

351.14707/5

๕ ๕๕๕ ๕

๖. ๕

ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

โรงเรียนเทศบาลวัดวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญาโท

ของ

สมพร คงสกุล

16 เม.ย. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต

มิถุนายน 2531

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177153

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิต และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
ปัญหานี้นี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....ประธาน
.....กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
.....กรรมการ
.....กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร.เสาวนีย์ เสนาสุ รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และ ผศ.บุษกร เพชรวิจิตรรัตน์ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จบริบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ณกุล อารยะวิญญู ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า และไต่ถามข้อเท็จจริงแก่ผู้วิจัยได้รับความสะดวกในการดำเนินงานวิจัยด้วยดีตลอดมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์สมบัติ ภูวรางกูร และเพื่อน ๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนทั่วประเทศ ได้ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือด้วยดีมาตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์เสาวนีย์ นาคะภักขิณ และคุณพรรัตน์ คงสกุล ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดจนกระทั่งปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลงด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอเทิดพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ ผู้ให้กำเนิด และคุณย่า ผู้ให้การอบรมเลี้ยงดู ตลอดจน ครู อาจารย์ ทุกท่านที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอนให้ความรู้มาโดยตลอด

สมพร คงสกุล

มิถุนายน 2531

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย	3
	ความสำคัญของการศึกษาวิจัย	4
	ขอบเขตของการศึกษาวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	ประวัติความเป็นมาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	8
	ความหมายของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน	18
	ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน	20
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน	21
	การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน	26
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน	29
	สมมติฐานในการวิจัย	34
3	วิธีดำเนินการวิจัย	35
	ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	35
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
	การวิเคราะห์ข้อมูล	43

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 2 รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด	47
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	50
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	61
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนคะแนนความ คิดเห็นของระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษานอกโรงเรียน	65
5 สรุป อภิปรายผลและขอเสนอแนะ	73
ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย	73
กลุ่มตัวอย่าง	73
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
อภิปรายผล	79
ขอเสนอแนะทั่วไป	91
ขอเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัย	92

เล่ม
บทที่

๒
หน้า

บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	99
ภาคผนวก ก	100
ภาคผนวก ข	113

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำแนกตามศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด	36
2	รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	48
3	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำแนกตามองค์ประกอบ ที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญและโดยส่วนรวม	50
4	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน จำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและโดยส่วนรวม	52
5	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ประเภทของศูนย์ต่างกัน จำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ และโดยส่วนรวม	53
6	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาค การศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ โดยส่วนรวม	54
7	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาค การศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	55
8	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาค การศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	56

9	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาค การศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	57
10	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาค การศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	58
11	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาค การศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	59
12	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาค การศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	60
13	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จำแนกตาม องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน และโดยส่วนรวม ..	61
14	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทของศูนย์ต่างกัน จำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน และโดยส่วนรวม	63
15	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ภาคการศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน โดยส่วนรวม	65
16	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ภาคการศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	66

- 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาค
การศึกษาออกโรงเรียนต่างกัน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์
ของการปฏิบัติงาน 67
- 18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาค
การศึกษาออกโรงเรียนต่างกัน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 68
- 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาค
การศึกษาออกโรงเรียนต่างกัน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ 69
- 20 การเปรียบเทียบรายคู่สำหรับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด จำแนกตาม
ภาคการศึกษาออกโรงเรียน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ 70
- 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
ภาคการศึกษาออกโรงเรียนต่างกัน ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน 71
- 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
ภาคการศึกษาออกโรงเรียนต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 72

บทที่ ๑

บทนำ

บทนำ

การบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการโดยภาครัฐบาลหรือภาคเอกชนเป็นที่ยอมรับกันว่าปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่นอกเหนือจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการแล้ว คนหรือบุคคล นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเหตุว่า ถ้ามีจำนวนคนพอสมควร มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก คนมีความสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จรวดเร็วไปทั่วถึงและรวดเร็ว (สมพงศ์ เกษมดิน 2511 : 374) ทว่าเหตุนี้กับบริหารที่ดีจำเป็นจะต้องรู้ถึงความสามารถตลอดจนนิสัยใจคอของผู้นร่วมงานแต่ละคน ซึ่งเปรียบเสมือนนักเคมีที่ต้องรู้จักคุณสมบัติของสารเคมีทุกประเภทที่ใช้ในการทดลอง เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทว่าความราบรื่น และวิธีที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้นร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้า คือ การเสริมสร้างขวัญที่ดีให้แก่ผู้นร่วมงาน (นิพนธ์ จิตติภักดิ์ 2528 : 56 - 58) ถ้าจะมองทางประเพณีของไทยโบราณก็ให้ความสำคัญต่อขวัญเป็นอันมาก เรามีพิธีกรรมชีวิตในระยต่าง ๆ ตั้งแต่เกิดจนตาย ผูกพันอยู่กับการทำขวัญ รับขวัญ เมื่อบุคคลประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานหรือการใดเลื่องยศ ตำแหน่ง ก็จะมีการรับขวัญ เป็นการเสริมแรงให้บุคคลที่มานะพยายามในอันที่จะประกอบความดีต่อไปอีก เพราะขวัญย่อมหมดไปหรือลดลงได้ จำเป็นต้องเพิ่มเชื้อ เพื่อให้ขวัญคงอยู่มั่นคงตลอดไป (ชาลี มณีศรี 2523 : 129)

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด เป็นหน่วยงานในสังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งพัฒนามาจาก กองการศึกษานานาชาติ สังกัดกรมสามัญศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ในการบริหารงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในระดับต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความเหมาะสมกับสายงานและเป็นไปตามวาระ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ย่อมมีผลกระทบต่อขวัญ และการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ไม่มากนักน้อย ฃรงศ์ศักดิ์ กุลจันต์ (ฃรงศ์ศักดิ์ กุลจันต์ 2525 : 101) กล่าวว่า ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดหนึ่ง ๆ จะมีบุคลากรอยู่ 3 ประเภท คือ บุคลากรที่โอนย้ายมาจากกรมกองอื่น ๆ บุคลากรจากโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่และบุคลากรที่รับบรรจุเข้ามาใหม่ บุคลากรทั้ง 3 ประเภทนี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และการมีอุดมการณ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จของงาน ตามวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด นอกจากนี้ในรายงานวิจัยฉบับเดียวกันนี้ได้กล่าวอีกว่า ตามทัศนะของผู้บริหารและของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด งานบริหารที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทำน้อยที่สุดคือ งานด้านการบริหารงาน บุคลากร และจากการศึกษาเอกสารบัญชีรายชื่อข้าราชการ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ขอย้ายประจำปี 2530 (เอกสารประกอบการขอย้ายประจำปี ที่ ศธ. 1110/3673 ลงวันที่ 22 เมษายน 2530) พบว่า หนึ่งในหลาย ๆ สาเหตุของข้าราชการขอย้ายคือ เพื่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ และจากการประเมินโครงการเงินกู้ธนาคารโลก เพื่อการศึกษานอกโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2523 : 28 - 34) กล่าวว่า ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีปัญหาด้านการบริหารงานภายในศูนย์ฯ บุคลากรมีไม่เพียงพอและขาดคุณภาพ วัสดุอุปกรณ์ส่วนใหญ่มีสภาพชำรุด อาคารสถานที่มีสภาพไม่เหมาะสม การจัดการศึกษายังไม่ครอบคลุมกลุ่มประชากรเป้าหมาย ตลอดจนปัญหาด้านการจัดสรรงบประมาณล่าช้า มีผลทำให้ไม่สามารถทำกิจกรรมได้ตรงตามเวลาและเป้าหมาย

ส่วน วิลาวรรณ รัตนเศรษฐากุล (วิลาวรรณ รัตนเศรษฐากุล 2530 : 324) ได้ศึกษาโครงการการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษานานาชาติและการศึกษาต่อเนื่องในชุมชนชนบท

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีหน่วยงานเคลื่อนที่ และคุณภาพของหน่วยงานเคลื่อนที่ยังไม่ดีพอ มีปัญหาเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ภายในศูนย์ ซึ่งมีงบประมาณจำกัด มีอำนาจการจัดซื้อน้อย วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ ยังขาดคุณภาพและขาดงบประมาณ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากร มีขวัญในการปฏิบัติงานที่ไม่ดีได้ และจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก

จากสภาพปัญหาดังกล่าวแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย ขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการ การศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ให้ดีขึ้น อันจะ ส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาในเรื่องต่อไปนี้คือ

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามองค์ประกอบหกด้านคือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของ การปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามตัวแปร ระดับการศึกษา ประเภทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด และภาคการศึกษานอกโรงเรียนที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตั้งอยู่ รวม 5 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

ความสำคัญของการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยทราบถึงสภาพขวัญของเจ้าหน้าที่และสามารถนำเอาผลการวิจัยไปพิจารณาปรับปรุงงานบริหาร งานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

เพื่อให้การศึกษาวิจัยเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ทั่วประเทศ รวม 72 จังหวัด จำนวน 2,149 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มาจากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ทั่วประเทศรวม 72 จังหวัด โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. จัดแบ่งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดออกเป็นภาค ตามภาคการศึกษานอกโรงเรียนรวม 5 ภาค แล้วแบ่งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดออกเป็นสองประเภท คือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่จัดดำเนินการโดยโครงการเงินกู้ธนาคารโลก เพื่อการศึกษานอกโรงเรียนและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่จัดดำเนินการโดยเงินงบประมาณแผ่นดิน

2. ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยใช้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่จัดดำเนินการโดยโครงการเงินกู้ธนาคารโลก ที่มีอยู่ในแต่ละภาคทั้งหมดรวม 24 ศูนย์ฯ เป็นเกณฑ์ แล้วเลือกศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดที่จัดดำเนินการโดยเงินงบประมาณแผ่นดินที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่ใกล้เคียงกันกับศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่จัดดำเนินการโดยโครงการเงินกู้มาให้ได้จำนวนเท่ากัน จะได้จำนวนศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรวม 48 ศูนย์

3. จากจำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ที่ได้ทั้งหมดจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ทั้ง 2 ประเภท รวม 48 ศูนย์ จำนวน 1,736 คน พิจารณาคัดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง สำเร็จของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง ที่เชื่อถือได้ จำนวน 320 คน โดยเทียบสัดส่วนจากจำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ แต่ละศูนย์ฯ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว

ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น

1.1 ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
แบ่งออกเป็นสองระดับคือ

- 1.1.1 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
- 1.1.2 การศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

1.2 ประเภทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แบ่งออกเป็นสอง
ประเภทคือ

1.2.1 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่จัดดำเนินการโดยเงิน
งบประมาณแผ่นดิน

1.2.2 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่จัดดำเนินการโดย
โครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อการศึกษานอกโรงเรียน

1.3 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แบ่งตามภาคการศึกษานอกโรงเรียน
รวม 5 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด ทั้งหกด้าน คือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องานนั้น ๆ ตามสภาพที่เกิดขึ้น และสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความมั่นใจในการทำงาน สามารถจัดได้ตามองค์ประกอบหกด้านของ "มอร์ริส" (Morris. 1973 : 3211-A) ดังต่อไปนี้

1.1 ความรู้สึกเป็นสมาชิก (Belongingness) หมายถึง ความรู้สึกที่เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกมีความสำคัญต่อกุมบุคคลที่รวมกันทำงาน

1.2 ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกที่เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ได้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ได้มีโอกาสแสดงฝีมือในการทำงานและประสบผลสำเร็จ

1.3 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพ การงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.4 ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความตั้งใจในการทำงานอย่างเข้มแข็งและการให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น ตลอดจนการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็วของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.5 ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงานและยังบังคับบัญชาของตน

1.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นทุกระดับของนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นความสัมพันธ์ในด้านใด ทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้เกิดความสามัคคีรักใคร่ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของผู้ร่วมงาน

2. ระดับขวัญ หมายถึง การจำแนกขวัญออกเป็นระดับต่าง ๆ ตามคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ จากแนวความคิดของ เบสต์ (Best. 1981 : 184)

2.1 ระดับขวัญสูง คะแนน 3.68 - 5.00

2.2 ระดับขวัญปานกลาง คะแนน 2.34 - 3.67

2.3 ระดับขวัญต่ำ คะแนน 1.00 - 2.33

3. เจาหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด หมายถึง ข้าราชการครู และข้าราชการพลเรือน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดทั่วประเทศ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด ผู้วิจัยได้ไล่คืบเนื้อหา ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
2. ความหมายของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
3. ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
5. การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ประวัติความเป็นมาของศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ในอดีตการศึกษานอกระบบเป็นเพียงเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และอาชีพของบุคคลที่ไม่มีโอกาสเข้าศึกษาเท่านั้น เมื่อแนวคิดการศึกษาต่อเนื่องหรือ การศึกษาตลอดชีวิตเข้ามามีบทบาท การศึกษานอกระบบจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ของบุคคลทุกเพศ ทุกวัย และพื้นความรู้เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้าง ความเจริญงอกงาม ของความรู้สึกรักใคร่ สติปัญญา ตลอดจนทักษะอาชีพให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (บรรจง ชูสกุลชาติ 2531 : 5) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บรรดานักการศึกษาจากทั่วโลก โดยเฉพาะองค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติได้หันมาศึกษาและพบทวนการจัดการศึกษานอกโรงเรียน อย่างจริงจังในปี พ.ศ. 2513 แล้วจัดทำรายงานการศึกษาเพื่อเสนอบรรดากลุ่มประเทศ สมาชิกขององค์การโดยมีชื่อ "การศึกษาเพื่อชีวิต" (Learning to Be) รายงานฉบับนี้ ได้เสนอแนะให้นักการศึกษาทุกประเทศหันมาสนใจในเรื่องการศึกษานอกโรงเรียน

และประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสนใจในเรื่องนี้อย่างมาก จึงได้ทำการปรับปรุงงานการศึกษาผู้ใหญ่ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น โดยได้ประกาศจัดตั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียนขึ้นเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2522 โดยโอนกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา และศูนย์บริภัณฑ์เพื่อการศึกษาของกรมวิชาการรวมเข้าด้วยกัน (กระทรวงศึกษาธิการ 2522 : 13) ซึ่งปัจจุบันกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 8 กอง และ 2 หน่วยงาน ดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2530 : 8)

1. สำนักเลขาธิการกรม
2. กองการเจ้าหน้าที่
3. กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน
4. กองแผนงานและวิจัย
5. กองปฏิบัติการ
6. ศูนย์บริภัณฑ์เพื่อการศึกษา
7. ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา
8. หน่วยงานพิเศษ
9. งานตรวจสอบภายใน
10. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก

การจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (โดยงบประมาณจากธนาคารโลก)

จากการที่งานการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งจัดดำเนินงานโดยกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้ขยายขอบข่ายของงานให้กว้างขวางมากขึ้น กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงได้จัดให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารไปสู่ส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยจัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบงานการศึกษานอกโรงเรียนในระดับจังหวัด ให้ใช้ชื่อว่าศูนย์การศึกษาตลอดชีวิตในเมืองทำหน้าที่ให้บริการด้านการศึกษาผู้ใหญ่กับประชาชนภายในท้องถิ่นและเคลื่อนที่ไปตามตำบล

หมู่บ้าน ซึ่งในระยะแรกภายใต้โครงการ เงินกู้ธนาคารโลกจะสามารถจัดได้ 32 ศูนย์ ให้ 26 ศูนย์อยู่ในจังหวัด และอีก 6 ศูนย์ จะอยู่ระดับอำเภอ (กระทรวงศึกษาธิการ ม.ป.ป. : 31) และต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) รัฐบาลได้ขอความสนับสนุนค่างบประมาณจากธนาคารโลก เพื่อจัดตั้งศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัดได้เพียง 24 จังหวัดเท่านั้น คือ ศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัดอุบลราชธานี ยะลา พระนครศรีอยุธยา กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ ศรีสะเกษ เชียงใหม่ ฉะเชิงเทรา ราชบุรี นครราชสีมา ขอนแก่น ตรัง นครสวรรค์ สมุทรสาคร สุรินทร์ อ่างทอง พัทลุง น่าน ชัยภูมิ สตูล อุทัยธานี ร้อยเอ็ด และนครศรีธรรมราช (กระทรวงศึกษาธิการ 2521 : 19) มีวาระการประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาประชาชน ดังนี้

ปี พ.ศ. 2518 ประกาศจัดตั้ง 1 แห่งคือ ศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัดอุบลราชธานี

ปี พ.ศ. 2519 ประกาศจัดตั้ง 6 แห่งคือศูนย์การศึกษาประชาชนยะลา พระนครศรีอยุธยา กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์และศรีสะเกษ

ปี พ.ศ. 2520 ประกาศจัดตั้ง 6 แห่งคือ ศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัด เชียงใหม่ ฉะเชิงเทรา ราชบุรี นครราชสีมา ขอนแก่นและตรัง

ปี พ.ศ. 2522 ประกาศจัดตั้ง 11 แห่งคือ ศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัด นครสวรรค์ สมุทรสาคร สุรินทร์ อ่างทอง พัทลุง น่าน ชัยภูมิ สตูล อุทัยธานี ร้อยเอ็ด และนครศรีธรรมราช (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2530 : 30 - 35) ซึ่งต่อมา พ.ศ. 2523 กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ 23 แห่ง ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ. 2523 ให้เปลี่ยนแปลงชื่อศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัด เป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และมีสถานภาพเป็นสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน เรียกว่า "ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

