินไปแต่จะมากหรือน้อยเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่จะวัดซึ่งตามปกติพฤติกรรมหรือเรื่องที่จะวัดเรื่องหนึ่ง ๆ นั้น ควรมีข้อคำถามในช่วง 26 - 60 ข้อ

1.3.4 การเรียงลำดับข้อคำถามควรเรียงลำดับให้ต่อเนื่องสัมพันธ์กันและแบ่งตามพฤติกรรมย่อย ๆ ไว้เพื่อให้ผู้ตอบเห็นชัดเจนและง่ายต่อการตอบ นอกจากนี้ต้องเรียงคำถามง่าย ๆ ไว้เป็นข้อแรก ๆ เพื่อให้ชักจูงให้ผู้ตอบอยากตอบคำถามต่อส่วนคำถามสำคัญ ๆ ไม่ควรเรียงไว้ตอนท้ายของแบบสอบถามเพราะความสนใจในการตอบอาจจะน้อยลงทำให้ตอบอย่างไม่ตั้งใจซึ่งจะส่งผลเสียต่อผลการวิจัยมาก

1.3.5 ลักษณะของข้อความที่ดีข้อคำถามที่ดีของแบบสอบถามนั้นควรมีลักษณะดังนี้

1) ข้อคำถามไม่ควรยาวจนเกินไปควรใช้ข้อความสั้น ๆ ตรงกับวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับเรื่อง

2) ข้อความหรือภาษาที่ใช้ในข้อความต้องชัดเจนเข้าใจง่าย

3) ไม่ใช่คำถามถามนำหรือแนะให้ตอบ

4) ไม่ถามเรื่องที่เป็นความลับเพราะจะทำให้ตอบไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

5) ไม่ถามในเรื่องที่รู้แล้วหรือถามในสิ่งที่วัดได้ด้วยวิธีอื่น

6) ข้อคำถามต้องเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างคือ ต้องคำนึงถึงระดับการศึกษา

ความสนใจสภาพเศรษฐกิจ ฯลฯ

7) ข้อคำถามหนึ่ง ๆ ควรถามเพียงปัญหาเดียวเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจน และตรงจุด ซึ่งจะง่ายต่อการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

8) คำถามหรือตัวหลักในข้อคำถามควรมีมากพอและหรือให้เหมาะสมกับข้อคำถามนั้น แต่ถ้าไม่สามารถระบุได้หมดก็ให้ใช้ว่าอื่น ๆ โปรดระบุ

9) คำถามที่ได้จากแบบสอบถามต้องสามารถนำมาแปลงออกมาในรูปของปริมาณและใช้สถิติอธิบายข้อเท็จจริงได้ เพราะปัจจุบันนิยมใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นแบบสอบถามควรคำนึงถึงวิธีการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.3.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วมาจัดพิมพ์ และตรวจสอบให้ละเอียดโดยความถูกต้องในถ้อยคำหรือสำนวนทั้งนี้เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจได้ตรงประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการ

สรุปแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรทางด้านข้อเท็จจริงความคิดเห็น ความเชื่อและเจตคติที่ผู้วิจัยจะต้องสร้างแบบสอบถามให้มีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้แบบสอบถามมี 2 ชนิด คือ แบบปลายเปิดและแบบปลายปิดชุดของข้อคำถามที่ส่งให้ผู้ตอบหรือกลุ่มตัวอย่างตอบ โดยการเขียนตอบหรือเลือกตอบตามที่ผู้วิจัยกำหนดให้ตอบโดยผู้ถามและผู้ตอบไม่เห็นหน้ากัน ในการใช้เครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงตัวแปรที่จะศึกษาด้วยลักษณะของตัวแปรที่ใช้แบบสอบถาม

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราดเรียกโดยย่อว่า “สำนักงานกศน. จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด” เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2551 ปัจจุบันเป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการเดิมชื่อ “ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด” สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2549 : 14 - 17)

ลิขสิทธิ์ของวิทยานิพนธ์

บทบาทอำนาจและหน้าที่

1. เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

2. จัดทำยุทธศาสตร์แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัด/กรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและความต้องการของท้องถิ่น และชุมชน

3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4. วิเคราะห์ จัดตั้ง จัดสรรเงินงบประมาณให้แก่สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

5. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

6. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบตามที่กฎหมายกำหนด

7. ส่งเสริมสนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา

8. พัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

9. ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

10. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

11. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและภาคีเครือข่าย

12. ส่งเสริม สนับสนุนติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินโยบายพิเศษของรัฐบาลและงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

13. กำกับ ดูแลนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

14. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 29 เมษายน 2551 เรื่องการจัดโครงสร้างของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดและสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครมีการจัดโครงสร้างเป็น 7 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการงานสารบรรณงานการเงินบัญชีและพัสดุงานอาคารสถานที่และยานพาหนะงานเกี่ยวกับสวัสดิการงานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้บริการข่าวสารข้อมูลงานควบคุมภายในงานบุคลากรงานนิติการและงานศูนย์ราชการใสสะอาด

2. กลุ่มยุทธศาสตร์และการพัฒนา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำข้อเสนอนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำแผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการประจำปีวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายแผนงาน/โครงการจัดทำและเสนอขอจัดตั้งจัดสรรงบประมาณประจำปีจัดทำระบบและฐานข้อมูลสารสนเทศและรายงานสนับสนุนการตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษานอกระบบ การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้การเทียบโอนการศึกษางานเทียบระดับการศึกษาเป็นศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำ (Advice Center) การส่งเสริมงานกิจการนักศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบ คุณวุฒิการศึกษาการจัดทำข้อมูลรายบุคคลเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณและการจัดทำ GPA/PR

4. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญา การพัฒนาห้องสมุดประชาชนการศึกษาทางสื่อสารมวลชนศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการจัด นิทรรศการและเผยแพร่

5. กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่ายและกิจการพิเศษ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนภาคีเครือข่ายโดยระดมสรรพกำลังจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชนให้ทุกภาคส่วนของสังคมเป็นเครือข่ายร่วมจัด การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสนับสนุนโครงการพิเศษต่าง ๆ เช่น โครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโรคเอดส์กิจกรรมประชาธิปไตย งานลูกเสือและยุวกาชาดงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษางานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ และส่งเสริมสนับสนุนนโยบายของจังหวัด/กระทรวง

6. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศติดตามและประเมินผลการบริหาร และการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยส่งเสริม ระบบประกันคุณภาพการศึกษางานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์

การปฏิบัติงานงานส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการวัดผลและประเมินผลการศึกษาและการจัดการความรู้ (KM)

7. กลุ่มตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการบริหารงบประมาณการเงินการบัญชีการพัสดุการตรวจทานการควบคุมภายในและตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด

บทบาทหน้าที่ครูการศึกษานอกโรงเรียน

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนมาตรา 4 ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551 : 8) ระบุว่า การศึกษานอกระบบ หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น วิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษาหรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

อาจกล่าวได้ว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non - formal Education) หมายถึง กระบวนการทางการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มหรือพัฒนาศักยภาพให้แก่ประชาชน ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ หรืองานอดิเรกต่าง ๆ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาอาจได้รับหรือไม่ได้รับเกียรติบัตรก็ได้ ซึ่งเกียรติบัตรนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบเงินเดือนหรือศึกษาต่อ ยกเว้นการศึกษาสายสามัญของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีการมอบวุฒิบัตรที่สามารถเทียบเงินเดือนหรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้

การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-formal Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายรูปแบบ ไม่มีข้อจำกัดเรื่องอายุและสถานที่โดยมุ่งหมายให้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพมนุษย์ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน สื่อ การวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งอาจแบ่งได้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ประเภทความรู้พื้นฐานสายสามัญประเภทความรู้และทักษะอาชีพ และประเภทข้อมูลความรู้ทั่วไป

ครูการศึกษานอกโรงเรียนประกอบด้วยครู 3 ประเภท ได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนซึ่งมีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

บทบาทหน้าที่ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ทั่วไป (พื้นที่ปกติในเมืองชนบทชายแดนศูนย์การเรียนปอเนาะ) และ 2) ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่เฉพาะในเขตภูเขา (ศศข.) ในที่นี้จะขอกล่าวถึงเฉพาะประเภทที่ 1 ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ตามสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนกำหนด (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2547 : 12 - 14) ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่หลัก

จัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมการเรียนรู้ตามภารกิจเฉพาะกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่รับผิดชอบ

2. บทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการการเรียนการสอน

ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 สำรวจข้อมูลกลุ่มเป้าหมายศึกษาชุมชนและวางแผนระดับจุลภาคโดยดำเนินการร่วมกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในระดับตำบลและหมู่บ้าน

2.2 บริหารจัดการประสานงานกับหน่วยงานเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนในทุกระดับเพื่อระดมสรรพกำลังในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนการศึกษิตตามอัธยาศัยและส่งเสริมการศึกษาในระดับโรงเรียน

