

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา



นาดยา ทุนกุล

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา



นาตยา ทุนกุล

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษา ได้พิจารณาการศึกษาครั้งนี้ว่า
ด้วยตนเอง เรื่อง “การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดพะเยา” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....
(ดร.นันทิมา นาคาพงศ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัตน์)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

สิงหาคม 2560



กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา จำนวน 9 แห่ง ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือ ประเมินร่างรูปแบบการวิจัย ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้วิจัย จนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพสภาพการบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา และนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนารูปแบบการบริหารงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ให้มีประสิทธิภาพ

นาตยา ทุนกุล

เรื่อง: การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา

ผู้ศึกษาค้นคว้า: นาดยา ทุนกุล การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา,
2560

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.นันทิมา นาคาพงศ์

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนและครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t-test, F-test

ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยาสูงสุด คือ องค์ประกอบกระตุ้น รองลงมา คือ องค์ประกอบค้ำจุน ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ที่มี เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

Title: THE STUDY OF MORALE AND SPIRIT OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION TEACHER IN NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION OFFICE IN PHAYAO PROVINCE

Author: Nataya Toonkul, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration),
University of phayao, 2017

Advisor: Dr.Nanthima Nakaphong

Keywords: Morale and Spirit, Spirit of Non-Formal and Informal Education Teacher

ABSTRACT

This study aimed to investigate and compare the morale and spirit of Non-formal and Informal education teacher in Non-formal and Informal Education Office in Phayao Province. Classified by gender, position and experience of working. The sample consisted of Non-formal and informal education teacher in district, volunteer teacher, community learning centre teacher of Non-formal and Informal Education Office in Phayao Province, in 2016 a total of 113 people, were used to collect data was the study of morale and spirit of Non-formal and Informal Education teacher in Non-formal and Informal Education Office in Phayao Province. The data were analyzed by means, standard deviation, t-test and F-test.

The results revealed that

1. The study of the morale and spirit of Non-formal and Informal Education teacher in Non-formal and Informal Education Office in Phayao Province. Motivation Factors was in high level Maintenance Factors was averaged at high level.

2. The comparison of the morale and spirit of Non-formal and Informal Education teacher in Non-formal and Informal Education Office in Phayao Province by gender, position and experience of working which were differently. its results were not different.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	16
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดพะเยา.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบกระตุ้น.....	44
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน.....	49
5 บทสรุป.....	52
สรุปผลการวิจัย.....	52
อภิปรายผลการวิจัย.....	53
ข้อเสนอแนะ.....	56
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	61
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	62
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	68
ภาคผนวก ค ความเชื่อมั่น (Reliability).....	73
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า.....	74

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์กับ ทฤษฎี อี.อาร์.จี	21
2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
3 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	43
4 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง	43
5 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	44
6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบกระตุ้น	44
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบกระตุ้น รายละเอียดแต่ละด้าน	45
8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบค้ำจุน	46
9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับองค์ประกอบค้ำจุน รายละเอียดแต่ละด้าน	47
10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	49
11 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามเพศ	50
12 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามตำแหน่ง	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
13	แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	51



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	36



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ให้ความสำคัญกับการยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีที่สุดสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพของคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญสำหรับมนุษย์ประเทศจะเจริญก้าวหน้าต้องอาศัย การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรใด ๆ แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานทั่วไปที่ต้องการให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งนักบริหารส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด คือ คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับคน บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรม เช่น มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ มีแรงจูงใจและสนใจในงาน มีความคิดสร้างสรรค์และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็โดยการที่องค์การได้สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้น กำลังใจที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างยิ่ง เพราะขวัญและกำลังใจดีย่อมก่อให้เกิดการเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นหัวใจของการบริหารงาน

การที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวเนื่องในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการทางการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคน คนที่มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่าผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้ ขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการทำงาน นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้บุคคลมีระเบียบวินัย ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์การ มีความคิดที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (พัชรี คงดี, 2556, หน้า 1)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาท ภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำหรับผู้ขาดและพลาดโอกาสทางการศึกษา สำหรับกลุ่มเป้าหมายประชาชนนอกระบบโรงเรียนและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มผู้ต้องขังและกลุ่มเด็กเร่ร่อน เป็นต้น นอกจากนั้น ได้ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตามอัธยาศัยตามนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และมีบุคลากรต่าง ๆ ที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ เช่น ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ข้าราชการครู ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครูผู้สอนคนพิการ และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ประมาณ 225 คน มีบุคลากรและครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีตำแหน่ง วิทยวุฒิ คุณวุฒิที่แตกต่างกันและมีความหลากหลายในแต่ละตำแหน่ง เช่น มีครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครูศูนย์การเรียนชุมชน ซึ่งทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน จากข้อมูลการรายงานผลการนิเทศการปฏิบัติงาน พบว่า ครูแต่ละตำแหน่งก็มีขวัญและกำลังใจที่แตกต่างกัน ขวัญและกำลังใจเป็นพลังที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความกระตือรือร้นและสมัครใจ ในสภาพปัจจุบัน ครูมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น มีความวิตกกังวล

เกี่ยวกับภาระงาน ทำให้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ทำงานไม่ทันเวลา ขาดความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของตนเอง ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดความใส่ใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรักความสามัคคีภายในองค์กร ขาดขวัญและกำลังใจที่ดี ในการปฏิบัติงาน

จากสาเหตุที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจของครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา เพื่อจะได้ทราบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งประกอบด้วยครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล และ ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย นำเสนอต่อผู้บริหาร ได้รับทราบเป็น แนวทางในการวางแผนในการพัฒนาปรับปรุงขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการในการจัดการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ครูการศึกษา นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษา นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานต่างกัันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอริเบิร์ก (Herberg, 1959, pp. 133-135 อ้างอิงใน สมภพ ศรีเกื้อ, 2531, หน้า 12) เกี่ยวกับองค์ประกอบกระตุ้นและ องค์ประกอบค้ำจุน แบ่งออกเป็น 16 ด้าน ได้แก่

องค์ประกอบกระตุ้น

- 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ด้านลักษณะของงาน
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

องค์ประกอบค้ำจุน

- 1.6 ด้านเงินเดือน
- 1.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.9 ด้านสถานะของอาชีพ
- 1.10 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.11 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 1.12 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.13 ด้านสถานภาพการทำงาน
- 1.14 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 1.15 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 1.16 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ครูอาสาสมัครการศึกษาจากระบบโรงเรียนและครูศูนย์การเรียนชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ปีงบประมาณ 2559 จำนวน 155 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ครูอาสาสมัครการศึกษาจากระบบโรงเรียนและครูศูนย์การเรียนชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ปีงบประมาณ 2559 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของ เครซีและมอร์แกนและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลาก จำนวน 113 คน โดยการเทียบสัดส่วนจากจำนวนประชากรแต่ละอำเภอ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ครูอาสาสมัครการศึกษาจากระบบโรงเรียนและครูศูนย์การเรียนชุมชน ในศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 9 อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงออกให้เห็นได้จากการเต็มใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 16 ด้าน คือ

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานที่เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ ผลตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป

1.3 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งที่ดีและมีความมั่นคงกว่าตำแหน่งเดิม

1.6 ด้านเงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนหรืออัตราการเพิ่มค่าตอบแทน

1.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อการทำงาน

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

1.9 ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความรู้สึกต่องาน

1.10 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกัน

1.11 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานและการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

1.12 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพของความสัมพันธ์ของการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การของตนเอง

1.13 ด้านสภาพภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ปริมาณงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก

1.14 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกถึงสถานการณ์ของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว ทำให้มีความรู้สึกต่องานในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง

1.15 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงของงานและความมั่นคงขององค์การ

1.16 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานและใช้หลักธรรมมาภิบาล

2. **องค์ประกอบกระตุ้น** หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. **องค์ประกอบค้ำจุน** หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. **ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย** หมายถึง ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนและครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา

5. **สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา** หมายถึง หน่วยงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ทำหน้าที่ กำกับ ดูแล และสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้ง 9 อำเภอ ในจังหวัดพะเยา ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอแม่ใจ อำเภอดอกคำใต้ อำเภอภูกามยาว อำเภอจุน อำเภอภูซาง อำเภอเชียงม่วน อำเภอเชียงคำและอำเภอปง

6. **ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล** หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ภายในตำบลให้เกิดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

7. **ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน** หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมการเรียนรู้หนังสือและจัดการเรียนการสอนกลุ่มเป้าหมายผู้ไม่รู้หนังสือ

8. **ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน** หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ช่วยครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ในการจัดการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ภายในตำบลให้เกิดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ซึ่งจะเป็นองค์ความรู้ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. ได้ข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ นำไปประกอบการวางแผนในการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจเพื่อให้ครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา โดยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

ความหมายขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ความสบายใจในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนด ให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม ขวัญที่ไม่ดีก็จะทำให้บุคคลเกิดความท้อถอย หหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” มีความหมายใกล้เคียงกัน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพอใจ และความสุขที่จะอุทิศเวลาและแรงกายเพื่อสนองความต้องการขององค์การ ถ้าครุมีขวัญดีก็จะมีกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างดี ฉะนั้น ถ้ากล่าวถึงขวัญย่อหมายถึงรวมถึงคำว่า กำลังใจด้วย

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 132) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นรากฐานของสภาวะจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจ หรือกระตือรือร้นในการทำงาน

ขวัญและกำลังใจเป็นเสมือนแกนแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกายและกำลังใจการทำงานให้แก่องค์การ ถ้าสมาชิกในองค์การใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ผลการทำงานขององค์การนั้นก็มักจะล้มเหลวหรือไม่ประสบผลสำเร็จ

วิจิตร อวระกุล (2540, หน้า 260) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางอารมณ์จิตใจและน้ำใจ ซึ่งนำไปสู่การทำงานอย่างตั้งอกตั้งใจและทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้ใจได้

คีท (Keith, 1977 อ้างอิงใน สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2542, หน้า 395) ได้ให้คำจำกัดความของขวัญไว้ว่า คือ เจตคติของบุคคลและกลุ่มคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงานของเขา ตลอดจนการร่วมมือด้วยความสมัครใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์การ

เสนาะ ติเยาว์ (2543, หน้า 338) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจไว้ว่า คือ สภาพจิตใจสะท้อนให้เห็นการทำงานของคน หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน ขวัญและกำลังใจจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่จะกล่าวถึงอีกนัยหนึ่ง ขวัญและกำลังใจเป็นอาการที่เกิดขึ้น ในจิตใจของคนที่แสดงออกทางอารมณ์ อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้เกิดความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลของขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่ายและระเบียบวินัยขององค์การ

จากความหมายขวัญและกำลังใจ ที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ คือ สภาพจิตใจ เจตคติ หรือความรู้สึกนึกคิด และภาวะอารมณ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญและมีบทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลอย่างแท้จริง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534, หน้า 242) กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะทำให้ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างแรงกล้า และพยายามที่จะธำรงไว้ ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกันในหมู่สมาชิก โดยมุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่ การงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้มีได้ โดยองค์การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ให้เกิดขึ้น ซึ่งขวัญและกำลังใจที่ดีเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงาน เนื่องจากขวัญและกำลังใจที่ดี จะเพิ่มพลังในการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาก็คือ ผลผลิตขององค์การ จะสูงไปด้วย

มุสตี สัตยมานะ (2551, หน้า 100) กล่าวว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี จะเกิดผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพอใจ และรู้สึกว่าการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็วไม่ว่างเปล่าหรือน่าเบื่อหน่าย ไม่รู้สึกว่าตัวเองไม่มีความสำคัญ และมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผลที่เกิดตามมา คือ งานมีคุณภาพ มีผลผลิตเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนสูงขึ้น มีมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้น และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 229) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารงาน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติ โดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อองค์การโดยจะส่งผลไปยังผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในแต่ละองค์การ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความรักและซื่อสัตย์ต่อองค์การ เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่ม เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์การ เกิดพลังสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาองค์การแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจต่อองค์การของตน ผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 165-166) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีเสริมสร้างขวัญไว้ ดังนี้

1. การที่จะสร้างขวัญและบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่า ลูกน้องปฏิบัติต่องานหรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ถูกต้อง

2. สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

2.1 เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง ทั้งนี้เพราะในทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน และคนงานกับฝ่ายบริหารอยู่ด้วยเสมอ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีบ้าง มอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสมบ้าง ปกครองไม่เป็นธรรมบ้าง เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวนี้อาจจัดให้มีทางระบายโดยวิธีที่เรียกว่า Grievance Procedure คือ การแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์ และแสดงข้อคิดเห็น อนึ่ง การรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องนั้นต้องมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ก็ชี้แจงทำความเข้าใจ มิใช่ว่า ใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมา แล้วก็เป็นคนลั่นกระทบฝั่ง หรืออันตรายกันไปหมดสิ้น

2.2 ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน ดังนี้เรียกว่า Counseling Service คือ การช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง

2.3 การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริงและระวังมิให้เหลือ การชมเชยให้รางวัลจะทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นก็จะเกิดการเบื่อหน่ายและทอดอ้อย ผู้บังคับบัญชาต้องรับรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึง ใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ ใครทำชั่วก็ปราบปรามให้ราบคาบ

2.4 สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ฐานะอนาคตของตัวเองและเปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่อย่ากีดกันเป็นอันขาด

2.5 ให้โอกาสอันเท่าเทียมกัน ในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามส่วนสัดแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยกัน ทุกคนฉะนั้น เมื่อมีตำแหน่งว่างลง จึงใช้ความเป็นธรรมพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบที่สุด

2.6 ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีมีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้บังคับบัญชาเข้าถึง มิใช่วางตัวแบบผู้วางอำนาจ หรือวางตัวแบบสุนัขเฝ้าขโมย

2.7 พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพราะขวัญก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ บุคคลที่เจ็บป่วยและเป็นโรค ร่างกายจะเสื่อมโทรมอ่อนแอฉับไฉน ก็ย่อมทำให้ขวัญตกต่ำด้วยฉับนั้น เพราะขวัญเป็นสภาพของจิตใจกับร่างกายเป็นของคู่กัน อย่างใดอย่างหนึ่งเสื่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ

อำนาจ แสงสว่าง (2546, หน้า 117-118) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ดี ขาวสารข้อมูล การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โอกาสก้าวหน้าการมีอิสระเสรีในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน การมีสังคม และการเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล งานที่ประกอบไปด้วยสารประโยชน์ การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรมชาติ สำหรับผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจนั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเบี้ยล่าง เป็นเครื่องจักร คอยแต่จะจับผิดลงโทษ ตำหนิดด้วยอารมณ์ โดยไม่มีเหตุผล คิดเอาแต่ผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก โดยไม่เคยนึกถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ขวัญกำลังใจที่ดีเกิดขึ้นได้นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องสนใจใส่ใจต่อความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และสร้างความจงรักภักดีกับองค์กร

บุญทัน ดอกไธสง (2550, หน้า 94) ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยสถานภาพทางสังคม และการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการร่วมกัน ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันการอุทิศตนความพึงพอใจในหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด สภาพความพอใจในงานความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบ ความเป็นธรรมชาติของหน่วยงานและสวัสดิการของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ มีผลกระทบแต่ละคนแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละคน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพทางการเงิน ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยกย่อง

ในความสำเร็จ งานที่ทำทลายความสามารถ ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความเจริญเติบโตและการพัฒนา รวมทั้งสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจนั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการนับถือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

ประโยชน์ของขวัญและกำลังใจที่มีต่อองค์การ

1. ขวัญช่วยทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความร่วมมือกันในการทำงาน เพราะสมาชิกทุกคนมีความพอใจ และมีกำลังใจที่จะกระตือรือร้นต่องานที่ทำ
2. สมาชิกขององค์การมีความจงรักภักดีต่อผู้บริหารและองค์การ เนื่องจากสมาชิกได้รับความยุติธรรม สวัสดิการ และความพอใจจากการทำงาน
3. สมาชิกขององค์การมีความศรัทธา มีความเชื่อมั่น และภาคภูมิใจในองค์การของตนเนื่องจากได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน
4. สมาชิกขององค์การมีความกระตือรือร้นขยันหมั่นเพียร มีความตั้งใจทำงาน มีอารมณ์เบิกบานซึ่งย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ
5. สมาชิกขององค์การไม่ลาออกหรือขาดงานบ่อย ๆ เนื่องจากสมาชิกมีความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การมีความมั่นคง และสามารถดำเนินกิจการได้ด้วยความราบรื่น ไม่มีอุปสรรคใด ๆ มาขัดขวาง
6. สมาชิกขององค์การมีระเบียบวินัย พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ ด้วยความพอใจ เนื่องจากสมาชิกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. องค์การมีความเป็นปึกแผ่นหรือมีกำไรสูง หรือสามารถขยายกิจการขององค์การให้ได้มาตรฐานสากลได้สะดวกสบาย เนื่องจากสมาชิกให้ความร่วมมือและปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ
8. สมาชิกขององค์การ ผู้บริหาร และเจ้าขององค์การต่างมีความสุข ความสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยสมาชิกให้ความร่วมมือที่ดี องค์การสามารถดำเนินกิจการไปด้วยดี สมาชิกทุกคนก็ย่อมได้รับสิ่งที่ติดตามไปด้วย ดังนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกทุกคนย่อมเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและเจ้าของกิจการพึงปฏิบัติร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลดีทั้ง 8 ประการ ดังกล่าว

การวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สมเดช มุงเมือง (2549, หน้า 144) ได้กล่าวว่า การวัดขวัญกำลังใจเป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์ที่จะช่วยผู้บริหารให้ทราบถึงปัญหาข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ต้องแก้ไขในรายละเอียดอย่างเฉพาะเจาะจง การสำรวจขวัญกำลังใจยังเป็นการแสดงถึงความสนใจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวที่เกี่ยวข้องของผลกระทบอันเนื่องมาจากการทำงานขององค์การ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีและเป็นมิตรกับฝ่ายบริหาร