จังหวัด..." โดยออกนามจังหวัดคอย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2530 : 90)

การจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (โดยงบประมาณแผ่นดิน)

ถึงแม้ว่ากรมการศึกษานอกโรงเรียนจะได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ไปจำนวนหนึ่งแล้วก็ตาม แต่งานการศึกษานอกโรงเรียนก็ยังไม่สามารถดำเนินการให้คลุมพื้นที่เป้าหมายได้ทั่วถึง เพราะว่ากำลังเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีจำนวนน้อย ประกอบกับผลกระทบที่ได้จัดตั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียนขึ้นในปี พ.ศ. 2522 ทำให้ผู้รับผิดชอบงานการศึกษาผู้ใหญ่ในส่วนภูมิภาค จำเป็นต้องหยุดดำเนินการอันเนื่องจากหมดภาระกิจความรับผิดชอบ และงานของศึกษานิเทศน์เพิ่มมากขึ้น ทำให้จังหวัดที่ไม่มีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้รับความกระทบกระเทือนจากผู้รับผิดชอบดำเนินการโดยตรง จึงก่อภาระให้กับจังหวัดมากขึ้น ด้วยเหตุนี้กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดขึ้น โดยให้ใช้งบประมาณของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ได้จากงบประมาณแผ่นดินของในแต่ละปีไปดำเนินการ (กระทรวงศึกษาธิการ ม.ป.ป. : 53) ซึ่งมีวาระในการจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดดังนี้

ปี พ.ศ. 2519 ประกาศจัดตั้ง 2 แห่งคือ ศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัดสกลนคร และอุดรธานี ซึ่งเปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในปี พ.ศ. 2523

ปี พ.ศ. 2523 ประกาศจัดตั้ง 5 แห่งคือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดภูเก็ต เพชรบุรี กาฬสินธุ์ เชียงราย และยโสธร

ปี พ.ศ. 2524 ประกาศจัดตั้ง 6 แห่งคือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ลำพูน แม่ฮ่องสอน กาญจนบุรี และฉะเชิงเทรา

ปี พ.ศ. 2525 ประกาศจัดตั้ง 6 แห่งคือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมหาสารคาม สุพรรณบุรี จันทบุรี พังงา อุตรดิตถ์ และสระบุรี

ปี พ.ศ. 2526 ประกาศจัดตั้ง 10 แห่งคือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตาก พิจิตร โลก สุราษฎร์ธานี บุรีรัมย์ นครพนม เลย สิงห์บุรี ชุมพร และ มุกดาหาร

ปี พ.ศ. 2527 ประกาศจัดตั้ง 10 แห่งคือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ระยอง พะเยา ชลบุรี นครปฐม สมุทรสงคราม ชัยนาท ปทุมธานี สุโขทัย แพร่ และกระบี่

ปี พ.ศ. 2528 ประกาศจัดตั้ง 9 แห่งคือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด นครนายก นนทบุรี ตรัง ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ลำปาง ระนอง สงขลา สมุทรปราการ และในปี พ.ศ. 2530 ได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นจังหวัดที่ 73 (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2530 : 30 - 51)

บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นสถานศึกษาในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดสถานศึกษาในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ. 2524 ได้กำหนดภารกิจ การจัดการบริหารงานและบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไว้ดังนี้

1. ภารกิจ ให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียน ประเภทต่าง ๆ คือ

- 1.1 กลุ่มสนใจและกิจกรรมในชุมชนหรือท้องถิ่น
- 1.2 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จสายสามัญ และสายอาชีพ
- 1.3 ห้องสมุดประชาชนและที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านหรือตำบล
- 1.4 การศึกษาทางโทรทัศน์ วิทยุ ไปรษณีย์ และโสตทัศนูปกรณ์
- 1.5 การบริรักษ์เพื่อการศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยี

ชนบท

- 1.6 การศึกษาในลักษณะหรือรูปแบบอื่นใดที่เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

นอกจากการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนประเภทต่าง ๆ แล้ว
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยังมีหน้าที่ดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ คือ

- 1.7 บริหารการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ
- 1.8 จัดทำแผนและโครงการปฏิบัติงาน
- 1.9 สำรวจ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้ความร่วมมือ

การอุดหนุน และการบริการการศึกษา

- 1.10 ดำเนินการเกี่ยวกับห้องสมุด การศึกษาสายสามัญ และการศึกษา
สายอาชีพ

- 1.11 ความคุมดูแล ตรวจสอบ ติดตามผล และรายงานการศึกษา

- 1.12 นิเกอบรม ประชุมสัมมนาเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการดำเนินงาน
ระดับชุมชนหรือท้องถิ่น หรือบุคลากรอื่นในลักษณะเดียวกัน

- 1.13 ประเมินมาตรฐานและออกหลักฐานทางการศึกษา

- 1.14 ให้การศึกษาอบรมแก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน

- 1.15 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียน

2. การจัดองค์การบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ในการปฏิบัติการและดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดนั้น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้จัดแบ่งองค์การบริหารงานออกเป็นฝ่าย
และงานตามลักษณะงาน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2530 : 90 - 91) ดังนี้คือ

2.1 ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่ดำเนินงานประจำของศูนย์ ให้บริการและ
สวัสดิการแก่ฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้งานของศูนย์ดำเนินไปด้วยดี และถูกต้องตามระเบียบ
แบบแผนของทางราชการ ติดตามประสานงานกับหน่วยงาน ดำเนินการประชาสัมพันธ์
สารบรรณ การเงินและการบัญชี การพัสดุครุภัณฑ์ งานทะเบียน งานบริหารบุคคล
อาคารสถานที่ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายใดโดยเฉพาะ
ซึ่งแบ่งสายปฏิบัติงานในฝ่ายเป็นดังนี้

- 2.1.1 งานสารบรรณ
- 2.1.2 งานการเงินและการบัญชี
- 2.1.3 งานอาคารสถานที่
- 2.1.4 งานพัสดุครุภัณฑ์
- 2.1.5 งานบุคลากร
- 2.1.6 งานยานพาหนะ
- 2.1.7 งานสวัสดิการและประชาสัมพันธ์

2.2 ฝ่ายแผนงานและโครงการ มีหน้าที่ในการวางแผน จัดทำโครงการ ของศูนย์ รวบรวมข้อมูลสถิติ จัดทำรายงาน ประเมินมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน เผยแพร่งานของศูนย์ ซึ่งแบ่งสายปฏิบัติงานในฝ่ายเป็นดังนี้

- 2.2.1 งานสารบรรณ
- 2.2.2 งานข้อมูลสถิติและวิจัย
- 2.2.3 งานแผนงานและโครงการ
- 2.2.4 งานประเมินผลและรายงาน
- 2.2.5 งานมาตรฐานการศึกษา
- 2.2.6 งานนิเทศและติดตามผล
- 2.2.7 งานระเบียบและสารสนเทศ
- 2.2.8 งานเอกสารสิ่งพิมพ์

2.3 ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ รับผิดชอบเกี่ยวกับบริหาร วางแผน ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสายสามัญและการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการรวบรวมระเบียบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับงานสายสามัญและการศึกษาผู้ใหญ่ แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน พิจารณาคำเริ่ดการจัดตั้ง ยุบเลิกและย้ายโรงเรียนผู้ใหญ่ สายสามัญ ให้บริการหลักสูตร คัดเลือกครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ และส่งเสริม ความรู้ ครูสอนจัดชั้นเรียนในศูนย์และส่งเสริมให้หน่วยงานอื่นจัดดำเนินการ เกี่ยวกับ การขออนุมัติแต่งตั้งครูสอน และเบิกจ่ายค่าสอน รวบรวมและรายงานผลการเรียน

ตลอดจนนิเทศติดตามผลงานของโรงเรียนผู้ใหญ่อายุสามัญและโรงเรียนผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ
ขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งสายปฏิบัติงานในฝ่ายเป็นดังนี้

2.3.1 งานสารบรรณ

2.3.2 งานสายสามัญระดับ 5

2.3.3 งานการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน

2.3.4 งานการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับ 1 - 2

2.3.5 งานการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับ 3 - 4

2.3.6 งานบริการสื่อการสอน

2.4 ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร วางแผน
ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนสายอาชีพและกลุ่มสนใจ มีหน้าที่ในการรวบรวมหลักเกณฑ์
เกี่ยวกับงานสายอาชีพและกลุ่มสนใจ พิจารณาคำเนินการจัดตั้ง ยุบเลิกและย้ายโรงเรียน
ผู้ใหญ่สายอาชีพ ให้บริการหลักสูตร คัดเลือกวิทยากรท้องถิ่น สรรวจกลุ่มเป้าหมาย
ดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุมัติแต่งตั้งครูสอนและ เบิกจ่ายค่าสอนของโรงเรียนผู้ใหญ่
สายอาชีพ และกลุ่มสนใจ รวบรวมและรายงานผลการเรียน ตลอดจนนิเทศ ตรวจสอบ
ติดตามผลงานของโรงเรียนผู้ใหญ่สายอาชีพและกลุ่มสนใจ ซึ่งแบ่งสายปฏิบัติงานในฝ่าย
เป็นดังนี้

2.4.1 งานสารบรรณ

2.4.2 งานชั้นเรียนวิชาชีพ

2.4.3 งานฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ชุมชนบท

2.4.4 งานเทคโนโลยีชุมชนบท

2.4.5 งานกลุ่มสนใจ

2.4.6 งานแนะแนวการศึกษาวิชาชีพ

2.4.7 งานบริการสื่อการสอน

2.5 ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม มีหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม สัมมนา ประสานกลุ่มเป้าหมาย องค์กรท้องถิ่น สนับสนุนให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานสนามผลิตเอกสารในการอบรม สัมมนา ผลิตและให้บริการสื่อการเรียน ผลิตวัสดุทัศนูปกรณ์ ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งแบ่งสายปฏิบัติงานในฝ่ายเป็นดังนี้

- 2.5.1 งานสารบรรณ
- 2.5.2 งานประชุม อบรม สัมมนา
- 2.5.3 งานเด็กก่อนวัยเรียน
- 2.5.4 งานผลิตสื่อเพื่อการอบรม
- 2.5.5 งานติดตามประเมินผลโครงการอบรม

2.6 ฝ่ายการศึกษามวลชน มีหน้าที่ในการวางแผนพัฒนาระบบข่าวสาร ข้อมูล และจัดการศึกษาโดยผ่านทางสื่อสารมวลชน บริการข่าวสารแก่ประชาชนในรูปแบบของห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดเคลื่อนที่ ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน และเสียงตามสาย รวมทั้งหอกระจายข่าว ตลอดจนหน่วยบริการการศึกษาเคลื่อนที่และนิทรรศการต่าง ๆ ส่งเสริมกิจกรรมสหภาพและการบันเทิงแก่ประชาชน ซึ่งแบ่งสายปฏิบัติงานในฝ่ายเป็นดังนี้

- 2.6.1 งานสารบรรณ
- 2.6.2 งานการศึกษาทางสื่อมวลชน
- 2.6.3 งานห้องสมุดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
- 2.6.4 งานห้องสมุดประชาชนประจำอำเภอ
- 2.6.5 งานห้องสมุดเคลื่อนที่
- 2.6.6 งานที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- 2.6.7 งานศูนย์บริจาคหนังสือ
- 2.6.8 งานโครงการที่หนังสือสู่หมู่บ้าน
- 2.6.9 งานกิจกรรมพิเศษ

2.6.10 งานบริการทางวิชาการ

2.6.11 งานการศึกษาเคลื่อนที่เพื่อมวลชน

2.6.12 งานเทคโนโลยีทางการศึกษา

3. บุคลากร บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ประกอบด้วย ข้าราชการครูและลูกจ้าง เฉพาะส่วนที่เป็นข้าราชการครูมีจำนวน 34 อัตรา (กรมการศึกษานอกโรงเรียน ม.ป.ป. : 8) โดยแยกเป็นสายบริหารและสายปฏิบัติการดังนี้

3.1 สายบริหาร ได้แก่

3.1.1 ผู้อำนวยการ/หัวหน้าศูนย์ จำนวน 1 อัตรา

3.1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/หัวหน้าศูนย์ จำนวน 1 อัตรา

3.2 สายปฏิบัติการ ได้แก่

3.2.1 ฝ่ายบริหาร จำนวน 9 อัตรา

3.2.2 ฝ่ายแผนงานและโครงการ จำนวน 4 อัตรา

3.2.3 ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ จำนวน 4 อัตรา

3.2.4 ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ จำนวน 8 อัตรา

3.2.5 ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม จำนวน 3 อัตรา

3.2.6 ฝ่ายการศึกษามวลชน จำนวน 4 อัตรา

เนื่องจากภารกิจของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งได้กำหนดไว้ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ดังกล่าวข้างต้น มีขอบข่ายกว้างขวางมาก คือทำหน้าที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบวางแผนการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัด บริการการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัด ตลอดจนจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นจัด และประสานงานเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน แต่เนื่องจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นสถานศึกษา ข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจึงมีแต่ข้าราชการครู ซึ่งมีงานหลักคือทำการสอน แต่จะต้องปฏิบัติงานด้านการจัดการ ประสานงาน และดำเนินงานอื่น ๆ ที่เป็นภารกิจ

ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดค่าย ดังนั้นบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดเหล่านี้ จะต้องปฏิบัติภารกิจหลายด้านซึ่งต้องการ ความรู้ ความสามารถและทักษะ
เฉพาะหน้าที่นั้น ๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ความสามารถและทักษะการสอน ผลการปฏิบัติ
ภารกิจที่นอกเหนือจากงานสอนจะประสพผลดีเพียงไรจึงขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ ความ
สามารถและทักษะเฉพาะหน้าที่นั้น ผนวกกับแรงจูงใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ

ความหมายของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

นักบริหารการศึกษา นักบริหารธุรกิจ ตลอดจนนักบริหารรัฐกิจ ได้ให้ความสนใจ
ศึกษาเรื่องขวัญของผู้ปฏิบัติงานด้วยกันทั้งสิ้น และได้ให้ความหมายในส่วนที่เกี่ยวข้อง
กับขวัญไว้หลายประการด้วยกัน อุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต 2520 : 179 - 180)
ได้ให้ความหมายที่เกี่ยวกับขวัญว่า ขวัญ หมายถึง ภาวะแห่งจิตที่แสดงออกมาให้เห็น
อย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะที่พึงปรารถนา และไม่พึงปรารถนา เช่น ความกระตือรือร้น
ความหวัง ความมั่นใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ความ
ท้อแท้ เป็นต้น และนอกจากนี้ วชิรา สุตรสุวรรณ (วชิรา สุตรสุวรรณ 2521 : 56)
ได้ให้ความหมายของขวัญว่า ขวัญ หมายถึง พลังจิตหรือความสามารถของกลุ่มคนใน
หมู่คณะหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มในอันที่จะทำงานร่วมกันอย่างเหนียวแน่น
และอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน และในทำนองเดียวกัน
จรัส โพธิศิริ (จรัส โพธิศิริ 2523 : 94) ได้กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความเป็น
อันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะหรือมวลสมาชิก ในขณะที่ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความ
เต็มใจและพยายามที่จะรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างมวลสมาชิก ทั้งนี้ โดยมุ่งหวังให้
ภาระหน้าที่ของหมู่คณะหรือขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สำหรับ พันธ์
หัตถาภรณ์ (พันธ์ หัตถาภรณ์ 2524 : 112) ขวัญ หมายถึง ปฏิกริยาทางอารมณ์
ที่บุคคลในองค์การมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และเห็นค่า ซึ่งน้ำใจในการทำงานนี้
เป็นของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของบุคคลหรือกลุ่มก็ต้อง เป็นไปใน

ลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ ในแต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อหมู่คณะหรือส่วนรวม และหมู่คณะหรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อในแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน ส่วนนักรัฐประศาสนศาสตร์ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2526 : 241) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ หรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและพยายามจะสร้างไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างมวลสมาชิก ทั้งนี้โดยมุ่งหวังให้ภาระหน้าที่ของหมู่คณะหรือขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นักการศึกษาในต่างประเทศ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญไว้อีกหลายคนด้วยกัน เช่น นิโกร (Negro. 1963 : 38) ให้ความหมายที่เกี่ยวกับขวัญว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกที่ทำหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง เพื่อผลงานร่วมกัน แต่ คัพลิน (Coughlin. 1970 : 221) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง การปรับตัวที่ดี การเป็นตัวของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จตามอุดมคติ บลัมและเนเลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 365) ได้ให้ทัศนะว่าบุคคลทั่วไปมักเข้าใจเกี่ยวกับขวัญ ทัศนคติ และความพึงพอใจสับสนกัน แท้จริงแล้วทั้งสามคำนี้มีความหมายไม่เหมือนกัน โดยให้เหตุผลว่า ทัศนคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดขวัญดี

จากความหมายของขวัญที่มีผู้กล่าวไว้แล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึก หรือสภาพทางจิตใจของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การที่มีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือรู้สึกเบื่อหน่ายและทอดถอนใจไม่อยากที่จะทำงานต่อไป

ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ขวัญของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ซึ่งมีความสำคัญและยุ่งยากในกระบวนการบริหาร เพราะบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในองค์การมาก การจัดระบบบริหารเกี่ยวกับบุคคล จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ โดยส่วนรวม เช่น พฤติกรรมขององค์การ ความรู้ความสามารถของบุคคล ความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญในการทำงานของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ผู้บริหารสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคล และพฤติกรรมของกลุ่มที่แสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ กัน ผู้บริหารที่ดีจะรู้จักใช้ศิลป์ในการจูงใจ และการโน้มน้าวจิตใจบุคคลในองค์การ ให้มีการประสานสามัคคีกัน เพื่อก่อให้เกิดผลงานของกลุ่มที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงควรจะได้มีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ การสร้างแรงจูงใจและการเสริมแรงในการทำงานจึงควรได้มีการคำนึงถึงและปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษ เพื่อลดปัญหาเรื่องบุคคลให้ลดน้อยลง และมีผลในทางที่ต่อองค์การ (สมาน รัชสิโยภรณ์ 2523 : 39) ขวัญจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก ดังที่ สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2526 : 341 - 342) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี มีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี ดังที่ว่า พลัง สุขสส สามัคคี อันสามารถจะฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์
ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่
จากความสำเร็จของขวัญในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น อาจกล่าว
โดยสรุปได้ว่า "ขวัญ" เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารงานของหน่วยงานหรือ
ขององค์การให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในทุกระดับ ตลอดจน
หัวหน้างาน ควรให้ความสนใจและต้องพยายามเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรให้มั่นคงและตลอดไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ มีความสำคัญ
และความสัมพันธ์กับกระบวนการในการบริหารอย่างยิ่ง เพราะหลักการและวิธีการดำเนินงาน
ในการบริหารจะช่วยเกื้อหนุน และอำนวยความสะดวกต่อวิธีการเสริมสร้างขวัญและบำรุง
รักษาขวัญในการปฏิบัติงานในองค์การด้วย การที่ขวัญจะเกิดขึ้นในองค์การได้นั้น จะต้อง
ประกอบด้วยปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การหลาย ๆ ประการดังนี้
เคนพงษ์ พลละคร (เคนพงษ์ พลละคร 2511 : 145 - 148) อธิบายว่า
ปัจจัยทางจิตวิทยาหลายอย่างสามารถทำให้ขวัญของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปในทางดีได้
ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ การเสียสละร่วมกัน ความรู้สึกมีส่วนร่วม ความรู้สึกได้รับความ
สำเร็จ ความอดทน ความมีอิสระและความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา
และนอกจากนี้ บุญทัน ดอกไธสง (บุญทัน ดอกไธสง 2520 : 94) ได้กล่าวว่า
ขวัญของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสามประการคือ

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic Factor) ประกอบด้วย
 - 1.1 การมีงานทำและการได้รับค่าจ้างอย่างสม่ำเสมอ
 - 1.2 การมีเงินเดือนและการได้รับค่าจ้างสูง
 - 1.3 การมีบำเหน็จบำนาญ

2. ปัจจัยทางมนุษย์ (Human Factor) ได้แก่
 - 2.1 การไ้ทำงานที่ไม่ยากจนเกินไปหรือไม่ถูกบังคับให้ทำ
 - 2.2 การเข้ากับสมาชิกได้ดี
 - 2.3 การเข้ากับผู้บริหารได้ดี
 - 2.4 การมีโอกาสผลิิตงานดีเค่นออกมา
 - 2.5 การมีโอกาสทำในสิ่งทีตนชอบ
3. ปัจจัยอื่น ๆ (Other Factor) ได้แก่
 - 3.1 การมีโอกาสที่จะเลื่อนชั้น
 - 3.2 การมีสภาพที่ทำงานดี

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 342 - 343) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยหกประการคือ

1. ลักษณะทาง บทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและการสำเร็จขององค์การอยู่มาก
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพอใจนั้น ย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานในองค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจและขวัญดี

5. สภาพของการทำงาน ควรให้อุณหภูมิอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างพอเพียง มีเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงหรือจากที่อื่น ๆ เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลที่ไม่ดีตามมา

มอร์ริส (Morris. 1973 : 3211-A) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมี 2 ประการ คือ

1. การทำงานที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า
2. การได้รับและไม่ได้รับแรงจูงใจจากภายนอกและภายใน

จากความคิดเห็นและผลงานการศึกษาวิจัยได้กล่าวมาแล้วข้างต้น อาจสรุปได้ว่าลักษณะและจำนวนปัจจัยที่แตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละบุคคลว่าจะพิจารณาอย่างกว้าง ๆ หรืออย่างละเอียดเพื่อให้มีอิทธิพลต่อขวัญหรือความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ และปัจจัยที่มีความสำคัญพอสรุปได้ 6 ด้านด้วยกัน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์กับสังคม ปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารจะต้องสนใจและพยายามเสริมสร้างหรือหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ขวัญในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์การให้ได้

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 33 - 48) ได้สรุปข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับตัวมนุษย์ ทั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่าทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ใช้อำนาจควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ

ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เหตุที่แมคเกรเกอร์เกิดความคิดต่อมนุษย์เช่นนี้ เพราะแต่เดิมคนส่วนมากมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติของคนงานในแนวนี้จึงเป็นการจูงใจในทางลบ ซึ่งไร้ประโยชน์ในปัจจุบัน เพราะใครบังคับควบคุมและลงโทษผู้ปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดปฏิกริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายแก่ผู้บริหารในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่าทฤษฎี Y ปัจจุบันนี้มนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงให้ได้เงินอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมุติฐาน โดยสรุปได้ว่าคนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง จึงจะเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จ และเป็นผลทำให้คนรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสม คนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย และในทำนองเดียวกัน มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 80 - 91) ก็ได้ตั้งสมมุติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่ความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทนและมาสโลว์ได้ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการเพื่อให้ตนเองมีความปลอดภัย และมีความมั่นคงทางฐานะ เศรษฐกิจ และงานอาชีพ

3. ความต้องการทางสังคมและการเป็นเจ้าของ (Social and Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมมีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือสมาคมต่าง ๆ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of Status Needs) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะอันสูงส่ง ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self-Actualization or Self Realization Needs) ความต้องการนี้มันเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการได้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ไม่ได้ฝันไว้

และนอกจากนี้บาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 142 - 149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสถานะทางกายภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Non-material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดง ความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน

การตรวจสอบขวัญของผูปฏิบัติงาน

การที่จะทราบว่าผูปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานหรือไม่ค่านั้น ชาดูชัย อาจินสมาจาร (ชาดูชัย อาจินสมาจาร 2524 : 54 - 55) กล่าวถึงบุคคลหรือหมู่คณะในหน่วยงานจะมีขวัญที่ดีหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผู้นำภายในหน่วยงานจะสามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีแก่สมาชิกในหน่วยงานหรือไม่ สิ่งที่ดีให้เห็นว่าบุคคลหรือหมู่คณะมีขวัญที่ดีแค่ไหน

1. ความสามัคคีในหมู่คณะ ขวัญที่ย่อมจำเป็นต่อการทำให้หมู่คณะรวมตัวกัน จากการศึกษาของนักการศึกษา พิสูจน์ให้เห็นว่าที่ใดสมาชิกมีขวัญสูง ที่นั่นจะมีความสามัคคีกัน และมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน หน้าที่อย่างหนึ่งของหน่วยงานคือ การรักษาไว้ซึ่งโครงสร้างที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ส่วนตัวอันดีต่อกัน

2. ไม่มีการเผชิญหน้าในหน่วยงาน ในหน่วยงานใดถ้ามีการทะเลาะเบาะแว้งระหว่างสมาชิกก็จะทำให้เกิดบรรยากาศขององค์การเผชิญหน้าซึ่งจะทำให้ขวัญของบุคคลแต่ละคนในหน่วยงานนั้นเสีย เพื่อให้สมาชิกมีขวัญดี หน่วยงานควรระมัดระวังไม่ให้เกิดการเผชิญหน้าของสมาชิกในหน่วยงาน

3. มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของหมู่คณะ การทำงานของหมู่คณะควรจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสมาชิกแต่ละคนก็จะทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ ซึ่งจะ ทำให้แต่ละคนมีขวัญดี

4. มีผลสัมฤทธิ์สูง มีการกล่าวว่า "ผลสัมฤทธิ์ของบุคคลใด ๆ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความรู้สึกของเขาเกี่ยวกับงานและเจตคติต่อหน่วยงานที่จ้างเขา" ความรู้สึกและเจตคติของบุคคลจะเป็นการบอกถึงขวัญของเขา ถ้าคนงานมีความพอใจและมีเจตคติทางบวกต่องาน และต่อผู้ร่วมงานของเขา แน่نونเขาก็จะต้องผลิตผลงานออกมาได้มากกว่า ดังนั้นความมีผลสัมฤทธิ์ของบุคคลหรือของหมู่คณะจึง เป็นการชี้ให้เห็นว่าบุคคลหรือหมู่คณะมีขวัญดี

นพพล ลีมสุรัตน์ (นพพล ลีมสุรัตน์ 2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ

1. ความร่วมมือร่วมใจในงานเป็นทีม สังเกตได้จากการชอบทำงานเป็นทีม คิดหรือแสดงออกในลักษณะคำพูด "พวกเรา" มากกว่า "ตัวฉัน" ยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งกำลังกายและกำลังความคิด ความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่งก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม และหากสมาชิกคนใดมีปัญหาที่ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม

2. มีแรงจูงใจสูงและมีความแข่งขันไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สังเกตได้จากความกระตือรือร้นในงาน ไม่เฉื่อยชาหรือผลัดวันประกันพรุ่ง เต็มใจที่จะรับงานใหม่ งานยาก

งานท้าทาย มีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจต่อกัน ร่วมมือกันฟันฝ่าอุปสรรคอย่างไม่มี
เสียดายหรือท้อแท้

3. มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง สืบเนื่องจากระยะเวลาทำงานมากกว่า
ปกติ ความสนุกกับงานและความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์การหรือกลุ่มงานของตน

ฐิระ ประมวลพฤษ (ฐิระ ประมวลพฤษ 2526 : 7) ได้กล่าวถึง
ลักษณะขององค์การที่บุคคลมีขวัญไม่ตกใจดังนี้

1. มาสาย กลับเร็ว
2. ลาบ่อย ๆ โดยขาดความจำเป็น เข้าลักษณะลาอยู่บ้านเฉย ๆ
3. ขอย้ายกันมาก ทั้งที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอ
4. ขาดความพร้อมเพรียงในการประชุม
5. ขาดความสามัคคี เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก
6. จับกลุ่มขบขันนินทา
7. มีการหวาดระแวงทะเลาะกันบ่อย ๆ
8. มีการร้องทุกข์และส่งบัตรสนเท่ห์กันมาก
9. มีการเบี่ยงและหลีกเลี่ยงการรับงาน
10. ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาในการทำงานอย่างเฉื่อยช้ามากกว่าที่เคย

ปฏิบัติมา

จากข้อคิดเห็นของนักการศึกษาดังกล่าวแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การตรวจ
สอบขวัญในการปฏิบัติงานสามารถพิจารณาได้จากพฤติกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มบุคคล
ที่แสดงออกมาในลักษณะมีความกระตือรือร้นในการทำงานหรืออาจทำได้จากการสอบถาม
สัมภาษณ์ ผู้ปฏิบัติงานว่ามีความพึงพอใจต่องานมากน้อยเพียงใด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

การศึกษาวจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ยังไม่มีปรากฏมาก่อน แต่มีงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับขวัญของผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรหลายอาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งส่วนมากจะวิจัยบุคคลประเภทครู อาจารย์ พนักงานขององค์การต่าง ๆ การวิจัยครั้งนี้จึงต้องอาศัยผลของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลดังกล่าว เป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกตัวแปรที่จะศึกษา และการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาวจัยภายในประเทศ

ในปี พ.ศ. 2522 พิทยา ขวัญทอง (พิทยา ขวัญทอง 2522 : 64 - 66) ได้ศึกษาขวัญของครูเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง โดยใช้ปัจจัย 20 ปัจจัย ปรากฏว่า ขวัญของครูเกษตรอยู่ในระดับปานกลาง และสรุปได้ว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลให้ระดับขวัญสูง ได้แก่ การอุทิศตนเพื่องาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์กับผู้นับครอง นักเรียน ชุมชนและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
2. ครูเกษตรที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับขวัญสูงกว่าครูเกษตรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และครูเกษตรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีขวัญสูงกว่าครูเกษตรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่
3. ครูเกษตรที่ได้รับการศึกษาระดับอนุปริญญา มีระดับขวัญสูงกว่าครูเกษตรที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ระดับขวัญของครูเกษตรที่มีอายุราชการต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ระดับขวัญของครูเกษตรที่ทำการสอนในโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ระดับขวัญของครูเกษตรที่มีรายได้ครอบครัวต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยแสดงว่าขนาดโรงเรียน วุฒิทางการศึกษา อายุราชการและ รายได้ครอบครัวมีผลต่อขวัญของครูเกษียณ

ไพฑูริย์ วิสัยจร (ไพฑูริย์ วิสัยจร 2523 : 76) ได้ศึกษาขวัญของครู โรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ปรากฏว่ามีขวัญอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกตามมาตรฐาน โรงเรียน ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับ ขวัญของครูที่มีระยะเวลาสอนต่างกันไม่แตกต่างกัน ด้านวุฒิทางการศึกษาปรากฏว่า ครูที่มีวุฒิ ป.กศ. และต่ำกว่า มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า ผลการวิจัยนี้แสดงว่ามาตรฐานของโรงเรียน ระดับการศึกษาไม่ผลต่อขวัญของครู แต่ระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อขวัญของครู

ประทีป เล่ารัตนอารีย์ (ประทีป เล่ารัตนอารีย์ 2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ใ้กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยและอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต จำนวน 264 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ที่มี อายุราชการ วุฒิการศึกษา และระดับการสอนต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน อาจารย์ วุฒิปริญญาเอก มีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิปริญญาตรี อาจารย์วุฒิปริญญาตรีมีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิปริญญา เอก อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบ สูงกว่าอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโท-เอก และระดับปริญญาตรี และยังพบอีกว่า อาจารย์ที่ทำการสอนมากกว่า 1 ระดับ จะมีความรู้สึกประสพผลสำเร็จสูงกว่าอาจารย์ ที่สอนในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และอาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนปริญญาตรี

การศึกษาเกี่ยวกับขวัญครั้งต่อมาในปี พ.ศ. 2525 อำนวย อุตรระพยอม (อำนวย อุตรระพยอม 2525 : 69 - 73) ทำการศึกษาขวัญของนักการภารโรง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8 ปรากฏว่านักการภารโรง มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามขนาดโรงเรียนปรากฏว่าระดับขวัญมีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าเฉลี่ยระดับขวัญของนักการภารโรงในโรงเรียนขนาดเล็กสูงที่สุด เมื่อแยกศึกษาตามอายุราชการ ปรากฏว่าระดับขวัญของนักการภารโรงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าขนาดของที่ทำงานและระยะเวลาในการทำงานส่งผลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และในปี พ.ศ. 2527 สัจจา ศรีเจริญ (สัจจา ศรีเจริญ 2527 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีขวัญอยู่ในระดับสูง ด้านความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับสังคมทั้งในและนอกโรงเรียน และด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติในโรงเรียน แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีขวัญด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน และด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และในปีต่อมา วีรเทพ สุวรรณสว่าง (วีรเทพ สุวรรณสว่าง 2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 117 คน ผลจากการวิจัยพบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ 14 จังหวัดภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับขวัญพบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอที่มีอายุต่างกัน ปฏิบัติงานในสำนักงานที่มีขนาดต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ระดับเงินเดือนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และอรุณ ศรีวรรณชาติ (อรุณ ศรีวรรณชาติ 2529 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 225 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และนอกจากนี้

ยังพบอีกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุมากมีระดับขวัญสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย ผู้บริหารที่มีวุฒิ เงินเดือน ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน และในปี พ.ศ. 2530 รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง 2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาขนาดของโรงเรียน และเขตที่ตั้งต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัยในต่างประเทศ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่น่าสนใจมีดังนี้คือ

เบอร์เกธ (Bergeth. 1971 : 6292-A) ได้ศึกษาวิจัย ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐคาโกตาเหนือ จำนวน 545 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากและครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่มีความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์และความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี มีระดับขวัญสูง ส่วนครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในงานสอนและสถานภาพของครู รวมทั้งมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอจะช่วยให้ครูมีระดับขวัญสูง นอกจากนี้ยังพบอีกว่าขวัญของครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีเงินเดือนต่ำมีความพึงพอใจในการสอนสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนสูง และกลุ่มครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราเปอร์เซ็นต์สูง มีขวัญสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราเปอร์เซ็นต์ต่ำ และในปี ค.ศ. 1973 เทอร์รี่ (Terry. 1973 : 2675-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญและความเข้าใจในเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาจากจำนวนครู 555 คน พบว่า ครูทำการสอนมานาน มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่เริ่มเข้าทำงาน ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่และตั้งอยู่ในเขตเมือง มีระดับ

ขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และตั้งอยู่เขตนอกเมือง ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตที่โรงเรียนตั้งอยู่กับครูที่อยู่ต่างถิ่นมาทำการสอนในโรงเรียนนั้น มีระดับขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูโดยตรง

เคมเปอร์ (Kemper. 1975 : 5730-A) แห่งมหาวิทยาลัยเซาท์เพอร์นแคลิฟอร์เนีย ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนของชาวอเมริกันเชื้อสายแม็กซิกัน ปรากฏว่า