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ

2.4 ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบในพื้นที่รับผิดชอบ

2.5 ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักพึ่งตนเองเพื่อให้มีอาชีพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.6 ร่วมกับชุมชนในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการการศึกษานอกโรงเรียนและการบริหารจัดการการศึกษิตตลอดชีวิตในระดับตำบลและหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง

2.7 พัฒนาและแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอทั้งในเรื่องหลักสูตรและวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนนวัตกรรมทางการศึกษา ฯลฯ

บทบาทหน้าที่ครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล

ครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล ที่รับผิดชอบ กศน. ตำบล ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้า กศน. ตำบล ทั้งนี้ต้องปฏิบัติงานประจำอยู่ที่ กศน. ตำบล อย่างน้อย สัปดาห์ละ 4 วันโดยจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแสดงไว้ในอาคารที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนการแต่งตั้งหัวหน้า กศน.ตำบล

เป็นอำนาจของผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดลงนามแต่งตั้ง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้
(สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2553 : 2 - 3)

1. จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชน
กลุ่มเป้าหมายในชุมชน อย่างน้อยปีละ 560 คน โดยจำแนกเป็นรายกิจกรรม ดังนี้

1.1 การศึกษานอกระบบ 260 คน ประกอบด้วย

1.1.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 60 คน

1.1.2 การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ จำนวน 20 คน

1.1.3 การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต จำนวน 20 คน

1.1.4 การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน จำนวน 60 คน

1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 300 คน

2. สร้างและขยายภาคีเครือข่ายเพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยในชุมชน

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
ในชุมชนของภาคีเครือข่ายทั้งในแง่ของความเข้มแข็งและความต่อเนื่องในการมีส่วนร่วมและ
ศักยภาพในการจัด

4. จัดทำระบบข้อมูล สถิติ และสารสนเทศเกี่ยวกับประชากรกลุ่มเป้าหมายและผลการจัด
กิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาและวาง
แผนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งในระดับชุมชนหรือระดับจุลภาค
ระดับอำเภอ ระดับจังหวัดและภาพรวมระดับประเทศของสำนักงาน กศน.

5. จัดทำแผนงานโครงการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยประจำปี
งบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชน
กลุ่มเป้าหมายและชุมชนและพัฒนาศักยภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามกรอบ
จุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงาน กศน. สำนักงาน กศน. จังหวัด และ กศน. อำเภอ ที่สังกัด
เพื่อการสนับสนุนงบประมาณ จาก กศน. อำเภอ ที่สังกัดโดยในกรณีของการจัดกิจกรรมการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ให้ยึดค่าใช้จ่ายรายหัวตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนด คูณด้วยจำนวนนักศึกษา 60 คน
สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ นั้นจัดทำแผนงานโครงการเพื่อเสนอของบประมาณ ให้ดำเนินการตามที่ได้รับ
มอบหมายจาก กศน.อำเภอ

6. ประสานและเชื่อมโยงการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและภาคีเครือข่ายในตำบล โดยมีการประสานแผนการดำเนินงาน

ภายในตำบลที่รับผิดชอบและกับกสน. อำเภอที่สังกัด ตามกรอบจุดเน้นการดำเนินงานบนพื้นฐานของความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติ

7. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในความรับผิดชอบตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อรับรองการประกันคุณภาพภายนอกของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอที่สังกัด

8. รายงานผลการดำเนินการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต่อศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอที่สังกัดตามแผนงานหรือข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้

9. ปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดหรือสำนักงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและตามที่กฎหมายกำหนด

บทบาทหน้าที่ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

จากนโยบายปฏิรูปการศึกษาซึ่งได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการเรียนการสอนแนวใหม่ โดยให้มีการปรับกระบวนการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ดังนั้นสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนจึงได้ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ซึ่งสามารถระบุภารกิจของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2547 : 5 - 11)

ทั้งนี้ ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่หน้าที่รับผิดชอบ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนหรือ กสน. ตำบล ต้องปฏิบัติงานประจำอยู่ที่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนหรือ กสน. ตำบล อย่างน้อย สัปดาห์ละ 4 วัน โดยจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแสดงไว้ในอาคารที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนการแต่งตั้งครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นอำนาจของผู้อำนวยการสำนักงาน กสน. จังหวัด ลงนามแต่งตั้ง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. การประชาสัมพันธ์/แนะแนวครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้องประชาสัมพันธ์แนวทางการเรียนการสอนตามหลักสูตรเงื่อนไขต่างๆของการเรียนและการจบหลักสูตรประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับ ตลอดจนทำหน้าที่แนะแนวและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนก่อนการตัดสินใจเรียนหรือระหว่างเรียน รวมทั้งให้คำปรึกษาในการปรับตัวและแก้ไขปัญหาทางการเรียนด้วย

2. การปฐมนิเทศครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนร่วมกับสถานศึกษาปฐมนิเทศนักศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรวิธีการจัดการเรียนการสอนหรือการเรียนรู้ตามหลักสูตร

รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีการสร้างความสัมพันธ์ความคุ้นเคยระหว่างครูและนักเรียนระหว่าง
นักศึกษาด้วยกันเองและนักศึกษากับผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษา

3. การวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นนำหลักสูตรที่ร่วมกันพัฒนา
ในระดับท้องถิ่นไปใช้จัดการเรียนรู้นั้นหน้าที่ของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนคือ การจัดการเรียนรู้
ให้กับผู้เรียน 3 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษา
ตอนปลาย ซึ่งต้องออกแบบหรือวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่

4. การวางแผนและจัดการเรียนรู้ครูและผู้เรียนจะต้องวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยต้อง
มีส่วนร่วม ทั้งการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดทำแผนการสอนการจัดทำแผนการเรียนรู้และการจัดทำ
แผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5. การจัดกระบวนการเรียนรู้ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้
ให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกิดทักษะเจตคติและค่านิยมตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมาย
ของหลักสูตรและหมวดวิชาต่าง ๆ โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดภาคเรียนซึ่งมีการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้หลัก 5 กิจกรรม คือ 1) การพบกลุ่ม 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อเนื่อง
3) การทำโครงการ 4) การสอนเสริม 5) การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต (กพข.)

6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียน
ด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละหมวดวิชาของผู้เรียนซึ่งต้องดำเนินการควบคู่ไปกับ
การจัดกระบวนการเรียนรู้มีการวัดและประเมินผลที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย ดังนี้

6.1 การประเมินกิจกรรมการเรียนรู้ต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากผลงานชิ้นงานที่ผู้เรียน
ศึกษาค้นคว้าในกิจกรรมการเรียนรู้ต่อเนื่อง การนำเสนอผลงานชิ้นงานและร่วมอภิปรายในการพบ
กลุ่มแต่ละครั้งเพื่อประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน

6.2 การประเมินผลด้วยการทดสอบย่อย (Quiz) ในการพบกลุ่ม

6.3 การประเมินผลจากการทำโครงการ

6.4 การประเมินผลโดยการทดสอบปลายภาคเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

คุก (Cook, 1980 : 161 ; อ้างถึงใน สำราญ บุตรคำโชติ. 2549 : 68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
ขวัญของครูในโรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปครูเพศหญิงมีขวัญสูงกว่า
ครูเพศชายครูที่ไม่ใช่คนผิวขาวมีขวัญสูงกว่าครูผิวขาวขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญ

ของครูไม่ปรากฏความแตกต่างระหว่างขวัญกับสภาพการสมรสประสบการณ์ในการสอนจำนวนปี ที่สอนและระดับการศึกษาของครู

ฮอย และคณะ (Hoy and et al. 1991 : 80 ; อ้างถึงใน ปัญญาพร เพ็ญพิพัฒน์. 2547 : 43) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารกับความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทำการศึกษาจากคณะครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านกิจสัมพันธ์ และด้านมิตรสัมพันธ์สามารถใช้ทำนายความจงรักภักดีของคณะครูได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แต่จากการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์ทำนายได้ดีกว่าด้านมิตรสัมพันธ์ แต่ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านมิตรสัมพันธ์เพียงด้านเดียวที่สามารถทำนายความจงรักภักดีของครูได้ จากการศึกษางานวิจัยของฮอย และคณะ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านกิจสัมพันธ์ และด้านมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่พฤติกรรมการบริหารด้านมิตรสัมพันธ์ด้านเดียวก็สามารถทำนายความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