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดขวัญกำลังใจอาจเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งอาจจะใช้ วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการใช้แบบสอบถามซึ่งนิยมสร้างแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของผู้ตอบ อย่างไรก็ตาม พนักงานควรมีอิสระในการตอบแบบสอบถามจะทำให้ได้ความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมามากขึ้น การวัดขวัญกำลังใจควรทำอย่างสม่ำเสมอ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ คือ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและปฏิบัติงานได้มากกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใดก็ตาม ในการบริหารงานการทำความเข้าใจ เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่ายเลย เพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาที่ผู้บริหารไม่สามารถมองเห็นได้ เพียงว่ามีการคาดเดา หรือคาดคะเนว่า มี หรือไม่มี บนพื้นฐานของการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น ดังนั้น การบริหารจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์แรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้รวบรวม ขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จรัญ บุญประกอบ (2546, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคน สิ่งของ ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวมีทั้งในทิศทางบวกและทิศทางลบต่อสถานการณ์ในการทำงาน ถ้ามีความพึงพอใจในทิศทางบวก จะมีความตั้งใจ มีความต้องการ มีความสนใจเต็มใจ ยินดีในการทำงานที่จะทำให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี แต่ถ้าความพึงพอใจในด้านลบ มักจะถูกปฏิเสธ ไม่ตอบสนอง ไม่ให้ความร่วมมือต่อการทำงานส่วนรวม ทั้งนี้ความพึงพอใจของแต่ละบุคคล มักจะเกิดตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีหรือเกิดผลเสียต่อองค์กรได้

ชวิน ทิววรรณรักษ์ (2548, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลต้องมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและทางด้านจิตใจและสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

จิราพร เมฆโต (2544, หน้า 7) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยจะออกมาในรูปของความพึงพอใจที่ตนทำงานมาก ได้เงินมาก บรรยากาศในที่

ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในด้านการเงินและรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้น และยังได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. โอกาสของความก้าวหน้า
2. เงิน
3. ความท้าทายของงาน
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน
5. การยกย่องและสถานภาพ
6. ความรับผิดชอบและอำนาจ
7. ความมั่นคงในอาชีพ
8. ความเป็นอิสระในการทำงาน
9. โอกาสของการเจริญเติบโตส่วนบุคคล
10. สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

ยงยุทธ ลิ้มพา (2547, หน้า 11) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และการที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุข จนเป็นผลให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จ สนองนโยบายและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์กร ถ้าบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จะมีความสุขในการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นจะมีการพัฒนาไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดกับบุคลากรให้ได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นตัวแทนของการกระทำของพลังที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง หรือมีวิธีการกระทำที่มีเป้าหมาย เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบต่อองค์การ งานหนึ่งของการบริหารก็คือหาทางจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจต่อองค์การจูงใจมากขึ้น โดยผู้บริหารจะต้องกระตุ้นคนในองค์การอยู่เสมอ พยายามให้คนปฏิบัติงานตามภารกิจ และเร้าใจบุคคลให้ทำงานให้สำเร็จ และให้มีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมในงาน มีนักวิชาการหลายท่าน ได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานไว้มากมาย ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีที่สำคัญๆ ในบางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ

1. ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory)

Herzberg (1959, pp. 133-135 อ้างอิงใน สมภพ ศรีเกื้อ, 2531, หน้า 12) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจการทำงาน โดยสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จาก 11 อุตสาหกรรม ผลการศึกษา พบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน ปัจจัยดังกล่าว แบ่งออกได้เป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 องค์ประกอบกระตุ้น (Motivators) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป

1.1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ

1.2 องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และมีหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้น มีอยู่ 11 ประการ คือ

1.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจ หรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือน หรือ อัตราการเพิ่มเงินเดือน

1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรแล้วยังหมายถึง ความพึงพอใจในสถานการณ์ที่บุคคลสามารถใช้ความสามารถในทักษะทางวิชาชีพอีกด้วย ดังนั้น จึงหมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อการทำงานในวิชาชีพของเรา

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation: Subordinate) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

1.2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

1.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation: Superior) หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยาหรือวาจา แต่มิได้หมายความรวมถึงการยอมรับนับถือ

1.2.6 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์การ

1.2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation: Peers) หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยาหรือวาจา ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ

1.2.8 สถานภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สถานภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน

1.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะที่ผลนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา

1.2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์การ

1.2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision: Technical) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

ปัจจัยคำจูน จะเป็นองค์ประกอบของการเกิดความพึงพอใจที่เกิดจากลักษณะความรู้สึกภายในของตัวบุคคลและมีผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรงหรือเป็นลักษณะภาวะภายในตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนปัจจัยกระตุ้นจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยอ้อม เป็นสภาวะแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน และหากพิจารณาถึงผลกระทบที่สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในแล้ว ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยภายใน จะมีผลต่อภาวะจิตใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยภายนอก

2. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

(บุรี ทิพนัส, 2549, หน้า 6-9) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจและความต้องการของคน มีข้อสังเกตว่า 1) คนเรามีความต้องการที่ไม่สิ้นสุดเมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะทำให้เกิดความต้องการอย่างอื่นต่อไม่มีวันสิ้นสุด 2) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดการจูงใจได้ แต่ถ้าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป 3) ความต้องการของคนเป็นลำดับชั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้น คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับชั้น

จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มาประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อน นอนหลับ ขับถ่าย ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไป เพื่อสนองความต้องการ องค์การจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่าง ๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรค และการมีสภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในรูปของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการในขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น มีความเป็นอยู่ปลอดภัยจากการคุกคามเสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกาย และจิตใจตลอดจนมีหน้าที่การงานรายได้ที่มั่นคงสม่ำเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริหารจูงใจด้วยการสร้างความรู้สึกริ่ไม่หวาดระแวงเกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกลบสบาย ปลอดภัยและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะโดนปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมให้พนักงานรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Need) ความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and Love Need) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของร่างกายให้เพียงพอ และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้วก็จะพัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่มและครอบครัวต้องการได้รับความเอาใจใส่ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อน การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับความรักความอบอุ่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความห่วงใยดูแลช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้พนักงานมีโอกาสพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งประสบการณ์

ขั้นที่ 4 ความต้องการยกย่อง (Esteem Need) เป็นความต้องการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียง เกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำ

สิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า ตัวเองทำได้ การจูงใจประเภทนี้จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถ และให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารในกิจการ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-Actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียง กล่าวว่า ความต้องการได้รับความสำเร็จ และสมหวังในสิ่งที่ตนหวังโดยผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานรู้ถึงผลงานและความสำเร็จของตนเอง เช่น จัดให้มีโครงการดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณ ต่อความสำเร็จของพนักงาน อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ได้กล่าวถึง การจูงใจในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือการจัดสวัสดิการ เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการจะมีรายได้ที่เป็นตัวเงิน จึงจะยอมทุ่มเทความพยายามและยอมเสียสละเวลาในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น เพราะฉะนั้นแรงจูงใจที่สำคัญคือ เงินที่จะให้เพิ่มขึ้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการจ่ายเงินให้กับพนักงานเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงาน การจูงใจด้วยรางวัลที่เป็นตัวเงิน (Money Incentives) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่าง ๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงาน ความรู้สึกปลอดภัย และความมั่นคง อาจเสริมสร้างความต้องการทางสังคมได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินจึงเป็นสิ่งจูงใจที่สัมพันธ์กับงานทำให้พนักงานตั้งใจทำงานกระตือรือร้น ตั้งใจเสียสละทุ่มเททำงานอย่างเต็มเวลา และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้

3. ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์

ได้เสนอทฤษฎี ว่าด้วย ความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎีอี.อาร์.จี (E.R.G.-Existence, Relatedness, Growth Theory) ทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ จัดแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ

3.1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (บำบัดความหิวกระหาย อารมณ์) ทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน)

3.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความปรารถนาจะมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งตรงกับความต้องการทางสังคม ต้องการความรัก ฯลฯ

3.3 ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นผู้มีความต้องการความเจริญงอกงาม จะต้องเป็นผู้ที่ตั้งอกตั้งใจ ขยันทำงานและอุทิศเวลาให้แก่งาน จนสุดความสามารถ

เสียสละอย่างเต็มที่ ข้อแตกต่างกันของทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎีอี.อาร์.จี ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎี อี.อาร์.จี

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎี อี.อาร์.จี
ความต้องการทางด้านร่างกาย	ความต้องการดำรงชีวิต
ความต้องการความปลอดภัย	-
ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ	ความต้องการความสัมพันธ์
ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง	ความต้องการการเจริญเติบโต
ความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง	-

ทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการของคนเรานั้น จะไต่ตามลำดับของมาสโลว์ บางครั้งไม่จำเป็นต้องการขั้นแรกเต็มอิ่มแล้วจึงจะต้องการขั้นตอนต่อไป เพียงแต่นำขั้นมาสโลว์มาเปรียบเทียบเท่านั้นเอง ประเด็นสำคัญ คือ เมื่อความต้องการขั้นสูงไม่ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว คนเราจะมีแนวโน้มที่จะมีความต้องการขั้นต่ำลงมามากขึ้นอีก (เจริญ โชติช่วง, 2531)

4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1969)

ทฤษฎี X ของ McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับลักษณะ ดังนี้

1. คนโดยทั่วไปไม่ต้องการทำงานถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงบิดพลิ้วได้จะกระทำทันทีเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้น ๆ
2. คนไม่ชอบทำงานถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลถ้าทำได้ดีและทำโทษคนไม่ทำงาน
3. โดยทั่วไปคนหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง รวมความแล้วทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้ายว่าคนมีความต้องการด้านร่างกายเพียงอย่างเดียวไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไปตามทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับควบคุมลงโทษมากกว่าจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงค่าทางสังคมความสำเร็จสูงสุดของชีวิต

ทฤษฎี Y ของ McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X คือ

1. โดยทั่ว ๆ ไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้น ถ้าได้งานที่ตนชอบทำร่วมกับคนที่ถูกใจอยู่แล้วในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็ปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้างานใดต้องทำเพราะถูกบังคับควบคุม คนอาจจะไม่ชอบทำงานนั้น ๆ ก็ได้

2. การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษข่มขู่ใด ๆ ไม่ใช่มรรควิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบ ให้เขารับผิดชอบของเขาเอง จะเกิดความพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. การที่กล่าวว่า คนชอบปัดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน แต่ชอบมันคง ส่วนตัวนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่า ลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียว ถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนก็อยากทำงานอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

สรุปได้ว่า McGregor ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจคนให้ทำงานนั้น ต้องใช้ทฤษฎี Y และมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ จะจูงใจได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุมงานโดยสิ้นเชิง

5. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Expectancy Theory)

วูม (Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIEVroom ซึ่งได้รับความนิยมน้อยสูงในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้

$V = \text{Value}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลกล่าวอีกในทางหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ / หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง

$E = \text{Expectancy}$ หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้ได้คะแนนดีจริงหรือ

Vroom ได้กล่าวถึง ปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความเชื่อ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและประสิทธิภาพของงาน โดยถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้าว่า เขาสามารถทำงานได้สำเร็จ เขาก็จะพยายามเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะได้รับสิ่งตอบแทน

3. การรับรู้คุณค่า บุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่าให้ความสำคัญแตกต่างกัน การจูงใจคนต้องรู้ว่า เขาให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งใดแล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้น เขาจะพยายามในการทำงานมากหรือน้อยอยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจ

สรุปได้ว่า จากแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ผู้วิจัยเห็นว่า มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่เขาคาดหวังว่า จะเกิดขึ้นกับเขา อาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้น การที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (Individual) ว่าเขาทำสิ่งเหล่านี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังไม่เท่ากัน ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไปวิเคราะห์การทำงานของครูได้ หากครูมีความต้องการหรือความคาดหวังสูงและได้รับการตอบสนอง ระดับขวัญและกำลังใจก็สูงตามไปด้วย

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติและแรงจูงใจ มีหลักสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพอใจและความสุขที่จะอุทิศเวลาและแรงกายเพื่อสนองความต้องการขององค์การ ถ้าครูมีขวัญดีก็จะมีกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างดี ฉะนั้น ถ้ากล่าวถึงขวัญ ย่อมหมายถึงคำว่ากำลังใจด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือว่า มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และปฏิบัติงานได้มากกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาที่ผู้บริหารไม่สามารถมองเห็นได้ เพียงแต่มีการคาดคะเนหรือคาดเดาว่ามี หรือไม่มี บนพื้นฐานของการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ การจูงใจเป็นตัวแทนของการกระทำของพลังที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง หรือมีการกระทำที่มีเป้าหมาย เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบต่อองค์การ

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นว่า แนวคิดเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เพราะเป็นเรื่องของพฤติกรรมหรือแรงจูงใจ ที่แสดงออกในการทำงานที่ให้งานประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว

สำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้จะยึดแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีขององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก เพราะชี้ให้เห็นว่า การนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจเพื่อให้เกิดแรงจูงใจและแสดงพฤติกรรมออกมา คือ ปัจจัยที่กระตุ้น มีผลให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพราะปัจจัยดังกล่าวสามารถทำให้บุคคลสนองตอบความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ และปัจจัยที่ต่ำจน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยต่ำจน จะเป็นองค์ประกอบของการเกิดความไม่พึงพอใจ

ที่เกิดจากลักษณะความรู้สึกภายในของตัวบุคคลและมีผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือเป็นลักษณะภาวะภายในตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนปัจจัยกระตุ้นจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยอ้อม เป็นสภาวะแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน และหากพิจารณาถึงผลกระทบที่สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในแล้ว ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยภายใน จะมีผลต่อภาวะจิตใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยภายนอก สำหรับครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ก็เช่นเดียวกัน หากได้รับการตอบสนองของความต้องการดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา

ประวัติความเป็นมา

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตั้งอยู่เลขที่ 425 หมู่ที่ 11 ถนนสุขุมวิทไฮเวย์ ตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีเนื้อที่ประมาณ 11 ไร่ โดยเป็นที่ดินเดิมของห้องสมุดประชาชนจังหวัดพะเยา จำนวน 7 ไร่ และขอที่ดิน จากสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดพะเยา ซึ่งมีเนื้อที่ติดกันอีก 4 ไร่ เพื่อให้มีพื้นที่กว้างขวางเพียงพอสำหรับก่อสร้างอาคาร ประเภทต่าง ๆ และสำหรับจัดกิจกรรม ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพะเยา ได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2527 ในสมัยของ ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายชวน หลีกภัย) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2527 เป็นต้นไป ซึ่งจัดตั้งขึ้นพร้อมกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอื่น ๆ อีก 9 แห่ง คือ

1. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกระบี่
2. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชัยนาท
3. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครปฐม
4. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปทุมธานี
5. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสมุทรสงคราม
6. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี
7. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดระยอง
8. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแพร่
9. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสุโขทัย

ปัจจุบัน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน.จังหวัดพะเยา” เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) และเป็นหน่วยงานการศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา และมีอำนาจหน้าที่บริหารการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัดพะเยา โดยมีสถานศึกษาในสังกัด 9 แห่ง คือ

1. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองพะเยา
2. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเชียงคำ
3. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอปง
4. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอกคำใต้
5. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจุน
6. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่ใจ
7. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเชียงม่วน
8. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอภูซาง
9. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอภูกามยาว

วิสัยทัศน์

กศน.พะเยา ร่วมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนจังหวัดพะเยา อย่างเสมอภาคเท่าเทียม ทัวถึงและมีคุณภาพ

สื่องค์การ กศน.พะเยา

สีม่วง

ความหมาย

1. การเจริญรอยตามพระราชกรณียกิจ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

2. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และไม่หยุดนิ่ง

ทิศทาง/แนวทาง กศน.พะเยา 59

“มุ่งสู่เป้า เข้าถึงแก่น”

กระบวนการทำงาน

“ให้เกียรติ กระจายอำนาจ มีส่วนร่วม โปร่งใส”

ค่านิยมองค์กร กศน.พะเยา

“ปฏิบัติดี มีจิตอาสา”

ปฏิบัติดี

ทำงานเชิงรุก ทีม มีคุณธรรม มีบุคลิกภาพดี

จิตอาสา

ช่วยเหลือผู้อื่น เสียสละ มุ่งมั่นพัฒนา

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา

1. กลุ่มอำนาจการ
2. กลุ่มยุทธศาสตร์และการพัฒนา
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
4. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย
5. กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่ายและกิจการพิเศษ
6. กลุ่มงานนิเทศ ติดตามและพัฒนาระบบบริหารและกระบวนการเรียนรู้
7. กลุ่มตรวจสอบภายใน

อำนาจและหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา

1. จัดทำยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัด ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
3. วิเคราะห์ จัดตั้ง จัดสรร เงินงบประมาณ ให้แก่สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
4. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย
5. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบตามที่กฎหมายกำหนด
6. ส่งเสริม สนับสนุน การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา

7. ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย
 8. ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 9. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและภาคีเครือข่าย
 11. ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานนโยบายพิเศษของรัฐบาลและงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ
 12. กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย
 13. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ภายใต้อำนาจหน้าที่ดังกล่าว จึงได้มีการออกแบบโครงสร้างรองรับ จากกลุ่มภารกิจภายใต้คำว่า “กลุ่ม” จำแนกไปสู่กลุ่มงานและงาน ตามลำดับ โดยแต่ละงานจะแสดงภาระงานให้เห็นเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ตลอดจนผลสำเร็จที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) ได้ศึกษา ชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) เปรียบเทียบชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ โดยได้ค่าความเชื่อมั่นรวม ทั้งฉบับ 0.95 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า

1. ชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน

พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ มีขวัญกำลังใจ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา มีขวัญกำลังใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

วิรุช หวานเสียง (2557) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สถิติที่

ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า F-test ผลการวิจัย พบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สูงสุด คือ ด้านความรู้สึกได้รับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรี คงดี (2556) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับใด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 3) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และครู กศน.ตำบล ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ 15 อำเภอ จำนวน 207 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) และสรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 4-6 ปี ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการศึกษามีผลต่อการแตกต่างเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ในขณะเดียวกัน พบอีกว่า ตัวแปรต้นทางด้านเพศ อายุ ประสบการณ์และตำแหน่งไม่มีผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานของตัวแปรต้น คือเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์

แนวทางเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกลางกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรที่จะสร้างแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีเกี่ยวกับด้านเวลา ด้านความมั่นคงและโอกาสบุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถในวิชาชีพของตนอย่างเป็นระบบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างกัลยาณมิตร ด้านรายได้และสวัสดิการ ควรมีค่าตอบแทนของการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน สถานที่เหมาะสมในการทำงานปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานควรพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัย

ประเสริฐ สุขยอด (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 108 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบ ที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way

ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (The Least Significant Differentiation) ผลการวิจัย พบว่า

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 40-49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ขนาดกลางกลาง (501-1,000 คน) และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

2. ขวัญและกำลังใจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกในหน่วยงาน เป็นลำดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.41) ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ เป็นลำดับที่ 2 ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.43) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เป็นลำดับที่ 3 ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.35) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.35)

3. การทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรและครูที่มี เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน บุคลากรและครูที่มีอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ด้านความรู้สึกในหน่วยงาน ประเภทโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

อนุตร พูลพัฒนา (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอม โฟเน็นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอม โฟเน็นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานทั่วไปและหัวหน้างานรวม 200 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีอยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 พบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับเพศ สถานภาพสมรส ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและความปลอดภัยในการทำงาน

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่งาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรมของหน่วยงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทกำหนด มีความสัมพันธ์กับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่งาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน และความเป็นธรรมของหน่วยงาน

5. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านยินดีเต็มใจแก้ไขปัญหอย่างรวดเร็ว มีความสัมพันธ์กับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่งาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการนำเสนอถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ และรวบรวมข้อเสนอแนะการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 รวบรวมข้อมูลจากบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 336 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโอกาสที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ด้านตัวงาน ด้านนโยบายองค์การและการบริหาร บุคลากรมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านการเติบโตและด้านเงินเดือน บุคลากรมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ พบว่า บุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสงขลามีขวัญกำลังใจสูงกว่าบุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานี สตูลและจังหวัดอื่น ๆ

3. ข้อเสนอแนะ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและตามความเป็นจริง ควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความสามารถอย่างเต็มที่ ควรให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานให้บ่อยขึ้น ปฏิบัติงานตามความสามารถ ความถนัด ควรมอบงานให้ตรงตามวุฒิและความสามารถ ควรพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและหมั่นศึกษาดูงาน อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรให้ทุกคนมีโอกาสได้ศึกษาดูงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรให้โอกาสในความก้าวหน้าทางกรงาน และหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้กว้าง ควรยอมรับในข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้ทุกคนได้รับความเป็นธรรมและสมัคครสมานสามัคคี

มนสุนีย์ โนจันทร์ (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิราช อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิราช อำเภอดอกคำใต้

จังหวัดพะเยา 2) ศึกษาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิราช อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรครู จำนวน 13 คนและนักศึกษา จำนวน 151 คน ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าทีทดสอบ (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิราช อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยรวม คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงิน ฐานะและความมั่นคง ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านงานที่ทำทนาย ด้านความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นและ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยในต่างประเทศ

บอดี้ (Body, 1994, 3274-A) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ของครูด้านระดับชั้นทางสังคม สถานภาพทางสังคมศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลต่อระดับขวัญหรือไม่และสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษากล่าวถึงปัญหาของครูที่มีขวัญและกำลังใจต่ำคืออะไร โดยศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ผลการวิจัย พบว่า สถานะทางสังคมศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลโดยตรงอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของครู นอกจากนี้ ยังพบอีกว่า มีมิติที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในระยะสั้นและระยะยาว คือ ระดับทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารและครูความคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาต่อสิ่งที่สื่อแสดงถึงการติดต่อระหว่างครูกับผู้เรียนการปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อให้ครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอน การทำให้ครูมีการยอมรับความก้าวหน้าในอาชีพหรือระบบคุณธรรมและการมีความมั่นคงในอาชีพ

นาเพีย (Napier, 1966 อ้างอิงใน พัทรี คงดี, 2556, หน้า 48) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 5 ขวัญของครูสัมพันธ์กับความเข้าใจและความซาบซึ้งของผู้บริหารที่มีต่อครูเป็นรายบุคคลความมั่นใจและความสามารถของผู้บริหารความช่วยเหลือที่ครูได้รับการพิจารณาปัญหาด้านวินัย การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่ส่งผลมาถึงตัวครู ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่าง ๆ ความเพียงพอในอุปกรณ์การสอน การมอบหมายการสอนที่เหมาะสม ความยุติธรรมและการมอบหมายงานพิเศษให้เท่าเทียมกัน การฝึกวิชาชีพแก่ครูประจำการ ความมั่นคงในอาชีพนโยบายการให้ออกจากงานความยุติธรรมในการแจกจ่ายชั่วโมงสอนและเงินเดือนที่เท่าเทียมกันกับบุคคลอาชีพอื่นที่ใช้เวลาศึกษามาเท่ากัน

วีแคมและเฟนเวล (Weakliem and Frenkel, 2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจกับผลการปฏิบัติงานในที่ทำงานการศึกษาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับ

ผลผลิตจากการทำงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่างในสถานที่ทำงานในประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลกับผลผลิตในลักษณะใกล้เคียงเส้นตรง ผลกระทบของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตจากการทำงานจะแสดงออกชัดเจนเมื่อการจัดการเกี่ยวกับคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ ขวัญและกำลังใจมีความเกี่ยวข้องกับ ความพยายามในการทำงานที่มากขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงาน และผลผลิตจากการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับที่แข็งแกร่งขึ้น เมื่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ดังนั้น กล่าวได้ว่า อิทธิพลของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตเป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพ ของการทำงานนั่นเอง

เบนเดอร์ (Bendes, 1972, p. 187 อ้างอิงใน สุวารีย์ สอนจรรยา, 2531, หน้า 28-29) ได้ทำการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงหรือต่ำได้ ความสัมพันธ์ ระหว่างครูกับครูใหญ่และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน

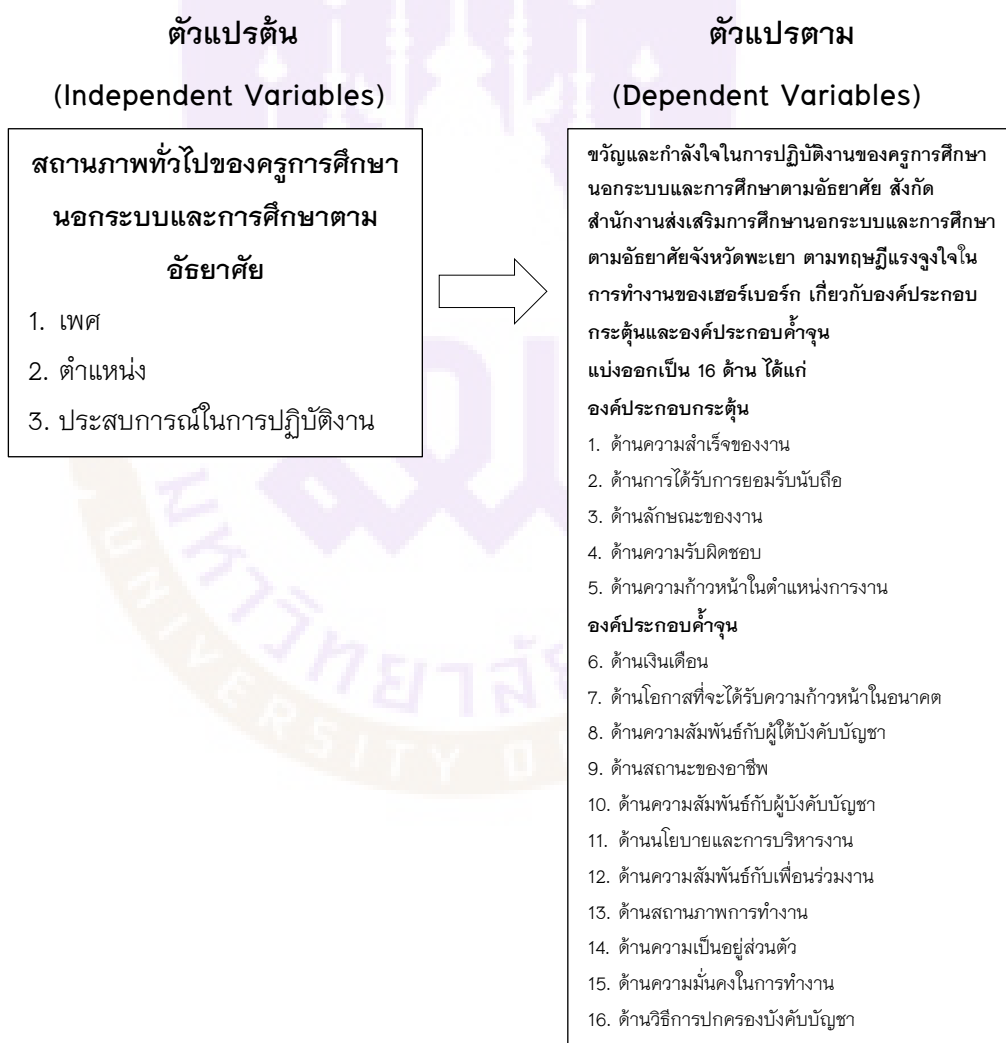
โฮเวลล์ (Howell, 2007, p. 7488-A) ได้ศึกษา เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ขวัญในการทำงานของครู อยู่ในระดับสูง เมื่อผู้บริหารโรงเรียนโดยยึดหลักประชาธิปไตย สนับสนุน ให้ครู อาจารย์ ตัดสินใจและปฏิบัติได้ โดยไม่ด่วนตัดสินใจเสียเอง และยังพบอีกว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ อยู่ใน ระดับสูง เมื่อผู้บริหารโรงเรียนให้ความนับถือต่อวิชาชีพ ให้ความสำคัญกับทุกคน รู้จัก สรรเสริญผู้อื่น และไม่ลังเลที่จะให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการแก่ครู เพื่อให้เด็กประสบผลสำเร็จ