1. มีอยู่ 3 กรณีใหญ่ ๆ ที่พึงพอใจในการศึกษาครั้งนี้ สิ่งที่น่าพึงพอใจคือการยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้นปกครอง
2. ปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายของท้องถิ่น การบริหารการยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน
3. การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้นปกครองนั้นพบว่า มีความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจกำกวมกัน

กลอสเตอร์ (Gloster. 1975 : 5074-A) แห่งมหาวิทยาลัยเวอร์จิเนีย ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยขวัญในการปฏิบัติงานของคณะอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนและวิทยาลัยเทคนิคนอร์ทคาโรไลนา (North Carolina) โดยใช้ประชากรเป็นอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลา ในวิทยาลัยชุมชน และวิทยาลัยเทคนิค รวม 13 โรงเรียน ประชากร 532 คนพบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกคณะอาจารย์อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และในการศึกษาวินิจฉัยในลักษณะเดียวกันนี้ สวาริงจิม (Swaringim. 1982 : 1785-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชนมาเท่า ๆ กัน แล้วหาความแตกต่างของขวัญ ปรากฏว่าขวัญของครูทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ประการ คือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาชุมชน การอำนวยความสะดวก

ความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน และอีก 4 องค์ประกอบที่ไม่แตกต่างกันได้แก่ ความสามัคคีของผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร

สมมติฐานในการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่จัดดำเนินการโดยเงินงบประมาณแผ่นดิน และเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่จัดดำเนินการโดยโครงการ เงินกู้ธนาคารโลก เพื่อการศึกษานอกโรงเรียน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดทั่วประเทศ รวม 72 จังหวัด จำนวน 2,149 คน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
ได้มาจากเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั่วประเทศ รวม 72 จังหวัด โดยใช้
วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. จัดแบ่งศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ออกเป็นภาค ตามภาคการศึกษา
นอกโรงเรียน รวม 5 ภาค แล้วแบ่งศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดออกเป็นสองประเภท
คือศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่จัดดำเนินการโดยโครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อ
การศึกษานอกโรงเรียนและศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่จัดดำเนินการโดยเงินงบประมาณ
แผ่นดิน

2. ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
โดยใช้ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่จัดดำเนินการโดยโครงการเงินกู้ธนาคารโลก
ที่มีอยู่ในแต่ละภาคทั้งหมดรวม 24 ศูนย์เป็นเกณฑ์ แล้วเลือกศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่จัดดำเนินการโดยเงินงบประมาณแผ่นดิน ที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่ใกล้เคียงกับศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดที่จัดดำเนินการโดยโครงการเงินกู้ในภาคนั้น ๆ มาให้ได้จำนวนเท่ากัน
จะได้จำนวนศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรวม 48 ศูนย์

3. จากจำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ที่ได้ทั้งหมดจากศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดทั้ง 2 ประเภทรวม 48 ศูนย์ จำนวน 1,736 คน ที่พิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เชื่อถือได้ จำนวน 320 คน โดยเก็บสัดส่วนจากจำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ แต่ละศูนย์ฯ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำแนกตามศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

ประเภทของศูนย์ฯ	ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	จำนวนเจ้าหน้าที่	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์ฯ ในโครงการ เงินกู้ธนาคารโลก	<u>ภาคเหนือ</u>		
	1. กำแพงเพชร	36	7
	2. เชียงใหม่	45	8
	3. พิจิตร	38	7
	4. เพชรบูรณ์	39	7
	5. นครสวรรค์	42	8
ศูนย์ฯ เงิน งบประมาณแผ่นดิน	6. น่าน	44	8
	1. เชียงราย	40	7
	2. ตาก	17	3
	3. พิษณุโลก	23	4
	4. ลำปาง	24	4
	5. อุตรดิตถ์	33	6
	6. สุโขทัย	19	3
	รวม	400	72

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเภทของศูนย์	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	จำนวนเจ้าหน้าที่	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	<u>ภาคกลาง</u>		
ศูนย์ฯ ใน โครงการเงินกู้ ธนาคารโลก	1. พระนครศรีอยุธยา	44	8
	2. ราชบุรี	38	7
	3. สมุทรสาคร	38	7
	4. อุทัยธานี	37	7
	5. อ่างทอง	35	7
ศูนย์ฯ เงิน งบประมาณ แผ่นดิน	1. กาญจนบุรี	39	7
	2. นครปฐม	21	4
	3. เพชรบุรี	37	7
	4. สระบุรี	32	6
	5. สิงห์บุรี	19	4
	รวม	340	64
	<u>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</u>		
ศูนย์ฯ ใน โครงการเงินกู้ ธนาคารโลก	1. ขอนแก่น	45	8
	2. ชัยภูมิ	45	8
	3. นครราชสีมา	41	7
	4. ร้อยเอ็ด	44	8
	5. ศรีสะเกษ	36	7
	6. สุรินทร์	41	7
	7. อุบลราชธานี	71	13

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเภทของศูนย์ฯ	ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	จำนวนเจ้าหน้าที่	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์ฯ เงิน งบประมาณ แผ่นดิน	<u>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</u>		
	1. มหาสารคาม	33	6
	2. หนองคาย	18	4
	3. อุดรธานี	42	8
	4. สกลนคร	41	7
	5. กาฬสินธุ์	36	7
	6. บุรีรัมย์	22	5
	7. ชัยภูมิ	31	6
	รวม	546	101
ศูนย์ฯ ใน โครงการเงินกู้ ธนาคารโลก	<u>ภาคตะวันออก</u>		
	1. ฉะเชิงเทรา	49	10
ศูนย์ฯ เงินงบ ประมาณแผ่นดิน	1. จันทบุรี	32	6
	รวม	81	16

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเภทของศูนย์ฯ	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	จำนวนเจ้าหน้าที่	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	<u>ภาคใต้</u>		
ศูนย์ฯ ใน โครงการเงินกู้ ธนาคารโลก	1. ตรัง	35	6
	2. พัทลุง	35	6
	3. นครศรีธรรมราช	43	8
	4. ยะลา	51	9
	5. สตูล	37	7
ศูนย์ฯ เงิน งบประมาณ แผ่นดิน	1. บัณฑิต	37	7
	2. ภูเก็ต	38	7
	3. พังงา	35	6
	4. นราธิวาส	36	7
	5. สุราษฎร์ธานี	22	4
	รวม	369	67
	รวมทั้งสิ้น	1,736	320

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็นสองตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกให้ทราบถึงตัวแปรระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้วัดระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบของขวัญ 6 ประการ ได้แก่

1. ความรู้สึกเป็นสมาชิก
2. ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
3. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
4. ความรู้สึกรับผิดชอบ
5. ความรู้สึกพึงพอใจในงาน
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน

มากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	5	คะแนน
มาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	1	คะแนน

การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ดำเนินการอยู่และจากการสังเกต สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

รวมทั้งศึกษาแนวความคิด องค์ประกอบของ มอร์ริสทั้งหกด้าน (Morris. 1973 :

3211-A) นอกจากนี้ยังศึกษาแบบสอบถามของ ญัฐพล ชันชโย (ญัฐพล ชันชโย

2516 : 29 - 34) แล้วนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถาม

ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหา ความชัดเจนของข้อคำถาม
ถ้ามีข้อบกพร่องนำมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี จำนวน 25 คน และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
สุพรรณบุรี จำนวน 25 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัย เพื่อ
นำผลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม

3. หากค่าอำนาจจำแนกใช้วิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยแบ่งกลุ่ม
ตัวอย่างออกเป็น กลุ่มสูงร้อยละ 25 กลุ่มต่ำร้อยละ 25 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากนั้น
นำไปตรวจสอบเพื่อหาอำนาจจำแนกโดยวิธีการแจกแจงทีละข้อเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจ
จำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปไว้เป็นข้อคำถาม (ล่วน สายยศ และอังคณา สายยศ
2528 : 186) ได้ข้อคำถามทั้งหมดรวม 44 ข้อ

4. นำแบบสอบถามไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อัลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งหมด 0.912 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง
เพราะโดยทั่วไปแล้วค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตั้งแต่ 0.70 ถือว่าเป็นแบบสอบถาม
ที่มีค่าความเชื่อมั่นที่เชื่อถือได้ (อนันต์ ศรีโสภา 2525 : 155)

เกณฑ์การวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด แบ่งเป็น 3 ระดับ จากแนวคิดของ เบสต์ (Best. 1981 : 184)

1. ระดับขวัญสูง คะแนน 3.68 - 5.00
2. ระดับขวัญปานกลาง คะแนน 2.34 - 3.67
3. ระดับขวัญต่ำ คะแนน 1.00 - 2.33

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมหนังสือแนส่งทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 48 ศูนย์ เพื่อนำแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษา โดยกำหนดระยะเวลาการตอบและส่งคืนประมาณ 1 เดือน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดไว้ระหว่างวันที่ 20 มกราคม 2531 ถึงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2531 จากการส่งแบบสอบถามทั้งหมด 320 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 281 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.81 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS - X (Statistical Package for the Social Science-X) เพื่อคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและภาคการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
2. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับขั้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับขั้วใช้ t-test และ F-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การตรวจสอบแบบสอบถาม

1. การตรวจสอบเพื่อหาอำนาจจำแนกโดยวิธีการแจกแจงที่ไชสูตร (Ferguson. 1971 : 152)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{s_H^2}{n_H} + \frac{s_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t -distribution
 $\bar{X}_H, \bar{X}_L$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ
 s_H^2, s_L^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ

n_H, n_L แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

2. การหาความเชื่อมั่นโดยใช้ประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา (α - Coefficient)

ของ ครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด
 n แทน จำนวนของแบบสอบถามทั้งหมด
 $\sum s_i^2$ แทน ค่าความแปรปรวนข้อสอบรายข้อ
 s_t^2 แทน ความแปรปรวนข้อสอบทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำนวณพื้นฐาน ใช้สูตร

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 ΣX แทน ผลรวมของ คะแนนทั้งหมด
 N แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.2 หาค่าความแปรปรวนใช้สูตร

$$s^2 = \frac{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}$$

(Ferguson. 1971 : 62)

เมื่อ s^2 แทน ค่าความแปรปรวน
 X^2 แทน ผลรวมของ คะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของ คะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2} \right]^2}{\frac{(s_1^2/N_1)^2}{N_1-1} + \frac{(s_2^2/N_2)^2}{N_2-1}}$$

(อรรณพ พลพัฒน์เจริญรัตน์ ม.ป.ป. : 173)

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 s_1^2, s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของ คะแนนกลุ่มที่ 1 และ
 กลุ่มที่ 2
 N_1, N_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

3. ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้สูตร

$$F = \frac{MS_A}{MS_W}$$

(ประกอบ กรรณสูตร 2525 : 197)

เมื่อ F แทน ค่าที่พิจารณาใน F-distribution

MS_A แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Newman-Keuls Method (ประกอบ กรรณสูตร 2525 : 297)

$$q = \frac{\bar{T}_{\text{largest}} - \bar{T}_{\text{smallest}}}{\sqrt{MS_{\text{error}}/\tilde{n}}}$$

เมื่อ q แทน ค่า q-distribution

$\bar{T}_{\text{largest}}$ แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มสูง

$\bar{T}_{\text{smallest}}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

MS_{error} แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$\tilde{n}$ แทน ตัวกลางฮาร์โมนิก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ
ดังนี้

ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

จังหวัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนคะแนนความคิดเห็นของระดับขวัญ
ของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษานอกโรงเรียน

ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อให้การสื่อความหมายได้เข้าใจ
ตรงกัน ผู้วิจัยได้นำสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

SS	แพน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน หรือ	Sum Square
MS	แพน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนนหรือ	Mean Square
df	แพน	ชั้นของความเป็นอิสระหรือ	Degree of Freedom
*	แพน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	
**	แพน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01	

ตอนที่ 2 รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์รวมทั้งสิ้น 320 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 281 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.81 ของแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 103 คน และระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป 178 คน รวม 281 คน ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

สถานภาพของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	ความถี่	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	103	36.65
1.2 การศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	178	63.35
รวม	281	100.00
2. ประเภทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด		
2.1 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดดำเนินการโดยงบประมาณแผ่นดิน	130	46.26
2.2 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดดำเนินการโดยโครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อการศึกษา นอกโรงเรียน	151	53.74
รวม	281	100.00
3. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแบ่งตาม ภาคการศึกษานอกโรงเรียน 5 ภาค		
3.1 ภาคเหนือ	66	23.49
3.2 ภาคกลาง	52	18.50
3.3 ภาคตะวันออก	15	5.34
3.4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	90	32.03
3.5 ภาคใต้	58	20.64
รวม	281	100.00

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 103 คน และระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 36.65 และ 63.35 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามประเภทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ดำเนินการโดยเงินงบประมาณแผ่นดินมีจำนวน 130 คน และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่ดำเนินการโดยโครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อการศึกษานอกโรงเรียนมีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 46.26 และ 53.74 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามภาคการศึกษานอกโรงเรียนพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษานอกโรงเรียนรวม 5 ภาคคือ ภาคเหนือมีจำนวน 66 คน ภาคกลางมีจำนวน 52 คน ภาคตะวันออกมีจำนวน 15 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวน 90 คน และภาคใต้มีจำนวน 58 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 23.49, 18.50, 5.34, 32.03 และ 20.64 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

จังหวัด

การวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด จำแนกตามองค์ประกอบหกด้านคือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจใน ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึก พึงพอใจในงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบเกณฑ์ระดับขวัญ ตามแนวคิดของ เบสต์ (Best. 1981 : 184)

ระดับขวัญสูง คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00

ระดับขวัญปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67

ระดับขวัญต่ำ คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อระดับ ขวัญและโดยส่วนรวม

องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D.
ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.60	0.57
ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	3.67	0.56
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.60	0.54
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.48	0.48
ความรู้สึกพึงพอใจในงาน	3.39	0.60
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.38	0.57
รวม	3.48	0.44

จากตาราง 3 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีระดับ
 ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของ
 การปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึก
 พึงพอใจต่องาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยระหว่าง

3.38 - 3.67

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีระดับ
 ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จำแนกตาม
องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและโดยส่วนรวม

องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.46	0.58	3.68	0.54
ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของ การปฏิบัติงาน	3.64	0.57	3.68	0.55
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.27	0.53	3.41	0.53
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.40	0.44	3.52	0.49
ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.42	0.62	3.36	0.59
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.37	0.65	3.38	0.65
รวม	3.43	0.46	3.50	0.43

จากตาราง 4 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับ
การศึกษากว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรี
ขึ้นไป มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก และด้านความรู้สึกพึงพอใจ
ในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับ
การศึกษากว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43 และ 3.50 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทของศูนย์ต่างกัน
จำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญ และโดยส่วนรวม

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญ	ศูนย์งบประมาณแผ่นดิน		ศูนย์โครงการเงินกู้ ธนาคารโลก	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.58	0.54	3.61	0.58
ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของ การปฏิบัติงาน	3.66	0.56	3.67	0.56
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.32	0.55	3.39	0.51
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.50	0.49	3.46	0.47
ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.32	0.61	3.43	0.59
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.37	0.60	3.38	0.70
รวม	3.46	0.44	3.49	0.45

จากตาราง 5 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ดำเนินการโดยเงินงบประมาณแผ่นดิน และ
โครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อการศึกษาออกโรงเรียน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ดำเนินการโดยเงินงบประมาณแผ่นดินและโครงการ
เงินกู้ธนาคารโลกเพื่อการศึกษาออกโรงเรียน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลางเหมือนกันโดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 และ 3.49 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียน
ต่าง ๆ โดยส่วนรวม

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.
ภาคเหนือ	3.55	0.43
ภาคกลาง	3.51	0.37
ภาคตะวันออก	3.28	0.38
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.41	0.47
ภาคใต้	3.54	0.49
รวม	3.48	0.45

จากตาราง 6 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงาน
ในภาคการศึกษานอกโรงเรียนทั้ง 5 ภาค โดยส่วนรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.28 - 3.55

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษาออกโรงเรียน
ต่าง ๆ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
ภาคเหนือ	3.69	0.53
ภาคกลาง	3.62	0.46
ภาคตะวันออก	3.39	0.60
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.49	0.62
ภาคใต้	3.72	0.56
รวม	3.60	0.57

จากตาราง 7 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในภาคเหนือและภาคใต้ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกอยู่ใน
ระดับสูง ส่วนเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคกลาง
ภาคตะวันออก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึก
เป็นสมาชิกอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาโดยรวม เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในภาคการศึกษาออกโรงเรียนต่าง ๆ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็น
สมาชิกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.60

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษา
ต่าง ๆ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
ภาคเหนือ	3.69	0.53
ภาคกลาง	3.66	0.52
ภาคตะวันออก	3.54	0.60
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.60	0.57
ภาคใต้	3.80	0.59
รวม	3.67	0.56

จากตาราง 8 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในภาคเหนือและภาคใต้ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์
ของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่
ปฏิบัติงานอยู่ในภาคกลาง ภาคตะวันออกและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในภาคการศึกษาต่าง ๆ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกพึงพอใจ
ในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.67

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษาออกโรงเรียน
ต่าง ๆ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
ภาคเหนือ	3.39	3.55
ภาคกลาง	3.44	0.53
ภาคตะวันออก	3.30	0.35
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.30	0.54
ภาคใต้	3.34	0.55
รวม	3.36	0.54

จากตาราง 9 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในภาคการศึกษาออกโรงเรียนทุกภาค มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึก
มั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.30 - 3.39