บัคเนอร์ (Buckner. 1997 : 709-A) ได้ศึกษาบรรยากาศของสถาบันประสิทธิผลของสถาบันในวิทยาลัยชุมชน 3 แห่ง โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลกระทบของขวัญและกำลังใจลูกจ้างที่มีต่อประสิทธิผลของสถาบันและเพื่อกำหนดขอบเขตที่สารสนเทศเกิดขึ้นจากข้อมูลที่สำคัญบรรยากาศและนำไปใช้พัฒนาและเปลี่ยนแปลงความริเริ่มในแต่ละสถาบัน ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างกันในขวัญและกำลังใจลูกจ้างและบรรยากาศของสถาบันลูกจ้างของสถาบันแห่งหนึ่งชี้ว่า บรรยากาศดีเยี่ยมลูกจ้างของสถาบันที่สองชี้ว่าบรรยากาศดีขึ้นแต่จะต้องปรับปรุงส่วนลูกจ้างของสถาบันที่สามชี้ว่าคนที่ทำงานภายใต้เงื่อนไขที่น่ากลัว นอกจากนั้นผลการศึกษาชี้ว่าสิ่งที่มีความสำคัญเท่ากับการสำรวจบรรยากาศ คือ การใช้ผลในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลูกจ้างทั้ง 3 สถาบันระบุสิ่งที่ตรงกันว่าเห็นผลที่ชัดเจน โดยสรุปความแตกต่างในสถาบันทั้ง 3 แห่งที่ศึกษา คือ ลูกจ้างของสถาบันที่รับรู้ว่ามีบรรยากาศดีเยี่ยม เพราะยึดถือภูมิปัญญาความรู้และการช่วยเหลือของตนเพื่อความสำเร็จของสถาบันลูกจ้างของสถาบันที่เห็นว่าบรรยากาศน่ากลัวชี้ให้เห็นการรับรู้ที่ว่าพวกเขาไม่ได้ยึดถือการช่วยเหลือต่อสถาบันและขาดศรัทธาระหว่างผู้บริหารกับลูกจ้าง

แมนสัน (Manson. 1998 : 1485-A) ได้ศึกษาผลกระทบของการลดขนาดหน่วยงานที่มีต่อขวัญและกำลังใจลูกจ้างและความสามารถในการผลิต : ข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมมีความมุ่งหมายเพื่อให้ได้รับความเข้าใจเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผลกระทบจากการลดขนาดหน่วยงานที่มีต่อขวัญและกำลังใจลูกจ้างและความสามารถในการผลิตในสำนักงานตำบลที่มีการขยายความร่วมมือความคาดหวังเพื่อจะเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ของลูกจ้างในด้านสภาพแวดล้อมของงาน

ที่มีการลดขนาดหน่วยงานในรัฐแคลิฟอร์เนียและรัฐอิลลินอยส์จากการรับรู้เข้าใจเหล่านี้ผู้วิจัยได้ลงความเห็นเพื่อการฝึกอบรมและการปรับปรุงในอนาคตกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีจำนวน 58 คน ซึ่งกำหนดให้แสดงปฏิกิริยาเกี่ยวกับการลดขนาดหน่วยงานจากลูกจ้างโดยเฉพาะที่มีต่อจริยธรรมความมั่นคงทางการทำงานของผู้ที่ยังอยู่และศรัทธาต่อที่ทำงานผลการศึกษพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างลูกจ้างกับการรับรู้ของฝ่ายจัดการเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจและความมั่นคงทางการทำงานของผู้ที่ยังอยู่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ที่คล้ายกันเกี่ยวกับศรัทธาในสถานที่ทำงาน

เจฟเฟอร์ (Jeffers, 2004 : 165 ; อ้างถึงใน บุษกร วงศ์สุวรรณ, 2553 : 52) ได้ศึกษาเทคโนโลยีข้อมูลและกระบวนการปฏิบัติ : กระบวนการตรวจสอบที่อาศัยการสังเคราะห์ของสองสิ่งคือ ทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศและไม่ใช่เทคโนโลยีสารสนเทศพบว่าการวางพื้นฐานของทรัพยากรของบริษัทและการทดสอบโครงสร้างกรอบการทำงานซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศมีการใช้งานก่อนให้บริการลูกค้าและกลยุทธ์ที่สำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานของการประสบความสำเร็จ คือ การแข่งขันอย่างต่อเนื่องระดับของการวิเคราะห์กระบวนการทางธุรกิจและการบริการลูกค้าซึ่งการประสบความสำเร็จของบริษัทนั้นไม่ได้มาจากยี่ห้อหนึ่ง ซึ่งพบว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนในการทำให้ตัวบริษัทเองมีความมั่นคง ซึ่งตามความเป็นจริงแล้วการช่วยให้บริษัทมีความมั่นคง (การเงิน) เป็นผลมาจากการปฏิบัติบริการลูกค้าการพัฒนาในการวิจัยหลัก ๆ ตลอดทั้งส่วนประกอบที่มีผลต่อกันกับทรัพยากรอื่น ๆ ของบริษัท

วีแกม และเฟรเนล (Weakliem and Frenkel, 2006 : 19 ; อ้างถึงใน สมจิตร ไข่มุก, 2554 : 53) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจกับผลการปฏิบัติงานในที่ทำงาน โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับผลผลิตจากการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในสถานที่ทำงานในประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษพบว่า ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลกับผลผลิตในลักษณะใกล้เคียงเส้นตรงผลกระทบของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตจากการทำงานจะแสดงออกชัดเจน เมื่อการจัดการเกี่ยวกับคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนั้นขวัญและกำลังใจมีความเกี่ยวเนื่องกับความพยายามในการทำงานที่มากขึ้นและความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานและผลผลิตจากการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับที่แข็งแกร่งขึ้นเมื่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ดังนั้นกล่าวได้ว่าอิทธิพลของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตเป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานนั่นเอง

จากงานวิจัยต่างประเทศพอสรุปได้ว่าผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ มีทั้งความพึงพอใจในระดับมากและระดับปานกลางบุคลากรปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกันส่วนใหญ่จะมีขวัญและกำลังใจที่แตกต่างกันโดยเฉพาะปัจจัยด้านเพศขวัญ

และกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติภารกิจบรรลุล่วงวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้

งานวิจัยในประเทศ

แสงอุทัย สุวรรณโชติ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนต่างกัน มีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ ที่มีอายุ อายุราชการ และตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ และปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า และสภาพการทำงานมีอำนาจร่วมกันในการทำนายขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สุวณี ธีระทะ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านภาวะความกดดันของชุมชน ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูตามลำดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายองค์ประกอบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ชุมพล พงษากลาง (2548 : 53) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมและรายด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคายเขต 1 เขต 2 และเขต 3 ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความคิดเห็นไม่แตกต่างในด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในหน่วยงาน

วิสา โรจน์รุ่งสัจย์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสภาพสตาบันราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ในด้านความเพียงพอของรายได้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความเหมาะสมและความสามารถในการปฏิบัติงานและความพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างชายกับหญิง ในขณะที่ความพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างชายกับหญิงและในระหว่างกลุ่มบุคลากร ต่างช่วงอายุ ต่างระดับการศึกษาและที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สายฝน นูชา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เตือนใจ กำแพงศิริชัย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาในเขตอำเภอเสนาห์จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงานรองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และความคิดเห็นด้านที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านสิทธิประโยชน์ส่วนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

องค์กรบริหารส่วนตำบลด้านที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงานและขวัญกำลังใจด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ

ทองดี ภูลศิริ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก สำหรับขวัญกำลังใจที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานด้านความรู้สึกพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 2) พนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในด้านทางสังคมอยู่ในระดับมาก สำหรับขวัญกำลังใจในด้านการบริหารและด้านหน้าที่การงานอยู่ในระดับน้อย 3) พนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการที่เป็นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับน้อยกว่าข้าราชการ

อาวุธ จุมปา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของข้าราชการของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา มีระดับขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุราชการ หรืออายุการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงานและเงินเดือน มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางส่วนบุคลากรที่มีรายได้พิเศษ มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากร พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน มีผลระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุราชการ หรืออายุการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน และเงินเดือนต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติส่วนบุคลากรที่มีรายได้พิเศษ กับไม่มีรายได้พิเศษ มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และยังพบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้พิเศษแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บดินทร์ สามหมอ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีขวัญกำลังใจมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

