

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

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

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

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราค 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 และตราค 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 และการปฏิบัติหน้าที่แทนกัน เมื่อมีเหตุจำเป็น

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

2.6 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มั่นใจว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ การได้รับการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน การโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม และอาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคงช่วยดำรงอยู่ได้ตามอัตภาพ 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 ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี 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 โคนอก (2554 : 77) ได้อภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญชลิษา ทองอยู่ (2554 : 199) ได้อภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ในหัวข้อการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนางาน ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาคุณหรือฝึกอบรม การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นหน่วยงานราชการที่รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร 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 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพริตซ์ หันนาคินท์ (2542 : 89) ที่กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธา เชื่อถือ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานของหน่วยงาน รับผิดชอบความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในงานนั้น และยกย่องคุณความดีให้แก่กลุ่มหรือคณะที่ร่วมงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ซึ่งจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร เพ็ญพิพัฒน์ (2547 : 78) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่พบว่า ถ้าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์มากกว่า ด้านมิตรสัมพันธ์ ครูจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์กับบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจอันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารที่บริหารไม่เป็นปกครองบังคับบัญชาไม่ดี จะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนย้ายงานและลาออกจากงาน

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาค้นคว้า ครูการศึกษาออกโรงเรียน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

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

6. ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานที่ปฏิบัติงานนั้นมีความกว้างขวาง ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจัดหา อุปกรณ์ที่สะดวกสบายและปลอดภัยมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้มีสิ่งอุปกรณ์ 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 สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญชุลิกา ทองอยู่ (2554 : 199) ได้อภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจ ในการทำงานของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสภาพการทำงาน ลูกจ้าง ปฏิบัติงานชั่วคราวมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

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

และการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นหน่วยงานราชการรับนโยบายจากรัฐบาลจึงมีโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูตามกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ทำให้ครูมีรายเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต อีกทั้งครูยังเป็นบุคลากรทางการศึกษาของทางราชการทำให้มีความมั่นคงในการทำงาน มีการเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ทุนการศึกษา การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน ไปศึกษาคูงานในประเทศ และต่างประเทศ มีการหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความรอบรู้ กว้างขวางในการปฏิบัติงานทำให้ครูทั้งหมดเห็นถึงความสำคัญของงานที่ครูแต่ละคนปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของเดือนใจ กำแพงศิรีชัย (2550 : บทคัดย่อ) เรื่อง สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาในเขตอำเภอเสาวให้จังหวัดสระบุรี ที่พบว่า ความคิดเห็นด้านที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของทองดี กุลศิริ (2550 : บทคัดย่อ) เรื่อง สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

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

ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญชวลิกา 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) ต้องการความรักใคร่ชอบพอกันเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง 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 ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศการเรียน การสอน รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพราะเมื่อบุคคลเข้ามาทำงาน เขาต้องการสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย ดังทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (ทวิคคี้ ถิกไทย. 2547 : 60 - 63) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานได้กล่าวถึง สภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสร้างความไม่พอใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า ครูโดยทั่วไปต้องการสภาพงานที่ดีมีลักษณะดึงดูดใจ มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สถานที่ทำงาน ทันสมัย แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ บางแห่งมีการปลูกต้นไม้ ตกแต่งอาคารอย่างสวยงามสดชื่น ทั้งนี้สภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่เหมาะสม โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนความมีระเบียบและสิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุเหมาะสมเพียงพอในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ทำให้ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครูการศึกษา นอกโรงเรียนตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อาจขาดความตั้งใจในการทำงานย่อมมีผลกระทบต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอาวูช จุมปา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

11. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่ตั้งในจังหวัดจันทบุรี จังหวัดระยองหรือจังหวัดตราด เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ด้านจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยใน 3 จังหวัดภาคตะวันออก โดยดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ระดับ ตามโครงสร้างเหมือนกัน คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับมัธยมปลาย และมีบทบาทในการจัดบริการการศึกษาวิชาชีพทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน รวมถึงการจัดการศึกษาในลักษณะของการให้บริการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นแก่ประชาชน กลุ่มเป้าหมายทั่วไป ดังนั้นจึงส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ

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

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีเพียงขวัญกำลังใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจพิจารณาแก้ไขปรับปรุงและสนับสนุนองค์ประกอบต่าง ๆ ในทุกข้อ เพื่อเป็นการยกระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียนทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่สูงขึ้น และเมื่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียนดีขึ้น ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียนสัมฤทธิ์ผล จึงควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. โอกาสความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคให้มากยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูศึกษานอกโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง
2. ความมั่นคงในการทำงาน ควรสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
3. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ในการปฏิบัติงานควรให้ครูศึกษานอกโรงเรียนและบุคลากรทั้งหมดได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและควรมีการติดตามผลประเมินผลให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นธรรมชาติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความคิดเห็นและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียนเพิ่มเติมเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราดและสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุดต่อไป

2. ควรทำการศึกษาถึงแนวโน้มในการวางแผนและพัฒนาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด เพิ่มเติม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงาน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อชื่อเสียง และความก้าวหน้าของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด ต่อไปในอนาคต

3. ควรทำการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากครูการศึกษาออกโรงเรียนด้วย เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาสรุปผล และวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานต่อไป