เมื่อพิจารณาโดยรวม เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงาน
ในภาคการศึกษาออกโรงเรียนต่าง ๆ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียน
ต่าง ๆ ด้านความรู้ที่รับรู้

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
ภาคเหนือ	3.58	0.49
ภาคกลาง	3.54	0.42
ภาคตะวันออก	3.20	0.39
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.44	0.48
ภาคใต้	3.44	0.51
รวม	3.48	0.48

จากตาราง 10 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียนทุกภาคมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้ที่
รับรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.20 - 3.58

เมื่อพิจารณาโดยรวม เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้าน
ความรู้ที่รับรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียน
ต่าง ๆ ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
ภาคเหนือ	3.45	0.60
ภาคกลาง	3.38	0.53
ภาคตะวันออก	3.08	0.54
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.33	0.60
ภาคใต้	3.49	0.66
รวม	3.38	0.60

จากตาราง 11 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียนทุกภาค มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึก
พึงพอใจต่องานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.08 - 3.49

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่
ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึก
พึงพอใจต่องานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียน
ต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
ภาคเหนือ	3.46	0.67
ภาคกลาง	3.42	0.58
ภาคตะวันออก	3.18	0.45
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.28	0.69
ภาคใต้	3.45	0.67
รวม	3.38	0.66

จากตาราง 12 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่
ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียนทุกภาค มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้าน
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.18 - 3.46

เมื่อพิจารณาโดยรวม เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่
ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความ
สัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด

การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด เป็นรายด้านและโดยส่วนรวม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบค่าที (t-distribution) ดังรายละเอียด
แสดงในตาราง 13 และ 14

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญ
ในการปฏิบัติงาน และโดยส่วนรวม

ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับ ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.46	0.58	3.69	0.54	-3.29**
ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการ ปฏิบัติงาน	3.64	0.57	3.69	0.55	-0.61
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.27	0.53	3.41	0.53	-2.11*
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.40	0.44	3.52	0.49	-2.12*
ความรู้สึกพึงพอใจในงาน	3.42	0.62	3.36	0.59	0.84
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.37	0.66	3.38	0.66	-0.15
รวม	3.43	0.46	3.50	0.44	-1.40

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาโดยรวม เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.27 - 3.64 และ 3.36 - 3.69 ตามลำดับ ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานการวิจัยข้อหนึ่ง

ตาราง 14 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทของศูนย์ต่างกัน จำแนกตามองค์ประกอบ
ที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานและโดยส่วนรวม

ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อ ขวัญในการปฏิบัติงาน	ศูนย์งบประมาณ แผ่นดิน		ศูนย์โครงการ เงินกู้ธนาคาร โลก		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.58	0.54	3.61	0.58	-0.47
ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการ ปฏิบัติงาน	3.66	0.56	3.67	0.56	-0.04
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.32	0.55	3.39	0.51	-1.15
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.50	0.49	3.46	0.47	0.58
ความรู้สึกพึงพอใจในงาน	3.32	0.61	3.43	0.59	-1.64
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.37	0.60	3.38	0.70	-0.03
รวม	3.46	0.44	3.49	0.45	-0.61

จากตาราง 14 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ดำเนินการโดยเงินงบประมาณแผ่นดิน
และศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ดำเนินการโดยโครงการเงินกู้ธนาคารโลก
มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ ทุกองค์ประกอบโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.32 - 3.66 และ 3.38 - 3.67 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ดำเนินการโดยเงินงบประมาณแผ่นดิน และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ดำเนินการโดยโครงการเงินกู้ธนาคารโลก มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 และ 3.49 ตามลำดับ ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐาน การวิจัยข้อสอง

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนคะแนนความคิดเห็นของระดับขวัญของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษานอกโรงเรียน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนคะแนนความคิดเห็นของระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นำไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Newman-Keuls Method ทั้งรายละเอียดแสดงในตาราง 15 - 22

ตาราง 15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน โดยส่วนรวม

แหล่งตัวแปร	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.69	4	0.42	2.14
ภายในกลุ่ม	54.57	276	0.19	
รวม	56.27	280		

จากตาราง 15 แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานการวิจัยข้อสาม

ตาราง 16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน ตามความรู้สึกเป็นสมาชิก

แหล่งตัวแปร	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3.14	4	0.78	2.49*
ภายในกลุ่ม	86.76	276	0.31	
รวม	89.90	280		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษานอกโรงเรียน ความองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานตามความรู้สึกเป็นสมาชิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำไปวิเคราะห์เป็นรายคู่ตามวิธีของ Newman-Keuls แล้วปรากฏว่าไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษาออกโรงเรียน
ต่างกัน ตามความรู้สึพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

แหล่งตัวแปร	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.85	4	0.46	1.48
ภายในกลุ่ม	86.01	276	0.31	
รวม	87.87	280		

จากตาราง 17 แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
ออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษาออกโรงเรียนต่างกัน ตามองค์ประกอบ
ที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ตามความรู้สึพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน
ตามความรู้สึกล้มเหลว

แหล่งตัวแปร	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.78	4	0.19	0.67
ภายในกลุ่ม	79.49	276	0.28	
รวม	80.27	280		

จากตาราง 18 แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน ตามองค์ประกอบ
ที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานตามความรู้สึกล้มเหลว แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตาราง 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษาออกโรงเรียน
ต่างกัน ตามความรู้สึกรับนิคม

แหล่งตัวแปร	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2.27	4	0.56	2.50 *
ภายในกลุ่ม	62.74	276	0.22	
รวม	65.01	280		

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
ออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษาออกโรงเรียนต่างกัน ตามองค์ประกอบ
ที่ส่งผลต่อระดับขวัญ ความรู้สึกรับนิคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

เพื่อทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ นำไปวิเคราะห์ทวินomial Newman Keuls

ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบรายคู่สำหรับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด จำนวนตามภาคการศึกษาออกโรงเรียน
ตามความรู้สึกรับผิดชอบ

ภาคการศึกษาออก โรงเรียน	$\bar{X}$	ภาคตะวันออก	ภาคใต้	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ
		3.21	3.43	3.44	3.55	3.58
ภาคตะวันออก	3.21	-	-0.22	-0.23	-0.34	-0.37 *
ภาคใต้	3.43		-	-0.01	-0.12	-0.15
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.44			-	-0.11	-0.14
ภาคกลาง	3.55					0.03
ภาคเหนือ	3.58					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงวาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
ออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออก และภาคเหนือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในภาคอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษานอกโรงเรียน
ต่างกัน ตามความรู้สึกพึงพอใจต่องาน

แหล่งตัวแปร	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2.60	4	0.65	1.80
ภายในกลุ่ม	99.49	276	0.36	
รวม	102.09	280		

จากตาราง 21 แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน ตามองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ตามความรู้สึกพึงพอใจต่องาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษาออกโรงเรียน
ต่างกัน ตามความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

แหล่งตัวแปร	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2.37	4	0.59	1.38
ภายในกลุ่ม	118.32	276	0.42	
รวม	120.69	280		

จากตาราง 22 แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
ออกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษาออกโรงเรียนต่างกัน ตามองค์ประกอบ
ที่ส่งผลต่อระดับขวัญความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามองค์ประกอบหกด้านคือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของ การปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด ตามตัวแปร ระดับการศึกษา ประเภทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด และภาคการศึกษานอกโรงเรียนที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตั้งอยู่ รวม 5 ภาคคือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ ภาคใต้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด ทั่วประเทศ รวม 72 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 320 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวัดทัศนคติแบบมาตราส่วน ประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) คัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ ณัฐพล ชันชโย

และมอร์ริส นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามจำนวน 44 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อความที่ใช้วัดระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท ครอบคลุมองค์ประกอบของขวัญหกประการได้แก่ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 320 ฉบับ ให้กับเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามคืนมา 281 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.81

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามวิธีทางสถิติดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญใช้การทดสอบค่าที (t-distribution) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่าง นำไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ

Newman Keuls

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด สรุปได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวม มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญ พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหกด้านคือ ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นสมาชิก ($\bar{X} = 3.60$) ด้านความรู้สึกรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.60$) ด้านความรู้สึกรู้สึกรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.48$) ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.39$) และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.38$)

2. ระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด จำแนกตามตัวแปร

2.1 เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยส่วนรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.64$) ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นสมาชิก ($\bar{X} = 3.46$) ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.42$) ด้านความรู้สึกรู้สึกรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.40$) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.37$) และด้านความรู้สึกรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.27$)

2.2 เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยส่วนรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสองด้านคือ ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นสมาชิก ($\bar{X} = 3.68$) และด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนอีก 4 ด้าน

อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.52$) ด้านความรู้สึมนั่ง
ปลอดภัย ($\bar{X} = 3.41$) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.38$) และด้านความรู้สึ
พึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.36$)

2.3 เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ดำเนินการจัดตั้งโดยเงินงบประมาณแผ่นดิน มีระดับขวัญ
ในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่ส่งผล
ต่อระดับขวัญพบว่า มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหกด้านคือ ด้านความรู้สึ
พึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความรู้สึเป็นสมาชิก ($\bar{X} = 3.58$)
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.50$) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.37$)
ด้านความรู้สึมนั่งปลอดภัย ($\bar{X} = 3.32$) และด้านความรู้สึพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.32$)

2.4 เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ดำเนินการจัดตั้งโดยโครงการเงินกู้ธนาคารโลก มีระดับ
ขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาตาม
องค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญ พบว่า มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลางทั้งหกด้านคือ
ด้านความรู้สึพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านความรู้สึเป็น
สมาชิก ($\bar{X} = 3.61$) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.46$) ด้านความรู้สึพึงพอใจในงาน
($\bar{X} = 3.43$) ด้านความรู้สึมนั่งปลอดภัย ($\bar{X} = 3.39$) และด้านความสัมพันธ์ใน
หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.38$)

2.5 เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาค
การศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ทุกภาคคือ ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.55$) ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.54$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.51$)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.41$) และภาคตะวันออก ($\bar{X} = 3.28$)

เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญ ปรากฏว่า องค์ประกอบ
ด้านความรู้สึเป็นสมาชิก ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.72$) และภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.67$) มีระดับขวัญ

ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนภาคกลาง ($\bar{X} = 3.62$) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.49$) และภาคตะวันออก ($\bar{X} = 3.39$) มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.80$) และภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.69$) มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนภาคกลาง ($\bar{X} = 3.66$) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.60$) และภาคตะวันออก ($\bar{X} = 3.54$) มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัย มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกภาคคือ ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.44$) ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.39$) ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.34$) ภาคตะวันออก ($\bar{X} = 3.30$) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.30$)

องค์ประกอบด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกภาคคือ ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.58$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.54$) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.44$) ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.44$) และภาคตะวันออก ($\bar{X} = 3.20$)

องค์ประกอบด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกภาคคือ ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.49$) ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.45$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.33$) และภาคตะวันออก ($\bar{X} = 3.08$)

องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกภาคคือ ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.46$) ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.45$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.42$) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.28$) และภาคตะวันออก ($\bar{X} = 3.18$)

3. เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด ตามตัวแปรระดับการศึกษา ประเภทของศูนย์และภาคการศึกษา นอกโรงเรียน ปรากฏว่า

3.1 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า

องค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และด้านความรู้สึกรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์ประกอบด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจของงานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ดำเนินการจัดตั้งโดยเงินงบประมาณแผ่นดิน และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ดำเนินการจัดตั้งโดยโครงการเงินกู้ธนาคารโลก โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบ

3.3 เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียนทั้งห้าภาค มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียนทั้งห้าภาค ในด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำไปวิเคราะห์เป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีภาคใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำไปวิเคราะห์เป็นรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออก มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างจากภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบในด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจของงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ผู้วิจัยเห็นว่าควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมและจำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญ

หาค่าปรากฏว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด อยู่ในระดับปานกลางและมีแนวโน้มไปในทางสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.48$) ผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป เล่ารัตนอารีย์ (ประทีป เล่ารัตนอารีย์ 2524 : 51 - 55) ศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า ระดับขวัญของอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในทำนองเดียวกัน อรุณ ศรีวรรณธนาธิ (อรุณ ศรีวรรณธนาธิ 2529 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช พบว่า ระดับขวัญของผู้บริหาร โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน และเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญในหาค่า พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหาค่าเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความรู้สึพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ($\bar{X} = 3.60$) ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.60$) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.48$) ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ($\bar{X} = 3.39$) และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.38$) ซึ่งไปสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เกล็ดแก้ว รวงลือ (เกล็ดแก้ว รวงลือ 2528 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับของความพึงพอใจคือ ด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความ

ก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือน จากผลการวิจัยปรากฏว่าระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวโน้มมีระดับสูงขึ้นนั้น น่าจะเป็นสาเหตุมาจากแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ฉบับที่ 6 (2530 - 2534) ได้เสนอจุดเน้น
ในการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ให้มีการปรับปรุงการบริหารการศึกษานอกโรงเรียน
ในส่วนภูมิภาคให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ทำหน้าที่รับผิดชอบ ความคุม ดูแล
และส่งเสริมการปฏิบัติงาน และกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนภายในจังหวัด และปรับปรุง
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้มีความพร้อมด้านบุคลากร อาคารสถานที่ และพัสดุ
ครุภัณฑ์ โดยจะปรับปรุงศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ยังไม่มีความพร้อม 38 แห่ง
เพื่อให้มีความพร้อมที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นศูนย์กลางการให้บริการการศึกษา
นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาบุคลากร อันเนื่องมาจากบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน
ส่วนใหญ่ยังใหม่ต่องานการศึกษานอกโรงเรียน จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจ
ร่วมกันเกี่ยวกับหลักการและวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเป็นสื่อที่จะเผยแพร่
แนวคิดไปสู่ประชาชนอย่างกว้างขวางได้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2529 : 74 - 75)
ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการวางแผนนโยบายเพื่อเสริมแรงให้บุคลากรภายในองค์กรมีความพร้อม
ที่จะปฏิบัติงานหนึ่งแสดงออกได้ทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก ทศนคติของคนในหน่วยงาน
ที่มีต่องาน ต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ ต่อความสำเร็จตาม
จุดมุ่งหมายขององค์กร ต่อความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ขวัญของคนในหน่วยงานจึงเป็นสิ่ง
จำเป็นที่จะต้องตรวจสอบอยู่เสมอ ถ้าวางกายเราถือว่าสุขภาพที่ดีได้ควยความแข็งแรง
หน่วยงานเราจะมีคามมั่นคงก็วัดได้ควยขวัญของคนในการทำงาน ขวัญในหน่วยงาน
มองได้จากทัศนคติของคนที่มีต่องาน ความกระตือรือร้นของการทำงาน ความสามัคคี
กลมเกลียวของคนในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีขึ้นภายใน

หน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงมีความจำเป็นจะต้องมีการบำรุงขวัญ เพื่อให้คนทำงานร่วมกัน
ด้วยดี และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ 2529 :
120) ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการได้วางนโยบายในด้านการศึกษาออกโรงเรียนที่จะ
ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาออกโรงเรียนให้สามารถจัดบริการทางการศึกษาแก่เยาวชน
และประชาชนตามความต้องการและความจำเป็น เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ครอบครัว
ชุมชน และการประกอบสัมมาชีพโดยให้มีการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนในระบบ
นอกโรงเรียน เร่งรัดพัฒนาการฝึกอบรมระยะสั้นให้กับผู้ที่ไม่มีงานทำ ผู้ที่ต้องการเพิ่ม
รายได้หรือผู้ที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่ดำเนินการอยู่ หรือผู้ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง
และยังให้มีการปรับปรุงระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ให้มีความสัมพันธ์
ต่อเนื่อง เกื้อกูลเสริมงานซึ่งกันและกัน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2530 : 25)
จากเหตุผลดังกล่าวแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง จากผลของการศึกษาวิจัยนั้น
อาจจะมีแนวโน้มสูงขึ้นได้ เพราะการศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาเพื่อชีวิต เพื่อสังคม
เพื่อพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ยังได้รับการร่วมมือของทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐบาล และเอกชน
ในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติงานด้วยดีตลอดมา (บรรจง ชูสกุลชาติ 2531 : 9)

2. ผลจากการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
พบว่า มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$ และ
3.50) และเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญ พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ส่วนเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
สององค์ประกอบ คือองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ($\bar{X} = 3.68$) และด้านความรู้สึก
พึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนอีกสี่องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.52$) ด้านความรู้สึกล้มลงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.41$)
 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.38$) และด้านความรู้สึพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.36$)
 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการ
 ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่
 ปริญญาตรีขึ้นไปสูงกว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรีอยู่ 5 ด้านคือ ด้านความรู้สึเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึพึงพอใจใน
 ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกล้มลงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
 และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนด้านความรู้สึพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า
 เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในลักษณะ
 ดังกล่าวนี้อาจสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทรงศักดิ์ ศรีกาพสินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีกาพสินธุ์
 2523 : 2) และเกล็ดแก้ว รวงสี้อ (เกล็ดแก้ว รวงสี้อ 2528 : 117) กล่าวว่า
 ผู้ที่มีคุณวุฒิสูงจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับสูงตามไปด้วย และอาจจะเป็น
 เพราะคานิยมของสังคมไทยเราจะให้เกียรติยกย่องผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าว่าเป็นผู้ที่
 มีความสามารถและความรับผิดชอบสูง และยิ่งในสังคมปัจจุบัน ผู้ที่มีการศึกษาสูง ๆ จะได้
 รับการเลื่อนชั้นทางสังคมให้อยู่ในระดับสูงตามไปด้วย จากสาเหตุที่ได้กล่าวมาแล้ว
 อาจกล่าวสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่
 ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ
 องค์การและให้เป็นไปตามนโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเป็นการรักษาศักดิ์ศรี
 และเกียรติภูมิของตนเองให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม จนทำให้มีระดับ
 ขวัญในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ส่วนเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า
 ปริญญาตรี มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าอาจมาจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน
 คือเมื่อมีวุฒิทางการศึกษาต่ำ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ก็ต่ำตามไปด้วย โอกาสที่จะศึกษาต่อ
 มีน้อย การยอมรับนับถือจากสังคมก็น้อย เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ แล้ว ทำให้เกิด