สุธีรัตน์ ปัจจยคา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาคณะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านระบบตำแหน่ง ด้านระบบบำเหน็จความชอบ ด้านระบบความก้าวหน้า ด้านระบบเงินเดือน ด้านระบบสวัสดิการ ด้านระบบงานใจอื่น ๆ และด้านระบบความมั่นคงมีระดับขวัญและกำลังใจในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าด้านระบบเงินเดือน ระบบตำแหน่ง ระบบความก้าวหน้า ระบบความมั่นคงและระบบงานใจอื่น ๆ มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านระบบสวัสดิการและด้านระบบบำเหน็จความชอบมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญชลิกา ทองอยู่ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวมีขวัญกำลังใจในการทำงานค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวมีขวัญกำลังใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารส่วน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ขวัญใจ ไลอนอก (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาวุฒิกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาวุฒิกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านที่มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จักรกฤษ ชัยเสนา (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน อยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ รวมถึงปัจจัย ด้านองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความมั่นคงและความก้าวหน้าเงินเดือนและสวัสดิการความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศพอสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญและมีความสัมพันธ์กับสภาพจิตใจความรู้สึกนึกคิด และอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานทุกคนขวัญกำลังใจเป็นส่วนเสริมที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจ เต็มใจที่อยากจะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่และปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีนั้น ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ปีการศึกษา 2556 จังหวัดจันทบุรี จำนวน 125 คน จังหวัดระยอง จำนวน 74 คน และจังหวัดตราด จำนวน 74 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 273 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ปีการศึกษา 2556 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหา กลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน และการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งประชากรตามที่ตั้งและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ตั้งของสถานศึกษา ประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี จำนวน 86 คน จังหวัดระยอง จำนวน 38 คน และจังหวัดตราด จำนวน 38 คน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษาของครูการศึกษานอกโรงเรียน

สถานที่ตั้ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. จังหวัดจันทบุรี	125	86
2. จังหวัดระยอง	74	38
3. จังหวัดตราด	74	38
รวม	273	162

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ (Best and Khan, 1993 : 247) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจมาก
- 3 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อดำเนินการ
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน เป็นรายชื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการใน 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยได้นำเอาแบบสอบถามของกัญชุลิกา ทองอยู่ (2554 : 246 - 255) และขวัญใจ ไลอนอก (2554 : 58 - 65) มาเป็นต้นแบบและปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน 52 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 64 - 65) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายชื่อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.54 - 0.83

6. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนได้ครบ จำนวน 162 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีระดับขวัญกำลังใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีระดับขวัญกำลังใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีระดับขวัญกำลังใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีระดับขวัญกำลังใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	มีระดับขวัญกำลังใจน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยการทดสอบค่าที (t-test)
5. วิเคราะห์ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง และที่ตั้งของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (%)
3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Square
df	แทน	ค่า Degree of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของจำนวนเกี่ยวกับสถานภาพครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด

สถานภาพ	n = 162	
	จำนวนคน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน	38	23.50
2. ครูการศึกษาออกโรงเรียนตำบล	76	46.90
3. ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	48	29.60
รวม	162	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	86	53.10
2. 5 ปีขึ้นไป	76	46.90
รวม	162	100.00
ที่ตั้งของสถานศึกษา		
1. จังหวัดจันทบุรี	86	53.00
2. จังหวัดระยอง	38	23.50
3. จังหวัดตราด	38	23.50
รวม	162	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นครูการศึกษาออกโรงเรียนตำบล จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 และมีที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง
และตราด โดยรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจ	n = 162			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.11	1.08	ปานกลาง	7
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.62	0.84	มาก	6
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.10	0.84	มาก	1
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.68	มาก	2
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.72	0.71	มาก	4
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.63	0.76	มาก	5
7. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.83	0.62	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.71	0.79	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.10$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.94$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$) ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง
และตราด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	n = 162			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. รายได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.00	1.00	มาก	1
2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.39	0.82	ปานกลาง	2
3. ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม	2.94	0.91	ปานกลาง	4
4. ค่าช่วยเหลือบุตร	2.46	1.12	น้อย	6
5. มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อจำเป็น	2.63	1.07	ปานกลาง	5
6. รายได้ต่อเดือน	3.29	0.82	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย	3.11	1.08	ปานกลาง	

จากตาราง 5 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง
และตราด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ รายได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.00$)
อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ค่าตอบแทน
ที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.39$) รายได้รวมต่อเดือน ($\bar{X} = 3.29$) และค่ารักษาพยาบาล
มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.94$) ยกเว้นข้อที่ 4 ค่าช่วยเหลือบุตรอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านโอกาสความก้าวหน้า

ด้านโอกาสความก้าวหน้า	n = 162			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.52	0.90	มาก	5
2. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.32	0.94	ปานกลาง	6
3. การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.69	0.78	มาก	3
4. ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม	3.70	0.79	มาก	2
5. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันช่วยให้ท่านมีโอกาask้าวหน้า	3.55	0.85	มาก	4
6. การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนางาน	3.75	0.79	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.62	0.84	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.75$) ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.70$) ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.69$) ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การได้รับเงินเดือน ($\bar{X} = 3.32$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	n = 162			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดเป็นกันเอง ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.86	มาก	4
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	4.06	0.87	มาก	6
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	4.03	0.83	มาก	7
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดให้ทำงานอย่างอิสระ และเต็มความสามารถ	4.15	0.84	มาก	1
5. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงาน	4.10	0.86	มาก	5
6. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	4.13	0.82	มาก	2
7. ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองนอกเหนือจาก การปฏิบัติงาน	4.13	0.82	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.10	0.84	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง
และตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดให้ทำงานอย่างอิสระและเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนผู้บังคับบัญชา
ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดเป็นกันเองในการ
ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน
($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	n = 162			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.66	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.64	มาก	6
3. การให้คำแนะนำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.64	มาก	7
4. ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.69	มาก	5
5. ความเป็นญาติมิตรที่ให้อภัยกัน จากเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.74	มาก	2
6. การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.67	มาก	4
7. โอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง	3.96	0.68	มาก	3
8. การปฏิบัติหน้าที่แทนกันเมื่อมีเหตุจำเป็น	3.92	0.72	มาก	8
รวมเฉลี่ย	3.94	0.68	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง
และตราด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน
มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 3.99$) โอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง
($\bar{X} = 3.96$) และความสามัคคีของเพื่อนร่วมงานกับการได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน
มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	n = 162			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.81	0.63	มาก	1
2. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.78	0.70	มาก	3
3. มีอาคารสถานที่เพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.65	0.84	มาก	7
4. สถานที่ทำงานมีสื่ออุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.54	0.83	มาก	8
5. อาคารสถานที่มีบรรยากาศ ได้แก่ แสง เสียง อากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.77	0.72	มาก	4
6. เครือข่ายภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	3.76	0.64	มาก	5
7. เครือข่ายชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	3.78	0.65	มาก	2
8. ปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.69	0.69	มาก	6
รวมเฉลี่ย	3.72	0.71	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.81$) สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และเครือข่ายชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 3.78$) และอาคารสถานที่มีบรรยากาศ ได้แก่ แสง เสียง อากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.77$) และปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	n = 162			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วย ความยุติธรรม	3.68	0.69	มาก	4
2. มั่นใจว่าจะไม่ถูกลดโทษให้ออกจากงาน โดยไม่มีเหตุผล	3.90	0.80	มาก	1
3. รายได้กับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีความเหมาะสม	3.31	0.76	ปานกลาง	8
4. ลักษณะงานที่ทำอยู่มีหลักประกันในด้าน ความมั่นคงต่ออาชีพ	3.37	0.86	ปานกลาง	7
5. มั่นใจจะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย	3.49	0.76	ปานกลาง	6
6. อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคงช่วยให้ดำรงอยู่ได้ ตามอัตภาพ	3.61	0.85	มาก	5
7. การได้รับการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน	3.82	0.70	มาก	3
8. เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงาน ที่ท่านปฏิบัติ	3.83	0.67	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.63	0.76	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง
และตราด ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มั่นใจว่าจะ
ไม่ถูกลดโทษให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล ($\bar{X} = 3.90$) เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงาน
ที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.83$) การได้รับการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$) และอยู่ในระดับ
ปานกลาง 3 ข้อ คือ มั่นใจจะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.49$)

ลักษณะงานที่ทำอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ ($\bar{X} = 3.37$) และรายได้กับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.31$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 162			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.83	0.64	มาก	7
2. บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ	3.84	0.61	มาก	5
3. ผลงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน	3.87	0.62	มาก	3
4. ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติมีความสำคัญและได้รับการยอมรับจากชุมชน	3.85	0.63	มาก	4
5. ความสำเร็จในการให้การศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมาย	3.94	0.60	มาก	1
6. ความสำเร็จในการดำเนินงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.88	0.63	มาก	2
7. ความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.83	0.61	มาก	6
8. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในผลงานของท่าน	3.75	0.66	มาก	8
รวมเฉลี่ย	3.85	0.62	มาก	

จากตาราง 11 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความสำเร็จในการให้การศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.94$) ความสำเร็จในการดำเนินงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.88$) และผลงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.87$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด โดยรวม และรายด้านจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งสถานศึกษา