โทมัส (Thomas, 2007, p. 1758-A) ได้ศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบขวัญของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา: เปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนรัฐบาล กับ โรงเรียนเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาล กับครูโรงเรียนเอกชนเท่า ๆ กัน แล้วหาความแตกต่างของขวัญ ผลการศึกษา พบว่า ขวัญของครูมีความแตกต่างกันใน 6 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจ ความสามัคคีระหว่างครู สถานะภาพของครู ความช่วยเหลือทาง การศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียนและความกดดันจาก ชุมชน และมี 4 ปัจจัย ที่ไม่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความสามัคคีของผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มี ผู้ศึกษามาแล้ว พบว่า มีลักษณะที่ใกล้เคียงกันในแต่ละองค์การ สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ เกี่ยวกับทัศนะด้านขวัญและกำลังใจของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ถือได้ว่าเป็น ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของเฮอริเบิร์ก (Herberg) เกี่ยวกับองค์ประกอบกระตุ้นและองค์ประกอบค้ำจุน แบ่งออกเป็น 16 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา เพื่อใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนและครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ปีงบประมาณ 2559 จำนวน 155 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนและครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ปีงบประมาณ 2559 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลาก จำนวน 113 คน โดยการเทียบสัดส่วนจากจำนวนประชากรแต่ละอำเภอ โดยแยกเป็นประเภท ดังนี้

ตาราง 2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กศน.อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กศน.อำเภอเมืองพะเยา	26	19
กศน.อำเภอแม่ใจ	9	7
กศน.อำเภอดอกคำใต้	18	13
กศน.อำเภอภูกามยาว	7	5
กศน.อำเภอจุน	22	16
กศน.อำเภอเชียงคำ	32	23
กศน.อำเภอเชียงม่วน	6	4
กศน.อำเภอภูซาง	11	8
กศน.อำเภอปง	24	18
รวม	155	113

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2551, หน้า 99) ซึ่งมีลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา แบ่งออกเป็น 16 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ศึกษาและแบ่งระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

เห็นด้วยมาก น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางและสร้างขึ้นเอง โดยมีลำดับขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถาม

2. กำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ประกอบด้วย 16 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

3. ตรวจสอบความถูกต้อง ได้แก่

3.1 ตรวจสอบด้วยตนเอง เกี่ยวกับความถูกต้อง ครอบคลุม การใช้ภาษาที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ สะกด การเว้นวรรค แล้วปรับปรุงแก้ไข ก่อนเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ให้คำแนะนำและความเห็นชอบ

3.2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective Validity) ใช้วิธีของโรบินเนลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 63) ว่า ข้อคำถามแต่ละข้อสร้างได้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงตามเนื้อหา

นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปทุกข้อ ผลการตรวจสอบได้ว่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากศูนย์ การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้คือ 0.827

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยพะเยา ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยชี้แจงและขอความร่วมมือการตอบแบบสอบถามจากครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนและครูศูนย์การเรียนชุมชน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยาด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยเก็บและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามที่เก็บได้มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ซึ่งครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ ทั้ง 2 ตอน จำนวน 113 ชุด แล้ววิเคราะห์ตามขั้นตอน

2. วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำมาแจกแจงความถี่ของข้อมูล และวิเคราะห์ค่าสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ

2.2 ข้อมูลส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นขวัญและกำลังใจ แบ่งออกเป็น 16 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่า f-test เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายของเบสท์ (Best, 1986, p. 182) ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 2.51–3.50 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. การวิเคราะห์ค่าที (Independent Sampling t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ตัวแปรที่ศึกษาของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันได้แก่ เพศ
5. การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test/One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าพบว่า มีความแตกต่างกัน จึงทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ เรื่อง ชวีญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาชวีญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา เพื่อเปรียบเทียบชวีญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยาตามความคิดเห็น ของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับชวีญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบชวีญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่าง

Sig แทน ค่าสถิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	45	39.80
หญิง	68	60.20
รวม	113	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 113 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ครูอาสาสมัครฯ	34	30.10
ครู กศน.ตำบล	49	43.40
ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	30	26.50
รวม	113	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 113 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครู กศน.ตำบล จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 รองลงมา ครูอาสาสมัครฯ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 และรองลงมา ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	21	18.60
5-10 ปี	51	45.10
11-15 ปี	12	10.60
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	29	25.70
รวม	113	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 113 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 รองลงมาตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และรองลงมา 11-15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบกระตุ้น

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบกระตุ้น

องค์ประกอบกระตุ้น	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสำเร็จของงาน	4.57	0.52	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.36	0.55	มาก
ด้านลักษณะของงาน	4.31	0.58	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.49	0.50	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.27	0.58	มาก
รวม	4.27	0.49	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่อ องค์ประกอบกระตุ้นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ

ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.50) ถัดมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.55) และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบกระตุ้นรายละเอียดแต่ละด้าน

องค์ประกอบกระตุ้น	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสำเร็จของงาน	4.57	0.52	มากที่สุด
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	4.53	0.54	มากที่สุด
2. ท่านได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด	4.19	0.57	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.36	0.55	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	4.24	0.62	มาก
4. ท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.59	มาก
ด้านลักษณะของงาน	4.31	0.58	มาก
5. งานที่ปฏิบัติ มีอิสระทางความคิดและสามารถสร้างสรรค์ให้งานพัฒนายิ่งขึ้น	4.26	0.61	มาก
6. ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหายและจูงใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป	4.13	0.66	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.49	0.50	มาก
7. ท่านทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่และเสร็จทันเวลาที่ได้รับการมอบหมาย	4.39	0.57	มาก
8. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่	4.15	0.68	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.27	0.58	มาก
9. ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.67	มาก
10. ท่านได้รับความยุติธรรมและโอกาสความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่รับผิดชอบ	3.98	0.68	มาก
รวม	4.27	0.49	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ท่านทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่และเสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.57) ถัดมา คือ งานที่ปฏิบัติ มีอิสระทางความคิดและสามารถสร้างสรรค์ให้งานพัฒนายิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.61) และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความยุติธรรมและโอกาสความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบค้ำจุน

องค์ประกอบค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านเงินเดือน	4.20	0.57	มาก
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.96	0.82	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.18	0.59	มาก
ด้านสถานะของอาชีพ	4.00	0.84	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.25	0.59	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.16	0.62	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.56	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.06	0.69	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.06	0.66	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.25	0.58	มาก
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.06	0.69	มาก
ด้านเงินเดือน	4.20	0.57	มาก
รวม	4.04	0.59	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.59) ถัดมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.58) และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับองค์ประกอบค้ำจุน
รายละเอียดแต่ละด้าน

องค์ประกอบค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านเงินเดือน	4.20	0.57	มาก
1. ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	4.14	0.60	มาก
2. ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.12	0.58	มาก
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.96	0.82	มาก
3. ท่านมีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่าน	3.65	0.96	มาก
4. ถ้าท่านมีโอกาเลือกอาชีพใหม่ท่านยังคงเลือกอาชีพนี้	3.91	0.89	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.18	0.59	มาก
5. การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเข้าใจง่ายเป็นขั้นตอนชัดเจน	4.00	0.69	มาก
6. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน	4.07	0.70	มาก
ด้านสถานะของอาชีพ	4.00	0.84	มาก
7. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่	3.84	0.91	มาก
8. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี	3.72	1.04	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.25	0.59	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.06	0.69	มาก
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.21	0.60	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.16	0.62	มาก
11. นโยบายบริหารของสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกกระบวนการและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความชัดเจน	3.97	0.69	มาก
12. มีการมอบหมายหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	4.05	0.71	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.56	มาก
13. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็น กันเอง	4.17	0.58	มาก
14. ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.23	0.57	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.06	0.69	มาก
15. จำนวนบุคลากรในองค์การของท่านเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	3.93	0.76	มาก
16. วัสดุครุภัณฑ์ในองค์การของท่านเอื้ออำนวยต่อ การปฏิบัติงาน	3.81	0.75	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.06	0.66	มาก
17. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.69	0.93	มาก
18. ท่านมีความสุขในการทำงาน	4.08	0.70	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.25	0.58	มาก
19. ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง งานของท่าน	4.16	0.61	มาก
20. ท่านรู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.65	มาก
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.06	0.69	มาก
21. ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบและ ใช้เหตุผลในการตัดสินใจปัญหา	3.93	0.72	มาก
22. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวินิจฉัยแก้ปัญหในงานที่ เกี่ยวข้องอย่างอิสระ	4.00	0.68	มาก
รวม	4.04	0.59	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นมากที่สุด คือ ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้
ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ

ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.60) ถัดมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.58) และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
องค์ประกอบกระตุ้น	4.27	0.49	มาก
องค์ประกอบค้ำจุน	4.04	0.59	มาก
รวม	4.17	0.46	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นมากที่สุด คือ องค์ประกอบกระตุ้น ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.49) และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบค้ำจุน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาณอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของครูการศึกษาณอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของ
ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามเพศ

เพศ	N	Mean	S.D.	t-Ratio	P
ชาย	45	4.2	0.457	0.596	0.552
หญิง	68	4.15	0.466		

จากตาราง 11 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test พบว่า เพศแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของ
ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามตำแหน่ง

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS.	Df.	MS	F-Ratio	P
ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.488	2	.244	1.150	.320
	ภายในกลุ่ม	23.318	110	.212		
	รวม	23.805	112			

จากตาราง 12 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของ
ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS.	Df	MS	F-Ratio	P
ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.339	3	.446	2.165	.096
	ภายในกลุ่ม	22.466	109	.206		
	รวม	23.805	112			

จากตาราง 13 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test พบว่า ประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดพะเยาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง ชีวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาอนุรักษะบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาชีวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาอนุรักษะบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา เพื่อเปรียบเทียบชีวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาอนุรักษะบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของครูการศึกษาอนุรักษะบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูการศึกษาอนุรักษะบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบล ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนและครูศูนย์การเรียนชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครซีและมอร์แกนและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลากจำนวน 113 คน โดยการเทียบสัดส่วนจากจำนวนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้ สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และใช้ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova)

สรุปผลการวิจัย

ชีวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาอนุรักษะบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเพศ หญิง ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบกระตุ้นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านการ

ได้รับการยอมรับนับถือ ถัดมา คือ ด้านลักษณะของงาน และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบค่าจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ถัดมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นมากที่สุด คือ องค์ประกอบกระตุ้น และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบค่าจุน

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

เพศแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบ ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานสำเร็จเป็นไปตามที่คาดหวัง และทำให้มีความรู้สึกที่ดี และมีขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์การในการดำเนินกิจการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ทำให้ครูที่มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบ ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานสำเร็จเป็นไปตามที่คาดหวัง และทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อความมั่นคงในการทำงาน จึงทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง และแสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ นั้น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอยู่ในระดับหนึ่ง ดังนั้น จากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ จึงทำให้ครูเกิดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนสุนีย์ โนนจันทร์ (2556) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิราช อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยรวม คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงิน ฐานะและความมั่นคง ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านงานที่ทำทนาย ด้านความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นและด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. เพศแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากความเป็นมนุษย์ ซึ่งมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ มีส่วนเสริมสร้างความคิดของแต่ละบุคคล ผู้นำต้องรู้จักวิธีผสมผสานความคิดที่แตกต่างกันให้เกิดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ สุขอด (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พบว่า การทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรและครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน บุคลากรและครูที่มีอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกในหน่วยงาน ประเภทโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

3. ตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจาก ตำแหน่งทำให้ความรู้สึกโดยรวมจากการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ความพอใจเกี่ยวกับรายได้ ปริมาณของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความภาคภูมิใจในหน้าที่ องค์การเป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอก ผู้ปฏิบัติงาน จะพอใจในหน้าที่การเงินที่ปฏิบัติเป็นอย่างมาก และผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดี และมีคุณค่ากว่าผลงานที่ปฏิบัติโดยไม่ชอบและพึงพอใจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภิส เลิศเดชาพนธ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ พบว่า บุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจสูงกว่า บุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานี สตูลและจังหวัดอื่น ๆ

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 เนื่องจากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ปฏิบัติ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระบบค่าตอบแทน สภาพการปฏิบัติงาน นโยบายและฝ่ายบริหารขององค์การความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มี ผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี คงดี (2556) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า สถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถามด้านการศึกษามีผลต่อการแตกต่างเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ในขณะเดียวกัน พบอีกว่า ตัวแปรต้นทางด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ และตำแหน่งไม่มีผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐานของตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ได้แก่

1. ในการเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาจากความสามารถ และศักยภาพในการทำงาน เป็นการพิสูจน์ความสามารถของครูเป็นหลัก หากครูทำงานดี ก็จะได้รับพิจารณาให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ และท้าทายมากขึ้น แต่ขณะเดียวกัน ครูก็ต้องใช้ความสามารถที่มี ทำงานไม่ให้ผิดพลาด เพราะต้องรับผิดชอบสูงขึ้นตามตำแหน่งงาน และอาจจะถูกคาดหวังจาก หัวหน้ามากขึ้นเช่นกัน ดังนั้น คนที่มีความพร้อมมากที่สุดเท่านั้น จึงจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่เช่นนั้นแล้ว ก็จะทำให้เรารู้สึกล้มเหลวในการทำงานได้ หากไม่สามารถรับมือกับภาระในการทำงานในตำแหน่งใหม่ได้
2. ควรพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่มีประสิทธิผล ในการกระจายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมยุติธรรม โดยเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ในทุกสถานภาพ และสังกัด
3. ควรพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลที่ได้ จะเป็นแนวทางให้หน่วยงานทำการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร มากยิ่งขึ้นได้ต่อไป
2. ควรมีการศึกษา แนวทางหรือการดำเนินการจากฝ่ายบริหารในการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อตรวจสอบความมีประสิทธิภาพ และผลที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานทราบว่า ในปัจจุบันการดำเนินการดังกล่าวนี้มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือไม่



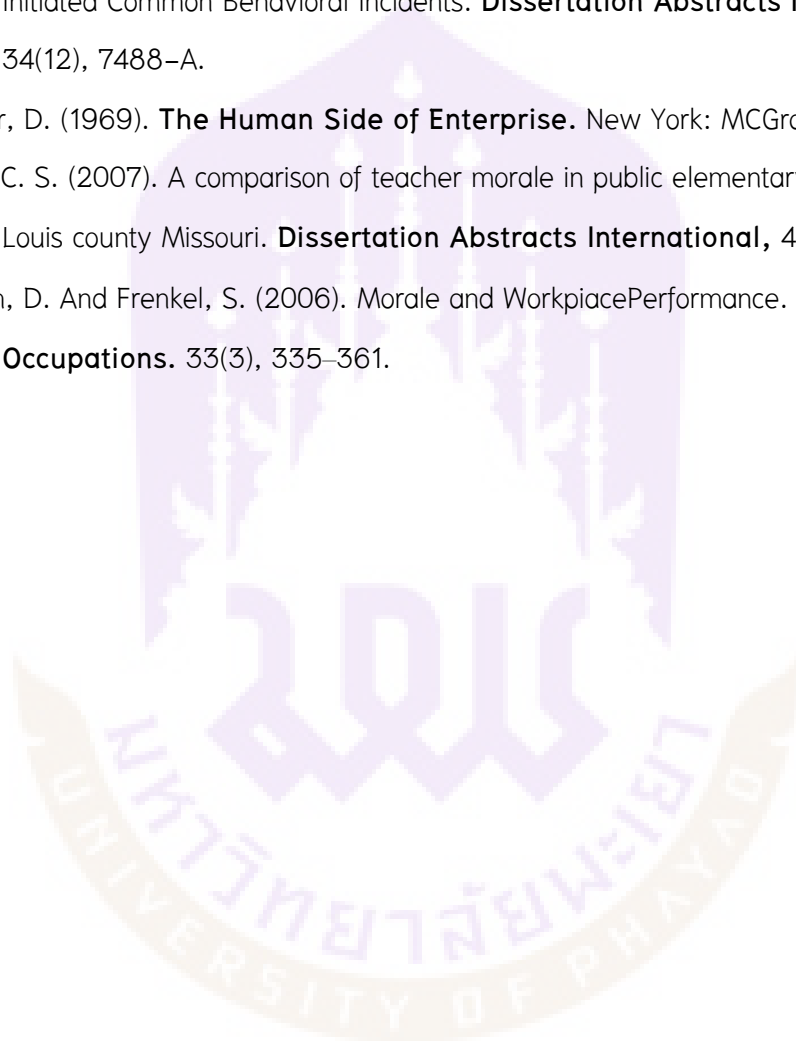
บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). **การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกียรติคุณ พลเยี่ยม. (2556). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- จรัญ บุญประกอบ. (2546). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 จังหวัดหนองคาย**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จิราพร เมฆโต. (2544). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เจริญ โชติช่วง. (2531). **ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สงขลา.
- ชนิน ทิววรรณรักษ์. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เนตรนภิส เลิศเดชานนท์. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2551). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2550). **จิตวิทยาผู้นำและมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บุรี ทิพนัส. (2549). **ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย, ร้อยเอ็ด.
- ประเสริฐ สุขอด. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.

- มุสตี สัตยมานะ. (2551). **การบริหารรัฐกิจ**. กรุงเทพฯ: พีระพัทธนา.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พัชรี คงดี. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, นครสวรรค์.
- มนสุนีย์ ไนจันทร์. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิราช อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ยงยุทธ ลิ้มพา. (2547). **ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: พัทธ์ชัยอักษร.
- วิจิตร อวาระกุล. (2540). **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้า.
- วิรุช หวานเสียง. (2557). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สมภพ ศรีเกื้อ. (2531). **ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สงขลา.
- สมเดช มุงเมือง (ผู้บรรยาย). (2549). **พฤติกรรมองค์การ**. เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุวารี สอนจรรยา. (2531). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้า.
- อนุตร์ พูลพัฒนา. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มาเลเซีย เอ็นจิน คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- อำนาจ แสงสว่าง. (2546). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- Best, J. W. (1986). **Research in Education** (5th ed.). Englewood cliffs: prentice-Hall.
- Body, W. A. (1994). Teacher Morale and Sense of Efficacy as Psycho-Social Variables: Prestige. **Dissertation Abstracts Internationnal**, September, 3274-A.
- Howell, V. L. (2007). Staff Morale in Elementary School: Influenced by Principal Initiated Common Behavioral Incidents. **Dissertation Abstracts Internationnal**. 34(12), 7488-A.
- McGregor, D. (1969). **The Human Side of Enterprise**. New York: MCGraw-Hill.
- Thomas, C. S. (2007). A comparison of teacher morale in public elementary school in St. Louis county Missouri. **Dissertation Abstracts International**, 43(6), 1785-A.
- Weakliem, D. And Frenkel, S. (2006). Morale and Workpiece Performance. **Work and Occupations**. 33(3), 335-361.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูการศึกษาอนุกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับคัดเลือก ให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริง ให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของ ท่านไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของครูการศึกษาอนุกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

นาตยา ทุนกุล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เกี่ยวกับตัวท่านลงใน หรือเติมข้อมูลให้สมบูรณ์

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ตำแหน่ง

ครูอาสาสมัครฯ ครู กศน. ตำบล ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี
 11-15 ปี ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 สอบถามวัดระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. องค์ประกอบกระตุ้น					
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย					
2. ท่านได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน					
4. ท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านลักษณะของงาน					
5. งานที่ปฏิบัติ มีอิสระทางความคิดและสามารถสร้างสรรค์ให้งานพัฒนายิ่งขึ้น					
6. ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำท้าทายและจูงใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป					
ด้านความรับผิดชอบ					
7. ท่านทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และเสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย					
8. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ นอกเหนือจากงานในหน้าที่					

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
9. ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ					
10. ท่านได้รับความยุติธรรมและโอกาส ความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่รับผิดชอบ					
2. องค์ประกอบค้ำจุน					
ด้านเงินเดือน					
11. ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสม กับปริมาณงานที่ทำ					
12. ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนตามภาระงาน ที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
13. ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม ความรู้ความสามารถของท่าน					
14. ถ้าท่านมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ท่านยังคง เลือกอาชีพนี้					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
15. การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา เข้าใจง่าย เป็นขั้นตอนชัดเจน					
16. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ ซึ่งกันและกัน					
ด้านสถานะของอาชีพ					
17. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ท่านดำรงอยู่					
18. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน เป็นประจำทุกปี					

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน					
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
21. นโยบายบริหารของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความชัดเจน					
22. มีการมอบหมายหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
23. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง					
24. ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
ด้านสภาพการทำงาน					
25. จำนวนบุคลากรในองค์การของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน					
26. วัสดุครุภัณฑ์ในองค์การของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
27. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน					
28. ท่านมีความสุขในการทำงาน					

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
29. ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของท่าน					
30. ท่านรู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน					
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา					
31. ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบและใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา					
32. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวินิจฉัยแก้ปัญหาในงานที่เกี่ยวข้องอย่างอิสระ					

ขอขอบพระคุณที่ตอบแบบสอบถามฉบับนี้เป็นอย่างสูง



ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Content Validity) ใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกำหนดจากค่าตัวเลข ดังนี้

ค่า +1 หมายถึง สอดคล้อง

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ค่า -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้เชี่ยวชาญ

1. นายชิต กาศสนุก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจุน จังหวัดพะเยา วิทยาลัยนະ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ (คศ.3)
2. นางวารณี วิชัยศิริ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอภูกามยาว จังหวัดพะเยา วิทยาลัยนະ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ (คศ.3)
3. นางสาวอัจฉราวัลย์ วงศ์รัตน์ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา วิทยาลัยนະ ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	
		1	2	3	
1. องค์ประกอบกระตุ้น					
ด้านความสำเร็จของงาน					
1	ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	1	0	1	0.67
2	ท่านได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด	1	1	0	0.67
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
3	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
4	ท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	0.67
ด้านลักษณะของงาน					
5	งานที่ปฏิบัติ มีอิสระทางความคิดและสามารถสร้างสรรค์ให้งานพัฒนายิ่งขึ้น	1	1	1	1.00
6	ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหายและจูงใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป	1	0	1	0.67
ด้านความรับผิดชอบ					
7	ท่านทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่และเสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00
8	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่	1	0	1	0.67

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	
		1	2	3	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
9	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00
10	ท่านได้รับความยุติธรรมและโอกาส ความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่รับผิดชอบ	0	1	1	0.67
2. องค์ประกอบค่าจุน					
ด้านเงินเดือน					
11	ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสม กับปริมาณงานที่ทำ	1	1	1	1.00
12	ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนตามภาระงาน ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
13	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00
14	ถ้าท่านมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ท่านยังคงเลือก อาชีพนี้	0	1	1	0.67
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
15	การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเข้าใจง่าย เป็นขั้นตอนชัดเจน	1	1	1	1.00
16	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน	1	1	0	0.67
ด้านสถานะของอาชีพ					
17	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่านดำรงอยู่	1	1	1	1.00
18	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนเป็น ประจำทุกปี	1	1	0	0.67

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	
		1	2	3	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
20	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน	1	0	1	0.67
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
21	นโยบายบริหารของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความชัดเจน	1	1	1	1.00
22	มีการมอบหมายหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	1	0	1	0.67
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
23	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง	1	1	1	1.00
24	ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00
ด้านสภาพการทำงาน					
25	จำนวนบุคลากรในองค์การของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน	1	1	1	1.00
26	วัสดุครุภัณฑ์ในองค์การของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
27	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	1	1	1	1.00
28	ท่านมีความสุขในการทำงาน	1	1	1	1.00

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	
		1	2	3	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
29	ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง งานของท่าน	1	1	1	1.00
30	ท่านรู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของ คนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา					
31	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจปัญหา	1	1	1	1.00
32	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวินิจฉัยแก้ปัญหาในงาน ที่เกี่ยวข้องอย่างอิสระ	1	1	1	1.00

ภาคผนวก ค ความเชื่อมั่น (Reliability)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.827	.825	32





ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	นาตยา ทุนกุล
วัน เดือน ปี เกิด	20 กรกฎาคม 2514
ที่อยู่ปัจจุบัน	70 หมู่ที่ 6 ตำบลแม่ือง อำเภอกงหรา จังหวัดพะเยา
ที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู คศ.1
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา
พ.ศ. 2558	ครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง
พ.ศ. 2555	ครูผู้ช่วย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน), วิทยาลัยครูเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
พ.ศ. 2541	ค.บ. (ภาษาอังกฤษ), สถาบันราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ผลงานการตีพิมพ์	
ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	
นาตยา ทุนกุล (ผู้บรรยาย). (17 มิถุนายน 2560). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา. ใน การประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 3 (หน้า 870-880). พะเยา: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.	
ผลงานการตีพิมพ์อื่น ๆ	-