ความรู้สึกว่าคอกว่า ปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นผลกระทบ ทำให้กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน
ต่ำตามไปด้วย

3. ผลการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกระบบโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาอเนกโรงเรียนจังหวัด ที่จัดตั้งโดยเงิน
งบประมาณแผ่นดิน และโครงการเงินกู้ธนาคารโลก พบว่า มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสองประเภท ($\bar{X} = 3.46, 3.49$) และเมื่อจำแนก
ตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีระดับค่อนข้างสูง แต่เมื่อ
พิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกระบบโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์การศึกษาอเนกโรงเรียนจังหวัด ที่จัดตั้งโดยโครงการ
เงินกู้ธนาคารโลกสูงกว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาอเนกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงาน
ในศูนย์การศึกษาอเนกโรงเรียนจังหวัด ที่ดำเนินการจัดตั้งโดยเงินงบประมาณแผ่นดินเพียงเล็กน้อย
เท่านั้น ทั้งนี้อาจสาเหตุมาจากศูนย์การศึกษาอเนกโรงเรียนจังหวัดที่จัดตั้งโดยเงินกู้ธนาคารโลก
ทั้ง 24 ศูนย์นั้น เป็นศูนย์ที่ได้รับงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่
ในการดำเนินงานการศึกษาอเนกโรงเรียน ในเวลาเดียวกันอย่างพร้อมเพียง แต่เมื่อนำไปใช้
ในการปฏิบัติงาน เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน อาจทำให้วัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจนอาคารสถานที่
อยู่ในสภาพที่ชำรุดใช้งานได้ไม่ค่อยดีนัก ซึ่ง วิจารณ์ รัตนเศรษฐกุล และคนอื่น ๆ
(วิจารณ์ รัตนเศรษฐกุล และคนอื่น ๆ 2530 : 324) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า
ศูนย์การศึกษาอเนกโรงเรียนจังหวัด มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ขาดคุณภาพ ทำให้เกิดปัญหา
ในการปฏิบัติงานของ หน่วยเคลื่อนที่ฐานบทของศูนย์ ทั้งยังงบประมาณในการจัดซื้อ
และซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์น้อยอีกด้วย จากเหตุผลดังกล่าวอาจทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกระบบโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในศูนย์โครงการเงินกู้ธนาคารโลก ไม่สามารถปฏิบัติงาน
ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ทุก ๆ วัตถุประสงค์ อาจเป็นสาเหตุให้เจ้าหน้าที่
มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันกับ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาอเนกโรงเรียน

จังหวัด ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ที่จัดตั้งโดยเงินงบประมาณแผ่นดินได้ เพราะว่าศูนย์ประเภทนี้ ได้รับงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนการจัดสร้างอาคารสถานที่ในแต่ละปี เป็นปริมาณน้อย ทำให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ในการดำเนินงาน การศึกษานอกโรงเรียนไม่เพียงพอต่อการขยายพื้นที่ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ดีเท่าที่ควร และอีกนัยหนึ่ง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้งสองประเภทนี้ ได้รับนโยบาย ตลอดจนกฎเกณฑ์และระเบียบในการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียน มาจากต้นสังกัดเดียวกัน และกรมการศึกษานอกโรงเรียนยังได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาในระดับผู้บริหาร และระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ได้มีความเข้าใจในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในศูนย์ทั้งสองประเภท มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน

4. ผลการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียนทั้งห้าภาค พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจมาจากที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคต่าง ๆ ได้รับนโยบาย ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติและกลุ่มเป้าหมายของงาน จากกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีลักษณะไม่แตกต่างกันนัก และจากนโยบายในการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ได้ส่งเสริมให้ปรับปรุงคุณภาพ บุคลากร ครูผู้สอน และวิทยากรให้เข้าใจนโยบายการจัดการศึกษานอกโรงเรียน และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และยังเร่งให้มีการประสานงานการจัดการศึกษานอกโรงเรียนทั้งระดับชาติ และระดับภูมิภาค จากนโยบายดังกล่าวอาจจะเป็นผลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปในทางสูงได้ เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานใน

ภาคเหนือ และภาคใต้ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็น
 สมาชิก และด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงทั้งสอง
 องค์ประกอบ ส่วนในองค์ประกอบอื่นอยู่ในระดับกลาง อาจจะเป็นสาเหตุมาจากประชาชน
 ในภาคเหนือและภาคใต้ให้ความสนใจต่องานการศึกษาของโรงเรียนด้วยดีตลอดมา
 และศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัด ในภาคเหนือและภาคใต้ ยังเป็นศูนย์ที่มีความพร้อม
 ในด้านบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสำนักงานเกือบทุกจังหวัด และยังเป็น
 เขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงานการศึกษาของโรงเรียนมาเป็นเวลานาน จะเห็นได้จากมีจำนวนศูนย์
 การศึกษาของโรงเรียนจังหวัดที่จัดตั้งโดยโครงการ เงินกู้จากธนาคารโลก รวมกันทั้ง
 สองภาคมีจำนวนถึง 11 แห่ง ทำให้ศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัด ที่จัดตั้งด้วยเงิน
 งบประมาณแผ่นดิน เป็นศูนย์ที่ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในจังหวัดที่จัดตั้งศูนย์ใหม่ เพราะว่า
 มีศูนย์โครงการ เงินกู้จากธนาคารโลกเป็นผู้คอยช่วยเหลือ และนำร่องในการปฏิบัติงาน
 การศึกษาของโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึก
 เป็นสมาชิกและด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง
 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สัจจา ศรีเจริญ (สัจจา ศรีเจริญ 2527 :
 134 - 138) ได้ศึกษาระดับขวัญของผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า
 ระดับขวัญของผู้บริหารการศึกษาในองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
 และด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติสำเร็จ อยู่ในระดับสูง

5. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
 นอกโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า
 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่
 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
 จังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ต่างมีบทบาทหน้าที่
 ในการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบโรงเรียนไม่แตกต่างกัน เพราะได้รับนโยบายในด้านการ
 จัดการการศึกษานอกระบบโรงเรียนมาอย่าง เดียวและยังปฏิบัติงานวิชาการร่วมกัน

อย่างใกล้ชิด และในคํานวณบุคลากรนั้น กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้จัดให้มีการ
ประชุมสัมมนาเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ค่ายคิบลอกมา เพื่อให้
เจ้าหน้าที่เกิดความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบโรงเรียนตรงกัน
และนอกจากนี้จากรายงานการวิจัยของ ประทีป เล่ารัตนอารีย์ (ประทีป เล่ารัตนอารีย์
2524 : 51 - 55) ได้พบว่า ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และใน
ทำนองเดียวกันจากการศึกษาวิจัยของ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง
2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
ส่วนงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษา
ต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานในคํานวณต่าง ๆ
พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อ
ระดับขวัญด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้าน
ความรู้สึกรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนในองค์ประกอบคํานวณอื่น ๆ
ไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป แตกต่างกันตาม
องค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึก
มั่นคงปลอดภัย และด้านความรู้สึกรับผิดชอบนั้น อาจเป็นเพราะค่านิยมในสังคมมักยกย่อง
คนที่มีระดับการศึกษาสูง คนที่มีระดับการศึกษาสูงจึงมักได้รับการยอมรับนับถือไว้อย่าง
ให้ทำงานต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอก
มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่การงาน มากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ และผู้ที่มีระดับการศึกษา
สูง มักได้รับการคัดเลือกจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาทูลงาน

สัมมนาทางวิชาการ มากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ทำให้ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานสูง ไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพล พร้อมทั้งจะทำงานได้ในลักษณะงานที่ท้าทาย ความสามารถของตนเองมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ จึงทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และด้านความรู้สึก รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05 และ .05 ตามลำดับ

6. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ดำเนินการจัดตั้งโดยเงินงบประมาณแผ่นดินและโครงการเงินกู้ธนาคารโลก โดยส่วนรวมและจำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับขวัญ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อสอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพภาพของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ไม่แตกต่างกันเพราะได้รับนโยบายในการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เหมือนกัน ตามที่นายวิรัช กุญฑาต อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้วางนโยบายในการบริหารและจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในช่วงแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ว่ากรมการศึกษานอกโรงเรียนจะยึดแนวนโยบายนี้ไม่เปลี่ยนแปลง เพราะเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ ดังนี้คือ

6.1 นโยบายเร่งรัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนให้ต่อเนื่องกับการรู้หนังสือ โดยดำเนินโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับกลุ่มผู้รู้หนังสือที่ผ่านโครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือ และการศึกษานอกระบบแบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมการรู้หนังสือสำหรับกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เช่น ชาวไทยภูเขา ชาวไทยชายแดน ชาวเกาะ แหหลวงชุมชนแออัด ชาวไทยมุสลิม

6.2 นโยบายขยายปรับปรุงการศึกษาต่อเนื่องทั้งด้านรูปแบบและกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ประชาชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบ ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาคืออย่างกว้างขวางขึ้น โดยเฉพาะผู้จบประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ

6.3 นโยบายพัฒนาและปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จะส่งเสริมให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทั้งประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และวีซีดีเอชเพ

6.4 นโยบายเร่งขยายแหล่งความรู้ในระดับภาค จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศให้กว้างขวางที่สุด เพื่อให้ประชาชนได้ใช้แหล่งความรู้ให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตทั้งประเภทที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น พิพิธภัณฑ์ภาคและแหล่งความรู้หมู่บ้าน

6.5 นโยบายปรับปรุงและขยายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้ประชาชนได้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำกิจและคัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมและตนเอง ด้วยการสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าวิจัย การพัฒนารูปแบบการผลิตสื่อและรวบรวมต้นแบบผลิตผลทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการเผยแพร่ให้ประชาชนเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการนำไปใช้พัฒนาชีวิต

6.6 นโยบายเร่งรัดให้มีการขยายการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ โดยยึดหลักการพัฒนารายได้ และการจัดการศึกษาเพื่อสร้างงานอาชีพให้ประชาชน

6.7 นโยบายส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณธรรม และจริยธรรม รวมทั้งสร้างไว้ซึ่งวัฒนธรรมท้องถิ่น

6.8 นโยบายเร่งรัดการพัฒนาระบบการตรวจราชการ การนิเทศ การติดตามผล และประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ และประสานสัมพันธ์กันยิ่งขึ้น

6.9 นโยบายสร้างการประสานสัมพันธ์ระหว่างการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน และการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยพัฒนาระบบการประสานงานเร่งรัดการดำเนินงานของคณะกรรมการประสานงานแต่ละระดับ

ให้เกิดผลทางปฏิบัติ ส่งเสริมการวางแผน เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกันให้สัมพันธ์กับพื้นที่เป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด

6.10 นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรมทุกระดับ ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงานการศึกษานอกโรงเรียน เข้าใจ ตระหนักในความสำคัญของงานและมีความพร้อมที่จะดำเนินการ

6.11 นโยบายปรับปรุงระบบบริหารงานทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ให้มีประสิทธิภาพโดยปรับปรุงระบบการทำงาน โครงสร้างอัตรากำลังและระเบียบการดำเนินงานให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน รวมทั้งพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อให้ประกอบการพิจารณา ตัดสินใจในการวางแผนทั้งระบบ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2530 : ข้าราชการการศึกษานอกโรงเรียน) และจากการที่เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนได้รับนโยบายในการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เหมือนกัน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันนั้น จากผลการศึกษาวิจัยของ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง 2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในขนาดและเขตที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน พบว่า มีระดับขวัญไม่แตกต่างกันเช่นกัน

7. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษาเอกโรงเรียนทั้งห้าภาค พบว่า มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในข้อ 3 ซึ่งแสดงว่าลักษณะสภาพทางภูมิศาสตร์ไม่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แต่อย่างใดในทำนองเดียวกันนี้ สัจจา ศรีเจริญ (สัจจา ศรีเจริญ 2527 : 164) ได้ศึกษาวิจัยขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในที่ต่างกัน มีขวัญไม่แตกต่างกัน และจากการศึกษาวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ของรุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง 2530 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในเขตที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเช่นกัน ทั้งนี้อาจมาจากเหตุที่เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียนทั้งภาค ทางมีบทบาทหน้าที่ที่เหมือนกัน สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนเดียวกัน รับนโยบายในค่านต่าง ๆ มาอย่างเดียวกัน มีอัตราค่าส่งคนใกล้เคียงกัน และมีการปฏิบัติงานด้านวิชาการร่วมกันอย่างใกล้ชิด และกรมการศึกษานอกโรงเรียนยังจัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ในระดับต่าง ๆ อยู่เสมอ ๆ เพื่อให้แนวทางในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียนทั้งภาค ตามองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ พบว่า ระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกและด้านความรู้สึกรับผิดชอบ นำไปวิเคราะห์เป็นรายคู่ได้ผลดังนี้

ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกไม่พบว่าคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพราะในการวิเคราะห์เป็นการทดสอบแบบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยครั้งละ 2 กลุ่ม จึงไม่อภิปรายผล

ด้านความรู้สึกรับผิดชอบเมื่อวิเคราะห์เป็นรายคู่แล้วพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกและภาคเหนือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคเหนือ มีมาก่อนศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออก จึงทำให้มีความรับผิดชอบในงานการศึกษานอกโรงเรียนด้วยก็ตลอดมา เมื่อพิจารณาตามพื้นที่ภูมิประเทศในการปฏิบัติงานแล้ว ในภาคเหนือถึงแม้จะเป็นพื้นที่ป่าภูเขาสูงก็ตาม ยังปฏิบัติงานได้ง่าย เพราะสามารถจะพบกลุ่มผู้เรียนหรือติดต่อประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนได้ในเวลาไม่มากนัก แต่ในภาคตะวันออกนั้นส่วนใหญ่มีพื้นที่

ติดทะเลโดยตลอด อาชีพของประชาชนส่วนใหญ่ทำประมง และรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้งานการศึกษาของนักเรียนไม่เดินทางไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกประการหนึ่ง ศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกส่วนมากจะเป็นศูนย์ที่เกิดขึ้นมาใหม่ ทำให้วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากรในการปฏิบัติงานมีน้อยไม่เพียงพอต่องานการศึกษาของโรงเรียน ที่ขยายอย่างกว้างขวาง จึงอาจเป็นสาเหตุให้เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัดในภาคเหนือได้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลจากการศึกษาวิจัยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัด พอสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างระดับขวัญในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอยู่ในระดับปานกลางนั้น กรมการศึกษานอกโรงเรียนอาจสามารถพัฒนาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้ระดับสูงขึ้น โดยควรมีการจัดสวัสดิการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้พอเพียง
2. จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่น้อยกว่าทุกองค์ประกอบนั้น กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรเร่งพัฒนาองค์การให้เกิดทักษะในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรและเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ โดยใช้หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์และการประสานงาน อันได้แก่ การจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกันอยู่เนืองนิจ จัดเจ้าหน้าที่ไว้คอยให้คำปรึกษาหารือ การใช้คู่มือในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการพบปะสังสรรค์กัน และมีเจ้าหน้าที่ติดต่อประสานสัมพันธ์ ตลอดจนจัดให้มีการศึกษาคูงานอยู่เสมอ เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับ การศึกษาคงแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีนั้น กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรจัดให้มีการพัฒนาฝึกอบรม สัมมนา ทางวิชาการในงานการศึกษานอกโรงเรียน และงานวิชาการในสถานต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องกัน โดยใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม ครั้งละไม่น้อยกว่า 1 - 3 เดือน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ให้มีโอกาส ขยายระดับทางการศึกษาของตนเองให้สูงขึ้น รวมทั้งให้มีการสับเปลี่ยนงานในหน้าที่รับผิดชอบ ระหว่างกัน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัย

1. ควรศึกษาวิจัยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยใช้ตัวแปรที่จะศึกษาที่เกี่ยวข้องของในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม และวิธีการบริหารงานของ ผู้บริหาร
2. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยศึกษาจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ การงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับเงินเดือน อายุของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น
3. ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ควรพัฒนาในเรื่อง เครื่องมือในการวิจัย และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้วิธีการสัมภาษณ์มาใช้เพื่อให้ได้ ข้อเท็จจริงในการวิจัยมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม แผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนฉบับที่ 6 (2530 - 2534) กรมศาสนา 2529, 76 หน้า

สถิติการศึกษานอกโรงเรียนฉบับย่อปี 2527 ศรีสมบัติ 2530, 79 หน้า

คู่มือปฏิบัติราชการ 2 เล่ม 3 กรมการศาสนา 2530, 534 หน้า

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน
กระทรวงศึกษาธิการ ม.ป.ป., 18 หน้า

"อธิบดี กศน ย้ายนโยบาย 11 ข้อ ช่วงแผนฯ 6 ไม่เปลี่ยนแปลง"

ข่าวกรมการศึกษานอกโรงเรียน 2 : 1 - 2 พฤศจิกายน 2530

พ.ศ. 1110/3673 เรื่องการพิจารณาข้าราชการปี 2530 ลงวันที่

22 เมษายน 2530

เกล็ดแก้ว รวงสือ ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2528, 143 หน้า อัดสำเนา

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน รายงานการติดตามและประเมินผลโครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กองแผนงานการศึกษา 2523, 120 หน้า

จรัส โพธิศิริ การบริหารการศึกษา รุ่งเรืองรัตน์ 2523, 147 หน้า

✓ ขาญชัย อาจินสมาจาร "ภาวะผู้นำและขวัญ" มิตรครู 23(5) : 51 - 55 มีนาคม 2524

ซารี มณีศรี การนิเทศการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 อมรการพิมพ์ 2523, 329 หน้า

ธีระ ประวาดพุกษ์ "ขวัญ" มิตรครู 25(8) : 6 - 9 เมษายน 2526

ณรงค์ศักดิ์ กุลจินต์ งานบริหารการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525, 146 หน้า

ณัฐพล ชันชโยชัย การสร้างมากรวัดกำลังขวัญ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ลำดับที่ 316 2516, 49 หน้า

เคนพงษ์ พลละคร จิตวิทยาทางอุตสาหกรรม แพทย์การช่าง 2511, 239 หน้า

*ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ ความพึงพอใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2523, 48 หน้า

นพพล สัมสุรัตน์ "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ" บิสสิเนสวิค 17 : 5 - 12

กันยายน 2526

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ หลักการบริหารการศึกษา ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ 2529, 134 หน้า

นิพนธ์ จิตติภักดิ์ "ขวัญ : ปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน" สารพัฒนาหลักสูตร

ฉบับที่ 34 : 56 - 58 มกราคม 2528

บรรจง ชูสกุลชาติ "แนวคิดและวิธีการร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชนใน

การจัดการศึกษานอกระบบ" การศึกษานอกระบบ 7 : 5 - 9 มกราคม -

เมษายน 2531

บุญตัน ดอกไชสง จิตวิทยาผู้นำและมนุษยสัมพันธ์ โอเคเียนสโตร์ 2520, 107 หน้า

ประคอง กรรณสูตร สถิติการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ เจริญผล 2525, 344 หน้า

*ประทีป เล่ารัตนอารีย์ ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 61 หน้า

อัครสำเนา

พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน วัฒนาพานิช 2524, 363 หน้า

พิทยา ขวัญทอง ขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาใน

ภาคกลาง ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2523, 110 หน้า อัครสำเนา

ไพบุญย์ วิสัยจร ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ปริญญาณิพนธ์

กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, 116 หน้า

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สงขลา 2530, 102 หน้า อักษรนำ

ฉนวน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา ศึกษาพร 2528,
 314 หน้า

วิลาวรรณ รัตนเศรษฐากุล และคนอื่น ๆ โครงการการศึกษานอกระบบ การศึกษาผู้ใหญ่
การศึกษาต่อเนื่องในชุมชนชนบท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2530, 396 หน้า

วีรเทพ สุวรรณสว่าง ขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอ
ใน 14 จังหวัดภาคใต้ ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
 2528, 123 หน้า อักษรนำ

วัฒนา สุตรสุวรรณ การปกครองบังคับบัญชา และการบริหาร จงเจริญการพิมพ์ 2521,
 681 หน้า

ศึกษาธิการ, กระทรวง การศึกษานอกโรงเรียน รุ่งเรืองสำสน 2522, 55 หน้า

_____ โครงการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนในประเทศไทย ม.ป.ป., 40 หน้า

_____ โครงการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนในประเทศไทย ชุมแสงสหกรณ์ 2521,
 114 หน้า

_____ โครงการต่าง ๆ ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ม.ป.ป., 91 หน้า

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหาร ส่วนทองถิ่น 2511, 522 หน้า

_____ การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 5 ไทยวัฒนาพานิช 2526,
 380 หน้า

_____ การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2526, 338 หน้า

สมาน รัสโยกฤษณ์ หลักการบริหารเบื้องต้น สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2523,
137 หน้า

สัจจา ศรีเจริญ ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2527, 230 หน้า อัดสำเนา

อนันต์ ศรีโสภะ ทฤษฎีการวัดผลและการทดสอบ ไทยวัฒนาพานิช 2525, 280 หน้า
อรวรรณ ศักดิ์เจริญรัตน์ วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ม.ป.ป., 272 หน้า

อรุณ ศรีวรรณชาติ ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา 2529, 107 หน้า อัดสำเนา

เอกชัย หิรัญโต ศิลปศาสตร์ของการบริหาร เสี่ยงเสี่ยงธรรมประทีป 2520, 312 หน้า ✓

อำนวย อุดตระพยอม ขวัญของนักการภารโรงโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 8 ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก
2525, 94 หน้า อัดสำเนา

✓ Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. Massachusetts :
Harvard University Press 1972. 334 p.

Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in
Selected School Districts of North Dakota," Dissertation Abstracts.
31(12) 6292-A June, 1971

✓ Best, John W. Research in Education. 4th.ed., N.J., U.S.A.
Prentice-Hall Inc., 1981 431 p.

Blum, Milton L., and Jame C. Naylor. Industrial Psychology.
New York, Harper & Row Publishers 1986 420 p.

Coughlin, Robert J. "Dimension of Teacher Morale," American
Educational Research Journal. 7 : 221, March, 1970.

Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychological Testing. 3rd.
ed., New York, 1970. 752 p.

- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 3rd. ed., New York, McGraw-Hill Book Company, 1971. 429 p.
- Gloster, Arthur Spears. "A Study of Faculty Morale in Selected Community Colleges and Technical Institutes in North Carolina," Dissertation Abstracts. 35(8) : 5074-A, February, 1975.
- Kemper, Lawrence Barttet. "Morale of Elementary Principals in Mexican American Poverty School," Dissertation Abstracts. 35(9) : 5730-A, March, 1975.
- Krejcie, Robert V. and Doryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Education and Psychological Measurement. 30(3) : 607 - 610, Autumn, 1970.
- ✓ Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York, Harper & Row Publishers, 1970. 369 p.
- Mcgregor, Douglas M. The Human Side of Enterprise. New York, McGraw-Hill Book Co., 1960. 246 p.
- ✓ Morris, John V. "Factors Influencing Job Satisfaction Dissatisfaction among Faculty in Selected Private Liberal Arts College," Dissertation Abstracts International. 33 : 3211-A, January, 1973.
- ✓ Negro, Flelix A. Public Personnal Administration. New York, Holt Rinehast & Winston Inc., 1963. 383 p.
- Swaringim, Carl Thomas. "A Comparison of Teacher Morale in Public Elementary School in St.Louis County Missouri," Dissertation Abstracts International. 43(6) : 1785-A, December, 1982.
- Terry, Thomas Dien. "Relationship between the Sence of Power and Selected Morale Factors of Public School Classroom Teachers," Dissertation Abstracts. 33(6) : 2675-A, December, 1973.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด องค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญ
ทั้งหกด้าน จำแนกเป็นรายข้อ

เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี		ระดับการศึกษาตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้ การดำเนินงานของหน่วยงาน ลุล่วงไปด้วยดี	3.49	0.82	3.79	0.77	-3.03**
2. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ ได้มาปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.76	0.93	3.98	0.92	-1.92*
3. ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความ คิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	2.90	0.89	3.40	0.92	-4.44**
4. ท่านสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกัน ภายในทีมงานได้เป็นอย่างดี	3.16	0.99	3.42	0.88	-2.41**
5. เมื่อหน่วยงานของท่านมีกิจกรรม พิเศษท่านให้ความร่วมมือด้วยดี	3.89	0.82	4.09	0.76	-2.09*
6. เพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่าท่านเป็น บุคคลที่มีความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	3.48	0.72	3.63	0.64	-1.92*
7. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อน ร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเป็น อย่างดี	3.53	0.81	3.54	0.83	-0.11
8. ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้วยดีตลอดมา	3.48	0.75	3.62	0.76	-1.58

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
จำแนกเป็นรายข้อ

ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความรู้สึก พึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี		ระดับการศึกษาตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมี เกียรติยศชื่อเสียงโอกาสก้าวหน้า ในด้านการ	3.26	0.91	3.45	0.85	-1.73
2. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ จากผลของการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ทัดเทียมกับบุคคลอื่น	3.29	0.93	3.25	1.06	0.31
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับ ของผู้บังคับบัญชา	3.49	0.79	3.62	0.70	-1.42
4. ท่านรู้สึกมีโอกาสได้กระทำกิจกรรม ภายในหน่วยงานเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ	3.48	0.82	3.65	0.90	-1.62
5. งานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นงาน ที่มีโอกาสได้รับใช้สังคมอย่างเต็มที่	4.18	0.78	4.20	0.83	-0.18
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่องานการศึกษา นอกโรงเรียนดำเนินการได้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.29	0.76	4.26	0.76	0.29
7. หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีประสิทธิภาพดีแล้ว	3.50	0.75	3.36	0.75	1.57

เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ปลอดภัย จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี		ระดับการศึกษาตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านได้ พยายามส่งเสริมให้ข้าราชการมี โอกาสก้าวหน้าโดยอนุญาตให้ลา ศึกษาต่อ	4.02	0.90	4.06	0.93	-0.37
2. ท่านรู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานสูงขึ้นโดยไม่มีการติดชั้น เงินเดือน	3.56	1.09	3.65	0.94	-0.67
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้เป็นงานที่ ท่านปฏิบัติเป็นการชั่วคราวท่านอาจถูก โยกย้ายไปทำงานที่อื่นเมื่อใดก็ได้	2.79	1.30	3.02	1.28	-1.45
4. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน มีแสงสว่าง ความสงบ การถ่ายเท อากาศ อุดหนุนมี ทุกอย่างล้วนอยู่ใน สภาพส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่าง สะดวกสบาย	3.41	0.99	3.54	1.05	-0.95
5. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านขอลา ออก ขอโอนย้ายไปทำงานที่อื่นอยู่เสมอ	2.74	1.16	2.97	1.14	-1.58
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษ ลูกน้องด้วยอารมณ์	3.09	1.17	3.21	1.22	-0.88

เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความรู้สึกกับนิคชอบ จำแนกเป็นรายข้อ

ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ความรู้สึกกับนิคชอบ	ระดับการศึกษาต่ำกว่า		ระดับการศึกษาตั้งแต่		t
	ปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านมักมีเหตุจำเป็นที่ทำให้ต้องมาทำงานไม่ทันเวลา	1.93	1.03	1.97	1.18	-0.24
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานบางอย่างให้ท่านทำแทนเนื่องจากเห็นว่าท่านมีความสามารถที่จะทำได้	2.92	1.00	3.28	0.98	-2.88**
3. ในการทำงานร่วมกับคณะผู้ร่วมงานท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จดูลงไปใครด้วยดี	3.81	0.70	3.89	0.70	-0.94
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่องานที่การงาน	3.97	0.82	3.91	0.92	0.55
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นไปตามแผนนโยบายของหน่วยงานด้วยดี	3.71	0.68	3.86	0.68	-1.68
6. ท่านยินดีที่จะเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของทางราชการ	3.85	0.83	4.09	0.82	-2.31*
7. ในรอบปีที่ผ่านมาตัวท่านและสมาชิกในหน่วยงานไม่ลาหยุด หรือละทิ้งงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่จำเป็น	3.61	1.01	3.71	1.01	-0.77

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี		ระดับการศึกษาตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจสภาพการทำงาน ในหน่วยงานของท่าน	3.51	1.07	3.42	1.04	0.67
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจมากที่ได้เข้ามา ทำงานการศึกษานอกโรงเรียน	3.85	0.96	4.02	0.87	-1.45
3. ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายของ การศึกษานอกโรงเรียน	3.75	0.86	3.69	0.79	0.50
4. ท่านรู้สึกว่าบุคลากรภายในหน่วยงาน ของท่านรักใคร่กันดี	2.99	0.98	2.89	1.02	0.74
5. ในหน่วยงานของท่านไม่เคยปรากฏ ว่ามีการแอบอ้างเอาผลงานของ บุคคลอื่นมาเป็นของตนเอง	3.20	1.13	3.04	1.09	1.20
6. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ปัจจุบันเป็นงาน ที่ท่านถนัดมาก เพราะมีโอกาสดำเนิน ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.57	1.02	3.44	1.14	0.95
7. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม	3.18	1.05	3.26	0.93	-0.66
8. สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากร เป็นไปด้วยความสะดวกและเป็น อิสระ	3.33	0.94	3.10	0.96	1.89

เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันตามความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี		ระดับการศึกษาตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านสามารถที่จะเรียกร้องให้ผู้อื่นช่วย ปัญหาจากอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงานได้	3.06	1.05	3.15	0.88	-0.72
2. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลใน หน่วยงานที่ท่านร่วมงาน	3.89	0.71	3.87	0.69	0.26
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองกับ ลูกน้องและส่งเสริมให้ลูกน้องได้คิด	3.60	0.97	3.56	1.09	0.27
4. การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของ ท่านทุก ๆ ฝ่ายมีความสัมพันธ์กันด้วยดี	3.20	0.92	3.17	1.01	0.24
5. หน่วยงานของท่านไม่ปรากฏว่ามี การกล่าวหาเรียกร้องกันเลย	2.93	1.09	2.83	1.16	0.75
6. การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน ของท่านเป็นไปด้วยดี	3.39	0.89	3.28	0.96	0.92
7. แม้ว่าจะมีการขัดแย้งเกิดขึ้นใน การปฏิบัติงานท่านสามารถประสาน ประโยชน์ของแต่ละบุคคลเข้าด้วยกันได้	3.27	0.80	3.46	0.76	-2.02
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ยินดีให้คำ ปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็น การส่วนตัว	3.62	1.07	3.73	1.09	-0.85

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทของศูนย์ต่างกันด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	ศูนย์งบประมาณ แผ่นดิน		ศูนย์โครงการ เงินกู้ธนาคารโลก		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้ การดำเนินงานของหน่วยงานลุล่วง ไปด้วยดี	3.63	0.80	3.73	0.79	-1.02
2. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ ได้มาปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.91	0.97	3.88	0.89	0.31
3. ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความ คิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.13	0.92	3.29	0.95	-1.49
4. ท่านสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อ ปรับปรุงการทำงานร่วมกันภายใน ทีมงานได้เป็นอย่างดี	3.25	0.95	3.37	0.91	-1.11
5. เมื่อหน่วยงานของ ท่านมีกิจกรรม พิเศษ ท่านให้ความร่วมมืออย่างดี	4.04	0.76	4.00	0.80	0.49
6. เพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่าท่านเป็น บุคคลที่มีความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	3.53	0.64	3.61	0.69	-1.06
7. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างดี	3.59	0.76	3.49	0.87	0.97
8. ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านมีความ สามารถในการปฏิบัติงาน อย่างดีตลอดมา	3.59	0.71	3.54	0.79	0.47

เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทของศูนย์ต่างกันด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
จำแนกเป็นรายข้อ

ขวัญในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	ศูนย์งบประมาณแผ่นดิน		ศูนย์โครงการเงินกู้ธนาคารโลก		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งราชการ	3.32	0.92	3.43	0.83	-1.02
2. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผลของการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกับบุคคลอื่น	3.33	1.06	3.20	0.96	1.10
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชา	3.50	0.79	3.63	0.67	-1.46
4. ท่านรู้สึกมีโอกาสดำเนินการกิจกรรมภายในหน่วยงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.55	0.88	3.61	0.87	-0.59
5. งานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นงานที่มีโอกาสได้รับใช้สังคมอย่างเต็มที่	4.28	0.78	4.11	0.84	1.70
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่องานการศึกษานอกโรงเรียนดำเนินการได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.34	0.74	4.21	0.77	1.48
7. หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีประสิทธิภาพดีแล้ว	3.33	0.78	3.48	0.72	-1.70

เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทของศูนย์ต่างกันด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้าน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	ศูนย์งบประมาณ แผ่นดิน		ศูนย์โครงการ เงินกู้ธนาคารโลก		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านรู้สึกว่ายางงานของท่านได้ พยายามส่งเสริมให้ข้าราชการมี โอกาสก้าวหน้าโดยอนุญาตให้ลา ศึกษาต่อ	3.94	0.99	4.13	0.85	-1.69
2. ท่านรู้สึกว่า การทำงานในหน่วยงาน นี้ ท่านได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานสูงขึ้นโดยไม่มีการ คิดขึ้นเงินเดือน	3.58	1.03	3.64	0.91	-0.48
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้เป็นงานที่ ท่านปฏิบัติเป็นการชั่วคราว ท่านอาจ ถูกโยกย้ายไปทำงานที่อื่นเมื่อใดก็ได้	2.86	1.29	3.00	1.28	-0.89
4. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของ ท่านมีแสงสว่าง ความสงบ การถ่าย เทอากาศ อากาศดี ทุกอย่างล้วนอยู่ ในสภาพส่งเสริมให้ท่านทำงานได้ อย่างสะดวกสบาย	3.38	1.08	3.58	0.98	-1.66
5. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านขอ ลาออก ขอโอนย้ายไปทำงานที่อื่นอยู่ เสมอ	2.98	1.16	2.80	1.13	1.29
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษ ลูกน้องควายอารมณ์	3.15	1.20	3.18	1.21	-0.22

เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทของศูนย์ต่างกัน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	ศูนย์งบประมาณ แผ่นดิน		ศูนย์โครงการ เงินกู้ธนาคารโลก		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านมักมีเหตุจำเป็นที่ทำให้ต้องมา ทำงานไม่ทัน เวลา	2.08	1.20	1.84	1.04	1.81
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานบางอย่าง ให้ท่านทำแทน เนื่องจากเห็นว่าท่าน มีความสามารถที่จะทำได้	3.12	1.01	3.16	0.99	-0.35
3. ในการทำงานร่วมกับคณะผู้ร่วมงาน ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ รวดเร็วไปค่ายดี	3.83	0.74	3.88	0.66	-0.59
4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นบุคคลที่มี ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การเงิน	3.95	0.90	3.91	0.87	0.37
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ เป็น ไปตามแผนนโยบายของหน่วยงาน ค่ายดี	3.84	0.70	3.77	0.65	0.88
6. ท่านยินดีที่จะเสียสละเวลาและ ความสุขส่วนตัว เพื่องานของทาง ราชการ	3.95	0.89	4.04	0.76	-0.93
7. ในรอบปีที่ผ่านมามีตัวท่าน และสมาชิก ในหน่วยงานไม่ลาหยุดหรือละทิ้งงาน ในหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่จำเป็น	3.70	0.96	3.64	1.04	0.54

เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทของศูนย์ต่างกัน ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้าน ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	ศูนย์งบประมาณ แผ่นดิน		ศูนย์โครงการ เงินกู้ธนาคารโลก		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจสภาพการทำงานใน หน่วยงานของท่าน	3.38	1.06	3.52	1.03	-1.11
2. ท่านรู้สึกภูมิใจมากที่ได้เข้ามาทำงาน การศึกษานอกโรงเรียน	4.00	0.97	3.92	0.85	0.73
3. ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายของ การศึกษานอกโรงเรียน	3.75	0.82	3.68	0.81	0.73
4. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าการภายในหน่วยงาน ของท่านรักใคร่กันดี	2.90	1.00	2.95	1.00	-0.38
5. ในหน่วยงานของท่าน ไม่เคยปรากฏ ว่ามีการแอบอ้างเอาผลงานของ บุคคลอื่นมาเป็นของตนเอง	3.10	1.12	3.19	1.10	0.00
6. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ปัจจุบันเป็นงาน ที่ท่านถนัดมากเพราะมีโอกาสได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.46	1.10	3.50	1.09	-0.31
7. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม	2.87	0.97	3.54	0.86	-6.09**
8. สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากร เป็นไปด้วยความสะดวกและเป็น อิสระ	3.07	1.00	3.28	0.91	-1.80

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทของศูนย์ต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ด้าน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ศูนย์งบประมาณ แผ่นดิน		ศูนย์โครงการ เงินกู้ธนาคารโลก		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านสามารถที่จะเรียกร้องให้ บังคับบัญชาจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงานได้	3.13	0.93	3.09	0.96	0.40
2. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลใน ในหน่วยงานที่ท่านร่วมงาน	3.90	0.64	3.86	0.74	0.47
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองกับ ลูกน้องและส่งเสริมให้ลูกน้องได้คิด	3.66	1.00	3.50	1.07	1.21
4. การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของ ท่านทุกฝ่าย มีความสัมพันธ์กันด้วยดี	3.14	0.98	3.21	0.97	-0.62
5. หน่วยงานของท่านไม่ปรากฏว่ามี การกล่าวหา เรียกร้องกันเอง	2.86	1.13	2.87	1.15	-0.04
6. การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน ของท่านเป็นไปด้วยดี	3.21	0.98	3.41	0.88	-1.74
7. แม้ว่าจะมีการขัดแย้งเกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานท่านสามารถประสาน ประโยชน์ของแต่ละบุคคลเข้าด้วยกัน ได้	3.36	0.73	3.42	0.82	-0.67
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ยินดีให้ คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นการส่วนตัว	3.73	1.02	3.65	1.13	0.64

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. คร. กษมา วรวรรณ ฌ อยุธยา ผู้อำนวยการกองแผนงานและวิจัย
กรมการศึกษานอกโรงเรียน
กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ 10300
2. คร. สมอง จินนารนต์ หัวหน้าฝ่ายสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การศึกษา
กองปฏิบัติการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน
กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ 10300
3. คร. สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ นักวิชาการศึกษา กองแผนงานและวิจัย
กรมการศึกษานอกโรงเรียน
กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ 10300
4. คร. สมประสงค์ วิทย์เกียรติ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
กรุงเทพฯ
5. ผศ. คร. เสาวนีย์ เสนาสุ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
กรุงเทพฯ 10110
6. รศ. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
กรุงเทพฯ 10110

กองปฏิบัติการ

กรมการศึกษานอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

20 มกราคม 2531

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.....

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือสมัครวิทยาลัย ที่ ทม 1007/0089 จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม จำนวน.....ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายสมพร คงสกุล เจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ปัจจุบันกำลังศึกษาหลักสูตร ชั้นมัธยมศึกษา วิชาเอกการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้กำลังดำเนินการจัดทำปฏิญานพนธ์ เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีความประสงค์ใครขอความอนุเคราะห์ให้ท่านอาจารย์ ได้โปรดนำแบบสอบถามนี้ ไปเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่เป็นข้าราชการโดยจำแนกระดับการศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ ค่าความปริญญาตรี จำนวน.....คน และระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาขึ้นไปจำนวน.....คน รวมทั้งสิ้น.....คน และกรุณาตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งใส่ซองที่ส่งมาพร้อมนี้ ส่งกลับภายในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2531 นี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

สมพร คงสกุล

(นายสมพร คงสกุล)

(ครุฑ)

ที่ ทม 1007/0089

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

12 มกราคม 2531

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสมพร คงสกุล เป็นนิสิตระดับ

☐ปริญญาเอก สาขา☒ปริญญาโท วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ในการอำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร. เสาวนีย์ เสนาสุ ประธาน

รศ. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอความอนุเคราะห์ให้เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สมพร บัวทอง

(นายสมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร 258-4119

กองปฏิบัติการ

กรมการศึกษานอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

19 มกราคม 2531

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้เกี่ยวข้อง

ด้วยข้าพเจ้า นายสมพร คงสกุล เจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ปัจจุบัน เข้าศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร มีความประสงค์จะจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณารวบรวมแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด และเมื่อตอบครบทุกข้อคำถามแล้วขอได้โปรดใส่ซองนำส่งกลับมาตามสถานที่เจ้าหน้าที่ช่วยจักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

สมพร คงสกุล

(นายสมพร คงสกุล)

เจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการ

ฝ่ายพัฒนาสถานศึกษา

โทร 2829098-9

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ตามองค์ประกอบ 6 ประการ
จำนวน 44 ข้อ

ตอนที่ 1

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง เกี่ยวกับตัวของท่านเอง

1. ประเภทของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

☐ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ก่อตั้งขึ้นตามโครงการเงินกู้ธนาคาร
โลกเพื่อการศึกษาออกโรงเรียน

☐ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนที่ก่อตั้งโดยเงินงบประมาณแผ่นดิน

2. ระดับการศึกษาของท่าน

☐ต่ำกว่าปริญญาตรี

ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

☐ ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

.....

ตอนที่ 2

เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้วัดระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ต ซึ่งครอบคลุม
องค์ประกอบของขวัญ 6 ประการได้แก่

1. ความรู้สึกเป็นสมาชิก
2. ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
3. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
4. ความรู้สึกรับผิดชอบ
5. ความรู้สึกพึงพอใจในงาน
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน

มากที่สุด	มีค่าคะแนน เท่ากับ	5	คะแนน
มาก	มีค่าคะแนน เท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าคะแนน เท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	มีค่าคะแนน เท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน เท่ากับ	1	คะแนน

การ ตอบแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านข้อความที่กำหนดให้แล้วพิจารณาว่า
ข้อความแต่ละข้อความนั้น ผู้ตอบเห็นควมมากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง
หลังข้อความแต่ละข้อที่แสดง ระดับความถี่ เห็น

ตัวอย่างการตอบ

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
1	เพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่าท่านเป็นบุคคล ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นตรงกับข้อความที่อยู่ใน
เกณฑ์มาก

แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1	ค่าอำนาจ จำแนก
1	<u>ความรู้สึกเป็นสมาชิก</u> ท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานลุล่วงไปด้วยดี						2.72
2	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ได้มาทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้						2.95
3	ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่						2.35
4	ท่านสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกันภายในทีมงานได้เป็นอย่างดี						2.20
5	ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานไม่รังเกียจท่านเลย						0.29

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1	ค่าอำนาจ จำแนก
6	ท่านไม่เคยคิดถึงเรื่องการโยน บ้ายออก จากหน่วยงานนี้						0.84
7	เมื่อหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมพิเศษ ท่านให้ความร่วมมืออย่างดี						3.96
8	เพื่อนร่วมงาน มีความเห็นว่า ท่านเป็น บุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน						4.28
9	เมื่อท่านมีปัญหในการปฏิบัติงานเพื่อน ร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเป็น อย่างดี						5.35
10	ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้วยดีตลอดมา						4.36
	<u>ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน</u>						
1	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมี เกียรติยศชื่อเสียง โอกาสก้าวหน้าใน การราชการ						5.07
2	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ จากผลของการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ทัด เทียบกับบุคคลอื่น						3.51
3	ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยตัวของท่านเอง						0.38

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1	ค่าอำนาจ จำแนก
4	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชา						1.85
5	ท่านรู้สึกมีโอกาสได้กระทำกิจกรรมภายใน หน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ						4.95
6	งานการศึกษานอกโรงเรียน เป็นงาน ที่มีโอกาสได้รับใช้สังคมอย่างเต็มที่						3.23
7	ท่านรู้สึกพึงพอใจ เมื่องานการศึกษา นอกโรงเรียนดำเนินการได้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน						1.76
8	หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีประสิทธิภาพดีแล้ว						4.00
	<u>ความรู้ดีมีมั่นคงปลอดภัย</u>						
1	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านได้พยายาม ส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้า โดยอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ						2.09
2	ท่านรู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานสูงขึ้นโดยไม่มีการติดขัด เงินเดือน						1.80

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1	ค่าอำนาจ จำแนก
3.	หน่วยงานจัดสวัสดิการให้กับท่านอย่าง เพียงพอ						2.30
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้เป็นงานที่ท่าน ปฏิบัติเป็นการชั่วคราวท่านอาจถูก โยกย้ายไปทำงานที่อื่นเมื่อใดก็ได้						0.66
5	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ของท่านมีแสงสว่าง ความสงบ การถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิทุกอย่าง ล้วนอยู่ในสภาพดี เสริมให้ท่าน ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย						2.82
6	ท่านต้องปฏิบัติงานในสภาพ แวดล้อมที่ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสี่ยง อันตราย						1.20
7	ข้าราชการในหน่วยงานของท่านขอ ลาออกขอโอนย้าย ไปทำงานที่อื่น อยู่เสมอ						2.25
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษ ตักเตือนด้วยอารมณ์						1.75
9	ท่านไม่มีปัญหาเกี่ยวกับที่พักอาศัย						0.16

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1	ค่าอำนาจ จำแนก
	<u>ความรู้สึกรับนิคชอบ</u>						
1	ท่านมักมีเหตุจำเป็นที่ทำให้ต้องมาทำงาน ไม่ทันเวลา						1.88
2	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานบางอย่าง ให้ท่านทำแทน เนื่องจากเห็นว่าท่าน มีความสามารถที่จะทำได้						3.20
3	ถ้าปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของท่านน้อยลงกว่านี้ ท่านจะทำงานได้ อย่างเต็มที่และไ้ผลดี						0.76
4	ในการทำงานร่วมกับคณะผู้ร่วมงาน ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ รวดเร็วไปได้ด้วยดี						3.41
5	ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นบุคคลที่ มีความรับผิดชอบต่อนำที่การงาน						3.42
6	การปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ของท่านยังอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการ ปรับปรุงแก้ไข						0.01
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นไป ตามแผนนโยบายของหน่วยงานด้วยดี						3.77
8	ท่านยินดีที่จะเสียสละเวลาและความสุข ส่วนตัว เพื่องานของทางราชการ						3.75
9	ในรอบปีที่ผ่านมาตัวท่านและสมาชิกใน หน่วยงานไม่ลาหยุดงานหรือดะทิ้งงาน ในหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่จำเป็น						1.76

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1	ค่าอำนาจ จำแนก
	<u>ความรู้สึพึงพอใจต่องาน</u>						
1	ท่านรู้สึกพึงพอใจสภาพการทำงานในหน่วยงานของท่าน						5.51
2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุดที่ได้เข้ามาทำงานการศึกษา						6.00
3	ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายของการศึกษานอกโรงเรียน						2.34
4	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าการภายในหน่วยงานของท่านรักใคร่กันดี						5.24
5	ในหน่วยงานของท่านไม่เคยปรากฏว่ามีการแอบอ้างเอาผลงานของบุคคลอื่นมาเป็นของตนเอง						3.52
6	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ปัจจุบันเป็นงานที่ท่านถนัดมาก เพราะมีโอกาได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่						6.84
7	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม						5.94
8	สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปด้วยความสะดวกและเป็นอิสระ						4.14

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1	ค่าอำนาจ จำแนก
	<u>ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>						
1	ท่านสามารถที่จะเรียกร้องให้ผู้อื่นช่วยกัน จัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำ งานได้						5.33
2	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงาน ที่ท่านร่วมงาน						4.83
3	ท่านรู้สึกว่าในหน่วยงานของท่านยังไม่มี ใครที่ท่านพอใจจะทำงานรวมด้วยได้ อย่างเต็มที่						1.57
4	เมื่อท่านทำงานร่วมกับบุคคลอื่นใน หน่วยงานของท่าน ผลงานที่ออกมา ท่านไม่พอใจนัก						0.29
5	ผู้อื่นช่วยกันของท่านเป็นกันเอง กับลูกน้องและส่งเสริมให้ลูกน้อง ได้ดี						2.48
6	การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของ ท่านทุก ๆ ฝ่าย มีความสัมพันธ์ กันด้วยดี						4.93
7	หน่วยงานของท่านไม่ปรากฏว่ามีการ กล่าวหาหรือ เวียนกันเลย						2.84
8	การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของ ท่านเป็นไปด้วยดี						6.38

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1	ค่าอ่าน จำแนก
9	แม้ว่าจะมีการขัดแย้ง เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานท่านสามารถประสานประโยชน์ ของแต่ละบุคคลเข้าด้วยกันได้						3.17
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่ยินดีให้คำ ปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็น การส่วนตัว						2.71

ขวัญในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

บทคัดย่อ

ของ

สมพร คงสกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มิถุนายน 2531

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ๔. องค์ประกอบหกด้าน คือความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และภาคการศึกษานอกโรงเรียน 5 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำนวน 320 คน จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 72 แห่ง ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยรวม และจำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญ ทั้งหกด้าน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และภาคการศึกษานอกโรงเรียน 5 ภาค ปรากฏผลดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ

2. เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในประเภทของศูนย์ต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. เจาหนาที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจาหนาที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคกลางภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบ

STAFF JOB MORALE IN THE PROVINCIAL
NON-FORMAL EDUCATION CENTRES

AN ABSTRACT

BY

SOMPORN KONGSKOOL

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Degree
at Srinakharinwirot University

June 1988

The purposes of this study were to investigate into the morale degree of staff of Provincial Non-Formal Education (PNFE) Centres in connection with their operational environments. The relevant six components which had been brought up as essential criteria were the awareness of sharing membership status, satisfaction in the operational achievement, sense of security, scope of responsibility, contentment towards the staff's functions, and inter-personal relationship in the PNFE Centres. The study was also aimed at making comparison of the degree of staff job morale between personnel working for PNFE Centres, classified by educational levels, types of PNFE Centres, and the ones who worked for the 5 Regional Non-Formal Education Centres located in the northern, central, eastern, northeastern and southern regions. The sample comprised 320 officials selected purposively from 72 Provincial Non-Formal Education Centres. The tool used for collecting data was the rating scale questionnaire. The statistic approaches used for analyzing data were percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way variance analysis.

The findings resulted from the research revealed that the personnel of Provincial Non-Formal Education Centres, as a whole or those who had been classified through the above-mentioned six components which were influential to the degree of staff job morale, had moderate level of staff job morale.

When conducting comparison analyses on staff job morale of personnel working for Provincial Non-Formal Education Centres, in terms of their educational classifications, types of Provincial Non-Formal

Education Centres and Regional Centres, the results were as follows :

1. Personnel from Provincial Non-Formal Education Centres, whose educational levels were different, had significant statistic difference at .01 in terms of job morale on the awareness of sharing membership status. As for the sense of security and the scope of responsibility, the significant statistic difference at .05 was found. However, the components of satisfaction in the operational achievement, contentment towards the staff's functions and inter-personal relationship in the PNFE Centres showed insignificant statistic difference.

2. Personnel from different types of Provincial Non-Formal Education Centres had no different level of job morale.

3. Personnel of Provincial Non-Formal Education Centres, functioning in the northern and eastern regions, had significant statistic difference at .05 in terms of job morale on the scope of responsibility, whereas the PNFE personnel operating in the central, southern and northeastern regions had insignificant statistic difference in terms of staff job morale which involved all the six components as criteria.