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	มาก (n = 76)		น้อย (n = 86)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.01	0.65	3.06	0.68	0.439	0.523
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.51	0.72	3.66	0.61	1.383	0.270
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.04	0.89	4.16	0.64	0.945	0.184
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.59	3.99	0.55	1.305	0.760
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.73	0.56	3.73	0.54	0.053	0.218
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.61	0.59	3.66	0.53	0.572	0.109
7. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.90	0.52	3.82	0.50	1.040	0.876
รวม	3.66	0.64	3.72	0.58	0.819	0.420

* $p \leq .05$

จากตาราง 12 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง

ขวัญและกำลังใจของครู การศึกษานอกโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.13	2	2.06	4.903	0.009*
	ภายในกลุ่ม	66.92	159	0.42		
	รวม	71.05	161			
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.49	2	0.75	1.695	0.187
	ภายในกลุ่ม	70.09	159	0.44		
	รวม	71.59	161			
3. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.73	2	0.37	0.609	0.545
	ภายในกลุ่ม	95.18	159	0.60		
	รวม	95.91	161			
4. ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.24	0.737	0.480
	ภายในกลุ่ม	51.95	159	0.33		
	รวม	52.43	161			
5. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	0.652	0.552
	ภายในกลุ่ม	48.86	159	0.31		
	รวม	49.26	161			
6. ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.38	2	0.69	2.913	0.115
	ภายในกลุ่ม	49.97	159	0.31		
	รวม	51.35	161			
7. ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.17	2	1.09	4.348	0.015*
	ภายในกลุ่ม	39.75	159	0.25		
	รวม	41.92	161			

ตาราง 13 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจของครู การศึกษานอกโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.75	2	0.07	0.683	0.572
	ภายในกลุ่ม	24.76	159	0.36		
	รวม	29.45	161			

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ครูอาสาสมัคร การศึกษา นอกโรงเรียน	ครูการศึกษา นอกโรงเรียน ตำบล	ครู ศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน
		2.91	3.21	2.87
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	2.91	-	0.29*	0.34*
ครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล	3.21	-	-	0.08
ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	2.87	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 14 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนกับครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล และครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนกับครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ส่วนครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบลกับครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ครูอาสาสมัคร การศึกษา นอกโรงเรียน	ครูการศึกษา นอกโรงเรียน ตำบล	ครู ศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน
		2.91	3.21	2.87
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	2.91	-	0.39*	0.16
ครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล	3.21	-	-	0.23
ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	2.87	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 15 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนกับครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่าครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

กับครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบลกับครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง
และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา

ขวัญและกำลังใจของครู การศึกษานอกโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.36	2	1.18	2.733	0.068
	ภายในกลุ่ม	68.68	159	0.43		
	รวม	71.05	161			
2. ด้านโอกาส ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.21	2	1.10	2.529	0.083
	ภายในกลุ่ม	69.38	159	0.44		
	รวม	71.59	161			
3. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.70	2	5.85	11.044	0.000*
	ภายในกลุ่ม	84.21	159	0.53		
	รวม	85.91	161			
4. ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.78	2	2.89	9.850	0.000*
	ภายในกลุ่ม	46.65	159	0.29		
	รวม	52.43	161			
5. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.64	2	2.32	8.267	0.000*
	ภายในกลุ่ม	44.62	159	0.28		
	รวม	49.26	161			
6. ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.95	2	0.98	3.142	0.046*
	ภายในกลุ่ม	49.39	159	0.31		
	รวม	51.35	161			
7. ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.83	2	1.92	8.000	0.000*
	ภายในกลุ่ม	38.09	159	0.24		
	รวม	41.92	161			

ขวัญและกำลังใจของครู การศึกษานอกโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.63	2	1.82	0.606	0.514
	ภายในกลุ่ม	28.63	159	0.66		
	รวม	31.68	161			

$$*p \leq .05$$

จากตาราง 16 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ที่ตั้งสถานศึกษา	$\bar{X}$	จันทบุรี	ระยอง	ตราด
		3.43	3.95	3.71
จังหวัดจันทบุรี	3.43	-	0.63*	0.40
จังหวัดระยอง	3.95	-	-	0.23
จังหวัดตราด	3.71	-	-	-

$$*p \leq .05$$

จากตาราง 17 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าสถานศึกษาในจังหวัดระยอง ส่วนสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดตราด และสถานศึกษาในจังหวัดระยองกับสถานศึกษาในจังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ที่ตั้งสถานศึกษา	$\bar{X}$	จันทบุรี	ระยอง	ตราด
		4.11	3.76	3.71
จังหวัดจันทบุรี	4.11	-	0.35*	0.19
จังหวัดระยอง	3.76	-	-	0.16
จังหวัดตราด	3.71	-	-	-

$$*p \leq .05$$

จากตาราง 18 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าสถานศึกษาในจังหวัดระยอง ส่วนสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดตราด และสถานศึกษาในจังหวัดระยองกับสถานศึกษาในจังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา ด้านสภาพการทำงาน

ที่ตั้งสถานศึกษา	$\bar{X}$	จันทบุรี	ระยอง	ตราด
		4.11	3.76	3.71
จังหวัดจันทบุรี	4.11	-	0.23*	0.33*
จังหวัดระยอง	3.76	-	-	0.08
จังหวัดตราด	3.71	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 19 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง
และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา ด้านสภาพการทำงาน พบว่า สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี
กับสถานศึกษาในจังหวัดระยอง และสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดตราด
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีมีขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานมากกว่าสถานศึกษาในจังหวัดระยอง และสถานศึกษา
ในจังหวัดจันทบุรีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานมากกว่าสถานศึกษา
ในจังหวัดตราด ส่วนสถานศึกษาในจังหวัดระยองกับสถานศึกษาในจังหวัดตราด แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ที่ตั้งสถานศึกษา	$\bar{X}$	จันทบุรี	ระยอง	ตราด
		3.74	3.58	3.48
จังหวัดจันทบุรี	3.74	-	0.39*	0.16
จังหวัดระยอง	3.58	-	-	0.23
จังหวัดตราด	3.48	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 20 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง
และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า สถานศึกษา
ในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดระยองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านมั่นคงในการทำงานมากกว่า
สถานศึกษาในจังหวัดระยอง ส่วนสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดตราด
และสถานศึกษาในจังหวัดระยองกับสถานศึกษาในจังหวัดตราดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ที่ตั้งสถานศึกษา	$\bar{X}$	จันทบุรี	ระยอง	ตราด
		3.99	3.79	3.62
จังหวัดจันทบุรี	3.99	-	0.20*	0.37*
จังหวัดระยอง	3.79	-	-	0.09
จังหวัดตราด	3.62	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 21 แสดงว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง
และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า สถานศึกษา
ในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษาในจังหวัดระยอง และสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีกับสถานศึกษา
ในจังหวัดตราดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี
มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่าสถานศึกษาในจังหวัดระยอง
และสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน
มากกว่าสถานศึกษาในจังหวัดตราด ส่วนสถานศึกษาในจังหวัดระยองกับสถานศึกษาในจังหวัดตราด
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 273 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด ในปีการศึกษา 2556 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเปรียบเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน จำแนกเป็นครูการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 86 คน จังหวัดระยอง จำนวน 38 คน และจังหวัดตราด จำนวน 38 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เป็นคำถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกเป็นองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) โอกาสความก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) สภาพการทำงาน 6) ความมั่นคงในการทำงาน และ 7) ความสำเร็จในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยเรียงจากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งไปยังสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 162 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่า t-test
3. การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง

และตาราง เปรียบเทียบตามที่ตั้งของสถานศึกษา และเปรียบเทียบตามตำแหน่งของครูการศึกษา นอกโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่าง ของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 162 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นครูศึกษานอกโรงเรียนตำบล ร้อยละ 46.90 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 53.10 และมีที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน อยู่ในจังหวัดจันทบุรี ร้อยละ 53.00

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาส ความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านสามารถสรุป ได้ดังนี้

2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ รายได้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รายได้รวมต่อเดือน และค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ค่าช่วยเหลือบุตร

2.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม และการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระและเต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ความเป็นญาติมิตรที่ให้อภัยกันจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติหน้าที่แทนกันเมื่อมีเหตุจำเป็น

2.5 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เครื่องอำนวยความสะดวกให้ความร่วมมือ สนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่มีบรรยากาศได้แก่ แสง เสียง อากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เครื่องช่วยภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือ สนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีอาคารสถานที่เพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสถานที่ทำงานมีสื่ออุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

2.6 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มั่นใจว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ การได้รับการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน การโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม และอาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคงช่วยดำรงอยู่ได้ตามอัธยาศัย อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ มั่นใจจะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะงานที่ทำอยู่มีหลักประกันด้านความมั่นคงต่ออาชีพ และรายได้กับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมีความเหมาะสม

2.7 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ความสำเร็จในการให้การศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมาย ความสำเร็จในการดำเนินงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผลงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติมีความสำคัญและได้รับการยอมรับจากชุมชน บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ การทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในผลงานของท่าน

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูการศึกษาออกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นอันดับแรกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงจะต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ

เท่านั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดเป็นกันเอง รับฟังข้อคิดเห็น ใ้วางใจให้ปฏิบัติงานคอยแนะนำช่วยเหลือในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้า สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเอาความเชี่ยวชาญและทักษะที่เต็มเปี่ยมมาออกมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard, 1972 : 64 ; อ้างถึงใน ประพันธ์ สุริหาร, 2547 : 80) ที่กล่าวถึง หลักสำคัญหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ การสร้างความประทับใจกับบุคคลอื่น โดยการให้เกียรติยกย่องให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลใด หากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้เช่นนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความรู้สึกอบอุ่นด้านจิตใจ และเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของบดินทร์ สามหมอ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ สุขอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานนั้น มีค่าตอบแทนและสวัสดิการ ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของครูการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งเห็นได้จากค่าตอบแทนที่เหมาะสม เงินให้กู้ยืม ค่ารักษาพยาบาล ครูมีความพอใจในระดับปานกลาง และค่าช่วยเหลือบุตรมีความพอใจระดับน้อย ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของอำนาจ แสงสว่าง (2542 : 150) ที่กล่าวว่าปัจจุบันการจัดสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจ เป็นการธำรงรักษามูลค่าและความทุ่มเทที่บุคลากรให้กับองค์กร เป็นการสร้างความมั่นคงและภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์กร ทำให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ ไลนอก (2554 : 77) ได้อภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญชลิศา ทองอยู่ (2554 : 199) ได้อภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ในหัวข้อการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนางาน ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า มีขวัญกำลังใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นหน่วยงานราชการที่รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร และงานในส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ส่วนหัวข้อได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดกว่าทุกหัวข้อ ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าการประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบ มีช่องว่างที่ควรพิจารณาเป็นพิเศษมากกว่าหัวข้ออื่น ๆ ซึ่งจะได้นำเป็นข้อเสนอแนะต่อไป

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานนั้นผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน สร้างความสามัคคีในการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน สามารถรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ความจริงใจที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหลายเหล่านี้ ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพนัส หันนาคินทร์ (2542 : 89) ที่กล่าวว่า ความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธา เชื่อถือ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานของหน่วยงาน รับผิดชอบความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในงานนั้น และยกย่องคุณความดีให้แก่กลุ่มหรือคณะที่ร่วมงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ซึ่งจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร เพ็ญพิพัฒน์ (2547 : 78) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่พบว่า ถ้าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์มากกว่า ด้านมิตรสัมพันธ์ ครูจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกลึกพอใจหรือไม่พอใจอันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารที่บริหารไม่เป็นปกครองผู้บังคับบัญชาไม่ดี จะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนย้ายงานและลาออกจากงาน

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาค้นคว้า ครูการศึกษานอกโรงเรียนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ความเป็นญาติมิตรที่ให้อภัยกัน การมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างเป็นกันเอง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติหน้าที่ แทนกันเมื่อมีเหตุจำเป็น มีค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานรองลงมาตามลำดับ ทั้งนี้เพราะ บทบาทหน้าที่ของครูการศึกษาออกโรงเรียนที่มีหน้าจัดการศึกษา ตามมาตรา 4 ในพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญ ที่ต้องดำเนินการเกี่ยวข้องกับความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน ประสานงานเป็นเครือข่ายเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ประชาชน เกิดการพัฒนาและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ภารกิจดังกล่าวจึงมีความจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน

6. ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานที่ปฏิบัติงานนั้นมีความกว้างขวาง ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจัดหา อุปกรณ์ที่สะดวกสบายและปลอดภัยมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้มีสื่ออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เหมาะสมเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ ในห้องทำงานมีอุณหภูมิเหมาะสม ทำให้รู้สึกสบายและผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน ได้รับงานในปริมาณที่เหมาะสมกับหน้าที่ รวมทั้ง ได้รับความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชนรวมทั้งเครือข่ายชุมชนสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบัคเนอร์ (Buckner, 1997 : 709-A) ที่ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศ ของสถาบันประสิทธิผลของสถาบันในวิทยาลัยชุมชน 3 แห่ง พบว่า วิทยาลัยชุมชนทั้ง 3 แห่ง มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันเมื่อวิทยาลัยชุมชนแห่งที่ 1 มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ระดับ ขวัญกำลังใจของพนักงานก็สูงตาม ส่วนวิทยาลัยชุมชนที่มีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม มีขวัญกำลังใจระดับต่ำ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญชลิศา ทองอยู่ (2554 : 199) ได้อภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจ ในการทำงานของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสภาพการทำงาน ลูกจ้าง ปฏิบัติงานชั่วคราวมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานอยู่ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูการศึกษาออกโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นคนที่อยู่ในพื้นที่การปฏิบัติงานหรือไม่ ก็เป็นบุคคลที่อยู่ใกล้เคียงกับพื้นที่ในการปฏิบัติงานทำให้ไม่มีปัญหาการโยกย้าย และการโยกย้าย เป็นไปด้วยความยุติธรรม ในการปฏิบัติงานของของครูมีหลักเกณฑ์ที่จะประกันการปฏิบัติงาน ของครูว่าจะได้รับความคุ้มครอง ไม่ถูกกลั่นแกล้ง หรือให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิดหลักเกณฑ์ ข้อนี้ช่วยให้ครูรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในการทำงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

และการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นหน่วยงานราชการรับนโยบายจากรัฐบาลจึงมีโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูตามกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ทำให้ครูมีรายเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต อีกทั้งครูยังเป็นบุคลากรทางการศึกษาของทางราชการทำให้มีความมั่นคงในการทำงาน มีการเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ทุนการศึกษา การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน ไปศึกษาดูงานในประเทศ และต่างประเทศ มีการหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความรอบรู้ กว้างขวางในการปฏิบัติงานทำให้ครูทั้งหมดเห็นถึงความสำคัญของงานที่ครูแต่ละคนปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของเดือนใจ กำแพงศิรัชย์ (2550 : บทคัดย่อ) เรื่อง สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาในเขตอำเภอเสนาให้จังหวัดสระบุรี ที่พบว่า ความคิดเห็นด้านที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของทองดี กุลศิริ (2550 : บทคัดย่อ) เรื่อง สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งานด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

8. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจัดทำแผนในการปฏิบัติงานมีการวางแผนงานที่ชัดเจนทั้งแผนงาน โครงการระยะสั้นและระยะยาว แยกเป็นงานโครงการต่าง ๆ ที่มีจำนวนโครงการ งบประมาณ สถานที่ บุคลากรที่รับผิดชอบ งบประมาณ และวันเวลาที่ต้องจัดการรวมถึงการรายงานผลการดำเนินการ ทำให้ครูการศึกษานอกโรงเรียนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องไว้ ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ทำให้ครูได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจรับผิดชอบในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับแผนงานโครงการ ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานราบรื่นประสบความสำเร็จ สามารถให้บริการที่ดีกับกลุ่มเป้าหมาย ทำให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้รับการยอมรับชมจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิภา ปัญญาวัฒน์ (2548 : 152 - 156) ที่สรุปความสำเร็จในการทำงานว่า การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้ งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินได้ ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยผลงานสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเพื่อผลดีต่อตนเองและองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ ไลงอก (2554 : 79) ได้อภิปรายผลการวิจัยเรื่องการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญชลิศา ทองอยู่ (2554 : 197) ได้อภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

9. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูการศึกษานอกโรงเรียนไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างก็เล็งเห็นความสำคัญและจำเป็นของความก้าวหน้าในอาชีพครู เพื่อต้องการสะสมผลงานเพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น จึงทุ่มเทในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985 : 203 ; อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551 : 307) โดยเน้นความต้องการของมนุษย์ มี 3 ประการ เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ในวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่จะเป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคลตามความต้องการ 3 ประการ ดังนี้คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ที่ต้องการมีความสามารถปฏิบัติดำเนินกิจกรรมจนบรรลุผลเป้าหมายได้สำเร็จตามความปรารถนา 2) ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) ต้องการความรักใคร่ชอบพอกับบุคคลรอบข้าง 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชา ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland) วางกรอบการจูงใจมุ่งไปที่ความต้องการ 3 ประการที่อยู่เหนือระดับความต้องการความคงอยู่ของชีวิตเหนือระดับความต้องการระดับ 1 และ 2 ของมาสโลว์ (Maslow) จัดว่าเป็นความต้องการในระดับสูง ความเป็นจริงของทฤษฎีนี้จะขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่ในองค์กรที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้วบุคลากรจึงต้องการความสำเร็จ ต้องการความสัมพันธ์ที่ดีและต้องการอำนาจตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวณี ติรณะ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

10. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูการศึกษานอกโรงเรียนไม่ว่าจะเป็น ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครูการศึกษานอกโรงเรียนตำบล

และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ ความเป็นสัสดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศการเรียน การสอน รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพราะเมื่อบุคคลเข้ามาทำงาน เขาต้องการสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย ดังทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก (ทวิคคัล ดีกไทย. 2547 : 60 - 63) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานได้กล่าวถึง สภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างความไม่พอใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า ครูโดยทั่วไปต้องการสภาพงานที่ดีมีลักษณะดึงดูดใจ มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สถานที่ทำงาน ทันสมัย แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ บางแห่งมีการปลูกต้นไม้ ตกแต่งอาคารอย่างสวยงามสดชื่น ทั้งนี้สภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่เหมาะสม โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนความมีระเบียบและสิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุเหมาะสมเพียงพอในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ทำให้ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครูการศึกษา นอกโรงเรียนตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อาจขาดความตั้งใจในการทำงานย่อมมีผลกระทบต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอาวูช จุมปา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

11. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่ตั้งในจังหวัดจันทบุรี จังหวัดระยองหรือจังหวัดตราด เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ด้านจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยใน 3 จังหวัดภาคตะวันออก โดยดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ระดับ ตามโครงสร้างเหมือนกัน คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาปลาย และมีบทบาทในการจัดบริการการศึกษาวิชาชีพทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน รวมถึงการจัดการศึกษาในลักษณะของการให้บริการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นแก่ประชาชน กลุ่มเป้าหมายทั่วไป ดังนั้นจึงส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของสุธีรัตน์ ปัจจยิกา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ด้านระบบสวัสดิการ และด้านบำเหน็จความชอบมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีเพียงขวัญกำลังใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจพิจารณาแก้ไขปรับปรุงและสนับสนุนองค์ประกอบต่าง ๆ ในทุกข้อ เพื่อเป็นการยกระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่สูงขึ้น และเมื่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนดีขึ้น ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสัมฤทธิ์ผล จึงควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. โอกาสความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคให้มากยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูการศึกษานอกโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง
2. ความมั่นคงในการทำงาน ควรสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
3. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ในการปฏิบัติงานควรให้ครูการศึกษานอกโรงเรียนและบุคลากรทั้งหมดได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและควรมีการติดตามผลประเมินผลให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความคิดเห็นและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนเพิ่มเติมเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราดและสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุดต่อไป

2. ควรทำการศึกษาถึงแนวโน้มในการวางแผนและพัฒนาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด เพิ่มเติม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงาน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อชื่อเสียง และความก้าวหน้าของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด ต่อไปในอนาคต

3. ควรทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากครูการศึกษานอกโรงเรียนด้วย เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาสรุปผล และวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานต่อไป



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา

ภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

_____. (2549). คู่มือการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียน

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 (ฉบับปรับปรุงพุทธศักราช 2549).

กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

_____. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์การศาสนา.

กัญชวลี ทออยู่. (2554). ขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การพัฒนาศักยภาพคนวัย). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กิตติ คุ้มชาติ. (2543). ขวัญในการทำงาน. (เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ

การบริหารงานหน่วยที่ 8 - 15). พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ประชาชน.

กิตติยา โพนสูงเนิน. (2553). การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเจริญศิลป์จังหวัดสกลนคร.

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

โกวัฒน์ เทสบุดร. (ม.ป.ป.). คู่มือการเขียนเค้าโครงและรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ.

มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ขวัญใจ ไลงอก. (2554). การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา

นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดชัยภูมิ. สารนิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

จตุพร วงศ์ศรีเผือก. (2549). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ

ตอกร่องบัญชาการกองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง). วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม.

(การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จักรกฤษ ชัยเสนา. (2556). **ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร**
ชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 จังหวัดขอนแก่น. สารนิพนธ์
 ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน**
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชุมพล พงษากลาง. (2548). **ศึกษาขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่**
การศึกษาในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรินติ้ง.
- ณัฏฐา กริทธิบุญ. (2550). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย**
ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ดนัย กัลยราช. (2552). **ขวัญกำลังใจของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกลางทุ่งสะโตกอำเภอสันป่าตอง**
จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เดือนใจ กำแพงศิริชัย. (2550). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร**
ส่วนตำบลกรณีศึกษาในเขตอำเภอเสนาให้จังหวัดสระบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม.
 (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทวีศักดิ์ ถึกไทย. (2547). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงาน**
ของบุคลากรในสถานศึกษา : กรณีศึกษาครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ทองดี กุลศิริ. (2550). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด**
สมุทรปราการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น :
 บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.**
 กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธีรฉัตร กีนบุญ. (2542). **ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา**
อำเภออุบลรัตน์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- บดินทร์ สามหมอ. (2551). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2. วิทยานิพนธ์ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชัยภูมิ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษกร วงศ์สุวรรณ. (2553). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประพันธ์ สุริหาร. (2547). หลักและระบบการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น :
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเสริฐ สุขอด. (2551). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์อำเภอเมืองจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ :
ก. พล (1966).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2540). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม
กรุงเทพฯ.
- _____. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล(ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์ดี.
- _____. (2551). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์ดี.
- ปัญญาพร เพ็ญพิพัฒน์. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
กับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). หลักการบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : พิมพ์ศรี.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พลสวัสดิ์ ปรีดา. (2540). ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการแปรรูปและ
วิสาหกิจ. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ :
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- ราณี อธิชัยกุล. (2549). การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

- วงศ์ศรี เจริญราษฎร์. (2547). **ขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วสันต์ พลั่วพันธ์. (2550). **การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร**. วิทยานิพนธ์ อส.ม. (การจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิจิตร อาวะกุล. (2542). **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์เฮาส์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : V. J. พรินต์ติ้ง.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). **มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : ชรรคมล.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธนชาตการพิมพ์.
- วิภา ปัญญาวัฒน์. (2548). **พลังใจพลังชีวิตพิชิตความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วิสา ไร่รุ่งสัจด์. (2548). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสถาบันราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมจิตร ไข่มุก. (2554). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ พท.ม. (การบริหารการศึกษา). อยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์หลักการและแนวคิด**. กรุงเทพฯ : เอ็ม. ที. เพรส.
- สายฝน บุญา. (2549). **ผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การสื่อสารการตลาด). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 - 2549. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (ม.ป.ป.). พรบ.ส่งเสริม

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

_____. (2551). ก้าวต่อไปของ กศน. กรุงเทพฯ : ชุมพร พรินท์ แอนด์ ดีไซน์.

_____. (2553). การถอดบทเรียน กศน. ตำบล/แขวง : แหล่งเรียนรู้สู่รากฐาน. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (2547). การติดตามการฝึกอบรมครูและบุคลากร

ทางการศึกษานอกโรงเรียนโดยวิธีเรียนทางไกล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำราญ บุตรคำโชติ. (2549). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สิริรัตน์ ฉัตรสมนิม. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธนาคาร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การบริหารทั่วไป). กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

สุธีรัตน์ ปัจจยคา. (2551). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

สุระเดช สมศรีโย. (2546). การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจ้างสอน

ในวิทยาลัยการอาชีพหนองหานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวณิ ศิริทะ. (2545). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด

นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันราชภัฏนครปฐม.

เสนาะ ดิยาว. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แสงอุทัย สุวรรณโชติ. (2544). ขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์

วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- แสวง ศิริพิพัฒน์. (2544). **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดหนองบัวลำภู**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- องอาจ โฆษณนันทน์. (ม.ป.ป.). **หลักบริหารเบื้องต้นสำหรับนักบริหารและนักปฏิบัติงานกิจการ**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาคม วัดไชยง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อาภรณ์ ภูวัญพันธุ์. (2550). **Career Development in Practice**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอช. อาร์. เซ็นเตอร์.
- อาวุธ จุมปา. (2550). **ขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- Best, J. W. and Khan, J.V. (1993). **Research in Education**. 7 th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Buckner, C. S. (September 1997). "Institutional Climate and Institutional Effectiveness at the Three Community Colleges," **Dissertation Abstracts International**. 58 (3) : 709-A.
- Cronbach, Lee J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. Tokyo : Toshos Insatsu.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Journal of Education and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.
- Manson, B. Y. (November 1998). "The Impact of Downsizing on Employee Morale and Productivity : Implication for Training," **Dissertation Abstracts International**. 59 (5) : 1485-A.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระวัฒน์ พัฒนกุลชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. ดร.สุริย์มาศ สุขกลี หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. นายชำนาญ แจ่มจำรัส ข้าราชการบำนาญ
อดีตผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี
4. นายวสันต์ รัชวงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดจันทบุรี
5. นางปริญญณ์ บุตรกิจ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอกาฬสินธุ์
จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๓๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด” โดยมี ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.วัฒนา บรรเทิงสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุริย์มาส สุขกลี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๗๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุริย์มาส สุขกลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งานของครูการศึกษาออกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด” โดยมี ดร.สวัสด์ชัย ศรีพนมธนากร เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.วัฒนา บรรเทงสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุริย์มาส สุขกลี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๗๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายชำนาญ แจ่มจำรัส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด” โดยมี ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.วัฒนา บรรเทิงสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุริย์มาส สุขกลี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๗๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอุบลรัตน์ ชุมพันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งานของครูการศึกษา นอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยะของ และตลาด” โดยมี ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.วัฒนา บรรเทิงสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๗๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด” โดยมี ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.วัฒนา บรรเทิงสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุริย์มาส สุขกลี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางอุบลรัตน์ ชูณพันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด” โดยมี ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.วัฒนา บรรเทิงสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้นักศึกษาขอแนบบแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุริย์มาส สุขกลี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางอุบลรัตน์ ชุมพันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด” โดยมี ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.วัฒนา บรรเทิงสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุริย์มาส สุขกสิ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
จันทบุรี ระยอง และตราด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด
2. การตอบแบบสอบถามในแต่ละตอนให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อมูล
ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบมากที่สุด

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางอุบลรัตน์ ชูณหพันธ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อมูลในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

- () ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
() ครู กศน. ตำบล
() ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี

3. ที่ตั้งของสถานศึกษา

- () จังหวัดจันทบุรี
() จังหวัดระยอง
() จังหวัดตราด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี
ระยอง และตราด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าท่านมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย
✓ ลงในช่องระดับขวัญกำลังใจช่องใดช่องหนึ่ง เพียงช่องเดียว ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย
ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจมาก
3 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจน้อย
1 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับขวัญกำลังใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
0. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	✓	✓			

ขบวนการปฏิบัติงานของครู	ระดับขบวนการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
3. ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม					
4. ค่าช่วยเหลือบุตร					
5. มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อจำเป็น					
6. รายได้รวมต่อเดือน					
ด้านโอกาสความก้าวหน้า					
7. ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
8. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
9. การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
10. ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม					
11. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
12. การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนางาน					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
13. ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน					
14. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
15. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน					
16. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระและเต็มความสามารถ					
17. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน					
18. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
19. ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน					

ขบวนการปฏิบัติงานของครู	ระดับขบวนการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
20. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
21. การได้รับการยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
22. การให้คำปรึกษาแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน					
23. การได้รับคำปรึกษาแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน					
24. ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน					
25. ความเป็นญาติมิตรที่ให้อภัยกันจากเพื่อนร่วมงาน					
26. การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
27. โอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างเป็นกันเอง					
28. การปฏิบัติหน้าที่แทนกันเมื่อมีเหตุจำเป็น					
ด้านสภาพการทำงาน					
29. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
30. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
31. มีอาคารสถานที่เพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
32. สถานที่ทำงานมีสื่ออุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
33. อาคารสถานที่มีบรรยากาศ ได้แก่ แสง เสียง อากาศที่เอื้อต่อ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
34. เครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ความร่วมมือ สนับสนุน และส่งเสริม ในการปฏิบัติงาน					
35. เครือข่ายชุมชนให้ความร่วมมือ สนับสนุนและส่งเสริม ในการปฏิบัติงาน					
36. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่					

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับขวัญกำลังใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
37. การโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
38. มั่นใจว่าจะไม่ถูกลงโทษให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล					
39. รายได้กับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
40. ลักษณะงานที่ทำอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ					
41. มั่นใจจะได้รับ ความคุ้มครองในการปฏิบัติงานที่มอบหมาย					
42. อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง ช่วยให้ดำรงอยู่ได้ตามอัธยาศัย					
43. การได้รับการพัฒนาคนในการปฏิบัติงาน					
44. เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
45. งานที่ท่านได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
46. บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ					
47. ผลงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน					
48. ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติมีความสำคัญและได้รับการยอมรับจากชุมชน					
49. ความสำเร็จในการให้การศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมาย					
50. ความสำเร็จในการดำเนินงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
51. ความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
52. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในผลงานของท่าน					

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 22 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ									
1.	รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
2.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ	+1	0	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3.	ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4.	ค่าช่วยเหลือบุตร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.	มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อจำเป็น	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
6.	รายได้ต่อเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ด้านโอกาสความก้าวหน้า									
7.	ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8.	ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
9.	การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถ	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
10.	ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงาน หรือฝึกอบรม	+1	+1	-1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11.	งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันช่วยให้ท่าน มีโอกาสก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12.	การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับ การพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา									
13.	ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิด เป็นกันเองในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อยกเว้นในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
14.	ผู้บังคับบัญชาปรับปรุงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
16.	ผู้บังคับบัญชาเปิดให้ทำงาน อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
17.	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือและ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้
18.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
19.	ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเอง นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน									
20.	การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
21.	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
22.	การให้คำปรึกษาแนะนำกับ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
23.	การได้รับคำปรึกษาแนะนำจาก เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	-0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
24.	ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้
25.	ความเป็นญาติมิตรที่ให้อภัยกันจาก เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
26.	การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
27.	โอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
28.	การปฏิบัติหน้าที่แทนกันเมื่อมีเหตุ จำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ด้านสภาพการทำงาน									
29.	สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
30.	สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	-1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
31.	มีอาคารสถานที่เพียงพอในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
32.	สถานที่ทำงานมีสื่ออุปกรณ์และ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
33.	อาคารสถานที่มีบรรยากาศได้แก่ แสง เสียง อากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
34.	เครือข่ายภาครัฐและเอกชนให้ความ ร่วมมือ สนับสนุนและส่งเสริมในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
35.	เครือข่ายชุมชนให้ความร่วมมือ สนับสนุนและส่งเสริมในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	-1	+4	0.80	ใช้ได้
36.	ปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน									
37.	การโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงาน เป็นไปด้วยความยุติธรรม	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
38.	มั่นใจว่าจะไม่ถูกลงโทษให้ออกจากงาน โดยไม่มีเหตุผล	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.40	ใช้ได้
39.	รายได้กับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
40.	ลักษณะงานที่ทำอยู่มีหลักประกัน ในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
41.	มั่นใจจะได้รับ ความคุ้มครองในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
42.	อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง ช่วยให้ดำรงอยู่ได้ตามอัตภาพ	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้
43.	การได้รับการพัฒนาตนในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
44.	เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญ ของงานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ด้านความสำเร็จในการทำงาน									
45.	การทำงานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
46.	บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญ ของงานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
47.	ผลงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้าง ชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อยกเว้นในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
48.	ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติมีความสำคัญ และได้รับการยอมรับจากชุมชน	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
49.	ความสำเร็จในการให้การศึกษาแก่ กลุ่มเป้าหมาย	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
50.	ความสำเร็จในการดำเนินงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
51.	ความสำเร็จในการบริหารทรัพยากร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้
52.	ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในผลงาน ของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่าง 0.80 - 1.00



ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		22.	0.74
1.	0.64	23.	0.70
2.	0.55	24.	0.68
3.	0.54	25.	0.80
4.	0.69	26.	0.64
5.	0.67	27.	0.69
6.	0.79	28.	0.65
ด้านโอกาสความก้าวหน้า		ด้านสภาพการทำงาน	
7.	0.59	29.	0.70
8.	0.58	30.	0.72
9.	0.64	31.	0.76
10.	0.57	32.	0.69
11.	0.60	33.	0.70
12.	0.78	34.	0.77
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		35.	0.64
13.	0.57	36.	0.83
14.	0.62	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	
15.	0.63	37.	0.54
16.	0.79	38.	0.61
17.	0.74	39.	0.59
18.	0.55	40.	0.79
19.	0.74	41.	0.78
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		42.	0.77
20.	0.76	43.	0.74
21.	0.66	44.	0.79

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
45.	0.67		
46.	0.77		
47.	0.57		
48.	0.72		
49.	0.74		
50.	0.79		
51.	0.55		
52.	0.59		

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด อยู่ระหว่าง 0.54 - 0.83

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด เท่ากับ 0.85



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางอุบลรัตน์ ชุณหพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	25 มกราคม พ.ศ. 2502
สถานที่เกิด	อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 4 หมู่ 3 ตำบลวังใหม่ อำเภอนายายอาม จังหวัดฉะเชิงเทรา
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ชำนาญการพิเศษ)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2518	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนปทุมวิทยาคาร ฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2520	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา ป.กศ. วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา ฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2524	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (คณิตศาสตร์) วิทยาลัยครูจันทระเกษม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2550	ประกาศนียบัตรบัณฑิต ป.บัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี