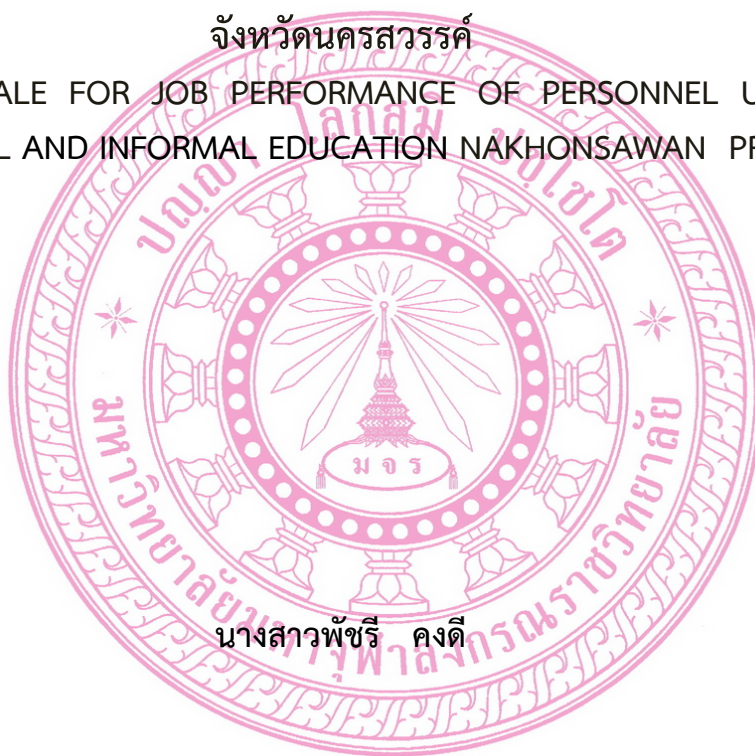




ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดนครสวรรค์

THE MORALE FOR JOB PERFORMANCE OF PERSONNEL UNDER
NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION NAKHONSAWAN PROVINCE



นางสาวพัชรี คงดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



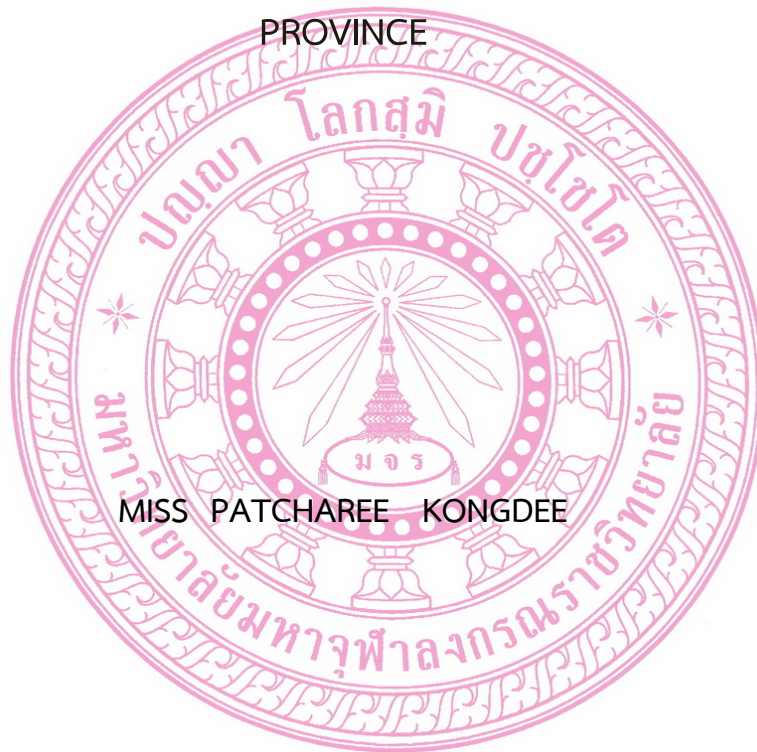
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดนครสวรรค์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE MORALE FOR JOB PERFORMANCE OF PERSONNEL UNDER
NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION NAKHONGSAWAN
PROVINCE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Educational Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2013



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร
ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระครูปลัดมารุต วรมงคลโธ, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สมภพ เจริญนท)

กรรมการ

(ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

๑. ดร. อดิศักดิ์ กอวัฒนา

ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางสาวพัชรี คงดี)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัย : นางสาวพัชรี คงดี

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ดร. อดิศักดิ์ กอวัฒนา กศ.บ B.Ed.,M.Ed.Ph.D.(Education)

: ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง ป.ธ.๙,ศษ.บ.,ศศ.ม.,ปร.ด.(การบริหารอุดมศึกษา)

วันสำเร็จการศึกษา : / มีนาคม / ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับใด ๒) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ๓) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน และครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ๑๕ อำเภอ จำนวน ๒๐๗ คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๓๑ ปี – ๔๐ ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๔ – ๖ ปี ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

สภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการศึกษามีผลต่อการแตกต่างเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ในขณะที่เกี่ยวกับพบอีกว่าตัวแปรต้นทางด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์และตำแหน่งไม่มีผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานของตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์

แนวทางเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกลางกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรที่จะสร้างแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีเกี่ยวกับด้านเวลา ด้านความมั่นคงและโอกาสบุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถในวิชาชีพของตนอย่างเป็นระบบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรมีค่านิยมการทำงานร่วมกันได้อย่างดีมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่าง กัลยาณมิตร ด้านรายได้และสวัสดิการ ควรมีค่าตอบแทนของการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน สถานที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานควร พิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัย

Thesis Title : THE Morale for Job Performance of Personnel under
Non-Formal Education and Informal Education Nakhonsawan Province

Researcher : Miss Patcharee Kongdee

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Dr.Adisai Korwattana B.Ed.,M.Ed (Second class)

Ph.D. (Evaluation and Measurement)

: Asst. Prof.Dr. Worakrit Thuchang Pali IX,B.A,M.A.,Ph.D. (Ad.Hi.Ed.)

Date of Graduation : / march / 2014

ABSTRACT

The purposes of this study were : (1) to study the Morale for Job Performance of Personnel under Non-Formal Education and Informal Education, Nakhonsawan. Province (2) to study the personnels opinions towards the Morale for Job Performance of Personnel under Non-Formal Education, and Informal Education Nakhonsawan Province (3) to propose the Morale for Job Performance of Personnel under Non-Formal Education, and Informal Education Nakhonsawan. Province. By studying the samples of 207 persons. using Quantitative Research . The research tool used questionnaire. The data analysis techniques used frequency , Percentage, Mean and Standard Deviation. The hypotheses of the study have been tested by t- test and F- test (One Way ANOVA). If there were significant difference therefore they would be pursued by Multiple Comparisons (Least Significant Difference : LSD). And summarized the problems , obstacles and suggestions by the analysis and synthesis of data.

The study results revealed that personnels opinions towards the Morale for Job Performance of Personnel under Non-Formal Education and Informal Education, Nakhonsawan Province , overall and each aspest were in high level .

When comparing the opinions of personnel towards the Morale for Job Performance of personnel under Non-Formal Education, and Informal Education Nakhonsawan Province, It was found that the educational status of the respondents affected different about the Morale for Job Performance of Personnel under Non-Formal Education, and Informal Education, Nakhonsawan Province. In the Meantime it found that the variabies of gender, age ,experience and position There were no statistical significant difference at .05 level Therefore the hypothesis of variabies, gender , age , status and experience were rejected.

Guideline to create morale for work performance of personnel in Non-formal and Informal Education Nakhonsawan Province. :the relationship with the commander or administrator should play a fair role to subordinate. The subordinate should have a chance to be promoted in suitable rank and duty systematically. The collegeve should help each other. The officers should increase observing cost of living. The administrators should take care both the physical Health and mental health.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วย อาจารย์ ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา และอาจารย์ ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือ ในการปรับปรุงแก้ไขงานด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้ง ๕ ท่านคือ อาจารย์ ประจวบ คมภีธรรมโน อาจารย์ศิริโรจน์ นามเสนา อาจารย์ วัฒนะ กัลยาวัฒนกุล อาจารย์ สิ้นศึก มุ่งคุณ และ อาจารย์ ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยเหลือในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธีวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไข ให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในสังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ทุกคน ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย ตลอดจนผู้บริหาร บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอลานสัก และศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม (Try-out) ในการศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ท่าน วิชชุดา ศรีกรินทร์ ผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอยะลาบง ตลอดถึงบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างผลงานวิจัยชิ้นนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

นางสาวพัชรี คงดี

..... / มีนาคม / ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญแผนภูมิ	(๑๒)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๒
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๔
บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นและขวัญกำลังใจ	๗
๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น	๗
๒.๑.๒ ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๗
๒.๑.๓ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ	๑๐
๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	๑๑
๒.๑.๑ ความหมายของการสร้างขวัญและกำลังใจ	๑๑
๒.๑.๒ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	๑๒
๒.๑.๓ ข้อเสนอแนะที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญกำลังใจดี	๑๕
๒.๑.๔ ประโยชน์ของการศึกษาขวัญและกำลังใจ	๑๗
๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ	๑๙
๒.๓.๑. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	๑๙
๒.๔ ขอบข่ายของการศึกษาองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ	๒๗
๒.๕ หลักกรรมที่ใช้ในการปกครองคน	๓๖
๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	๕๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย	๕๑
๓.๑ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	๕๑
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๒
๓.๓ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๔
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๕
๓.๕ การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	๕๕
๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๖
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๕๙
๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๙
๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจ	๖๑
๔.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน	๖๘
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๗๘
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๗๘
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๘๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๘๓
บรรณานุกรม	๘๕
ภาคผนวก	๘๙
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๙๐
ภาคผนวก ข ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	๙๖
ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น(Reliability)	๑๐๐
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๐๘
ภาคผนวก จ แบบหนังสือความอนุเคราะห์ต่างๆ	๑๑๔
ประวัติผู้วิจัย	๑๓๒

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๒.๑ ทฤษฎีปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Herzberg	๒๔
ตารางที่ ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๒
ตารางที่ ๓.๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว	๕๘
ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๙
ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม	๖๑
ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา..	๖๒
ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ด้านความมั่นคงและโอกาส	๖๓
ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๖๔
ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ด้านรายได้และสวัสดิการ	๖๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๔.๗	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของ บุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	๖๖
ตารางที่ ๔.๘	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของ บุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	๖๗
ตารางที่ ๔.๙	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามจำแนกตามเพศ	๖๘
ตารางที่ ๔.๑๐	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามจำแนกตามอายุ	๖๙
ตารางที่ ๔.๑๑	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามอายุ ด้านรายได้และสวัสดิการ	๗๑
ตารางที่ ๔.๑๒	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามอายุ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	๗๑
ตารางที่ ๔.๑๓	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามการศึกษา	๗๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๔.๑๔	๗๓
แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามตำแหน่งงาน	
ตารางที่ ๔.๑๕	๗๔
แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามอายุงาน	
ตารางที่ ๔.๑๖	๗๖
แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามจำแนกตามอายุงาน ด้านความมั่นคงและโอกาส	
ตารางที่ ๔.๑๗	๗๖
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์	

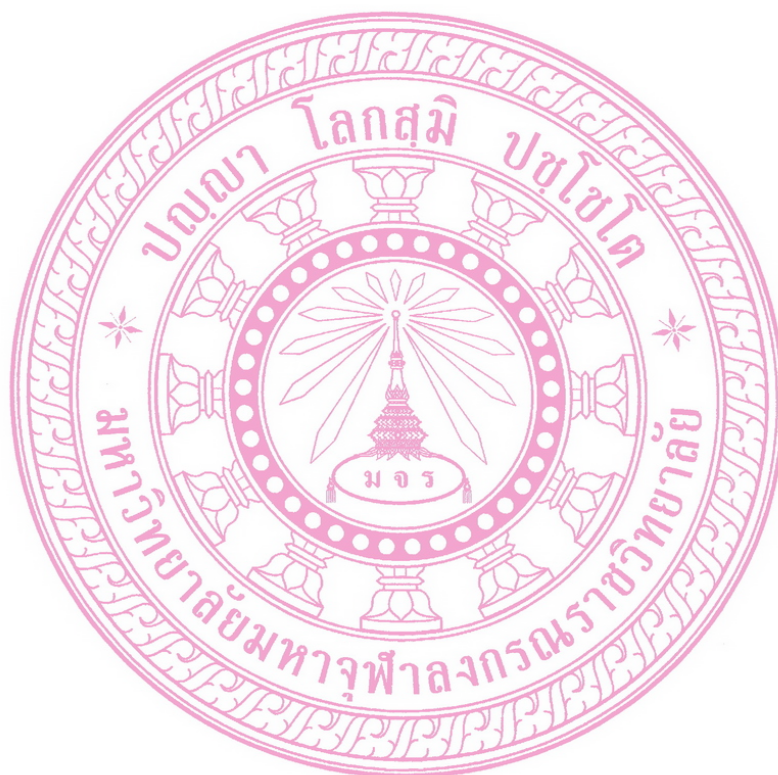
สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

หน้า

๕๐



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกื้อกูลในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการ ทางการศึกษาจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในที่สุด จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีขวัญและกำลังใจที่ดีสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์การเพราะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์^๑ ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในแนวทางเดียวกันว่า คำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ทางการศึกษาได้เข้ามาและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรม เช่น มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับ มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่มุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และส่งเสริมให้ทุกคนร่วมกันทำงานด้วยความสำเร็จ สามัคคี มีความพึงพอใจโดยแต่ละบุคคลมีความมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้าและความพยายามที่จะดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีงามระหว่างกันและมีความมุ่งหวังที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็โดยการที่องค์กรได้สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้น กำลังใจที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างยิ่งเพราะขวัญและกำลังใจดีย่อมก่อให้เกิดการเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นหัวใจของการบริหารงาน องค์การใดที่มีบุคคลที่มีขวัญกำลังใจดีก็ย่อมสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานได้ ขวัญและกำลังใจยังก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้บุคลากรมีระเบียบวินัยยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์การ มีความเข้าใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์การ มีความคิดริเริ่มที่พัฒนากิจการงานให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นและภักดีต่อองค์การและจะทำ

^๑ ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์. จิตวิทยาการศึกษา. (กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต, ๒๕๔๓) หน้า

ให้องค์การมีความเข้มแข็งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ ดังนั้นเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเนื่องจากผลงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อ

สถานศึกษา เพราะปัจจุบันจะมีครุมีพฤติกรรมเพื่อการทำงาน เพื่อเพื่อนร่วมงาน ทำงานไม่ทันเวลา ทำให้เกิดแตกแยกในองค์กร ฉะนั้นขวัญและกำลังใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติ และการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มสังคมขององค์กรเพราะจะทำให้บุคลากรเกิดวิธีปฏิบัติที่ทุกคน ร่วมกันยึดถือ ความสำเร็จขององค์กรอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรแตกต่างกันไป ขวัญและกำลังใจจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่จะกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขวัญและกำลังใจจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความ สอดคล้องระหว่างผู้ปฏิบัติและองค์กรด้วย ดังนั้น ขวัญและกำลังใจจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งจะทำให้ได้ ทราบข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาปรับปรุงและนำไปสู่แนวทางในการบำรุงขวัญ และ วางแผนปรับปรุงคุณภาพการทำงานของบุคลากรต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด นครสวรรค์

๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด นครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๓. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑. ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ว่าอยู่ใน ระดับใด

๒. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด นครสวรรค์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ว่ามีระดับต่างกันอย่างไร

๓. แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ มีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีความคิดเห็นและขวัญกำลังใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ เป็นแนวในการศึกษา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ครูอาสาสมัครฯ และ ครู กศน.ตำบล ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑๕ อำเภอ ซึ่งมีจำนวน ๔๐๒ คน

๒. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ krejcie และ morgan^๒ ใช้แบบเจาะจงและการสุ่มอย่างง่ายตามส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างครูอาสาสมัครฯ และครู กศน.ตำบลในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ ในภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ จำนวน ๒๐๗ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงานหรืออายุการทำงาน และตำแหน่งงาน

๒. ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

๑.๔.๔ ด้านเวลา

ศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๕๖ โดยเริ่มตั้งแต่เดือน สิงหาคม ๒๕๕๖ ถึงเดือน มกราคม ๒๕๕๗ เป็นระยะเวลา ๖ เดือน

^๒Krejcie, R.V. and D.W. Morgan, Determining Sample Size for Research Activities. N.p., 1970.

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

บุคลากร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑. **ขวัญและกำลังใจ** หมายถึง สภาวะจิตใจหรือความรู้สึก ตลอดจนทัศนคติ ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรที่มีผลต่อการทำงาน และความเชื่อมั่น มุ่งมั่นที่จะตั้งใจทำงานในองค์กร

๒. **บุคลากร** หมายถึง ครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์

๓. **สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์** หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ทั้ง ๑๕ อำเภอในจังหวัดนครสวรรค์

๔. **ประสบการณ์ในการทำงาน/อายุการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาของบุคลากรที่นับตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

๕. **ความคิดเห็น** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์

๖. **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกัน

๗. **ความมั่นคงและโอกาส** หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานว่ามีความมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงในชีวิตของการทำงาน

๘. **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง สภาพของความสัมพันธ์ของการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรของบุคลากร

๙. **รายได้และสวัสดิการ** หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำในในรูปแบบของเงินเดือน โบนัส เงินออมหรือสวัสดิการต่าง ๆ เช่นการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน

๑๐. **สภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงานที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ปริมาณงาน สิ่งอำนวยความสะดวก

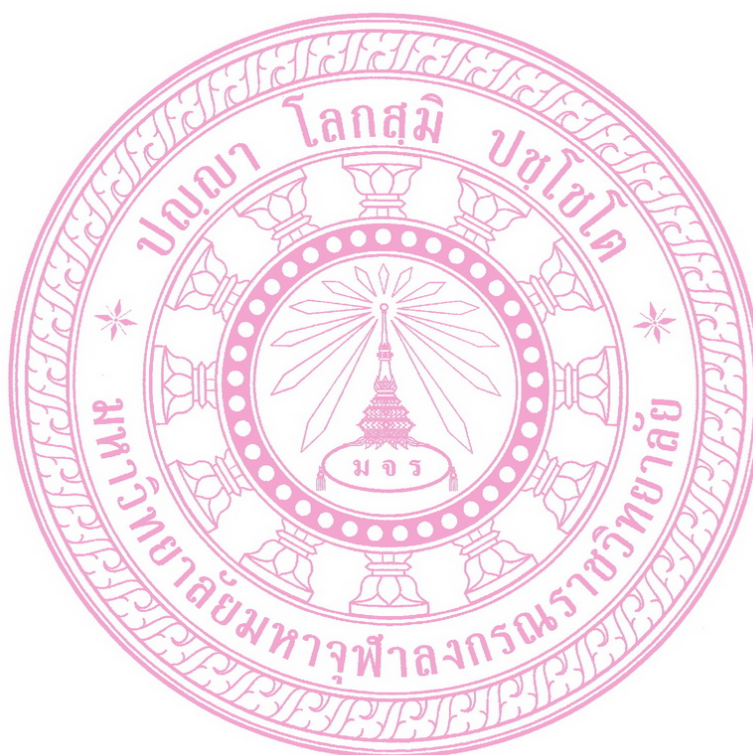
๑๑. **สุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง ความคิดของบุคลากรต่อสภาพร่างกายและจิตใจของตนเองที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑. ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด

๑.๗.๒. ทำให้ทราบข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๗.๓. ทำให้ทราบแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจ ความเข้มแข็ง การได้รับการยอมรับ และ ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จอย่างยิ่ง แก่บุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นและขวัญกำลังใจ
 - ๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น
 - ๒.๑.๒ ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - ๒.๑.๓ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ
- ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
 - ๒.๒.๑ ความหมายของการสร้างขวัญและกำลังใจ
 - ๒.๒.๒ การสร้างขวัญและกำลังใจ
 - ๒.๒.๓ ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญกำลังใจดี
 - ๒.๒.๔ ประโยชน์ของการศึกษาขวัญและกำลังใจ
- ๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวขวัญและกำลังใจในด้านต่าง ๆ
 - ๒.๓.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- ๒.๔ ขอบข่ายการศึกษารองศ์ประกอบของขวัญและกำลังใจ
 - ๒.๔.๑ องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ
 - ๒.๔.๒ องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ
- ๒.๕ หลักธรรมที่ใช้ในการปกครองคน
 - ๒.๕.๑ คุณธรรม – จริยธรรมของผู้ผู้นำ
 - ๒.๕.๒ การปกครองคนโดยหลักธรรม
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๖.๑ งานวิจัยในประเทศ
 - ๒.๖.๒ งานวิจัยต่างประเทศ
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นและขวัญกำลังใจ

๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น

ราชบัณฑิตสถาน ได้ให้ความหมายไว้ว่าความคิดเห็น หมายถึงเป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาและความคิดประกอบถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม^๑

ทัศนีย์ ทองสว่าง ได้ให้ความหมายไว้ว่าความคิดเห็นเป็นความเชื่อหรือความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งความคิดเห็นของบุคคลจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้ที่เขาได้รับ^๒

นัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ ได้ให้ความหมายไว้ว่าความคิดเห็นและการรับรู้ที่มีความแตกต่างเนื่องจากการรับรู้สถานการณ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่างกันหรือเลือกรับรู้ในสิ่งที่ต้องการเท่านั้นดังนั้นผลลัพธ์ของการรับรู้ก็อาจต่างกันด้วยองค์การต้องพยายามให้พนักงานมีความรับรู้และจัดเตรียมขึ้นของการรับรู้อธิบายสิ่งที่เกี่ยวข้องต่างๆให้พนักงานรับรู้ยอมรับตีความหมายและมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง^๓

วัชรภาสรี สัจจะเลิศวาจา ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่าความคิดเห็นคือความเชื่อถือไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้อันแท้จริงแต่จะตั้งอยู่ที่จิตใจความเห็นและการลงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่ามันจะเป็นจริงหรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้^๔

สรุป ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก การยอมรับ หรือ ไม่ยอมรับ การเห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นด้วยการพูดเขียน หรือ สื่อสารให้บุคคลอื่นได้รับรู้โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ ค่านิยม และ สภาพแวดล้อมตลอดจนอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับจากบุคคลอื่นก็ได้ทั้งนั้นความคิดเห็นยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเหตุการณ์เป็นอยู่

๒.๑.๒ ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ชุมพล พงษากกลาง กล่าวว่า คำว่า “ขวัญ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Morale ปทานุกรม (Webster, 1971) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสภาพจิตใจที่นำมาสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัยมีความเชื่อมั่นและความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้^๕

๑ ราชบัณฑิตสถาน, พจนานุกรมสังคัมภีร์ภาษาไทย - ไทย, (กรุงเทพมหานคร:นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น, ๒๕๕๖), หน้า ๒๓๖.

๒ ทัศนีย์ทองสว่าง, สังคัมภีร์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๙), หน้า ๓๔๔.

๓ นัฏฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๕๗), หน้า ๓๑๗.

๔ วัชรภาสรี สัจจะเลิศวาจา, “เรื่องความคิดเห็นของเยาวชนและประชาชนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมค่ายพักแรมของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๗), หน้า ๘.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ ได้ให้ความหมายของขวัญ คือ “ทัศนคติของบุคคลและโดยเฉพาะอย่างยิ่งของกลุ่มทัศนคติที่จะกำหนดระดับความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจและมีมานะบากบั่น” จากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิริยาโต้กลับคือพฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น^๖

นุชลี โพธิ์วารการ กล่าวว่ากำลังใจหมายถึงสภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง^๗

เดล เอส บีช (Dale S. Beach) กล่าวว่าขวัญหมายถึงความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขาจากเพื่อนร่วมงานจากผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่างๆซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วยขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพความปลอดภัยความพึงพอใจและความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน^๘

คินสันต์ (Coughlin) ได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญกำลังใจว่า หมายถึง “การปรับตัวที่ดีการเป็นตัวของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จตามอุดมคติ”^๙

อภิสิทธิ์ หนูหนักดี ได้สรุปความหมายของขวัญและกำลังใจในการทำงานไว้ดังนี้^{๑๐}

๑. ความสามัคคีภายในกลุ่มคือคนที่มีกำลังขวัญสูงและทำงานเป็นกลุ่ม
๒. ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานคือทัศนคติเกี่ยวกับหัวหน้าการให้รางวัลผลบวกและความพึงพอใจในการทำงาน
๓. สภาพที่ไม่มีความขัดแย้งคือทำงานราบรื่น
๔. การปรับตัวได้ดีในสภาพการทำงานต่างๆ
๕. ความรู้สึกเป็นสุขคือเมื่อบุคคลทำงานจะรู้สึกสบายใจมีความสุข
๖. การได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังบุคคลที่ได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจในการทำงานแสดงว่ามีขวัญกำลังใจในการทำงาน

^๕ ชุมพล พงษากลาง, “ขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย”, **วิทยานิพนธ์,กศม**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘), หน้า๔๖.

^๖ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, **พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์**, พิมพ์ครั้งที่๓(กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า๘.

^๗ นุชลีโพธิ์วารการ, “ พฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ย่านถนนราชดำริกรุงเทพมหานคร”, **ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๙), หน้า๖๒.

^๘ Beach,Dale S, **Personnel :The Management of People Work**, (New York :The MacmillanCompany, 1970), p 3.

^๙ Coughlin, Patricia Kathleen, **The Impact of Teacher Turnover on The Learning Organizationof Parish Elementary School**, (Ed.D. Thesis :Immaculata College, 2003), p 4.

^{๑๐} อภิสิทธิ์หนูหนักดี, **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่กำลังจะแปรรูป**, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า๘.

๗. การที่บุคคลยอมรับเป้าหมายของกลุ่มบุคคลโดยแต่ละคนจะมีขวัญสูงหรือต่ำดูได้จากกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิก

ธีรฉัตร กินบุญ ได้กล่าวว่าขวัญกำลังใจหมายถึงสภาพจิตใจของมนุษย์ที่มีพลังสามารถผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมอันพึงประสงค์เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนแต่มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาแสดงออกให้เห็นได้ในรูปแบบของพฤติกรรมเช่นความกระตือรือร้นความมุ่งหวังความมั่นใจความกล้าหาญความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลผู้มีขวัญกำลังใจดีหรือมีขวัญกำลังใจมากหรือมีขวัญกำลังใจสูงแต่ถ้ามีความรู้สึกและพฤติกรรมในทางตรงกันข้ามคือท้อแท้หดหู่ใจเฉื่อยชาตกใจหวาดกลัวไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็เป็นลักษณะของบุคคลที่มีขวัญกำลังใจไม่ดีหรือมีขวัญกำลังใจน้อยหรือมีขวัญกำลังใจต่ำซึ่งเป็นอาการของผู้เสียขวัญหรือขวัญหนีขวัญหายกล่าวคือขวัญกำลังใจที่มีอยู่ด้วยออกจากร่างไปนั่นเอง^{๑๑}

ดังนั้นเมื่อรวมคำว่าขวัญและกำลังใจเข้าด้วยกันในแง่ของการปฏิบัติงานแล้วขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานเช่นความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบกลับคือพฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้นมีผู้ให้คำนิยามของ คำว่าขวัญกำลังใจไว้หลายความหมายดังนี้

ฟิปโป (Flippo) ให้คำนิยามไว้ว่าขวัญหมายถึงสภาพจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน^{๑๒}

เดย์รี่ (Davis) อ้างในสิริพรทองจินดา ให้คำนิยามไว้ว่าขวัญกำลังใจ หมายถึงสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงานเช่นความกระตือรือร้นอารมณ์ความหวังความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน^{๑๓}

มิลตัน (Milton) อ้างในบุญ จันทรสข ให้คำนิยามไว้ว่าขวัญกำลังใจคือทัศนคติความพอใจโดยปรารถนาที่จะทำต่อไปและมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การจากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปว่าขวัญกำลังใจคือสภาพจิตใจความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยแสดงออกเป็นความตั้งใจกำลังใจความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์^{๑๔}

^{๑๑} ธีรฉัตรกินบุญ, “เรื่องขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภออุบลรัตน์”, **วิทยานิพนธ์กศม.**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕), หน้า๓๔.

^{๑๒} Flippo, Edwin B.1961. **Principle of Personnel Administration**. New York :McGraw-HillHerzberg F. Bernarol and Synderman,Barbara Bloch.1959. **The Motivation to work**.York : John Wiley andson s, Inc.

^{๑๓} Davis, Ralph C, **Managerial Psychology**, The University of Chicago Press, 1964.

^{๑๔} Milton, Charles R, **Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior**,(New Jersey : Prentice – Hall.Inc, 1981), p 35.

โยเดอร์ แอนด์ โอเธอร์ (Yoder and others) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญในการทำงานหมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ เช่นความสัมพันธ์ของการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่น^{๑๕}

สรุปได้ว่า ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจที่มีต่อการทำงาน ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างไม่ว่าเป็นเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงาน

๒.๑.๓ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ขวัญกำลังใจที่มีความสำคัญและมีบทบาทในการบริหารทรัพยากรในปัจจุบันซึ่งความสำคัญของขวัญและกำลังใจได้นับว่ามีความสำคัญกล่าวไว้ในแนวทางคล้ายๆ กันดังนี้

พรนพ พุกกะพันธ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารดังนี้^{๑๖}

๑. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
๒. สร้างศรัทธาจงรักภักดีมีความเชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
๓. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
๔. สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมอันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
๕. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
๖. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
๗. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นมั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

วัฒนา มหิพันธ์ ได้กล่าวว่าขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก^{๑๗}

^{๑๕} Yoder, Personnel Principle and Policies, (Tokyo : Meruzen Company Ltd, 1959), p 445.

^{๑๖} พรนพ พุกกะพันธ์, *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๕.

^{๑๗} วัฒนามหิพันธ์, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสรวรรตการบกขึ้นประทวนสังกัดกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่๑๔”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕), หน้า ๖๗.

สรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความรักต่อองค์กร เกิดความสามัคคี เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

๒.๒.๑ ความหมายของการสร้างขวัญและกำลังใจ

สุเมธ แสงนิมนวล ได้กล่าวว่าการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานไว้ดังนี้^{๑๘}

๑. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานนับเป็นสิ่งที่ดีทำให้คนอยากทำงานเพราะงานดีเงินดีมีความก้าวหน้าเมื่อมีทัศนคติที่ดีขวัญและกำลังใจย่อมดีด้วย

๒. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานกล่าวคือเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องการมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ชัดเจนดังนั้นการสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลการทำงานรวมทั้งการวางมาตรฐานจะทำให้เขาเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

๓. เงินเดือนและค่าจ้างคนเราทำงานสิ่งแรกที่เขาต้องการเป็นค่าตอบแทนคือ “เงินเดือน” หรือ “ค่าจ้าง” ถ้าได้น้อยไม่คุ้มค่าขวัญกำลังใจของเขาก็จะตกต่ำถ้าได้มากเขาประเมินว่าคุ้มค่าและมันเพิ่มขึ้นเรื่อยๆอย่างเหมาะสมตามที่เขาคาดหวังขวัญและกำลังใจก็จะดี

๔. ความพึงพอใจในงานที่ทำถ้างานที่เขาเป็นงานที่เขาชอบเขารักเขาถนัดเขาจะพึงพอใจและทำได้ดีเมื่อเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจก็ย่อมดีแต่หากเขาไม่รักไม่ชอบไม่ถนัดก็จะเกิดภาวะที่ตรงกันข้ามผู้บริหารถ้าต้องการสั่งใช้งานคนหรือมอบหมายงานหน้าที่ให้ทำจึงต้องดูให้รอบคอบถือหลัก “ใช้คนให้ถูกกับงาน” หรือ “Put the Right Man to the Right Job”

๕. ความเป็นส่วนหนึ่งของงานเนื่องจากความต้องการของคนทำงานอยากได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของงานดังนั้นต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

๖. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องนี้นับว่าสำคัญมากถ้าสัมพันธภาพระหว่างลูกพี่ลูกน้องอยู่ในเกณฑ์มีความสุขทำงานราบรื่นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมดีด้วยดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงเรื่องสัมพันธภาพระหว่างกันและกันให้ดีที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่ดีนั้นมีเหตุผล ๑๐ ประการคือ^{๑๙}

๑. ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีมีที่เล่นกีฬาและที่พักผ่อนมีสวัสดิการในการให้ยืมเงินไปเช่าหรือผ่อนบ้านให้ลูกจ้าง

^{๑๘} สุเมธ แสงนิมนวล, ทำอย่างไรจึงเป็นนักบริหารชั้นยอด, พิมพ์ครั้งที่๓, (กรุงเทพมหานคร : บุ๊คแบงค์, ๒๕๔๕), หน้า๔๕.

^{๑๙} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า๔๕.

๒. ได้รับการดูแลอย่างมีชีวิตชีวามีความไว้วางใจในนายจ้างแม้บริษัทจะขาดทุนก็ยังจ่ายโบนัสให้เมื่อเวลานายจ้างมีโครงการใหม่ๆก็ได้รับการสนับสนุนจากพนักงาน

๓. พนักงานและฝ่ายจัดการต่างรู้ถึงปัญหาการบริหารงานในอดีตและเชื่อว่าการเพิ่มผลผลิตเท่านั้นที่จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

๔. มีความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงานนายจ้างไม่ไล่คนออกง่ายๆแม้แผนกที่ทำอยู่ก็หางานแผนกอื่นให้ทำอีกทั้งให้รางวัลแก่คนที่มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษอีกด้วย

๕. มีสภาพแรงงานที่แข็งแกร่งคอยช่วยเหลือแนะนำเป็นสภาพแรงงานเดียวที่ทุกคนเป็นสมาชิกมีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา

๖. ทุกคนพยายามตั้งหน้าตั้งตาทำงานโดยถือระบบอาวุโสเป็นหลักในระยะ ๑๐ ปีแรกของการทำงานมีการสับเปลี่ยนงานอยู่เสมอหลังจากนั้นจึงเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง

๗. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัวในโอกาสที่มีการพบปะสังสรรค์

๘. ฝ่ายบริหารรับฟังและพิจารณาข้อเสนอแนะของฝ่ายลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมไม่พยายามจับผิดและถือว่าลูกจ้างหัวหมอ

๙. นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ศึกษาต่อและจัดฝึกอบรมอยู่เสมอการฝึกอบรมทำเป็นโปรแกรมไว้ตลอดทั้งปีแม้แต่ประธานบริษัทก็ต้องเข้าฝึกอบรมด้วย

๑๐. ลูกจ้างทุกคนมีโอกาสได้เข้าเป็นประธานกรรมการของบริษัทได้มีตัวอย่างให้เห็นในเรื่องนี้ลูกจ้างทุกคนจึงพยายามไปให้ถึงตำแหน่งนี้โดยอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับงาน

สรุป ได้ว่า วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน การได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีนั้นสร้างความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงาน มีสภาพที่แข็งแกร่งคอยช่วยเหลือแนะนำมีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัวนายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เข้าผู้ปฏิบัติงานทุกคนก็จะอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับงานเพื่อพยายามไปตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒.๒.๒ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี กล่าวว่าทุกคนเกิดมามีความต้องการซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันออกไปและเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจการสร้างขวัญและกำลังใจถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับซึ่งจะต้องดำเนินการทุกวิถีทางสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรนั้นไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่ายนักไม่อาจก่อให้เกิดผลสมบูรณ์ได้ทุกอย่างกล่าวได้ว่าการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องศึกษาซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีขวัญและกำลังใจที่ดีได้^{๒๐}

๑. การควบคุมอารมณ์เนื่องจากการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกในการตอบรับ หรือ ปฏิเสธต่อบุคคลกลุ่มคนกลุ่มชนเหตุการณ์ หรือ สิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นรวมทั้งการรู้จักพิจารณาและมองคนในแง่ดี ผู้ร่วมงานต่างยิ้มแย้มแจ่มใส

^{๒๐} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๑ (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสารจำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๔.

๒. ความพึงพอใจงานที่ทำถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจผู้ทำจะพึงพอใจงานที่ทำเป็นอย่างมากและผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

๓. สร้างมาตรฐานวัดความสำเร็จเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจจากการประเมินผลงานเพื่อจะได้พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนคนงานหรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การสร้างมาตรฐานวัดผลงานจะป้องกันการลำเอียงและคำครหาทั้งปวง

๔. ความเป็นเอกภาพเนื่องจากองค์การทุกแห่งจะต้องมีกลุ่มถ้ามีกลุ่มมากมายแต่ละกลุ่มไม่ประสานและร่วมมือต่อการงานก็จะเกิดการชิงดีชิงเด่นหรือบางทีก็อาจอิจฉาริษยากับผลการงานก็จะเกิดความเสียหาย

๕. ค่าจ้างและค่าแรงปกติลูกจ้างหรือคนงานทุกคนทำงานก็หวังจะได้ค่าจ้างค่าแรงที่ใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพและบอ้ยครั้งที่โรงงานอุตสาหกรรมก่อการประท้วงเพื่อเรียกร้องค่าแรงสาเหตุเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้นดังนั้นค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึที่ดีกับลูกจ้างทุกคน

๖. ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้าจะต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือความรักเคารพนับถือยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยหัวหน้างานไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิตัดเยียนสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

๗. การจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อเป็นการสร้างกำลังใจหมายถึงผลประโยชน์และบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุขมีความพอใจกับงานสวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่างๆแต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัยความสะดวกสบายต่างๆการศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ความมั่นคงในทางการเงินการพักผ่อนหรือการนันทนาการ

พรนพ พุกกะพันธุ์ ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดำเนินการได้ดังนี้^{๒๑}

๑. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเจตคติโดยทั่วไปหมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคลกลุ่มคนหรือสถานการณ์หรือค่านิยมใดๆเจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะได้รับการส่งเสริมให้ดีขึ้น

๒. วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเช่นการจัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือนเพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาต่างๆอันเป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมขวัญในการปฏิบัติขององค์กรได้

^{๒๑} พรนพพุกกะพันธุ์, *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๕.

๓. เงินเดือนและค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตนซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับงานของคนโดยตรงเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีต่อการบริหารงานบุคคลที่ดีมิใช่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้นหากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความเห็นใจ

๔. ความพึงพอใจในงานเราทำขวัญที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึkfพึงพอใจในงานที่ทำถ้านั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มของตนเองก็จะพอใจในงานที่ตนเองทำจึงอาจตั้งข้อสังเกตไว้ว่าผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานเมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้นจึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจเพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

๕. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดขวัญที่ตื้นนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกันหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเองเช่นใครมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยแก้ปัญหาแก่ปัญหาให้และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่ดีนั้นมีเหตุผล ๑๐ ประการดังนี้^{๒๒}

๑. ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีมีที่เล่นกีฬาและที่พักผ่อนมีสวัสดิการในการให้ยืมเงินไปเช่าหรือผ่อนบ้านให้ลูกจ้าง

๒. ได้รับการดูแลอย่างมีชีวิตชีวามีความไว้วางใจในนายจ้างแม้บริษัทจะขาดทุนก็ยังจ้างโบนัสให้เมื่อเวลานายจ้างมีโครงการใหม่ๆก็ได้รับการสนับสนุนจากพนักงาน

๓. พนักงานและฝ่ายจัดการต่างรู้ถึงปัญหาการบริหารงานในอดีตและเชื่อว่าการเพิ่มผลผลิตเท่านั้นที่จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอยู่ที่ดี

๔. ความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงานนายจ้างไม่ไล่่อ่งง่ายๆแม้บุแผนกที่ทำอยู่ก็หางานแผนกอื่นให้ทำอีกทั้งให้รางวัลแก่คนที่มีความดีเด่นเป็นพิเศษอีกด้วย

๕. มีสภาพแรงงานที่แข็งแกร่งคอยช่วยเหลือแนะนำเป็นสภาพแรงงานเดียวที่ทุกคนเป็นสมาชิกมีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา

๖. ทุกคนพยายามตั้งหน้าตั้งตาทำงานโดยถือระบบอาวุโสเป็นหลักในระยะ ๑๐ ปีแรกของการทำงานมีการสับเปลี่ยนงานอยู่เสมอหลังจากนั้นจึงเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง

๗. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัวในโอกาสที่มีพบปะสังสรรค์

๘. ฝ่ายบริหารรับฟังและพิจารณาข้อเสนอแนะของฝ่ายลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมไม่พยายามจับผิดและถือว่าลูกจ้างหัวหมอ

^{๒๒} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๖๕.

๙. นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ศึกษาและจัดฝึกอบรมอยู่เสมอการฝึกอบรมทำเป็นโปรแกรมไว้ตลอดทั้งปีแม้แต่ประธานบริษัทก็ต้องเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง

๑๐. ลูกจ้างทุกคนมีโอกาสได้เข้าเป็นประธานกรรมการของบริษัทได้มีตัวอย่างให้เห็นในเรื่องนี้ลูกจ้างทุกคนจึงพยายามไปให้ถึงตำแหน่งนี้โดยอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับงาน

เส่ง สิงโตทอง ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญให้คนทำงานได้นาน^{๒๓} ดังนี้

๑. สำรวจทัศนคติวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน
๒. วางมาตรฐานการทำงานเพื่อให้การสนับสนุนลูกน้องมีความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม
๓. ดูแลเอาใจใส่สร้างความสนิทสนมและสนใจความเป็นไปของลูกน้องตามสมควร
๔. สร้างเกียรติภูมิความภาคภูมิใจและความรู้สึกความเป็นเจ้าของหน่วยงาน
๕. ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ลูกน้องที่ทำความดีและพลบขวัญเมื่อทำงานผิดพลาดให้โอกาสแก้ตัวใหม่
๖. ให้โอกาสลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
๗. มีระบบความเที่ยงธรรมในการให้คุณให้โทษและร้องทุกข์
๘. จัดค่าตอบแทนสวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอในการดำรงชีวิตของลูกน้อง
๙. มีการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งด้วยเครื่องมือวัดผลทางที่ยุติธรรม
๑๐. ให้โอกาสความดีความชอบในการทำงานเป็นคณะหรือเป็นทีม
๑๑. ยอมรับคุณค่าทางปัญญาของลูกน้อง
๑๒. ให้โอกาสลูกน้องแสดงความสามารถ
๑๓. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมเป็นตัวอย่างในการทำงาน

สรุป ได้ว่า จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานทำได้โดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแสดงความคิดเห็นในสิ่งต่างๆ มีการพัฒนาความรู้ของครูอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าและมีความรู้สึกรับผิดชอบในชีวิตการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นผลการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

๒.๒.๓ ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญกำลังใจดี

ลักษณะอาการที่แสดงว่าขวัญและกำลังใจดีนั้นได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในแนวทางคล้ายๆ กันดังนี้

มิลตัน (Milton) อ่างโนมูญ จันทรสุขได้กล่าวถึงลักษณะการมีขวัญกำลังใจนั้นสามารถแสดงออกได้ดังนี้^{๒๔}

๑. ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดีซึ่งมิใช่เกิดจากแรงกดดันภายนอก

^{๒๓} เส่งสิงโตทอง, “ขวัญของคนทำงาน”, วารสารพัฒนาชุมชน, ปีที่๔๒ฉบับที่๖ (มิถุนายน๒๕๔๖) : หน้า ๒๒-๒๔.

^{๒๔} Milton, Charles R., Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior,(New Jersey : Prentice – Hall.Inc, 1981), p 14.

๒. สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อยและกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้
๓. กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโตประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ
๔. สมาชิกได้รับความดึงดูดใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่มเดียวกัน
๕. สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน
๖. สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์รูปแบบของผู้นำยินยอมให้ผู้ดำเนินการไปตามความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
๗. กลุ่มที่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้

คาฟวินกรินเดอร์ทรูแมนเฟออบิสเจอเด้น (Calvin Grieder, Truman M.K. Forbis Jordan) อ้างในพรนพ พุกกะพันธุ์ ได้กล่าวว่าผู้ที่มีขวัญดีจะมีลักษณะดังนี้^{๒๕}

๑. มีความรู้สึกปลอดภัยและมีความมั่นคงทางจิตใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่ม
๒. มีความพอใจว่าได้ทำงานที่ดีมีประโยชน์
๓. มีความมั่นใจว่าผลงานจะเป็นที่พอใจ
๔. มีความมั่นใจว่างานที่ทำจะได้ผลคุ้มค่าและตนเองได้ร่วมกระทำการกิจที่คุ้มค่าเวลา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ได้กล่าวว่าบุคคลที่มีขวัญดีพฤติกรรมดังต่อไปนี้^{๒๖}

๑. มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายของสถานศึกษา
๒. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ
๓. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก
๔. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๕. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลผู้ที่มีขวัญและกำลังใจจะสามารถทำงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร

เดย์ วิด (Davis) อ้างในสิริพร ทองจินดาได้กล่าวว่าขวัญและกำลังใจดีนั้นเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญคือ^{๒๗}

๑. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชา
๒. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เพราะการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลดีกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ

^{๒๕} พรนพ พุกกะพันธุ์, *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๕.

^{๒๖} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๗๕.

^{๒๗} สิริพร ทองจินดา, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๗๒.

๓. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารตลอดจนการจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

๔. การให้บำเหน็จรางวัลการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงานมั่นคงและขวัญกำลังใจดี

๕. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรจะให้ถูกต้องตามลักษณะมีอากาศถ่ายเทมีแสงสว่างเพียงพอมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน

๖. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจมีผลอย่างมากต่อการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

อาจสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานย่อมเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน หน้าที่การงานการมีหลักประกันหรือความมั่นคงในชีวิตสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน การได้รับเงินเดือนและค่าจ้างการมีส่วนร่วมในงานและคนในองค์กรมีความสามัคคีเป็นอย่างดีแล้วก็จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานเกิดจากการที่ผู้อื่นสร้างให้และเกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจของเราเองซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญการปฏิบัติงานซึ่งความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้จะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของหน่วยงานแต่อย่างไรก็ตามถ้าปัจจัยเหล่านี้สามารถสนองความต้องการต่อผู้ปฏิบัติงานได้ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักและมีความพึงพอใจและมีขวัญที่ดี

๒.๒.๔ ประโยชน์ของการศึกษาขวัญและกำลังใจ

เกียรติพันธ์ หนูทอง ได้กล่าวว่าการศึกษาวขวัญในการทำงานนั้นจะช่วยให้เกิดประโยชน์หลายประการดังนี้^{๒๘}

๑. ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับขวัญขององค์การโดยศึกษาเฉพาะลงไปเกี่ยวกับด้านใดด้านหนึ่งกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะเช่นฝ่ายผลิตฝ่ายควบคุมโรงงานฝ่ายขายฝ่ายบุคคลเพื่อดูว่าเขารู้สึกอย่างไรต่องานของเขาต่อบุคคลที่เขาเกี่ยวข้องทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ

๒. เมื่อมีการศึกษาวขวัญในการทำงานต้องมีการติดต่อกันระหว่างผู้สำรวจกับคนงานที่ถูกสำรวจและเมื่อเปิดโอกาสให้คนงานแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามหรือจากการสัมภาษณ์คนงานทำให้คนงานได้แสดงสิ่งที่เขารู้สึกอัดอั้นใจหรือไม่สบายใจออกมาและทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าการบริหารสนใจพวกเขาทำให้พวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารมากขึ้น

๓. ทำให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนจิตใจในระดับผู้จัดการและผู้บริหารถ้าการสำรวจศึกษาวขวัญนี้กระทำโดยบุคคลนอกองค์กรจะยิ่งทำให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องระมัดระวังมากขึ้นมีหลายองค์การยอมรับว่าการศึกษาวขวัญเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่เตือนให้ผู้จัดการหรือผู้บริหารคำนึงถึงขวัญของคนงานหรือบุคคลในองค์กรมากขึ้นดังนั้นการศึกษาวขวัญก็คือวิธีการที่มนุษย์สัมพันธ์และเจตคติของผู้จัดการหรือผู้บริหารนั่นเอง

^{๒๘} เกียรติพันธ์ หนูทอง, “เรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , ๒๕๔๙), หน้า ๒๑.

๔. การศึกษาวิจัยจะบอกผลให้ทราบว่าบุคคลในองค์กรหรือคนงานนั้นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้างเพราะผลการศึกษาจากคนงานหรือจากลูกน้องจะสะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานหรือผู้ควบคุมงานปฏิบัติงานต่อหน้าเขาอย่างไรบ้างให้คำแนะนำแก่คนงานดีหรือไม่เพียงไรมอบหมายงานเป็นอย่างไรและต้องการฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมอะไรบ้าง

๕. การศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหพันธ์กรรมกรเพราะทั้งสองฝ่ายมักจะโต้เถียงกันเรื่องความต้องการของคนงานแต่ถ้าไม่มีการศึกษาก็จะไม่มีใครรู้เท็จจริงดังนั้นการศึกษาวิจัยก็จะให้ข้อมูลแก่ทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างดี

พรนพ พุกกะพันธ์ได้กล่าวการศึกษาวิจัยในการทำงานนั้นจะมีประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานดังนี้^{๒๙}

๑. จะเป็นเครื่องชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่วๆไปการสำรวจขวัญจะบอกให้ทราบว่าคนทำงานมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของเขาส่วนไหนของเขที่ทำให้เขาเกิดความไม่พอใจความรู้สึกเช่นนั้นเกิดขึ้นที่แผนกหรือฝ่ายไหนและเป็นผู้ใดบ้าง(เช่น หัวหน้าคนงานคนงานผู้เชี่ยวชาญ) นั้นหมายถึงว่าการสำรวจเป็นเครื่องมือวินิจฉัยที่สำคัญในการมองปัญหาของคนงาน

๒. การสำรวจขวัญทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีต่อคุณค่าจะเกิดกระแสของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางเมื่อคนเราวางแผนสำรวจทำการสำรวจและปรึกษากันถึงผลที่จะเกิดขึ้นการติดต่อขึ้นเบื้องบนจะให้ผลเป็นพิเศษถ้าหากคนงานได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น

๓. ทำให้เจตคติดีขึ้นการสำรวจจะเป็นสิ่งที่ประกันความปลอดภัยเป็นเครื่องปลดปล่อยทางอารมณ์เป็นโอกาสหนึ่งที่จะปลดปล่อยสิ่งที่กดทับจนอัดแน่นในอกออกไปการสำรวจแสดงถึงความสนใจอย่างซื่อสัตย์ของผู้บริหารในสวัสดิการของคนงานซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกดีต่อผู้บริหารที่สำคัญเหนือสิ่งใดก็คือเจตคติของฝ่ายบริหารมีแนวโน้มไปทางที่ดีขึ้น

๔. เป็นวิธีการในการกำหนดการฝึกอบรมบางประการโดยปกติการสำรวจนั้นคนงานจะได้รับโอกาสที่จะรายงานว่าพวกเขารู้สึกว่าหัวหน้าของพวกเขาทำงานเป็นอย่างไร

๕. การสำรวจอาจให้ประโยชน์แก่สหภาพแรงงานการโต้เถียงระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงานนั้นมักเป็นเรื่องของความต้องการของคนงานซึ่งโดยแท้จริงแล้วต่างฝ่ายต่างไม่รู้การสำรวจเป็นแนวทางหนึ่งที่จะได้รับความจริงนี้

สรุป ได้ว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ทราบความต้องการของครูในสถานศึกษาซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมต่างๆเช่นความหวังความกล้าและความเชื่อมั่นผู้ที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีสังเกตได้จากความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีความสุขถ้าครูมีขวัญและกำลังใจไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นลักษณะหมดหวังหมดกำลังใจและทำงานอย่างไม่มีความสุข

^{๒๙} พรนพ พุกกะพันธ์. *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์. ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๕.

๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ

๒.๓.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ลูกวิธินั้นจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจหรือมูลเหตุที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจซึ่งสามารถสรุปทฤษฎีให้เหมาะสมกับขวัญและกำลังใจคือทฤษฎีแรงจูงใจ ๔ ทฤษฎีแรงจูงใจของ (Abraham H. Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two – Theory) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor และทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีละเอียดดังนี้

พิภพ วังเงิน ได้อธิบายลักษณะทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ดังต่อไปนี้^{๓๐}

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow กล่าวว่าในกระบวนการจูงใจจุดเริ่มต้นที่ “ความต้องการ” ความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีข้อสังเกตว่า

๑. มนุษย์มีความต้องการไม่มีวันสิ้นสุดเมื่อได้รับตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็เกิดความต้องการสิ่งอื่นๆ ไปอีกไม่รู้จบ

๒. มนุษย์เรามีความต้องการสูงขึ้นตามลำดับขั้นโดยเริ่มจากสิ่งที่จำเป็นอันเป็นพื้นฐานของชีวิตไปสู่ความต้องการระดับที่สูงขึ้นๆ

๓. ความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไปมนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น

๔. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมถ้าต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

แนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ ที่ยอมรับกันนิยมใช้เป็นบรรทัดฐานคือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow จัดลำดับไว้ ๕ ประการดังนี้คือ

๑. **ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)** เป็นความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ซึ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตเป็นความต้องการเพื่อบำบัดความหิวความกระหายเช่นอาหารที่อยู่อาศัยยารักษาโรคอากาศน้ำการขับถ่ายความต้องการทางเพศมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนเมื่อความต้องการทั้งหมดยังไม่สนใจความปลอดภัยการเข้าสังคมคนต้องได้รับการตอบสนองความต้องการของร่างกายอย่างเพียงพอก่อนจึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อไปเพื่อ

๒. **ความต้องการด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs)** หลังจากความต้องการทางกายได้รับการตอบสนองแล้วจะสนใจความปลอดภัยในชีวิตร่างกายทรัพย์สินหน้าที่การงานการคุกคามเสี่ยงภัยอันตรายต้องมีหลักประกันมีการป้องกันอันตรายสิ่งเลวร้ายและความขาดแคลนเป็นหน้าที่ผู้บริหารต้องให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานการเงินค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ผู้บริหารสร้างการจูงใจได้โดยการสร้างความสุขสบายใจรู้สึกมั่นคงไม่หวาดระแวงเกรงกลัว

^{๓๐} พิภพ วังเงิน, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๕.

๓. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนที่มีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอจะภูมิใจทุกคนต้องการเพื่อนไม่ว่าเพื่อนร่วมงานเพื่อนบ้านต้องการความรักและมิตรภาพจากผู้อื่นจึงแสดงออกในรูปของการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีชอบช่วยเหลือคิดคำนึงถึงความอบอุ่นพยายามรักษาความสัมพันธ์ระหว่างตนกับคนอื่นเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของคนอื่นพยายามโอนอ่อนผ่อนตามเมื่อมีปัญหาที่ยินยอมไม่กล้าทำอะไรรุนแรงบุคคลประเภทนี้หากต้องสนใจก็จะรวนเร ขาดหลักการเพราะเขาต้องการให้คนส่วนใหญ่ชอบพอเขาถ้าการตัดสินใจของเขาต้องทำให้คนอื่นผิดหวังเขาก็จะลังเลถ้าบุคคลประเภทนี้เป็นนักบริหารก็จะเป็นผู้ที่ไม่ตัดสินใจเด็ดขาดซึ่งจะทำให้เขาอาจไม่มีอำนาจที่จะควบคุมคนอื่นลูกน้องคิดว่าถ้าทำผิดอาจถูกลงโทษหรือรับการยกเว้นก็ได้ฉะนั้นจะหย่อนความเกรงกลัวลงไปบ้างความต้องการระดับที่ ๓ นี้เป็นความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) หรือความต้องการความรัก (Love and be Loved) พัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้างต้องการเป็นที่รักเป็นที่ยอมรับได้รับการเอาใจใส่เป็นที่สนใจของเพื่อนเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มฉะนั้นการที่บุคคลารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทหรือองค์การได้รับการดูแลช่วยเหลือห่วงใยเอื้ออาทรความรักความอบอุ่นจากเพื่อนจากผู้บังคับบัญชาจากลูกน้องแสดงว่าเขาให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าวผู้บริหารต้องเริ่มสร้างวัฒนธรรมองค์การจัดกิจกรรมให้พนักงานมีโอกาสเล่นกีฬาพูดคุยพบปะสังสรรค์และเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันละกัน ความต้องการขั้นนี้คือต้องการให้ละรับความรักแสวงหามิตรจากสังคมต้องการสัมพันธ์ภาพการสนับสนุนจากคนอื่น ๆ การสมาคมการเข้าร่วมกลุ่ม

๔. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับการยกย่องให้เกียรติ (Self Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญต้องการทางสถานภาพ (Status) ต้องการได้รับความยอมรับนับถือความมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นเพื่อความเชื่อมั่นและความรู้สึกภูมิใจในตนเองการจูงใจบุคคลที่มีความต้องการระดับนี้จึงไม่ใช่เงินเดือนเสื้อผ้าอาหารสวัสดิการความมั่นคงแต่เป็นการยอมรับความสามารถให้โอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมประชุมรับฟังและพิจารณาข้อเสนอให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมอบหมายเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมอบหมายให้เป็นตัวแทนไปร่วมประชุมพฤติกรรมเหล่านี้ทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและแสดงว่าผู้บริหารไว้ใจเป็นความต้องการเกียจติยศชื่อเสียงการเคารพนับถือจากคนอื่นต้องการมีทุกอย่างให้พร้อมและเพียงพอต้องการเป็นตัวของตัวเองไม่ขึ้นกับใครต้องการอวดความโก้หรูของตนเอง

๕. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตหรือความต้องการที่จะตระหนักถึงความเป็นจริงในตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดต้องการพัฒนาตนเองให้สูงสุดต้องการให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองต้องการเป็นอะไรจะเป็นให้ได้มีความต้องการชัยชนะนักประพันธ์ต้องการให้หนังสือของตนได้รางวัลนักร้องต้องการแผ่นเสียงทองคำดาราต้องการตุ๊กตาทองต้องการให้ทำในสิ่งที่บุคคลสามารถต้องการเป็นเจ้าของกิจการผู้บริหารจูงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของตนเช่นจัดโครงการพนักงานดีเด่นประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน

ทฤษฎีของมาสโลว์ นำมาเป็นแนวประยุกต์ใช้กับองค์การได้อย่างดีการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องสนองความต้องการบุคคลทุกคนชั้นให้ได้รับความพอใจจำแนกสถานภาพตั้งแต่

แรงงานชั้นต่ำถึงผู้บริหารระดับสูงว่าตำแหน่งใดฐานะใดต้องการอะไรผู้มีเงินเดือนน้อยต้องการอิมปากอิมท้องอยากได้ปัจจัย ๔ ผู้ที่มีพร้อมแล้วและเป็นผู้บริหารต้องการเกียรติอำนาจมากกว่าเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพผู้บริหารควรต้องเข้าใจลำดับขั้นของความต้องการของพนักงานให้ถูกต้องจึงจะสามารถชักจูงพนักงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยแบ่งพนักงานเป็นพวกๆคือพนักงานระดับต่ำระดับกลางระดับสูงซึ่งพนักงานแต่ละระดับจะมีความต้องการที่แตกต่างกันไประดับต่ำอาจจะมีความต้องการในลำดับแรกยิ่งระดับสูงขึ้นก็มีความต้องการลำดับสูงขึ้นๆตามลำดับพนักงานระดับต่ำสามารถใช้เงินเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้พนักงานระดับกลางยับยั้งความต้องการสูงขึ้นเป็นความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานหรือความต้องการทางสังคมจึงต้องจูงใจเน้นความมั่นคงของกิจการจัดให้พนักงานมีโอกาสพบปะสังสรรค์กันยอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกิจการพนักงานระดับสูงต้องการความยกย่องความสำเร็จในชีวิตต้องการต้องทำให้พนักงานระดับที่เห็นว่าเขามีความสำคัญต่อกิจการให้การยอมรับในความคิดเห็นของเขาจัดที่ทำงานให้มีสภาพดีให้เห็นชัดว่าระดับสูงมีความสำคัญต่างจากลูกน้องให้สิทธิพิเศษส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสำคัญอันเป็นความมุ่งหมายในชีวิต

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้อธิบายขวัญกำลังใจเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเพราะแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันเมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย^{๓๑}

ทฤษฎีของ Maslow เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตนเองได้ถูกต้องรู้ขีดความสามารถของตนผู้บริหารจะมีความรู้ลึกในด้านดีต่อคนงานฝ่ายบริหารควรที่จะสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนรวมด้วย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการศึกษาทฤษฎีของ Maslow มีความเกี่ยวข้องและแสดงให้เห็นว่าความต้องการ ๕ ลำดับขั้นของมนุษย์เมื่อมีความต้องการก็ย่อมจะต้องพยายามแสวงหาทางจะบำบัดความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นแรกแล้วก็จะมีความต้องการขั้นต่อไปซึ่งขึ้นอยู่กับการมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการของคนเพราะจะทำให้เข้าใจถึงองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นยิ่งของความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมีรายละเอียดดังนี้

^{๓๑} ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๗๘.

๑. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เป็นผลสำเร็จปัจจัยนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

๒. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึงการได้เลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

๓. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยกย่องชมเชยการยอมรับนับถือหรือการแสดงออกความยินดีจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นทำให้เกิดความภาคภูมิใจปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จงาน

๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

๕. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึงลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดไม่รู้สึกจำเจซ้ำซากทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานต้องมีปัจจัยห้าประการที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานถ้าไม่มีปัจจัยจูงใจหรือไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรนั้นจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานนั้นปัจจัยห้าประการอาจมีทั้งเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนและต้องให้โอกาสในการก้าวหน้าโดยได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งมีการแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานด้วยกันที่สามารถทำงานร่วมกันได้มีสถานที่เหมาะสมในการทำงานปริมาณงานที่เหมาะสมมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสิ่งเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยจูงใจให้การทำงานมีความ

พึงพอใจซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของงานมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานมีการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จงานผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

๒. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two – Theory)

เฮนรี่ เบก (Herzberg) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่าปัจจัยอยู่ ๒ ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ^{๓๒}

ประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene Factor)

ประการที่สองส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจในงานมักพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factor)

^{๓๒} Herzberg F, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch, The Motivation to work, (York :John Wiley and son s. Inc., 1959), p 44.

๑. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) หมายถึงปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นซึ่งปัจจัยค่าจูนมีดังนี้

- ๑) เงินเดือน (Salary) หมายถึงเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
 - ๒) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation withSuperior,Subordinates,Peers) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
 - ๓) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี
 - ๔) นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (Company Policy and Administration)หมายถึงการจัดการบริหารงานขององค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
 - ๕) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึงสภาพทางกายภาพของงาน เช่นแสงเสียงอากาศซึ่งมีในการทำงานรวมถึงแวดล้อมอื่นๆเช่นอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
 - ๖) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาเช่นการที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในแหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
 - ๗) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ
 - ๘) ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึงการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
 - ๙) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร
๒. ปัจจัยการกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีดังนี้

- ๑) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆการรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
- ๒) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงานการยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work Itself) หมายถึงงานที่สนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

๕) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึงได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ทฤษฎีปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ (Motivation – Hygiene Theory): Frederick Herzberg แสดงได้ดังตาราง ๒.๑

ตารางที่ ๒.๑ ทฤษฎีปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Herzberg

ปัจจัยอนามัย(สภาพแวดล้อม)	ปัจจัยจูงใจ(ลักษณะงาน)
นโยบายและการบริหาร	ความสำเร็จ
การบังคับบัญชา	การยกย่องในความสำเร็จ
สภาพแวดล้อมการทำงาน	งานที่ท้าทาย
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
ความมั่นคงและความปลอดภัย	ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

จากตารางที่ ๒.๑ อธิบายพอสรุปได้ดังนี้

๑. นโยบายและการบริหารหมายถึงการจัดการและการบริหารงานของสถานศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่างๆของสถานศึกษา

๒. การบังคับบัญชาหมายถึงการควบคุมสั่งการตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงสภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงานอาคารสถานที่ห้องทำงานห้องบริการต่างๆมีความสะดวกสบายปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครุมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหมายถึงการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

๕. ความมั่นคงและความปลอดภัยหมายถึงระบบการจ่ายแทนให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรมค่าตอบแทนที่ได้จากกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงินเช่นเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่างๆและการที่ครูมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าการได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ก้าวก่ายของบุคคลอื่นการได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอการจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุโรคร้ายไข้เจ็บตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

๖. ความสำเร็จหมายถึงการทำงานที่ประสบผลสำเร็จการยกย่องในความสำเร็จและงานที่มั่นคง

๗. การยกย่องในความสำเร็จหมายถึงการแสดงความยินดีการให้กำลังใจการยกย่องชมเชยหรือการแสดงออกในด้านอื่น ๆ รวมทั้งการยอมรับในความสามารถการได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี

๘. งานที่ทำทลายหมายถึงการได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญการได้เรียนรู้สิ่งต่างๆที่ไม่เคยทำ

๙. ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นหมายถึงการได้มีโอกาสรับผิดชอบที่ดีขึ้นการมีความสามารถในการทำงาน

๑๐. ความเจริญเติบโตและการพัฒนาหมายถึงการได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมสัมมนาในงานในหน้าที่รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

ทฤษฎีของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการทำงานในห้องค์การอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงานอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจซึ่งหากปัจจัยต่างๆเหล่านั้นได้รับการยอมรับก็ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นอันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่าการให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นมิได้หมายความว่าปัจจัยค่าจุนไม่เป็นสิ่งสำคัญแท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มากเพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่ายเช่นนโยบายการบริหารที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้มาปฏิบัติงานการควบคุมอย่างเข้มงวดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเต็มไปด้วยความขัดแย้งแข่งขันชิงดีชิงเด่นมีสวัสดิการที่ไม่เพียงพอทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสียขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงานและนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพจะเห็นได้ว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงบรรลุเป้าหมายขององค์กรบุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็ต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วยจึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor อ้างในมโนญ จันทรสุข ทฤษฎี X ของMcGregor

ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับลักษณะดังนี้คือ^{๓๓}

๑. คนโดยทั่วไปไม่ต้องการทำงานถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงบิตพลั่วได้จะกระทำทันทีเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้นๆ

๒. คนไม่ชอบทำงานถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดมีรางวัลถ้าทำได้ดีและทำโทษคนไม่ทำงาน

๓. โดยทั่วไปคนหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคงรวมความแล้วทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้ายว่าคนมีความต้องการด้านร่างกายเพียงอย่างเดียวไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไปตามทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับควบคุมลงโทษมากกว่าจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงค่าทางสังคมความสำเร็จสูงสุดของชีวิต

ทฤษฎี Y ของMcGregor ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X คือ

๑. โดยทั่วไป เชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้นถ้าได้งานที่ตนชอบทำร่วมกับคนที่ถูกใจอยู่แล้วในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมคนเราก็ปรารถนาที่จะทำแต่ถ้างานใดต้องทำเพราะถูกบังคับควบคุมคนอาจจะไม่ชอบทำงานนั้นๆก็ได้

๒. การควบคุมบังคับบัญชาบทลงโทษการข่มขู่ใดๆไม่ใช่มรรควิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบให้เขารับผิดชอบของเขาเองจะเกิดความพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

๓. การที่กล่าวว่าคนชอบปิดความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นในการทำงานแต่ชอบมั่นคงส่วนตัวนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่าลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียวถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้วคนก็อยากทำงานอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

สรุปได้ว่า McGregor ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจคนให้ทำงานนั้นต้องใช้ทฤษฎี Y และมองคนในแง่ดีเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่จะจูงใจได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าละเลยต่อการควบคุมงานโดยสิ้นเชิง

๔. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vicer H. Vroom (Expectancy theory)

วูม (Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIEVroom ซึ่งได้รับความนิยมนำมาใช้ในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้

V = Value หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลกล่าวอีกในทางหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ ๑ ที่นำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ ๒ หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง

^{๓๓} McGregor, Douglas, *The Human Side of Enterprise*, (New York : McGraw – Hill Book Company, 1969), p 22.

E = Expectancy หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้ได้คะแนนดีจริงหรือ

Vroom ได้กล่าวถึง ปัจจัย ๓ ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. ความเชื่อ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและประสิทธิภาพของงานโดยถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้าว่าเขาสามารถทำงานได้สำเร็จเขาก็จะพยายามเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

๒. ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะได้รับสิ่งตอบแทน

๓. การรับรู้คุณค่า บุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่าให้ความสำคัญแตกต่างกัน การจูงใจคนต้องรู้ว่าเขาให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งใดแล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้นเขาจะพยายามในการทำงานมากหรือน้อยอยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจ

สรุปได้ว่าจากแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ผู้วิจัยเห็นว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของครูซึ่งจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขาอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้

ของปัจจัยบุคคล (Individual) ว่าเขาทำสิ่งเหล่านี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังไม่เท่ากัน ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไปวิเคราะห์การทำงานของครูได้ หากครูมีความต้องการหรือความคาดหวังสูงและได้รับการตอบสนอง ระดับขวัญและกำลังใจก็สูงตามไปด้วยและจากที่นักวิชาการได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญกำลังใจก็สูงตามไปด้วยและจากที่นักวิชาการได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นตัวทำพฤติกรรมโดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาของกลุ่มหรือส่วนบุคคลนั้นจะสะท้อนว่าพวกเขามีขวัญและกำลังใจข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนให้กระทำพฤติกรรมโดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาของกลุ่มหรือส่วนบุคคลนั้นจะสะท้อนว่าพวกเขามีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดี

๒.๔ ขอบข่ายของการศึกษาองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

๒.๔.๑ องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การมีขวัญและกำลังใจส่งผลให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน แต่ขวัญและกำลังใจของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ จึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวในแนวทางคล้ายคลึงกันดังนี้

สมหมาย จันทรนวล กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นปัจจัยจำเป็น (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่พึงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่มีสอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้วจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น แต่ถ้าปัจจัยจำเป็นดียังสามารถส่งผลให้คนรักหรือเกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นเหมือนสุขอนามัย ซึ่งรักษาได้ไม่เกิดปัญหา ปัจจัยจำเป็นประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (Salary) ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของค่าจ้าง (Wages) เงินเดือนหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน

๒. โอกาสก้าวหน้า (Possibility of growth) นอกจากหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลยังสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาการอีกด้วย

๓. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน

๔. สภาพ (Status) หมายถึง สภาพการณ์บุคคลในสายตาคนอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นอยู่ในสถานะตำแหน่งใดในองค์กร

๕. การนิเทศ (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้หนึ่งเทศสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าเป็นสถานการณ์ที่มีอยู่ในขอบเขตหรือการทำงานอิสระก็ตาม

๖. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานและความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย

๗. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สถานที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน รวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๘. สภาพความเป็นอยู่ (Person Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่องานของเขา

๙. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

ฟิปโป (Flippo) อ้างใน มนูญ จันทรสุข ได้กล่าวว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “การที่จะทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจดูได้จาก เงินเดือน คงมั่นคง สภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา ความเข้าใจได้กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ สถานะทางสังคมและมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

เดย์ วิด (Davis) อ้างใน สิริพร ทองจินดา ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจดีนั้นเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

๑. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชา

๒. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ

๓. ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์หลักและนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารตลอดจนการจัดระเบียบบริหารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

๔. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงานมั่นคงและขวนขวายกำลังใจดี

๕. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรจะให้ถูกต้องตามลักษณะมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน

๖. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพร่างกายสภาพจิตใจมีผลอย่างมากต่อการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

ชาญณรงค์ จิตธรรมมา ได้กล่าว ขวัญและกำลังใจดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ดังนี้

๑. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
๒. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และแบบแผน
๓. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร
๔. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
๕. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
๖. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
๗. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

พรนพ พุกกะพันธ์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล เช่น สภาพทางการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและท่าทางของผู้บังคับบัญชาตลอดจนฐานะขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

๑. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญที่ดี แต่ผู้ได้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้าหนายหรือผู้เรืองอำนาจมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ

๒. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นรูปแบบของความไม่เหมาะสมกับความถนัด บุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขาจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจเกิดความไม่พอใจซึ่งเป็นการทำลายกำลังใจของเขาด้วยแต่ถ้าการมอบหมายเป็นสิ่งที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุขขวัญก็เกิดขึ้นตาม ความพึงพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ย่อมได้ผลงานที่ต้องปฏิบัติที่ไม่พอใจ

๓. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันดับแรกและมีส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัยเช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนไม่ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทได้สะดวกจะทำให้คนงานยังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรือมีอาการง่วงซึม ขวัญของเขาก็จะดีแต่ถ้าเกิดการจัดสภาพการทำงานได้สะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพราะเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

๔. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้ายสิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีกฎเกณฑ์จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

๕. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักนโยบายดำเนินงานขององค์กรจนการจัดการองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์การแล้ว บุคคลเหล่านี้ย่อมอุทิศเวลาให้แก่วาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

๖. สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะมีขวัญดีนั้น นอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในการทำงานแล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังต้องคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่วไป ของแต่ละบุคคลซึ่งเปลี่ยนไปมาอยู่เสมอไม่เหมือนกัน เมื่อมาเทียบกันแล้วก็แสดงให้เห็นว่าใครจะมีความพอใจในการทำงานที่อยู่มากน้อยแตกต่างกันอย่างไร

๗. มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัวญาติมิตร เพื่อนร่วมงานเป็นไปได้อย่างไรไม่มีปัญหาใด ๆ ที่ก่อให้เกิดการขัดแย้งขึ้น

๘. ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใด ๆ เกี่ยวกับศาสนาความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาจราจร แหล่งที่อยู่อาศัยและอื่น ๆ

๙. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอผู้บริหารทุกคนควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้อย่างดี เช่น ช่วยแนะนำแก้ไขปัญหา ฉะนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กรอยู่มาก

๑๐. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับ เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การให้สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ

๑๑. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง ตามปกติทุกหน่วยจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับบัญชา เช่น สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาไม่ยุติธรรม ปัญหาดังกล่าวนี้ต้องจัดให้มีทางระบายขึ้น หากคนงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชา ไม่ยอมรับฟังก็จะทำให้คนงานเกิดความคับข้องใจและทำลายขวัญของเขาด้วย

๑๒. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความคิดของเขา โดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจให้กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ส่วนหน้าที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตามควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดเสมอและเป็นธรรมเพื่อรักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งอันเดียว และเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะเกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้สรุปองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในลักษณะหนึ่ง ประกอบด้วย

๑. สภาพการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และภายในสถานศึกษา
๒. ความเหมาะสมของการจัดชั่วโมงเวลาในการทำงาน
๓. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตัวเอง
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
๕. ฐานะและการอบรมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
๖. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
๗. ความสัมพันธ์กับหน้าหรือผู้บริหาร
๘. วิธีการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้บริหาร
๙. ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่

สรุป ได้ว่าลักษณะอาการที่แสดงว่าขวัญกำลังใจดีหรือขวัญกำลังใจสูง ตามที่นักวิชาการได้อธิบายไว้ นั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าครูที่มีขวัญกำลังใจดีหรือขวัญกำลังใจสูงจะมีลักษณะอาการ คือ มีความพึงพอใจในความกระตือรือร้น มีระเบียบวินัย เสียสละ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานและสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรต่อไป

๒.๔.๒ องค์ประกอบและขวัญกำลังใจ

วิสา โรจน์รุ่งสัจย์ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี ย่อมเป็นองค์การที่บุคลากรรักองค์กรและยินดีที่จะทำงานให้เต็มที่ องค์กรจะเจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๑. **ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดขวัญดีขึ้นนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องกรหรือเป็นคนขี้เกียจ ต้องจู้จี้จั่วไซ คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีนี้จะกล่าวต่อไปจะช่วยให้ได้มากคือ

๑). อย่าจู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป เมื่อมอบหมายให้ทำแล้วไม่ควรควบคุมจนกระทั่งตัวไม่ได้ เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่ได้ใช้ความคิดทำงานนั้นด้วยตนเองและตนเองจะกลายเป็นเพียงเครื่องมือชนิดหนึ่งเท่านั้น และมีความรู้สึกว่าการนั้นไม่ใช่ความสำเร็จของตนเองและไม่ได้รับความภาคภูมิใจในผลงานชิ้นนั้น

๒). เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือ และแสดงความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าที่ดีพึงละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการโดยเด็ดขาด แม้ในบางโอกาสการใช้วิธีการเป็นผู้นำแบบเผด็จการจะช่วยให้งานสำเร็จรวดเร็วก็ตาม แต่ผลแห่งความสำเร็จนั้นมักไม่จีรังยั่งยืน ความสำเร็จของคนงานในลักษณะนี้ นอกจากเป็น

งานที่ได้ผลงานไม่ทรงคุณค่าในทางบริหารแล้ว ยังเป็นงานที่ไม่ก่อประโยชน์อนุเคราะห์แก่ขวัญและน้ำใจของผู้ร่วมงานด้วย

๓). หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี จะต้องเป็นผู้ให้ความคุ้มครองเมตตา ให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีใจวางตัวเป็นนาย กล่าวคือให้ความสนใจแก่สภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ มีใจมุ่งแต่จะให้ผลิตผลงานออกมาโดยไม่คำนึงสภาพการทำงานที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานแต่อย่างใด ต้องคำนึงเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคือคนไม่ใช่เครื่องจักรที่จะต้องทนต่อความกดดันจนเกินขอบเขต

เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำแล้ว ควรปล่อยให้เขามีอิสระในการทำงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาคือให้คำปรึกษาหารือหรือแก้ปัญหาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการและไม่ควรแย่งงานนั้นมา

๔). ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา การทำงานอย่างโลเล ขาดความมั่นใจ ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยรวนเร ขาดความมั่นใจตามไปด้วย และเกิดความไม่มั่นคงในการทำงานขององค์กร

๕). ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้ตัวเองว่ากำลังทำอะไรอยู่ ระหว่างองค์การกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหมายความว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ตนกำลังทำหน้าที่ควบคุมนโยบายขององค์การ และขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปตามนโยบาย เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่เป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และจะต้องประสานประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรได้เสมอ

สรุป หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสนใจในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นช่วยแก้ไข้ปัญหา

๒. ด้านความมั่นคงและโอกาส

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรมดูงาน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าคนเรามีความต้องการที่จะก้าวหน้าต่อไป ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตาม ไม่เพียงแต่ต้องการเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่านั้น โดยจะต้องคำนึงถึงโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

สรุป มีความรู้สึกดีต่ออาชีพมีความมั่นคงและมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไป

๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้น มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

๑. เปิดฉากทักทายติดต่อก่อน ลดลงทิสเสียบ้าง รู้จักทักทายคนอื่นก่อน

๒. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน
๓. ไม่นินทาเพื่อนร่วมงานแม้ว่าจะเป็นที่ถูกใจคู่สนทนา
๔. ไม่ชักทอดความผิดให้เพื่อนร่วมงาน
๕. ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานในโอกาสอันควร
๖. ให้ความช่วยเหลืองานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ
๗. ให้เพื่อนร่วมงานรับทราบเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง
๘. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหมือนเพื่อนร่วมงาน
๙. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลายกับเพื่อนร่วมงาน
๑๐. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงาน
๑๑. พบปะสังสรรค์บ้างตามโอกาส
๑๒. ช่วยเหลือและเป็นที่พึ่งแก่เพื่อนร่วมงานยามทุกข์ร้อน
๑๓. ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
๑๔. เก็บความลับของเพื่อนร่วมงาน และรักษาสัจจะ
๑๕. ให้คำแนะนำในทางที่ดี

สรุป มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืองานของเพื่อนด้วยความเต็มใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำแนะนำในทางที่ดี

๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ

หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์ เกื้อกูล อื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ

คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า เงินมีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนโดยตรง เรามักได้ยินเสมอว่า คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมนัดหมายหยุดงาน เพื่อเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะคนงานต้องการรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนกันระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานเสื่อมโทรมลงได้

การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่ามูลค่าที่รับจริง บางคนไม่พอใจค่าของตนเอง เพราะคิดว่าคนอื่นมีคุณสมบัติธรรมดาได้รับค่าจ้างมากกว่าที่ควร พวกเขาคิดว่าตนเองได้รับค่าจ้างน้อยกว่าที่ควรจะได้ ดังนั้นคนที่คิดว่าตนได้รับค่าจ้างสูงกว่าคนอื่นย่อมจะรู้สึกพอใจ

คนที่ผลการทำงานได้จะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าคนที่มิผลการทำงานไม่ดี ระบบค่าจ้างแบบนี้ดูดีในแง่ทฤษฎี แต่สำหรับการปฏิบัติจริงนั้นยังไม่ดีเท่าที่ควร นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การศึกษา อธิพลต่าง ๆ ที่มีต่อค่าจ้างในระบบการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน พวกเขาพบเกิดความไม่พอใจในกลุ่มผู้จัดการเกี่ยวกับพฤติกรรมที่คิดว่ามีความสำคัญต่อการตัดสินใจขึ้นค่าจ้าง พนักงานใหม่แผนกหนึ่งอาจจะได้รับค่าจ้างเพิ่มตามพฤติกรรมการทำงาน โดยไม่เกี่ยวกับแผนกอื่น หัวหน้าที่ได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้นก็จะพยายามให้ลูกน้องได้ค่าจ้างมากด้วย ซึ่งตรงกันข้ามกับหัวหน้างานที่ได้รับค่าจ้างเพิ่มน้อยกว่า ค่าจ้างที่เพิ่มมากขึ้นมีส่วนสัมพันธ์กับระดับความเชื่อมั่นของหัวหน้าที่มีต่อความสามารถของ

ลูกน้องและการให้สนับสนุน ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดการที่ไม่ค่อยเก่งจะอยากได้รับการยกย่องและการตอบรับในทางที่ดี จึงพยายามให้ค่าจ้างมาก ๆ เนื่องจากกลัวถ้าลูกน้องไม่ได้รับเงินเดือนที่พอใจ พวกเขาอาจจะไม่ให้การสนับสนุน หรือลดผลิตผลเพื่อให้ผู้จัดการดูไม่ดีการที่จะให้ของขวัญของคนทำงานดีขึ้นอีกวิธีหนึ่ง คือการให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่คนทำงาน ซึ่งหมายความว่าให้ประโยชน์นอกเหนือจากรายได้ เงินเดือนค่าจ้างธรรมดาเช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร มีวันหยุดพิเศษ เป็นต้น การให้สวัสดิการจะช่วยให้คนมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และเมื่อเกิดปัญหาต้องการความช่วยเหลือ บุคคลแรกที่เขาจะหันมาพึ่งก็คือ คนที่อยู่ใกล้ชิดที่สุดของเขา น่าจะเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือได้ดีที่สุด องค์กรจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปิดเป้าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับคนงานอีกทางหนึ่ง คนงานจะมีขวัญที่ดีขึ้นเมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบรับจากองค์กรที่เขาสังกัดอย่างเหมาะสม

สรุป ผู้ปฏิบัติงานมีรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพจึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และถ้ามีสวัสดิการนอกเหนือจากรายได้เงินเดือนอาจเป็นด้านที่พนักงานมีวันหยุดพิเศษทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น

๕. ด้านสภาพปฏิบัติงาน

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงานสภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมไม่ดีหรือไม่เหมาะสม ไม่เอื้ออำนวยและไม่ช่วยเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมไม่ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ นอกจากอาจจะอุบัติเหตุต่าง ๆ ได้ง่ายแล้ว ยังอาจสร้างความเบื่อหน่ายและท้อถอยในการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การลาออกหรือโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ ซึ่งปัญหานี้ต้องตัดเป็นภาระและก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ในการที่จะต้องหาผู้มาปฏิบัติทดแทนคนเก่า สภาพการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย

๑.) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสในการได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จ การรับรู้หน้าที่ที่รับผิดชอบการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นหน้าที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย ซึ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน

๒) ทักษะในการทำงานคือการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาซึ่งต้องใช้ความชำนาญและความสามารถหลายๆอย่างในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผล

๓) ขนาดของหน่วยงานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีขนาดเล็กจะดีกว่าในหน่วยงานขนาดใหญ่เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กมีผลให้บุคลากรมีโอกาสรู้จักกันอย่างทั่วถึงมีความคุ้นเคยกันมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกัน

๔) โครงสร้างของงานหมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งก่อให้เกิดการควบคุมการปฏิบัติงานได้ง่าย

๕) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเช่นการสื่อสารภายในองค์กรสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกันการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สรุป สิ่งที่เอื้ออำนวยและช่วยเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นด้านสภาพสิ่งแวดล้อมและที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์และความสะดวกสบายในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน

๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึงสภาวะของร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรงเจริญเติบโตอย่างปกติระบบต่างๆของร่างกายสามารถทำงานได้เป็นปกติและมีประสิทธิภาพร่างกายมีความต้านทานโรคได้ดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพ^{๓๔}

สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะของจิตใจที่มีความสดชื่นแจ่มใสสามารถควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงเป็นปกติสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างๆได้ดีสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดีและปราศจากความขัดแย้งหรือความสับสนภายในจิตใจสุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกชีวิตการที่จะดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติคือการทำให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์จิตใจมีความสุขความพอใจความสมหวังที่ตนเองและผู้อื่นผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีจะปฏิบัติหน้าที่ประจำวันไม่ว่าเป็นการเรียนหรือการทำงานเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพการที่เราารู้สึกว่าทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของเรามีความปกติและสมบูรณ์ดีเราก็จะมีความสุขในทางตรงข้ามถ้าสุขภาพกายและสุขภาพจิตของเราผิดปกติหรือไม่สมบูรณ์เราก็จะมีความสุขทุกข์การรู้จักบำรุงรักษาและส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตของทุกคนในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าการรู้จักดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะช่วยให้ชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุขสมบูรณ์และมีสุขภาพที่ดี

๑. ลักษณะของผู้มีภาวะสุขภาพกายที่ดี

- ๑) สภาพร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง
- ๒) อวัยวะต่างๆทั้งภายในและภายนอกในร่างกายสามารถทำงานได้ตามปกติ
- ๓) ร่างกายไม่ทุพพลภาพ
- ๔) ความเจริญทางด้านร่างกายเป็นไปตามปกติ
- ๕) ร่างกายได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

๒. ลักษณะของผู้มีภาวะสุขภาพจิตที่ดี

- ๑) มีอารมณ์มั่นคงและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี
- ๒) มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงานไม่ย่อท้อเหนื่อยหน่ายหรือหมดหวังในชีวิต

^{๓๔} อ่างแล้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้า๙๑-๙๓

๓) มีความสดชื่นเบิกบานแจ่มใสไม่เครียดไม่มีความวิตกกังวลใจจนเกินไปมี
อารมณ์ขันบ้างตามสมควร

- ๔) มีความรู้สึกต่อผู้อื่นในแง่ดีมองโลกในแง่ดี
- ๕) รู้จักตนเองดีและมีความเข้าใจผู้อื่นดีเสมอ
- ๖) ความเป็นตัวของตัวเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล
- ๗) สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี
- ๘) กล้าเผชิญกับปัญหาและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและ

ถูกต้อง

๙) มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมเมื่อมีความสะเทือนใจ

๑๐) สามารถแสดงความยินดีต่อผู้อื่นอย่างจริงใจเมื่อประสบความสุขความสมหวังหรือ
ความสำเร็จ

สรุปได้ว่าขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานซึ่ง
ทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก่อให้เกิดความร่วมมือใน
การทำงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กรเกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษย์
สัมพันธ์ในองค์กรเกิดการสร้างสรรคเพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด
ความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๕ หลักธรรมที่ใช้ในการปกครองคน

ในการปกครองบังคับบัญชา นั้น ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจตามกฎหมายแต่อำนาจตามกฎหมาย
กฎหมายไม่เป็นเครื่องรับประกันว่าจะได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ หาก
งานใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำไปด้วยความจำใจไม่ใช่ความเต็มใจแล้วก็ยากที่จะให้ผลงานออกมาได้
อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากเจตนารมณ์ที่ได้ตั้งไว้ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสามารถใช้พลังอำนาจอัน
เกิดจากความดีงามของตัวเอง หรืออำนาจทางจิตวิทยาเป็นเครื่องมือที่จะให้การทำงานดำเนินไปด้วย
ความราบรื่น เพราะความร่วมมืออย่างจริงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนการปกครองคนโดยใช้มาตรการ
ทางกฎหมายนั้น ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่จะละเลยไม่ได้แต่ก็ควรจะนำมาใช้ในเมื่อมีความจำเป็นอย่าง
หลีกเลี่ยงไม่ได้เท่านั้น การทำงานภายใต้บรรยากาศที่มีความเข้าใจดีต่อกันนั้นย่อมจะให้ผลดีกว่าการ
ทำงานภายใต้บรรยากาศที่มีลักษณะเป็นการใช้อำนาจโดยไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

การปกครองในโรงเรียนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิง
สร้างสรรค์ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศ
ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้แก่โรงเรียน การที่จะทำได้เช่นนี้ผู้บริหารคง
จะต้องใช้ วิธีการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีหลักธรรม คุณธรรม จริยธรรม การรู้จักสร้างน้ำใจ
แรงจูงใจและรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์

ในการปกครองนั้น คุณสมบัติที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหารก็คือ ความสามารถที่จะ
สร้างความเชื่อถือและความเลื่อมใสศรัทธาให้เกิดขึ้นแต่ผู้ใต้บังคับบัญชาการ ที่จะสร้างคุณสมบัติเช่นนี้
ให้เกิดขึ้นได้นั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้เวลาพิสูจน์ความจริงและความดีงามให้ปรากฏและประจักษ์
ชัดแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใต้บังคับบัญชาเรียกว่าเป็นการสร้างบารมีให้แก่ตัวเอง

พุทธศาสนาได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดบารมีว่ามีอยู่ 10 ประการ ได้แก่ ทานบารมี ศีลบารมี เนกขัมมบารมี ปัญญาบารมี วิริยบารมี ขันติบารมี สัจจบารมี อธิษฐานบารมี เมตตาบารมี อุเบกขาบารมี สังคมจะสามารถคงอยู่ได้อย่างมีความสุข สงบร่มเย็น ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ขึ้นอยู่กับความมีคุณธรรม (Morality) ความมีจริยธรรม (Ethics) หลักธรรม และการปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal Conduct) ของประชาชนที่อยู่ในสังคมนั้น คนที่เป็นผู้นำจำเป็นต้องศึกษาความต้องการทางจริยธรรมของคนไทยในองค์กรที่อยู่ใน สังคมนั้น เพราะผู้นำต้องเผชิญกับการทดสอบ ศีลธรรมจรรยาอยู่ตลอดเวลาในฐานะ เป็น แม่แบบ ของบุคคลในกลุ่ม นั่นคือถ้าผู้นำเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีมี หลักธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีตามไปด้วย ดังนั้น กลุ่มผู้รายงานจึงขอเสนอแนวความคิดไว้ 3 เรื่องคือ พระบรมราโชวาท คุณธรรม จริยธรรมของ ผู้นำและหลักธรรมในการครองคน ของผู้นำดังต่อไปนี้

๒.๕.๑.คุณธรรม – จริยธรรมของผู้นำและความคาดหวังของสังคมไทย

ในการปกครองคนให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนานั้นผู้นำหรือผู้บริหารต้องสร้างคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามคุณธรรมอันดีงามดังข้อเสนอต่อไปนี้

๑. การทำตนเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

- ๑) ดำเนินชีวิตตามทางสายกลางและศีลธรรมของศาสนา
- ๒) การดำเนินชีวิตของครอบครัว
- ๓) ความมีคุณสมบัติของผู้ดี
- ๔) ความห่างไกลอบายมุขกิเลส
- ๕) ใฝ่รู้ใฝ่เจริญพัฒนาตนเอง
- ๖) ความรับผิดชอบ ทำงานเพื่องาน
- ๗) ตรงซื่อสัตย์ประพฤติกระทำชอบ
- ๘) เป็นประชาธิปไตยกล้าหาญทางจริยธรรม ยุติธรรมปราศจากอคติ
- ๙) ช่วยเหลือเกื้อกูลบุคคล และสังคม
- ๑๐) เสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติงานด้วยหลักธรรม หลักวิชาการ

๒. รู้คน คือรู้จริตของคนร่วมงาน เพื่อใช้งานให้เหมาะกับจริตของเขา จริต คือ คนที่ประพฤติบางอย่างจนเคยชินติดเป็นนิสัยจึงสามารถจำแนก ประเภทนิสัยของคนได้เป็น ๖ แบบคือ

๑) ราคจริต พวกรักสวยรักงาน มักทำอะไรประณีต เรียบร้อยใจเย็น คน พวกนี้ชอบทำงานต้องใช้ความละเอียด ประณีต

๒) โทสจริต พวกใจร้อน ชอบความเร็วและมักหงุดหงิดง่ายถ้าถูกขัดใจ คนพวกนี้ชอบทำงานต้องใช้ความรวดเร็ว

๓) โมหจริต พวกเขลาขี้มึน ขาดความกระตือรือร้น ทำงานยืดยาด เฉื่อยชาชอบหลับในที่ทำงานเป็นประจำ

๔) สัทธาจริต พวกเชื่อว่าเวลาที่เขาเรื่องแปลก แต่จริงพวกนี้จะเชื่อก่อนใครถ้าคนพวกนี้ชอบใครจะทำงานให้เต็มที่

๕) พุทธิจริต พวกใฝ่รู้เป็นคนช่างสงสัยรักการศึกษาหาความรู้ต้องการรายละเอียดมากกว่าคนอื่น คนพวกนี้ถนัดทำงานด้านวิชาการ

๖) วิตกจริต พวกช่างกังวล เป็นคนไม่กล้าตัดสินใจ มักปล่อยเรื่องค้างไว้เป็นเวลานาน โดยไม่ยอมลงนามหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

๓. รู้สภาวะของคน ความต้องการของคน บุคคล ท้องถิ่นและรู้จักรู้ทันตนเอง

๑) สนองความต้องการของคน เพื่อให้เกิดการกระทำความดีคุณประโยชน์

๒) เป็นหลักเป็นผู้ใหญ่เป็นที่พึ่ง ดำรงและกระทำตนช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและชุมชน ชนิตบ้านเมือง

๓) ดำเนินการและร่วมงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและชุมชน

๔. ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เป็นแนวทางครองใจคน

๑) สร้างความเป็นกันเองการสร้างความเป็นกันเองกับบุคคลอื่น ๆ เป็นหนทางในการที่จะเข้ากับบุคคลอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีหากท่านเป็นกันเองกับบุคคลอื่น ๆ เขาก็มีความรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน การสร้างความเป็นกันเองได้นั้น ท่าน จะต้องปลูกความรู้สึกอย่างแรงกล้าในการที่ต้องการติดต่อสัมพันธ์กับเขา มีทัศนคติที่ดีต่อเขา สร้างความเชื่อมั่นในตนเองกำจัดความสละสลวย ปมด้อยและความเคลือบแคลงใจไปให้หมดจากตัวท่าน จนลืมทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้ท่านไม่รู้สึกเป็นกันเองกับเขา ท่านจะต้องคิดว่าเขาเป็นคนสำคัญสำหรับท่าน

๒) พุดจาด้วยสภาพอ่อนโยน การพุดจาด้วยสภาพอ่อนโยนจะทำให้ผู้อื่นมีความรู้สึกว่าคุณเป็นคนน่ารักเพียงใด การพุดจาสภาพอ่อนโยนหมายถึงการที่ท่านเข้าใจบุคคลอื่น การพุดเป็นมิตรการไม่ทำให้ใครๆ มีความทุกข์ตลอดจน หมายถึงการทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกเป็นคนสำคัญ ดังนั้น การพุดสภาพอ่อนโยนต่างกับการพุดตำหนิเพราะการตำหนิเตียนเป็นการทำลายจิตใจอันอ่อนโยน คนเรานั้นจะทำผิดสักเพียงใดก็ตาม เขาก็ยังเข้าใจตัวของเขาว่าเขาถูกอยู่เสมอ น้อยคนนักที่จะยอมรับผิดเพราะกลัวเสียหน้ามากนักเช่น อาจชมก่อนตำหนิ ดังนี้ “ปกติคุณเป็นคนรอบคอบดีมากแล้วยังไงเรื่องนี้ถึงได้หลงหูหลงตาไปได้” หรือ “เมื่อผมอายุเท่าคุณผมเคยทำอย่างเดียวกับคุณ ครั้นแล้วอยู่มาวันนี้....”

๓) อารมณ์ขัน อารมณ์ขันทำให้ผู้เป็นเจ้าของมีความสุขใครๆ ก็ชอบคบหากับบุคคลที่มีอารมณ์ขันรื่นเริงการมีอารมณ์ขันทำให้หัวเราะ หรือมองผู้อื่นในแง่ดี ทำให้ยิ้มแย้มร่าเริงเป็นที่ชอบพอของบุคคลที่พบเห็นได้ดังที่ธอมัส พูลเฟอร์ นักประพันธ์ชาวอังกฤษกล่าวว่า “ควรใช้คำตลกเป็นโล่ป้องกันตัวแทนดาบที่ทำให้ผู้อื่นบาดเจ็บ” ดังนั้น หากท่านถูกโจมตีหรือถูกกล่าวหาที่พึงใช้คำพุดตลกหรือขมวดคำตลกของท่านด้วยการพุดย้อน เพื่ออำนวยการประโยชน์ของท่าน

๔) ร่าเริงแจ่มใส เป็นคุณลักษณะคล้ายคลึงกับอารมณ์ขันที่จะทำให้เข้ากับบุคคลอื่น ๆ เพราะความร่าเริงแจ่มใสจะทำให้ท่านเป็นคนเข้าหาเข้ากันได้มีชีวิตน่าคบหาสมาคมและมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ เสน่ห์ในเรื่องนี้อาจหลีกเลี่ยงและปฏิบัติได้ดังนี้

- ก. เลิกวิवादบาดหมาง หรือคิดวิवादบาดหมางกับบุคคลทุกๆ คน
- ข. เลิกวิพากษ์วิจารณ์ทุกสิ่งทุกอย่างถึงใครๆ ไม่บ่นถึงความทุกข์ที่เกิดขึ้นและทั้งนี้เสียขี้นและนิสัยของวิพากษ์วิจารณ์ให้หมดไปจากตัว
- ค. พยายามเป็นกันเองกับบุคคลทุกๆ คน สร้างอารมณ์ขันให้เกิดขึ้นในตัวเอง
- ง. พยายามมีน้ำใจอันดีมีจิตใจกว้างขวางในทุกสถานที่ท่านไปปรากฏ
- จ. สร้างบรรยากาศร่าเริงแจ่มใสด้วยการร้องเพลง หรือฮัมเพลง หรือเล่นดนตรีหรือเล่นกีฬา
- ฉ. พยายามทำแต่สิ่งที่ดีที่คุณค่าทางจิตใจแก่ผู้อื่น
- ๕) ยิ้ม เป็นลักษณะของการร่าเริงแจ่มใส เป็นเสน่ห์ที่ทำให้ผู้อื่นนิยมชมชอบ การยิ้มจะช่วยแก้ไขปัญหายุ่งยากอันใดก็ตามได้หากใครมีเรื่องทุกข์ร้อนมาหาท่านจงยิ้มด้วยท่าทางยิ้มแย้มร่าเริงให้เขาเล่าเรื่องของเขาให้ตลอด การยิ้มจะช่วยจัดปัญหาของเขาได้เพราะทำให้มีความสุขขึ้นแก้ปัญหาได้ง่ายขึ้น

๕. การดำเนินการสร้างน้ำใจในการทำงาน

- ๑) ทุกคนทำงานแล้วจะได้ผลประโยชน์ร่วมกัน ทุกคนทำงาน แล้วจะได้ผลประโยชน์ร่วมกัน
- ๒) ให้เขาทำงานเหมาะสมตามความรู้ความสามารถจะช่วยให้เขาบรรลุวัตถุประสงค์ตามความสามารถ ทำงานสำเร็จด้วยดีมีกำลังที่จะทำงานอื่น ๆ ต่อไป
- ๓) สร้างความรู้สึกตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และหมู่คณะ
- ๔) ให้ความช่วยเหลือตามขอบเขตอันสมควร ทั้งเรื่องส่วนตัวและเศรษฐกิจ
- ๕) จัดสวัสดิการ ดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๖. ความตระหนักในการนำความคิดและการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา

- ๑) ดำเนินการและส่งเสริมการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม ของบ้านเมืองและท้องถิ่น นำบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการศึกษา
- ๒) สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีสภาพเหมือนครอบครัวที่อบอุ่น
- ๓) ชี้นำและนำทางให้เกิดการกระทำความดีเพื่อการพัฒนาชีวิตและสังคม
- ๔) นำให้ประชาชนเห็นคุณค่าของท้องถิ่นชุมชน ช่วยกันแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน

๗. การเสริมสร้างภูมิธรรม ภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนา

- ๑) จัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนในรูปแบบต่างๆ
- ๒) สร้างทีมงานและการอบรมกลุ่มร่วมกันกระทำความดีให้กับชุมชน
- ๓) ยกย่องเผยแพร่คุณความดีของผู้อื่น ส่งเสริมคนดีให้โอกาสผู้อื่นได้แสดงความสามารถ ส่งเสริมคนดีให้กระทำความดีประโยชน์
- ๔) ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าวิจัย สาธิต นิทรรศการเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีส่งเสริมความเป็นเลิศด้านต่างๆโดยเฉพาะในด้านภูมิธรรม ภูมิปัญญาของคนไทย
- ๕) สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน ร่วมกันพัฒนาเยาวชนและชุมชน

๒.๕.๒ การปกครองคนโดยหลักธรรม

บรรดานักปกครองและนักบริหาร ส่วนใหญ่มักจะมีที่ถกเถียงกันเสมอว่าหลักการสำคัญในการบริหารและการปกครองนั้นคือเราได้อะไรมาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ไตร่ตรองกันถกเถียงมามากมายแล้วแต่ในที่สุด ก็มีผู้เสนอว่า หน้าที่แท้จริงน่าจะอยู่ที่ธรรมะแม่แต่พระบามสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวก็ยังทรงมีพระปฐมบรมราชโองการ “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแก่มหาชนชาวสยาม” ดังนั้น การปกครองและการพัฒนาในยุคนี้จะต้องเริ่มที่การใช้หลักธรรมเป็นผู้นำในการปกครองในการบริหารจึงจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงแก่ผู้อยู่ใต้ปกครองและรวมไปถึงผู้ร่วมงานด้วยทุกระดับชั้นที่ใดมีธรรมะที่นั่นยอมเป็นการเริ่มต้นที่ดีที่สุด อย่างชัดเจน ดังนั้น จึงเป็นข้อเตือนใจว่าธรรมะเป็นศูนย์รวม เป็นหลักนำชัยสู่การปกครองและการพัฒนาการบริหารในทุกระดับ ทุกขั้นตอนอีกด้วยทางกลุ่มรายงานขอเสนอธรรมะในการครองคนดังต่อไปนี้

พรหมวิหาร ๔

เป็นธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม หรือเป็นธรรมประจำใจของผู้ใหญ่ผู้เป็นหัวหน้าคน พึงมีต่อผู้น้อย หรือธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติพรหมวิหารมี ๔ ประการ คือ

๑. เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดีมีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

๒. กรุณา ความสงสาร คืออยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์โศกใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

๓. มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นดีมีสุขก็มีใจแช่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จอกงามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย

๔. อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคงเที่ยงตรงดุจตาชั่ง มองเห็นการบุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรมไม่มีอคติปลงใจได้ว่าสัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นของตน “ผู้ทำความดีย่อมได้รับผลดีผู้ทำความชั่วย่อมได้รับผลชั่ว”

สังคหัตถ์ ๔

เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน หรือธรรมเพื่อให้ตนเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนทั่วไป เป็นเครื่องสงเคราะห์โลก สงเคราะห์ช่วยเหลือกัน ยึดเหนี่ยวใจกันไว้เป็นเครื่องเกาะกุมประสานโลก คือสังคัมแห่งหมู่มสัตว์ไว้ประดุจสลักเพลาคุมรถ ที่แล่นไปอยู่ไว้ได้สังคหัตถ์มี ๔ ประการคือ

๑. ทาน การให้คือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

๒. ปิยวาจา หมายถึง วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจหรือวาจาซาบซึ้งใจน่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจ สมนามาศักดิ์เกิดไมตรีทำให้รักใคร่ นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๓. **อรรถจริยา** การประพฤติประโยชน์คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔. **สมานัตตตา** ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอตนเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอทั้งในชนทั้งหลายและเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

ทิศ ๖

ทิศ ๖ คือ บุคคล ๖ ประเภทที่อยู่รอบตัวเรา ได้แก่ มารดา บิดา ครู อาจารย์ บุตร ภรรยา มิตรสหาย คนรับใช้ และผู้ใต้บังคับบัญชาและพระสงฆ์ สมณพราหมณ์ บุคคลประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว เราจะต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคมดุจทิศที่อยู่รอบตัว ถ้าจะเปรียบเทียบกับยุคปัจจุบัน ก็คือ “หลักมนุษยสัมพันธ์” นั่นเอง

ทิศ ๖ เป็นธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการครองตน ครองคน ครองงาน ได้เป็นอย่างดีประกอบด้วย

๑. ปุรัตถิมทิศ คือ ทิศเบื้องหน้า มารดา บิดา
 ๒. ทักขินทิศ คือ ทิศเบื้องขวา ครูอาจารย์
 ๓. ปัจฉิมทิศ คือ ทิศเบื้องหลัง บุตร ภรรยา
 ๔. อุตตรทิศ คือ ทิศเบื้องซ้าย มิตร สหาย
 ๕. เหมภูมิทิศ คือ ทิศเบื้องต่ำ บ่าว คนใช้
 ๖. อุपरิมทิศ คือ ทิศเบื้องบน พระสงฆ์
- หลักธรรมที่ใช้ผูกใจคนให้เป็นมิตร มี ๔ ประการคือ

๑. สัจจ คือการตั้งอยู่ในความสัตย์
๒. ฌโม คือการรู้จักบาปบุญคุณโทษ ประโยชน์และมีใช้ประโยชน์
๓. ธิธิ คือความเพียร

๔. จาโค คือความยินดีในการบริจาค

หลักธรรมที่ใช้สำหรับชนะใจคน มี ๘ ประการ

๑. ชนะคนโกรธโดยไม่โกรธ
๒. ชนะคนไม่ดีด้วยความดี
๓. ชนะคนตระหนี่ด้วยการให้
๔. ชนะคนพุดปิดด้วยการพูดจริง
๕. ชนะคนฐานะสูงด้วยการยกมือไหว้
๖. ชนะคนต่ำโดยให้ของเล็กๆ น้อยๆ
๗. ชนะคนกล้าโดยให้แต่ความสามัคคี
๘. ชนะคนเสมอกันโดยการขันสู้ (ในทางดี)

หลักในการดำเนินชีวิต

การครองคน

ยึดมั่นในกฎ ระเบียบ วินัย ข้าราชการอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และผู้ใต้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแบบพี่ปกครองน้องแบบพ่อปกครองลูกดูแลเอาใจใส่เอื้ออาทรให้โอกาสการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษากับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ราชการให้สูงขึ้นหลักในการครองคน เพื่อนำไปสู่การบริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังของบุคลากรในโรงเรียน และบุคคลทั่วไปดังต่อไปนี้

๑) เป็นผู้ที่มีความสุภาพเรียบร้อยวาจาไพเราะ มีความเป็นผู้ดีโดยธรรมชาติแต่มีใช้แก่งัดทำตัวเป็นผู้ดีเพื่อชมเชยผู้อื่น

๒) ทำอะไร สิ่งงานอะไร มีเหตุผลกระทำด้วยความรอบคอบ

๓) ไม่เชื่อง่ายจากคำฟ้องหรือคำวิจารณ์จากบุคคลอื่น เมื่อได้รับคำฟ้องจากบุคคลอื่นจะต้องสอบสวนข้อเท็จจริง คำฟ้องเท็จจริงเพียงไร มิใช่ใครฟ้องก็ฟังความข้างเดียว

๔) อย่างสนิทสนมหรือสนใจต่อครูอาจารย์คนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะไม่ควรรักหรือเกลียดใครเป็นพิเศษ ให้ความรักใคร่ต่อครูอาจารย์ทุกๆ ไป เป็นคนไม่มีพวก

๕) อย่าชมครูคนหนึ่งว่าสามารถว่าครูอีกคนหนึ่ง หรือเชื่อกุมิรู้และความสามารถของครูที่มีปริญญาหรือผ่านต่างประเทศมา ว่าเก่งกว่าครูที่ไม่มีปริญญาหรือศึกษาภายในประเทศ

๖) อย่าตำหนิครูคนหนึ่งต่อหน้าครูอื่น ๆ ถ้าครูผู้หนึ่งทำผิดวินัยหรือหย่อนยานสมรรถภาพ ต้องเรียกไปพบกับอาจารย์ใหญ่ในห้องตัวต่อตัวและว่ากล่าวตักเตือนหรือดำเนินการทางวินัยต่อไป

๗) การลงโทษทางวินัยควรทำอย่างยุติธรรมและมีเหตุผลกับปฏิบัติใน ทางสายกลางอย่าปล่อยโรงเรียนแบบยถากรรม หรือปล่อยไปตามเรื่อง หรือที่เรียกว่า Laissez Faire

๘) อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ควรจะได้มีการอบรมครูเป็นครั้งคราวและมีการประชุมเป็นครั้งคราวโดยชี้ให้เห็นว่าอะไรบกพร่อง หรือเป็นทางให้โรงเรียนเสียชื่อเสียงสมรรถภาพ จะต้องช่วยกันหาทางแก้ไขให้ทุกสิ่งทุกอย่างกลับฟื้นคืน

๙) อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ไม่ควรแสดงตนว่า ตนมีความรู้บางอย่างหนึ่งอย่างใดเหนือกว่าครูหรืออาจารย์ผู้สอนวิชาเฉพาะนั้น ๆ แต่จะต้องแสดงออกให้เห็นว่าตนมีความรู้ทุกๆ ไปอย่างพอควร แม้ว่าครูหรืออาจารย์พิเศษคนใดลา ตนก็พอจะแทนให้ได้ไม่ให้เสียงาน

๑๐) ในบางโอกาสที่มีใช้ถกเถียงปัญหาหรือพุดกัน ทางวิชาการ ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่จะต้องแสดงออกให้เห็นว่า ตนมีความรู้พอหรือในระดับเดียวกับครูผู้สอนวิชานั้น แต่การแสดงออกดังกล่าวนี้จะต้องกระทำมิให้ครูหรืออาจารย์ตนนั้นรู้ว่าเรามีเจตนาเช่นนั้น

๑๑) ครูหรืออาจารย์ใหญ่ต้องแสดงออกให้ครูทั่วไป เห็นสมรรถภาพและความสามารถของตน เช่น การมาทำงานเข้าการตรงต่อเวลา ความเป็นผู้สนใจในวิชาความรู้และอื่น ๆ อีกมาก

๑๒) อย่างเห็นแก่ตัวอย่างจัดงานโดยอ้างว่าเป็นงานโรงเรียน แต่จุดใหญ่เพื่อหาชื่อเสียง หรือสร้างบารมีของครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โดยเฉพาะแต่การะและค่าใช้จ่ายโยนไปให้ครูและนักเรียน

๑๓) การจัดงานอาจมีขึ้นได้มีใช้บ่อยนัก ควรให้ความรู้สึกเกิดขึ้นว่าเป็นงานของโรงเรียนจริงๆ และอย่าใช้จ่ายมากนัก ควรใช้เงินพิเศษของโรงเรียนที่มีใช้เงินงบประมาณแต่อย่าเอาสาระการเงินไปให้แก่ครู

๑๔) ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ต้องแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบทุกด้าน ถ้ามีความบกพร่องเสียหายเกิดขึ้นในโรงเรียน อย่าขัดทอดหรือปิดความรับผิดชอบไปให้ครูคนใดคนหนึ่ง แต่ถ้าเป็นเรื่องทางวินัยก็ต้องว่าไปตามควรแก่กรณี

๑๕) อย่างแสดงออกให้ครูทั่วไปเห็นว่า ตนร่ำรวยเป็นพิเศษ หรือยากจนเกินไป ไม่ว่าฐานะที่แท้จริงจะเป็นอย่างไรอย่าแสดงออก ควรดำเนินทางสายกลางด้วยการแต่งกายเรียบ ๆ สะอาด

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยในประเทศ

จรรยาพร บุญน้อม ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา” ผลการวิจัยพบว่า^{๓๕}

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้ตอบแบบสอบถามความขวัญกำลังใจในระดับน้อยส่วนในด้านสภาพการยอมรับด้านระบบการวัดผลและประเมินผลสำเร็จด้านนโยบายการบริหารงานพบว่าขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

จิรพิศ สุวรรณวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า^{๓๖}

ครูส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันสูงสุดรองลงมาคือด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงานมีเพียงเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆที่พบว่าครูมีระดับขวัญในระดับปานกลางการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามข้อมูลบุคคลมีเพียงข้อมูลด้านเพศเท่านั้นพบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันโดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

ประเสริฐ สุธอดและ ดร. สุธิระ เจียมประชากร ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นหลายด้าน” ผลการวิจัยพบว่า^{๓๗}

^{๓๕} จรรยาพร บุญน้อม, “เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖), หน้า๔๖.

^{๓๖} จิรพิศสุวรรณวงศ์, “ เรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ๒๕๕๑), หน้า๓๒.

มีความคิดเห็นในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากด้านความรู้สึกในหน่วยงานเป็นอันดับที่๑ในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จเป็นอันดับที่๒ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นอันดับที่และลำดับสุดท้ายคือด้านความรับผิดชอบ

ถาวร ศรีแก้ว ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต๓” ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต๓โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความเหมาะสมด้านความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติและด้านความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากส่วนด้านความพอใจเพียงของรายได้และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง^{๓๗}

วิสาโรจน์ รุ่งสัจย์ ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ” ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏทางสถิติในระหว่างเพศชายและหญิงและกลุ่มที่สถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน^{๓๘}

วรรณภา กลับคง ได้วิจัยเรื่อง “ระดับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และเพื่อหาแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยออกแบบสอบถามในการวิจัยภาคใต้ทฤษฎีสองปัจจัยของHerzberg” ผลการวิจัยพบว่า^{๔๐}

ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูมีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก ๗ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านนโยบายและการบริหารด้านการบังคับบัญชาด้านการยกย่องในความสำเร็จและด้านงานที่ทำหายยกเว้นด้านเงินฐานะและความมั่นคงด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางและพบว่าแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สำคัญอันดับแรกได้แก่ด้านเงินฐานะและความมั่นคงด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาและด้านนโยบายการบริหาร

^{๓๗} ประเสริฐสุขยอด, ดร. สุริยะเจียมประชากร, “เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า๔.

^{๓๘} ถาวร ศรีแก้ว, “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต๓”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๔), หน้า๔๖.

^{๓๙} วิสาโรจน์ รุ่งสัจย์, “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัดงานสภาสถาบันราชภัฏ”, **วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา, ๒๕๔๕), หน้า๓๒.

^{๔๐} วรรณภา กลับคง, “ขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒), หน้า๓๔.

ด่วนโรสนา ไตะนิเต ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา” ผลการวิจัยพบว่า^{๔๑}

๑. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

๒. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์ได้แก่เพศอายุสถานภาพสมรสศาสนาประสบการณ์ในการทำงานเขตพื้นที่การปฏิบัติงานสถานที่ตั้งของโรงเรียนการเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิดและการเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ในด้านภูมิลาเนาภูมิทางการศึกษารายได้ที่ได้รับต่อเดือนการใช้ภาษามลายูท้องถิ่นและการมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

๓. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่ค้นพบคือปัญหาทางด้านความมั่นคงและความปลอดภัยและปัญหาทางด้านสวัสดิการ

บุญสืบ มะปรางหวาน ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า^{๔๒}

กำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงสุดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย ๓ ระดับ คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นอันดับแรกรองลงมาคือด้านความพึงพอใจในลักษณะงานและด้านความมั่นคงปลอดภัย

บดีนทร์ สามหมอ ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต๒” ผลการวิจัยพบว่า^{๔๓}

ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต๒มีขวัญกำลังใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก๗ด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยคือด้านความมั่นคงในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านโอกาสก้าวหน้าด้านสถานภาพการดำรงชีวิตด้านสภาพการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความสำเร็จในการทำงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

^{๔๑} ด่วนโรสนา ไตะนิเต, “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา”, *วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๕๐), หน้า๗๒.

^{๔๒} บุญสืบ มะปรางหวาน, “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา* (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗), หน้า๔๖.

^{๔๓} บดีนทร์ สามหมอ, “เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต๒”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ๒๕๕๑), หน้า๕๑.

สุวณิ ติรณะ ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม” ผลวิจัยพบว่า^{๔๔}

๑. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อแยกแยกพิจารณาในรายละเอียดประกอบพบว่าอยู่ในระดับสูง ๓ ด้านคือด้านภาวะความกดดันของชุมชนด้านความพอใจในหน้าที่การงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูตามลำดับ

๒. การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ๑) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศพบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ ๒) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงานพบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ และในรายองค์ประกอบพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารและด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง ๓) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามอายุพบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ และรายองค์ประกอบพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารด้านเงินเดือนและด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง ๔) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าในภาพรวมไม่พบความแตกต่างและในรายองค์ประกอบพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารและด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง ๕) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าในภาพรวมไม่พบความแตกต่างและในรายองค์ประกอบพบว่าด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

ศักดิ์ชัย ขาดิพนิจ ได้ศึกษาเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต ๓” ผลการศึกษาพบว่า^{๔๕}

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต ๓ ในภาพรวมทั้ง ๘ ด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อวิเคราะห์ตามรายการพบว่าสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิที่ต้องการอยู่ระดับสูง ส่วนเงินเดือนที่ได้รับนั้นเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันและความพอใจกับการจ่ายเงินพิเศษซึ่งจ่ายตามการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

^{๔๔} สุวณิ ติรณะ, “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๕), หน้า ๓๑.

^{๔๕} ศักดิ์ชัย ขาดิพนิจ, “เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต ๓”, การศึก ษาอิสระศส.ม การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙), หน้า ๔๕.

สรุปได้ว่าผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆมีทั้งความพึงพอใจในระดับมากและระดับปานกลางบุคลากรปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกันส่วนใหญ่จะมีขวัญและกำลังใจที่แตกต่างกันโดยเฉพาะปัจจัยด้านเพศขวัญและกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจมีความสำคัญมากในการทำงานโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลประสิทธิภาพของหน่วยงานและการพัฒนาขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด

ทฤษฎีสองปัจจัยคือปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Herzberg's Two – Factor Theory

๑๐ ด้านประกอบด้วยนโยบายและการบริหารการบังคับบัญชาสภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความมั่นคงและปลอดภัยความสำเร็จการยกย่องในความสำเร็จงานที่ทำทลายความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและความเจริญเติบโตและการพัฒนาเพื่อเป็นแบบสอบถามวัดระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากร

๒.๖.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

ฟินเกอร์ (Finger) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงานของครู” ผลการวิจัยพบว่า^{๔๖}

ครูที่ทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับสูงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

บอดี้ (Body) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้ของครูด้านระดับขั้นทางสังคมสถานภาพทางสังคมศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลต่อระดับขวัญหรือไม่และสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษากล่าวถึงปัญหาของครูที่มีขวัญและกำลังใจต่ำคืออะไรโดยศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ” ผลการวิจัยพบว่า^{๔๗}

สถานะทางสังคมศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลโดยตรงอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของครู นอกจากนี้ยังพบอีกว่ามีมิติที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในระยะสั้นและระยะยาวคือระดับทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารและครูความคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาต่อสิ่งที่สื่อแสดงถึงการติดต่อระหว่างครูกับผู้เรียนการปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อให้ครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอนการทำให้ครูมีการยอมรับความก้าวหน้าในอาชีพหรือระบบคุณธรรมและการมีความมั่นคงในอาชีพ

^{๔๖} Finger, S.C., Leadership Style of the Quasi administrators And Teacher Job Satisfaction, Dissertation Abstracts International, June 1985, 3494-A.

^{๔๗} Boyd, William Allen 1994, “Teacher Morale and sense of Efficacy as Psycho-Social Variables : Prestige”, Dissertation Abstracts International, September 1994, 3274-A.

เวลคอก (Wilcox) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายโดยศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโคลัมเบียและโอไฮโอจำนวน ๒๘๕ คนจาก ๒๙ โรงเรียน” ผลการวิจัยพบว่า^{๔๘}

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาหรือศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงานผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมักจะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจความขุ่นใจและกลับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้นจากตัวอย่างงานวิจัยต่างประเทศ

บีเมอร์ (Beamer) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมริแลนด์” ผลการวิจัยพบว่า^{๔๙}

สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็งคือการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูและครูใหญ่การสนับสนุนของคณะกรรมการยอมรับในความสำเร็จการเอาใจใส่อย่างเพื่อนและความเข้าใจในความสัมพันธ์ที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอ คือครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายการประชุมของคณะครูใช้เวลายืดเยื้อและขาดโครงการไม่สนับสนุนครูในปัญหาด้านระเบียบวินัยการไม่ให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่

นาเพีย (Napier) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า^{๕๐}

ขวัญของครูสัมพันธ์กับความเข้าใจและความซาบซึ้งของผู้บริหารที่มีต่อครูเป็นรายบุคคลความมั่นใจและความสามารถของผู้บริหารความช่วยเหลือที่ครูได้รับการพิจารณาปัญหาด้านวินัยการให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่ส่งผลมาถึงตัวครูความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่างๆความเพียงพอในอุปกรณ์การสอนการมอบหมายการสอน

ที่เหมาะสมความยุติธรรมและการมอบหมายงานพิเศษให้เท่าเทียมกันการฝึกวิชาชีพแก่ครูประจำการความมั่นคงในอาชีพนโยบายการให้ออกจากงานความยุติธรรมในการแจกจ่ายชั่วโมงสอนและเงินเดือนที่เท่าเทียมกันกับบุคคลอาชีพอื่นที่ใช้เวลาศึกษามาเท่ากัน

เลวิต (Lewis) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับขวัญครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา พบว่า การที่ครูขวัญสูงเกิดจากความสามารถของผู้นำขวัญของ

^{๔๘} Wilcox, H. Douglas, “The Relationship between the teachers, Perception of the High School Principle’s Leadership style and the Correlates Job Satisfaction and Morale”, Dissertation Abstracts International, (March 1993), 3079 P.

^{๔๙} Beamer, John Leo, “The Relationship of Administrative Leadership Practices to Teacher Morale in The Public Elementary Schools of Charles Country, Maryland”, Dissertation Abstracts International, 1981.

^{๕๐} Napier, Thomas Gayle, “Teacher Morale,” Dissertation abstracts International, 1966.

ครูสูงขึ้นเมื่อครูใหญ่ใช้วิธีการบริหารแบบประชาธิปไตยสนับสนุนครูให้ตัดสินใจปฏิบัติงานและการไม่ลังเลในการวินิจฉัยสั่งการ^{๕๑}

เออวิน (Irwin) พบว่าครูในโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะมีขวัญต่ำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ และครูมีความเชื่อมั่นหรือศรัทธาต่อครูใหญ่น้อยแต่โรงเรียนที่ครูมีส่วนในการตัดสินใจในการบริหารงานจะมีแนวโน้มว่าครูส่วนใหญ่จะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง^{๕๒}

เคมเมอร์ (Kemper) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนของชาวอเมริกาเชื้อสายแม็กซิกันปรากฏว่ามีอยู่ ๓ กรณีที่พึงพอใจในการศึกษาครั้งนี้สิ่งที่น่าพอใจคือการยอมรับนับถือความสำเร็จความสัมพันธ์ส่วนตัวของครูความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองส่วนปัจจัย ๓ กรณีที่พบคือปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานได้แก่นโยบายของท้องถิ่นและการบริหารการยอมรับนับถือและสภาพการปฏิบัติงานในเรื่องการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนั้นพบว่ามีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจก้ำกึ่งกัน^{๕๓}

วีแคมและเฟรเนล (Weakliem and Frenkel) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจกับผลการปฏิบัติงานในที่ทำงานการศึกษาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับผลผลิตจากการทำงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่างในสถานที่ทำงานในประเทศออสเตรเลียผลการศึกษาพบว่า^{๕๔}

ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลกับผลผลิตในลักษณะใกล้เคียงเส้นตรงผลกระทบของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตจากการทำงานจะแสดงออกชัดเจนเมื่อการจัดการเกี่ยวกับคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญนอกจากนั้นขวัญและกำลังใจมีความเกี่ยวเนื่องกับความพยายามในการทำงานที่มากขึ้นและความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานและผลผลิตจากการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับที่แข็งแกร่งขึ้นเมื่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงดังนั้นกล่าวได้ว่าอิทธิพลของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตเป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานนั่นเอง

สรุปจากผลการวิจัยต่างประเทศจะเห็นได้ว่าขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนตัวแปรเรื่องอายุราชการและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานผู้ที่มีอายุราชการและประสบการณ์มากโดยส่วนรวมขวัญสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการและประสบการณ์น้อยตัวแปรด้านเงินเดือนมีทั้งที่ทำให้ระดับขวัญไม่แตกต่างกันและระดับขวัญแตกต่างกันปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานความรับผิดชอบความสำเร็จในงานส่งผลต่อขวัญในระดับสูงปัจจัยด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง

^{๕๑} Lewis, Joseph Welborn, "A Study to Determine the Relation of Administrative Practices and Teacher Morale in the Post Secondary Vocational Technical Program of Mississippi", Dissertation Abstracts International, 1974.

^{๕๒} Evans, L, The Effects of Senior Management Teams on Teacher Morale and Job Satisfaction : a case study of Rockville County Primary School, Educational Management and Administration, 1998.

^{๕๓} Kemper, Lawrence Berttett, "Morale of Elementary School Principals in Mexican Poverty Schools", Dissertation Abstracts International, 1975.

^{๕๔} Weakliem, D. and Frenkel, S. Morale and Workplace Performance. Work and Occupations, August, 2006.

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปแผนภูมิกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

๑. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
๕. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และ ครู กศน. ตำบล ผู้ที่ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ๔๐๒ คน จาก ๑๕ อำเภอ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาโดยสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Krejcie และ morgan ใช้แบบเจาะจงและสุ่มอย่างง่ายตามส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และครู กศน. ตำบล คือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๒๐๗ คน ได้แก่

ตารางที่ ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
๑. ศูนย์ กศน.อำเภอโกรพระ	๑๒
๒. ศูนย์ กศน.อำเภอเก้าเลี้ยว	๙
๓. ศูนย์ กศน.อำเภอชุมตาบง	๕
๔. ศูนย์ กศน. อำเภอชุมแสง	๑๕
๕. ศูนย์ กศน. อำเภอท่าตะโก	๑๖
๖. ศูนย์ กศน.อำเภอตากฟ้า	๑๐
๗. ศูนย์ กศน.อำเภอตากลี	๑๙
๘. ศูนย์ กศน. อำเภอบรรพตพิสัย	๑๗
๙. ศูนย์ กศน. อำเภอพยุหะคีรี	๑๓
๑๐. ศูนย์ กศน.อำเภอไพศาลี	๙
๑๑. ศูนย์ กศน.อำเภอแม่วงก์	๗
๑๒. ศูนย์ กศน. อำเภอแม่เปิน	๕
๑๓. ศูนย์ กศน. อำเภอเมืองนครสวรรค์	๕๕
๑๔. ศูนย์ กศน. อำเภอลาดยาว	๑๔
๑๕. ศูนย์ กศน. อำเภอหนองบัว	๑๑
รวม	๒๐๗

๓.๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) แบบมี ๒ คำตอบ (Dichotomous choice questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions)

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมี ๓๐ ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี ๕ ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

คะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด

คะแนน ๔ หมายถึง มาก

คะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง

คะแนน ๒ หมายถึง น้อย

คะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร^๑

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนน ๔.๒๑ - ๕.๐๐	หมายถึง มากที่สุด
คะแนน ๓.๔๑ - ๔.๒๐	หมายถึง มาก
คะแนน ๒.๖๑ - ๓.๔๐	หมายถึง ปานกลาง
คะแนน ๑.๘๑ - ๒.๖๐	หมายถึง น้อย
คะแนน ๑.๐๐ - ๑.๘๐	หมายถึง น้อยที่สุด

^๑ กัลยา วาณิชย์บัญชา, การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๙

๓.๓ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๑ ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑) ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

๒) กำหนดกรอบ แนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓) กำหนดวัตถุประสงค์ ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔) สร้างเครื่องมือ

๕) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือ

๗) ปรับปรุงแก้ไข

๘) จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์

๓.๓.๒. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบของคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง(validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑) อาจารย์ ประจวบ คมภีธรรมโน

๒) อาจารย์ศิริโรจน์ นามเสนา

๓) อาจารย์ วัฒนะ กัลยาวัฒนกุล

๔) อาจารย์ สิ้นศึก มุงคุณ

๕) อาจารย์ ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

(IOC) ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ โดยได้ค่า IOC ทุกข้อคำถาม

๓. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) ที่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ลานสัก และ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัด อุทัยธานี กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ของความเชื่อมั่นตามวิธี ครอนบัค โดย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่า กับ .๘๗๓

๔. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทอ้งใช้แล้ว มาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไป เก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

๑. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือ ความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไปยัง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ทั้ง ๑๕ อำเภอในสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

๒. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นจำนวนประชากรทั้งหมด ๒๐๗ คน และ รับคืนมาด้วยตนเอง

๓. เมื่อได้แบบสอบถามมาจำนวน ๒๐๗ ฉบับ ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว นามา วิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดยผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป

๓.๕. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การจัดทำข้อมูล

๑.๑ ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลแล้ว

๑.๒ นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

๑.๓ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติ โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒. การวิเคราะห์ข้อมูล

๒.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์

๒.๑.๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุ งาน จากแบบสอบถามส่วนที่ ๑ นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

๒.๑.๒ ข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจ จากแบบสอบถามส่วนที่ ๒ ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

๒.๒.๑ ทดสอบสมมติฐาน ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๒.๒.๒ การวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน

๒.๒.๓ การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า ๒ กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

๓.๖. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

๑. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

๑.๑ การหาร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ ๑ โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
f แทน ความถี่ของคะแนน
N แทน ขนาดประชากร

๑. ๒. การหาค่าเฉลี่ย (Mean: μ) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ ๒ โดยใช้สูตรดังนี้

$$\mu = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N แทน ขนาดของประชากร

๑.๓. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: σ) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ ๒ โดยใช้สูตรดังนี้

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N}$$

เมื่อ σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของประชากร
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน ขนาดของประชากร

๒. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้แก่ ความเชื่อมั่น (Reliability)
 การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
 (α -Coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) มีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance / variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
 k แทน จำนวนคำถาม
 $\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
 แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

๓. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)
 ดังนี้

๓.๑ การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร ๒
 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้ t-test แบบ Independent เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่
 ๑ ด้าน เพศ

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
 μ_1 แทน ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1
 μ_2 แทน ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 2
 S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของประชากรที่ 1
 S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของประชากรที่ 2
 N_1 แทน ขนาดของประชากรที่ 1
 N_2 แทน ขนาดของประชากรที่ 2

โดยมีค่าความอิสระ (Degree of Freedom : df)

๓.๒ การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มี
 มากกว่า ๒ กลุ่ม โดยใช้ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis
 of variance : F-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๑ ด้านอายุ และ ประสิทธิภาพทำงาน

ตารางที่ ๓.๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม	n-1	$SS_{(T)}$		
เมื่อ	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน	
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด	
	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between sum of square)	
	k-1	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างประชากร (Between degree of freedom)	
	$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within sum of square)	
	n-k	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในประชากร (Within degree of freedom)	
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)	
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)	
	F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ	

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐๗ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูล มีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับผลของการศึกษาในแต่ละส่วน มีสาระสำคัญและเนื้อหา สามารถประมวลทั้งในรูปแบบของตาราง และการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๕๗	๒๗.๕
หญิง	๑๕๐	๗๒.๕
รวม	๒๐๗	๑๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
๒. อายุ		
๒๐ – ๓๐ ปี	๖๔	๓๐.๕
๓๑ – ๔๐ ปี	๑๐๖	๕๑.๒
๔๑ – ๕๐ ปี	๓๓	๑๕.๙
๕๑ ปีขึ้นไป	๔	๑.๙
รวม	๒๐๗	๑๐๐
๓. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	๒๐๓	๙๘.๑
ปริญญาโท	๔	๑.๙
รวม	๒๐๗	๑๐๐
๔. ตำแหน่งงาน		
ครูอาสาสมัครกศน.ฯ	๓๕	๑๖.๙๑
ครูครูกศน.ตำบล	๑๗๒	๘๓.๐๙
รวม	๒๐๗	๑๐๐
๕. อายุการทำงานในองค์กร		
น้อยกว่า ๑ ปี	๖	๒.๙
๑ ปี – ๓ ปี	๔๖	๒๒.๒
๔ ปี – ๖ ปี	๙๑	๔๔.๐
๗ ปี – ๙ ปี	๔๕	๒๑.๔
๑๐ ปี ขึ้นไป	๑๙	๙.๒
รวม	๒๐๗	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าบุคลากร ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕ และเพศชายจำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕ และอายุพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ ๓๑ ปี – ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒ รองลงมาอายุ ๒๐ ปี – ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕ ถัดมาอายุ ๔๑ ปี – ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙ ถัดมาอายุ ๕๑ ปี ขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๑.๙ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๑ รองลงมา มีระดับปริญญาโท ร้อยละ ๑.๙ ตามลำดับ

ตำแหน่งที่มีการตอบแบบสอบถามเป็น ครู กศน.ตำบล คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๙ และครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๑ ตามลำดับ

อายุการทำงานในองค์กรพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานในองค์กร ๔ ปี – ๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๐ อายุการทำงาน ๑ ปี – ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒ อายุการทำงาน ๗ ปี – ๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗ อายุการทำงาน ๑๐ ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๙.๒ ตามลำดับ

๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม (N=๒๗๐)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๓.๘๗	๐.๗๔๑	มาก
๒. ด้านความมั่นคงและโอกาส	๓.๘๕	๐.๗๗๗	มาก
๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๓.๘๘	๐.๘๒๗	มาก
๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ	๓.๘๔	๐.๘๓๓	มาก
๕. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	๓.๗๙	๐.๘๒๑	มาก
๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	๓.๘๒	๐.๘๔๕	มาก
รวมทั้งหมด	๓.๘๔	๐.๙๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า

เรียงลำดับได้ คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.87$) ด้านความมั่นคงและโอกาส ($\bar{X} = 3.85$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$) และข้อที่ครูมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่สุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$)

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (N=๒๗๐)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	๔.๒๑	๐.๘๐๒	มากที่สุด
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าทางวิชาการและด้านอื่น ๆ	๓.๘๖	๐.๗๑๘	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน	๓.๘๗	๐.๗๒๐	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพิจารณาผลงานและผลประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความเป็นธรรม	๓.๖๘	๐.๗๗๓	มาก
๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน	๓.๗๔	๐.๖๙๖	มาก
รวมทั้งหมด	๓.๘๗๔	๐.๓๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ครูมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุด และมาก ทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$) ผู้บังคับบัญชาของท่านควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน ($\bar{X} = 3.87$) ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าทางวิชาการและด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.86$) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.74$) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพิจารณาผลงานและผลประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.68$)

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความมั่นคงและโอกาส (N=๒๗๐)

ด้านความมั่นคงและโอกาส	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความรู้มั่นใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ว่ามี ความมั่นคง	๓.๘๗	๐.๖๙๒	มาก
๒. ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน ของท่านได้	๓.๗๗	๐.๗๔๗	มาก
๓. ท่านรู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และเพื่อนร่วมงาน	๓.๘๕	๐.๘๖๐	มาก
๔. ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถของท่าน	๓.๗๘	๐.๗๕๔	มาก
๕. ท่านมีสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับ อุบัติเหตุ เจ็บป่วยหรือเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ	๔.๐๐	๐.๘๓๓	มาก
รวมทั้งหมด	๓.๘๕๖	๐.๕๗๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ครูมีความคิดเห็นของ บุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความมั่นคงและโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๓.๘๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับเห็นด้วยทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วยหรือเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = ๔.๐๐$) ท่านมีความรู้มั่นใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ($\bar{X} = ๓.๘๗$) ท่านรู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = ๓.๘๕$) ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = ๓.๗๘$) ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของท่านได้ ($\bar{X} = ๓.๗๗$)

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (N=๒๗๐)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๙๒	๐.๗๕๓	มาก
๒. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง	๓.๘๘	๐.๘๕๗	มาก
๓. ท่านจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเวลาประสบปัญหาการทำงาน	๓.๖๗	๐.๘๒๔	มาก
๔. ท่านพึงพอใจกับอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนในองค์กร	๓.๘๖	๐.๗๙๕	มาก
๕. ในองค์กรของท่านทุกคนมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ	๔.๐๘	๐.๙๑๐	มาก
รวมทั้งหมด	๓.๘๘	๐.๘๒๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ครูมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๘$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับเห็นด้วยทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในองค์กรของท่านทุกคนมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = ๔.๐๘$) ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = ๓.๙๒$) ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง ($\bar{X} = ๓.๘๘$) ท่านพึงพอใจกับอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนในองค์กร ($\bar{X} = ๓.๘๖$) ท่านจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเวลาประสบปัญหาการทำงาน ($\bar{X} = ๓.๖๗$)

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านรายได้และสวัสดิการ (N=๒๗๐)

ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับระดับการศึกษา	๓.๙๖	๐.๘๗๒	มาก
๒. ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน	๔.๐๗	๐.๘๙๕	มาก
๓. ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๗๕	๐.๘๐๙	มาก
๔. เมื่อท่านเดือดร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้	๓.๖๖	๐.๗๘๙	มาก
๕. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน	๓.๗๖	๐.๘๐๐	มาก
รวมทั้งหมด	๓.๘๔	๐.๘๓๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ครูมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับเห็นด้วยทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน ($\bar{X} = ๔.๐๗$) ท่านได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับระดับการศึกษา ($\bar{X} = ๓.๙๖$) ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = ๓.๗๖$) ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = ๓.๗๕$) เมื่อท่านเดือดร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้ ($\bar{X} = ๓.๖๖$)

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (N=๒๗๐)

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. จำนวนบุคลากรในองค์กรของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน	๓.๗๔	๐.๗๘๒	มาก
๒. วัสดุครุภัณฑ์ในองค์กรของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	๓.๗๑	๐.๗๙๑	มาก
๓. สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้เต็มที่	๓.๗๙	๐.๘๓๖	มาก
๔. ปริมาณงานสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันของท่าน	๓.๘๓	๐.๘๕๖	มาก
๕. องค์กรของท่านมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำในวันหยุดราชการอย่างเหมาะสม	๓.๙๐	๐.๘๔๒	มาก
รวมทั้งหมด	๓.๗๙	๐.๘๒๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ครูมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับเห็นด้วยทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำในวันหยุดราชการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = ๓.๙๐$) ปริมาณงานสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันของท่าน ($\bar{X} = ๓.๘๓$) สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้เต็มที่ ($\bar{X} = ๓.๗๙$) จำนวนบุคลากรในองค์กรของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X} = ๓.๗๔$) วัสดุครุภัณฑ์ในองค์กรของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = ๓.๗๑$)

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน (N=๒๗๐)

ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ในอาชีพนี้จนกว่าเกษียณ	๓.๘๗	๐.๘๔๔	มาก
๒. ท่านมีความสุขในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๓.๘๐	๐.๘๔๔	มาก
๓. ท่านได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ	๓.๗๙	๐.๘๓๒	มาก
๔. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชาเวลาทำงานประสบผลสำเร็จ	๓.๘๒	๐.๘๔๙	มาก
๕. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน	๓.๘๓	๐.๘๕๘	มาก
รวมทั้งหมด	๓.๘๒	๐.๘๔๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ครูมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับเห็นด้วยทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ในอาชีพนี้จนกว่าเกษียณ ($\bar{X} = ๓.๘๗$) ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ($\bar{X} = ๓.๘๓$) ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชาเวลาทำงานประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = ๓.๘๒$) ท่านมีความสุขในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = ๓.๘๐$) ท่านได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = ๓.๗๙$)

๔.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานการวิจัย ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน, ที่แตกต่างกัน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ก็ต่อเมื่อ ๒-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า ๐.๐๕ ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๙ แสดงผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ชาย	๕๗	๓.๙๒๙	๐.๓๘๒	๑.๓๙๑	๐.๑๖๖
	หญิง	๑๕๐	๓.๘๕๓	๐.๓๕๑		
ด้านความมั่นคงและโอกาส	ชาย	๕๗	๓.๘๖๓	๐.๔๒๒	๐.๑๓๒	๐.๘๙๕
	หญิง	๑๕๐	๓.๘๕๓	๐.๔๙๗		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	๕๗	๓.๘๐๗	๐.๓๙๘	๑.๓๙๕	๐.๑๖๕
	หญิง	๑๕๐	๓.๙๑๒	๐.๕๑๒		
ด้านรายได้และสวัสดิการ	ชาย	๕๗	๓.๘๐๗	๐.๔๗๒	๐.๒๓๐	๐.๘๑๘
	หญิง	๑๕๐	๓.๗๘๙	๐.๕๐๑		
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ชาย	๕๗	๓.๘๐๗	๐.๔๗๒	๐.๒๓๐	๐.๘๑๘
	หญิง	๑๕๐	๓.๗๘๙	๐.๕๐๑		
ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	ชาย	๕๗	๓.๘๐๗	๐.๔๑๐	-๐.๓๐๘	๐.๗๕๘
	หญิง	๑๕๐	๓.๘๒๘	๐.๔๔๖		
รวมทั้งหมด	ชาย	๕๗	๓.๘๓๖	๐.๒๗๒	-๐.๑๓๗	๐.๙๘๖
	หญิง	๑๕๐	๓.๘๓๗	๐.๒๖๘		

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเพศชายและหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ ไม่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ หรือเพศที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ อายุที่ต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : One-way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อ $F - Prob.$ มีค่าน้อยกว่า ๐.๐๕ และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จำแนกตามอายุ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓๕	๓	๐.๐๑๒	๐.๐๙๑	๐.๙๖๕
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๘๒๐	๒๐๓	๐.๑๒๗		
	รวม	๒๕.๘๕๔	๒๐๖			
ด้านความมั่นคงและโอกาส	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๙๔	๓	๐.๐๙๘	๐.๔๒๗	๐.๗๓๔
	ภายในกลุ่ม	๔๖.๕๗๖	๒๐๓	๐.๒๒๙		
	รวม	๔๖.๘๗๐	๒๐๖			

ตารางที่ ๔.๑๐ ต่อ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๐๐	๓	๐.๔๖	๒.๐๑๕	๐.๑๑๓
	ภายในกลุ่ม	๔๗.๐๑๑	๒๐๓	๐.๒๓		
	รวม	๔๘.๔๑๑	๒๐๖			
ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๕๑	๓	๐.๙๑๗	๓.๙๔๐	๐.๐๐๙**
	ภายในกลุ่ม	๔๗.๒๔	๒๐๓	๐.๒๓		
	รวม	๔๙.๙๙	๒๐๖			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๕๑	๓	๐.๙๑๗	๓.๙๔๐	๐.๐๐๙**
	ภายในกลุ่ม	๔๗.๒๔	๒๐๓	๐.๒๓		
	รวม	๔๙.๙๙	๒๐๖			
ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๒๖	๓	๐.๒๐๙	๑.๐๙๘	๐.๓๕๑
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๕๙๒	๒๐๓	๐.๑๙๐		
	รวม	๓๙.๒๑๘	๒๐๖			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๒๘	๓	๐.๐๔๓	๐.๕๘๖	๐.๖๒๕
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๗๗๔	๒๐๓	๐.๐๗๓		
	รวม	๑๔.๙๐๒	๒๐๖		๐.๕๘๖	๐.๖๒๕

* *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมจำแนกตามอายุ โดยภาพรวม อายุของบุคลากรที่แตกต่าง นั้นพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับ Sig ๐.๖๒๕ ปฏิบัติงานของอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าอายุไม่มีผลต่อความแตกต่างกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่า Sig ๐.๐๐๙ ในด้านด้านรายได้และสวัสดิการ และ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน แสดงว่า ในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน จึงต้องปฏิเสธสมมติฐาน

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference:LSD) รายละเอียดแสดงในตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
จำแนกตามอายุ ด้านรายได้และสวัสดิการ

รายได้และสวัสดิการ	$\bar{X}$	๒๐-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๖๘๑๒	๓.๘๕๔๗	๓.๗๔๕๕	๔.๔๐๐๐
๒๐-๓๐ ปี	๓.๖๘๑๒		- ๐.๑๗๓๕๗*	-๐.๐๖๔๒๐	-๐.๗๑๘๗๕**
๓๑-๔๐ ปี	๓.๘๕๔๗			๐.๑๐๙๒๖	-๐.๕๔๕๒๘*
๔๑-๕๐ ปี	๓.๗๔๕๕				-๐.๖๕๔๕๕*
๕๑ ปีขึ้นไป	๔.๔๐๐๐				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ มีต่อด้านรายได้และสวัสดิการซึ่งจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี ที่ระดับ ๐.๐๑ อายุ ๓๑-๔๐ ปี และ อายุ ๔๑-๕๐ ปีที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
จำแนกตามอายุ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

สภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	๒๐-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๖๘๑๒	๓.๘๕๔๗	๓.๗๔๕๕	๔.๔๐๐๐
๒๐-๓๐ ปี	๓.๖๘๑๒		- ๐.๑๗๓๕๗*	-๐.๐๖๔๒๐	-๐.๗๑๘๗๕**
๓๑-๔๐ ปี	๓.๘๕๔๗			๐.๑๐๙๒๖	-๐.๕๔๕๒๘*
๔๑-๕๐ ปี	๓.๗๔๕๕				-๐.๖๕๔๕๕*
๕๑ ปีขึ้นไป	๔.๔๐๐๐				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ มีต่อด้านสภาพการปฏิบัติงานซึ่งจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี ที่ระดับ ๐.๐๑ , อายุ ๓๑-๔๐ ปี และ อายุ ๔๑-๕๐ ปีที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ การวิจัยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามการศึกษา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์	การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ปริญญาตรี	๒๐๓	๓.๘๗๑	๐.๓๕๓	-๐.๗๑๕	๐.๔๗๕
	ปริญญาโท	๔	๔.๐๐๐	๐.๔๐๐		
ด้านความมั่นคงและโอกาส	ปริญญาตรี	๒๐๓	๓.๘๕๑	๐.๔๗๓	-๑.๐๓๓	๐.๓๐๓
	ปริญญาโท	๔	๔.๑๐๐	๐.๖๘๓		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ปริญญาตรี	๒๐๓	๓.๘๗๙	๐.๔๘๘	-๐.๖๙๔	๐.๔๘๘
	ปริญญาโท	๔	๔.๐๕๐	๐.๑๙๑		
ด้านรายได้และสวัสดิการ	ปริญญาตรี	๒๐๓	๓.๗๘๔	๐.๔๙๐	-๒.๐๙๐	๐.๐๓๘*
	ปริญญาโท	๔	๔.๓๐๐	๐.๓๔๖		
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี	๒๐๓	๓.๗๘๔	๐.๔๙๐	-๒.๐๙๐	๐.๐๓๘*
	ปริญญาโท	๔	๔.๓๐๐	๐.๓๔๖		
ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี	๒๐๓	๓.๘๑๘	๐.๔๓๘	-๐.๘๒๒	๐.๔๑๒
	ปริญญาโท	๔	๔.๐๐๐	๐.๒๘๒		
รวมทั้งหมด	ปริญญาตรี	๒๐๓	๓.๘๓๑	๐.๖๖๑	-๒.๑๗๙	๐.๐๓๐*
	ปริญญาโท	๔	๔.๑๒๕	๐.๒๘๙		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมจำแนกตามการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าระดับการศึกษามีผลความแตกต่างต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์หรืออธิบายตามสมมติฐานได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานที่ ๔ การวิจัย ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัด นครสวรรค์ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐาน ก็ต่อเมื่อ ๒ -tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า ๐.๐๕ ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ครูอาสาสมัครฯ	๓๕	๓.๙๐๘	๐.๓๑๕	๐.๖๒๕	๐.๕๓๓
	ครูกศน.ตำบล	๑๗๒	๓.๘๖๗	๐.๓๖๒		
ด้านความมั่นคงและโอกาส	ครูอาสาสมัครฯ	๓๕	๓.๘๐๐	๐.๕๕๐	-๐.๗๖๒	๐.๔๔๗
	ครูกศน.ตำบล	๑๗๒	๓.๘๖๗	๐.๔๖๑		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ครูอาสาสมัครฯ	๓๕	๓.๘๖๒	๐.๕๑๙	-๐.๒๗๐	๐.๗๘๗
	ครูกศน.ตำบล	๑๗๒	๓.๘๘๗	๐.๔๗๘		
ด้านรายได้และสวัสดิการ	ครูอาสาสมัครฯ	๓๕	๓.๘๔๕	๐.๕๓๕	๐.๖๗๘	๐.๔๙๙
	ครูกศน.ตำบล	๑๗๒	๓.๗๘๓	๐.๔๘๔		
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ครูอาสาสมัครฯ	๓๕	๓.๘๔๕	๐.๕๓๕	๐.๖๗๘	๐.๔๙๙
	ครูกศน.ตำบล	๑๗๒	๓.๗๘๓	๐.๔๘๔		
ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	ครูอาสาสมัครฯ	๓๕	๓.๗๖๕	๐.๔๘๓	-๐.๘๔๐	๐.๔๐๒
	ครูกศน.ตำบล	๑๗๒	๓.๘๓๓	๐.๔๒๖		
รวมทั้งหมด	ครูอาสาสมัครฯ	๓๕	๓.๘๓๘	๐.๓๒๖	๐.๐๑๘	๐.๙๘๖
	ครูกศน.ตำบล	๑๗๒	๓.๘๓๗	๐.๒๕๖		

ตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานที่ ๕ การวิจัย บุคลากรมีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : One-way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐาน ก็ต่อเมื่อ F -Prob. มีค่าน้อยกว่า ๐.๐๕ และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐาน ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัด นครสวรรค์ จำแนกตามอายุงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๘๘	๔	๐.๒๒	๑.๘๑	๐.๑๒๗
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๙๕๖	๒๐๒	๐.๑๒		
	รวม	๒๕.๘๔๔	๒๐๖			
ด้านความมั่นคงและโอกาส	ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๘๐	๔	๐.๕๗๐	๒.๘๙๒*	๐.๐๓๘
	ภายในกลุ่ม	๔๔.๕๙๐	๒๐๒	๐.๒๒๑		
	รวม	๔๖.๘๗๐	๒๐๖			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๑๒	๔	๐.๒๗๘	๑.๑๘๗	๐.๓๑๗
	ภายในกลุ่ม	๔๗.๒๙๙	๒๐๒	๐.๒๓๔		
	รวม	๔๘.๔๑๑	๒๐๖			
ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๖๕	๔	๐.๐๖๖	๐.๒๖๙	๐.๘๙๘
	ภายในกลุ่ม	๔๙.๗๒๘	๒๐๒	๐.๒๔๖		
	รวม	๔๙.๙๙๓	๒๐๖			

ตารางที่ ๔.๑๕ ต่อ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๖๕	๔	๐.๐๖๖	๐.๒๖๙	๐.๘๙๘
	ภายในกลุ่ม	๔๙.๗๒๘	๒๐๒	๐.๒๔๖		
	รวม	๔๙.๙๙๓	๒๐๖			
ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๕๓	๔	๐.๑๓๘	๐.๗๒๒	๐.๕๗๘
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๖๖๕	๒๐๒	๐.๑๙๑		
	รวม	๓๙.๒๑๘	๒๐๖			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๑๘	๔	๐.๑๐๔	๑.๔๕๕	๐.๒๑๗
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๔๘๕	๒๐๒	๐.๐๗๒		
	รวม	๑๔.๙๐๓	๒๐๖			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวม อายุของบุคลากรที่แตกต่าง นั้นพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับ Sig ๐.๒๑๗ ปฏิบัติงานของอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๕ แสดงว่าอายุงานไม่มีผลต่อความแตกต่างไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่า Sig ๐.๐๓๘ ในด้านความมั่นคงและโอกาส จึงมีนัยสำคัญแตกต่างทางสถิติที่ ๐.๐๕

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference:LSD) รายละเอียดแสดงในตารางที่ ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
จำแนกตามจำแนกตามอายุงาน ด้านความมั่นคงและโอกาส

ด้านความ มั่นคงและ โอกาส		น้อยกว่า ๑ ปี	๑-๓ ปี	๔-๖ ปี	๗-๙ ปี	๑๐ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	๓.๕๖๖๗	๓.๕๐๔๓	๓.๕๓๖๓	๓.๗๖๔๔	๓.๖๖๓๒
น้อยกว่า ๑ ปี	๓.๕๖๖๗		-๐.๓๓๘๘	-๐.๓๗๐๐	-๐.๑๙๘๘	-๐.๐๙๖๖
๑-๓ ปี	๓.๕๐๔๓			- ๐.๐๓๒	๐.๑๔๐	๐.๒๔๔๑
๔-๖ ปี	๓.๕๓๖๓				๐.๑๗๑๘๒*	.๐๒๗๓๑๑*
๗-๙ ปี	๓.๗๖๔๔					.๑๐๑๒๙
๑๐ปีขึ้นไป	๓.๖๖๓๒					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

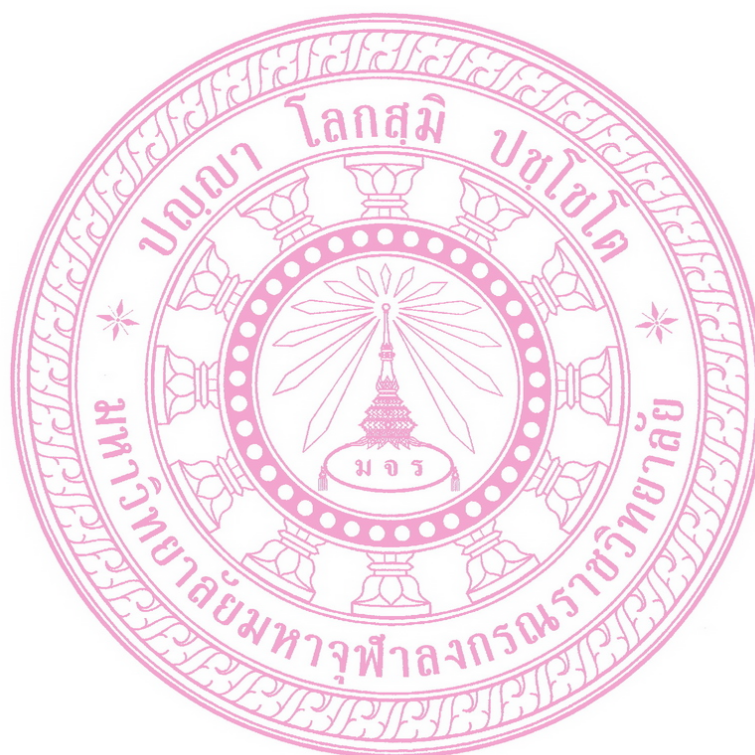
จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีต่อด้านด้านความมั่นคงและโอกาสซึ่งจำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน ๔-๖ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความมั่นคงและโอกาสการมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีอายุงาน ๗-๙ ปี และ ๑๐ ปีขึ้นไป ที่ระดับ ๐.๐๕

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๗ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
๑. เพศ		✓
๒. อายุ		✓
๓. ระดับการศึกษา	✓	
๔. ตำแหน่งงาน		✓
๕. อายุการทำงาน		✓

จากตารางที่ ๔.๑๗ จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า ตัวแปรต้นของระดับการศึกษาเพียงตัวเดียวที่มีนัยสำคัญความแตกต่างต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์



บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ๒. เพื่อศึกษาระดับคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ๓. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐๗ คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม ที่จัดทำขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และสรุปผล ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ๒๐๗ คน จาก ๑๕ อำเภอ ในจังหวัดนครสวรรค์

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน ๒๐๗ คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕ และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕

อายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปี – ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒ รองลงมาอายุ ๒๐ ปี – ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙ ถัดมาอายุ ๔๑ ปี – ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙ ถัดมาอายุ ๕๑ ปี ขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๑.๙

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๑ รองลงมา มีระดับปริญญาโท ร้อยละ ๑.๙

ตำแหน่งที่มีการตอบแบบสอบถามเป็นครูคนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๙ และ ครูอาสาสมัครคน.ฯ คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๑

อายุการทำงานในองค์กรพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานในองค์กร ๔ ปี – ๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๐ อายุการทำงาน ๑ ปี – ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒ อายุการทำงาน ๗ ปี – ๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗ อายุการทำงาน ๑๐ ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๙.๒

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับ มาก คือ ร้อยละ ๓.๘๔ โดยแยกได้ดังนี้ คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ ด้านความมั่นคงและโอกาส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ ด้านรายได้และสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ และข้อที่ครูมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่สุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ครูมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับ มาก ด้วยทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ ผู้บังคับบัญชาของท่านควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าทางวิชาการและด้านอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพิจารณาผลงานและผลประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความเป็นธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘

ด้านความมั่นคงและโอกาส พบว่า ครูมีความคิดเห็นของ บุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความมั่นคงและโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับ มาก ทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วยหรือเกิดเหตุการณ์ต่างๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ ท่านมีความรู้มั่นใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ ท่านรู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่านค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของท่านได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับ มาก ทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในองค์กรของท่านทุกคนมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี๓.๙๒ ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเองค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ ท่านพึงพอใจกับอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนในองค์กรค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ ท่านจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเวลาประสบปัญหาการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๗

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ครูมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับเห็นด้วยทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ ท่านได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับระดับการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ เมื่อท่านเดือดร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับ มาก ทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำในวันหยุดราชการอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ ปริมาณงานสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันของท่านค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓ สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้เต็มที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙ จำนวนบุคลากรในองค์กรของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ วัสดุครุภัณฑ์ในองค์กรของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑

ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับเห็นด้วยทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ในอาชีพนี้จนกว่าเกษียณค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในแต่ละวันค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓ ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชาเวลา

ทำงานประสบผลสำเร็จค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ ท่านมีความสุขในการทำงานตามหน้าที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ ท่านได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙

๕.๑.๓. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเพศชาย และหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ ไม่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ หรือเพศที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมจำแนกตามอายุ โดยภาพรวม อายุของบุคลากรที่แตกต่าง นั้นพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับ Sig ๐.๖๒๕ ปฏิบัติงานของอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าอายุไม่มีผลต่อความแตกต่างกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่า Sig ๐.๐๐๙ ในด้านด้านรายได้และสวัสดิการ และ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน แสดงว่าในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน จึงต้องปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๓ การวิจัยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมจำแนกตามการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าระดับการศึกษามีผลความแตกต่างต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์หรืออธิบายตามสมมติฐานได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ การวิจัย ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวม อายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน นั้นพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับ Sig ๐.๒๑๗ ปฏิบัติงานของอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๕ แสดงว่าอายุงานไม่มีผลต่อความแตกต่างไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่า Sig ๐.๐๓๘ ในด้านความมั่นคงและโอกาส จึงมีนัยสำคัญแตกต่างทางสถิติที่ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงไม่ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐาน ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาเพศ, อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ที่แตกต่างกัน

เพศชายและหญิง อายุ, ตำแหน่งงาน, ที่แตกต่างกัน มีผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรต้นของการศึกษาเพียงตัวเดียวที่มีนัยสำคัญความแตกต่างต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ สามารถนำมาอธิบายผลได้ดังนี้

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ของผู้ปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์

เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน ของผู้ปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ จากการศึกษ พบว่า ไม่มีผลต่อความแตกต่างกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ อธิบายตามสมมติฐานได้ว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ คือ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพงศ์ ตันทนิส (๒๕๕๖) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทไทย เค เค อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า เพศ อายุและอายุงาน

ที่แตกต่างกัน พนักงานมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกันการศึกษาของวันวิสาข์ เกิดผล ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ มีเพียง การศึกษาที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับครูและพนักงาน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผลการวิจัยของวันวิสาข์ เกิดผล สรุปว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของทีมงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งมีแต่ปัจจัยทางด้านการศึกษเท่านั้นที่มีผลความแตกต่างทางขวัญและกำลังใจ

๕.๓. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

๑. ผู้บริหารควรที่จะสร้างแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีเกี่ยวกับด้านเวลาที่ควรมีการปฏิบัติงานให้เหมาะสม รวมไปถึงการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมลงตัวในการทำงาน ควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรนาน ๆ รวมทั้งจะยังเป็นการลดการขาดงาน การลาออกเพื่อไปทำงานที่ดีกว่า และการไม่ตั้งใจทำงานด้วย

๒. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาควรมีการฝึกเรื่องการใช้กิริยามารยาทในการต้อนรับความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้

๓. ด้านความมั่นคงและโอกาสบุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถในวิชาชีพของตนอย่างเป็นระบบ

๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่าง กัลยาณมิตร

๕. ด้านรายได้และสวัสดิการผลตอบแทนของการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน

๖. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน สถานที่เหมาะสมในการทำงานปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือความสะดวกสบายในการทำงาน

๗. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานควร พิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วยเช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัย

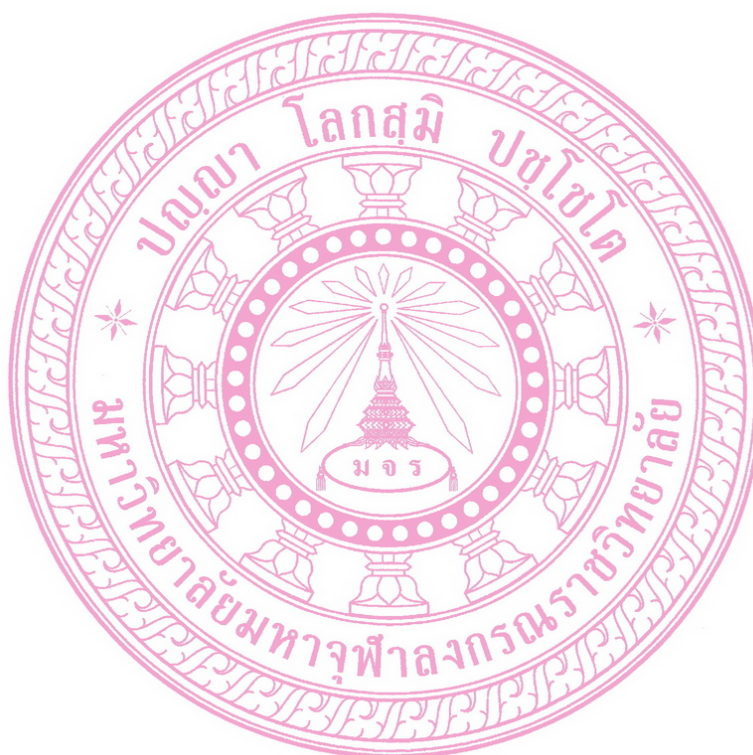
๕.๔ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของบุคลากร เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการทำงาน พฤติกรรมของผู้บริหาร ปัจจัยการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารปรับปรุงปัจจัยนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับการทำงานอันที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจของบุคลากร

๒. ควรศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจด้วยหลักคุณธรรมเพื่อให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในด้านการเพิ่มวุฒิการศึกษา การเพิ่มประสบการณ์ การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๓. การศึกษากระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานเช่นสภาพแวดล้อมอุปกรณ์ทำงาน

๔. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียน
๕. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ข. ข้อมูลวิทยุภูมิ

(๑) หนังสือ :

- กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๖ . กรุงเทพมหานคร: ชั่วลิต สรวารี. การบริหารคนกับองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , ๒๕๕๐.
- ทัศนีย์ ทองสว่าง. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๙.
- นิรุฒพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการ . กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยุคชื่น, ๒๕๔๗.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๗.
- .จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต, ๒๕๔๗.
- พรนพ พุกกะพันธุ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๕๕.
- พิภพ วงษ์เงิน. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๓.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่๑(กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสารจำกัด, ๒๕๔๘).
- ราชบัณฑิตสถาน. พจนานุกรมสังคมวิทยาอังกฤษ – ไทย. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น , ๒๕๔๖.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่๓. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.
- สุเมธ แสงนิมนวล, ทำอย่างไรจึงเป็นนักบริหารชั้นยอด, พิมพ์ครั้งที่๓ . กรุงเทพมหานคร : บุ๊คแบงค์, ๒๕๔๕ .

(๒) บทความและวารสาร :

เส่งสิงโตทอง, “ขวัญของคนทำงาน”. วารสารพัฒนาชุมชน, ปีที่๔๒ ฉบับที่๖ (มิถุนายน๒๕๔๖) :

(๓) วิทยานิพนธ์ :

เกียรติพันธ์หนูทอง. “เรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๙.

จรวยพร บุญน้อม. “เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๖.

จิรพิศ สุวรรณวงศ์. “เรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ๒๕๕๑

ชาญณรงค์ จิตรธรรมา. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวนฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ”. **วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.

ชุมพล พงชากลาง. “ขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย”. **วิทยานิพนธ์, กศม**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘.

ถ้วนโรสนาไธะนิเต. “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา”. **วิทยานิพนธ์ระดับ มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๕๐.

ถาวร ศรีแก้ว. “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต๓”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๕.

ธีรฉัตร กินบุญ. “เรื่องขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออุบลรัตน์”. **วิทยานิพนธ์ กศม**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕.

บดีนทร์ สามหมอ, “เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต๒”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ๒๕๕๑.

บุญสืบ มะปรางหวาน. “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

ประเสริฐสุขยอด, ดร. สุริยะเจียมประชากร. “เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์**. **มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐.

วรรณภา กลับคง. “ขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.

วัฒนามหินนท์. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวนสังกัดกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่๑๔”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.,

วิสาโรจน์ รุ่งสัจย์. “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัดงานสภาสถาบันราชภัฏ”. **วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา, ๒๕๔๕).

ศักดิ์ชัย ชาตพิณิจ. “เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต๓”. **การศึกษานิพนธ์ศ.ม.การบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙.

สิริพร ทองจินดา. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕.

สุวณี ตีระทะ. “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๕.

๒. ภาษาอังกฤษ :

Allport, Gardonw. Attitude : Reading in Attitude Theory and Measurement. New York :John Wiley and Sons Inc, 1976.

Beach,Dale S. Personnel :The Management of People Work, .New York :The MacmillanCompany, 1970.

Beamer, John Leo. “The Relationship of Administrative Leadership Practices to Teacher Morale in The Public Elementary Schools of Charles Country, Maryland”. Dissertation AbstractsInternation ,1981.

Boyd, William Allen 1994. “Teacher Morale and sense of Efficacy as Phycho-SocialVariables : Prestige”, Dissertation Abstracts International, September ,1994.

Coughlin, Patricia Kathleen. The Impact of Teacher Turnover on The Learning Organizationof Parish Elementary School, Ed.D. Thesis :Immaculata College, 2003..

Davis. Ralph C. Managerial Psychology. The University of Chicago Press, 1964.

Evans. L. The Effects of Senior Management Teams on Teacher Morale and Job Satisfaction : a case study of Rockville County Primary School, Educational Managemant andAdministration, 1998.

Finger, S.C.. Leadership Style of the Quasi administrators And Teacher Job Satisfaction,Dissertation Abstracts International, June, 1985

Flippo, Edwin B.. Principle of Personnel Ad ministration. New York : McGraw-Hill ,1961

- Herzberg F. **Bernard and Synderman, Barbara Bloch, The Motivation to work**, (York :John Wiley and son s. Inc.,1959
- Kemper. Lawrence Berttett. “Morale of Elementary School Principals in MexicanProvertySchools”, **Dissertation Abstracts International**, 1975.
- Lewis, Joseph Welborn. “A Study to Determine the Relation of Administrative Practicesand Teacher Morale in the Post Secondary Vocational Technical Program ofMississippi”,**Dissertation abstracts International**, 1974.
- Lewis, Joseph Welborn. “A Study to Determine the Relation of Administrative Practicesand Teacher Morale in the Post Secondary Vocational Technical Program ofMississippi”,**Dissertation abstracts International**, 1974.
- McGregor, Douglas. **The Human Side of Enterprise**, New-York : McGraw – Hill Book Company, 1969.
- Milton. Charles R. **Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior**,(New Jersey : Prentice – Hall.Inc, 1981
- Napier. Thomas Gayle. “Teacher Morale,” **Dissertation abstracts International**, 1966
- Weakliem, D.andFrenkel,S. **Morale and WorkplacePerformance.Work and Occupations**. August, 2006.
- Wilcox. H. Douglas. “The Relationship between the teachers, Perception of the High School Principle’s Leadership style and the Correlates Job Satisfaction and Morale”. **DissertationAbstracts International**.. March, 1993.
- Yoder, **Personnel Principle and Policies**. Tokyo : Meruzen Company Ltd, 1959



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

๑. พระอาจารย์ประจวบ คมภีธรรมโม อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. อาจารย์ศิริโรจน์ นามเสนา อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน ผู้อำนวยการศูนย์วิทยบริการจังหวัดอุทัยธานี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. อาจารย์วัฒนะ กัลยาวัฒนกุล อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. อาจารย์สันศักดิ์ มุงคุณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๑๓๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการทำวิจัย

เรียน พระประจวบ คมฤทธิมโน อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” โดยมี ดร. อติชัย ก่อวัฒนา เป็นประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ขณะนี้การจัดทำวิทยานิพนธ์อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัย สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

น.ส. พัทธนา คมฤทธิมโน
ผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๙๙๙



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๔๔๗๐

ที่ ศธ ๖๑๑๕๒(๔)/๐๑๓๑ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการท้าววิจัย

เจริญพร อาจารย์ศิริโรจน์ นามเสนา อาจารย์ประจำสาขาวิชาพระพุทธศาสนา

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พร.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” โดยมี ดร. อดิศักดิ์ กอวัฒนา เป็นประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ขณะนี้การจัดทำวิทยานิพนธ์อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัย สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามและโครงร่างวิทยานิพนธ์ตามแนบบทังนี้ขอขอบคุณแล้ว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ดร.กช. แก้วประเสริฐ

(นายศิริโรจน์ นามเสนา)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๔๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๑๕๒(๔)/๐๑๓๑

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการท่ววิจัย

เจริญพร ผศ.ดร. สุพรต บุญอ่อน อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” โดยมี ดร. อดิศักดิ์ กอวิวัฒนา เป็นประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ขณะนี้การจัดทำวิทยานิพนธ์อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัย สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามและโครงร่างวิทยานิพนธ์ตามแนบกับหนังสือฉบับนี้แล้ว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

รับมโนทัศน์จาก

(ผศ.ดร. สุพรต บุญอ่อน)

๑๒ มี.ค. ๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๑๓๑

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการทำวิจัย

เจริญพร อาจารย์สันติก มุงคุณ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” โดยมี ดร. อดิศักดิ์ กอวัฒนา เป็นประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ขณะนี้การจัดทำวิทยานิพนธ์อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัย สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามและโครงสร้างวิทยานิพนธ์ตามแนบกับหนังสือฉบับแล้ว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุมัติขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์



คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา							
๑	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะความเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าทางวิชาการและด้านอื่น ๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ผู้บังคับบัญชาของท่านควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพิจารณาผลงาน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความเป็นธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประชุมปรึกษา เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
	ด้านความมั่นคงและโอกาส							
๑	ท่านมีความรู้มั่นใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ว่ามีความมั่นคง	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของท่านได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านรู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่าน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ท่านมีสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วยหรือเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
๑	ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๒	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเวลาประสบปัญหาการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ท่านพึงพอใจกับอัยาศัยไมตรีของเพื่อนในองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ในองค์กรของท่านทุกคนมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
	ด้านรายได้และสวัสดิการ							
๑	ท่านได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับระดับการศึกษา	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๒	ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนตามภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	เมื่อท่านเดือดร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

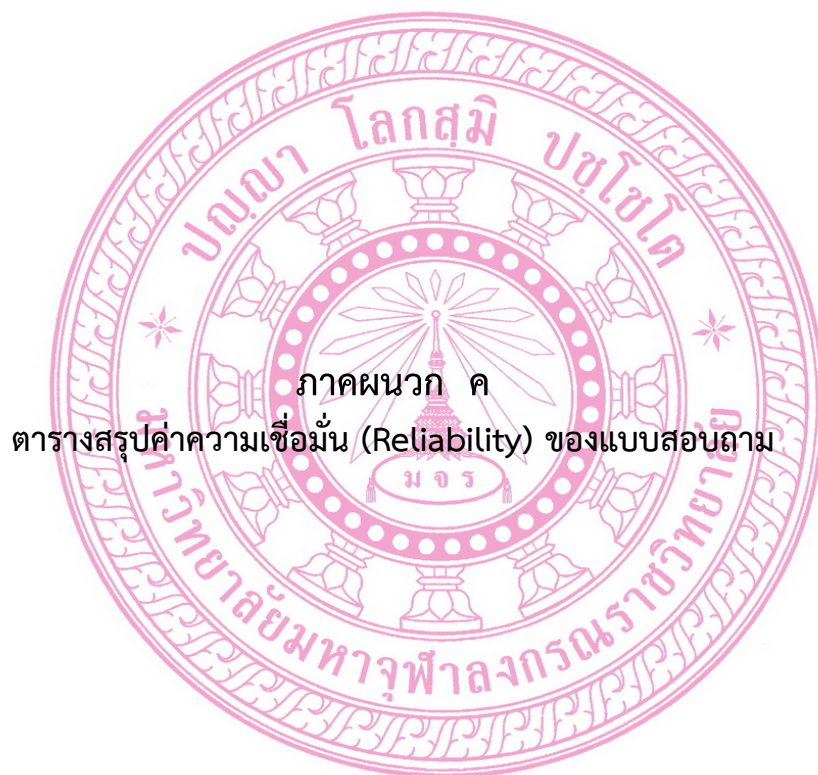
ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน							
๑	จำนวนบุคลากรในองค์กรของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	วัสดุครุภัณฑ์ในองค์กรของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้เต็มที่	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ปริมาณงานสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันของท่าน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	องค์กรของท่านมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำในวันหยุดราชการอย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
	ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน							
๑	ท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ในอาชีพนี้จนกว่าเกษียณ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ท่านมีความสุขในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ท่านได้รับความชมเชยจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชาเวลาทำงานประสบผลสำเร็จ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้

นางสาวพัชรี คงดี

สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๒

ตรวจแล้ว
ดี IOC ๑๐๐
ดำเนินการต่อไป

ดร. อดิษฐ์ ๒๖/๖/๖๖



RELIABILITY

```

/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20 a21 a22 a23 a24 a25 a26 a27 a28 a29 a30
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV ANOVA
/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.

```

Reliability

[DataSet0]

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.875	30

ค่า Reliability α
 $\alpha = .873$ ดีมากแล้ว
 (ค่า α สูงกว่า .7)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.13	.937	30
a2	3.93	.583	30
a3	3.60	.855	30
a4	3.97	.964	30
a5	3.73	.868	30
a6	4.17	.747	30
a7	3.80	.805	30
a8	3.87	.819	30
a9	3.83	.791	30
a10	4.13	.776	30
a11	4.37	.718	30
a12	3.80	.847	30
a13	3.53	.819	30
a14	3.73	.740	30
a15	4.13	.819	30
a16	4.00	.695	30
a17	3.70	.915	30
a18	3.97	.809	30
a19	3.73	.828	30
a20	4.17	.791	30
a21	3.93	.828	30
a22	3.73	.980	30
a23	3.83	.950	30
a24	4.03	.964	30
a25	4.33	.661	30
a26	4.10	.845	30
a27	3.77	.817	30
a28	3.83	.791	30
a29	3.73	.907	30
a30	3.87	1.008	30

Inter-Item Correlation Matrix

	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11
a1	1.000	.206	.026	.425	.172	.066	.082	.024	.124	.164	.232
a2	.206	1.000	.152	.364	.372	.343	.044	.053	.349	.020	.060
a3	.026	.152	1.000	-.017	.084	.108	.080	-.079	.000	.239	-.146
a4	.425	.364	-.017	1.000	.154	.439	.124	.212	.309	.144	.516
a5	.172	.372	.084	.154	1.000	.177	.316	.094	.334	.259	.439
a6	.066	.343	.108	.439	.177	1.000	.287	-.019	.224	-.040	.332
a7	.082	.044	.080	.124	.316	.287	1.000	-.303	.216	.265	.310
a8	.024	.053	-.079	.212	.094	-.019	-.303	1.000	-.035	.300	.262
a9	.124	.349	.000	.309	.334	.224	.216	-.035	1.000	-.075	.293
a10	.164	.020	.239	.144	.259	-.040	.265	.300	-.075	1.000	.033
a11	.232	.060	-.146	.516	.439	.332	.310	.262	.293	.033	1.000
a12	-.096	-.028	.029	.118	.300	.055	.192	-.239	.566	-.010	.295
a13	.263	.293	.020	.285	.158	.075	-.303	.212	.142	-.224	.301
a14	.302	.437	-.011	.471	.315	.021	.371	.224	.275	.364	.320
a15	.201	.236	.030	.311	.343	.019	-.220	.027	-.071	.080	.148
a16	.212	.340	-.116	.360	.286	.266	.370	.485	.314	.320	.484
a17	.330	.284	.238	.223	.113	.328	.571	-.285	.309	.058	.173
a18	.006	.068	-.070	-.046	-.210	.067	-.275	.149	.153	-.322	-.097
a19	.047	.176	.136	.032	.233	.074	.021	.098	.140	.111	-.236
a20	.434	.174	-.153	.279	.318	.068	.108	.089	.266	.019	.374
a21	.412	.348	.058	.559	.358	.409	.342	.190	.509	.283	.564
a22	-.110	-.032	.239	.063	.440	.298	.367	.169	.252	.184	.437
a23	.413	.415	-.127	.257	.446	.284	.135	.103	.283	-.062	.295
a24	.109	.065	.268	.372	-.030	.184	.142	-.038	.008	.040	.231
a25	.093	.060	.366	.180	.280	.303	.065	.149	.176	-.022	.315
a26	.375	.294	.105	.385	.320	.355	.335	.070	.541	.189	.392
a27	.267	.256	.109	.602	.298	.405	.136	.106	.151	-.112	.444
a28	.124	.050	.102	.128	.084	-.301	.054	.071	.284	.150	.111
a29	.327	.030	.436	.226	.169	.322	.302	.090	.080	.346	.314
a30	.129	.219	.056	.279	.155	.351	.476	.061	.231	.244	.308

Inter-Item Covariance Matrix

	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22
a1	-.076	.202	.209	.154	.138	.283	.005	.037	.322	.320	-.101
a2	-.014	.140	.189	.113	.138	.152	.032	.085	.080	.168	-.018
a3	.021	.014	-.007	.021	-.069	.186	-.048	.097	-.103	.041	.200
a4	.097	.225	.336	.246	.241	.197	-.036	.025	.213	.446	.060
a5	.221	.113	.202	.244	.172	.090	-.147	.168	.218	.257	.375
a6	.034	.046	.011	.011	.138	.224	.040	.046	.040	.253	.218
a7	.131	-.200	.221	-.145	.207	.421	-.179	.014	.069	.228	.290
a8	-.166	.143	.136	.018	.276	-.214	.099	.067	.057	.129	.136
a9	.379	.092	.161	-.046	.172	.224	.098	.092	.167	.333	.195
a10	-.007	-.143	.209	.051	.172	.041	-.202	.071	.011	.182	.140
a11	.179	.177	.170	.087	.241	.114	-.056	-.140	.213	.336	.308
a12	.717	.007	.083	-.007	.034	.110	-.110	.083	.103	.228	.186
a13	.007	.671	.078	.237	.103	.062	.018	-.129	.184	.209	-.094
a14	.083	.078	.547	-.032	.276	.159	-.044	.030	.253	.361	-.005
a15	-.007	.237	-.032	.671	-.034	-.131	-.271	.037	-.023	-.060	.002
a16	.034	.103	.276	-.034	.483	.241	-.034	.034	.138	.345	.207
a17	.110	.062	.159	-.131	.241	.838	.093	.090	.224	.359	.331
a18	-.110	.018	-.044	-.271	-.034	.093	.654	.094	.144	.032	.060
a19	.083	-.129	.030	.037	.034	.090	.094	.685	.046	.154	.237
a20	.103	.184	.253	-.023	.138	.224	.144	.046	.626	.356	.115
a21	.228	.209	.361	-.060	.345	.359	.032	.154	.356	.685	.292
a22	.186	-.094	-.005	.002	.207	.331	.060	.237	.115	.292	.961
a23	.103	.161	.195	.092	.207	.190	-.040	.161	.201	.299	-.080
a24	-.166	.154	.147	.030	.138	.459	.070	-.094	.201	.244	.285
a25	.069	.126	-.046	.023	.172	.310	.115	.092	.080	.195	.402
a26	.055	.186	.269	-.117	.172	.341	.176	-.007	.431	.455	.234
a27	.193	.267	.177	.170	.172	.272	-.008	.211	.144	.363	.280
a28	.103	-.080	.230	-.080	.172	.224	.201	.092	.201	.161	.092
a29	.152	.113	.064	.071	.207	.297	-.009	.064	-.023	.326	.237
a30	.179	.005	.239	-.051	.448	.441	-.108	.101	.230	.439	.343

Inter-Item Covariance Matrix

	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30
a1	.368	.099	.057	.297	.205	.092	.278	.122
a2	.230	.037	.023	.145	.122	.023	.016	.129
a3	-.103	.221	.207	.076	.076	.069	.338	.048
a4	.236	.346	.115	.314	.475	.098	.198	.271
a5	.368	-.025	.161	.234	.211	.057	.133	.136
a6	.201	.132	.149	.224	.247	-.178	.218	.264
a7	.103	.110	.034	.228	.090	.034	.221	.386
a8	.080	-.030	.080	.048	.071	.046	.067	.051
a9	.213	.006	.092	.362	.098	.178	.057	.184
a10	-.046	.030	-.011	.124	-.071	.092	.244	.191
a11	.201	.160	.149	.238	.261	.063	.205	.223
a12	.103	-.166	.069	.055	.193	.103	.152	.179
a13	.161	.154	.126	.186	.267	-.080	.113	.005
a14	.195	.147	-.046	.269	.177	.230	.064	.239
a15	.092	.030	.023	-.117	.170	-.080	.071	-.051
a16	.207	.138	.172	.172	.172	.172	.207	.448
a17	.190	.459	.310	.341	.272	.224	.297	.441
a18	-.040	.070	.115	.176	-.008	.201	-.009	-.108
a19	.161	-.094	.092	-.007	.211	.092	.064	.101
a20	.201	.201	.080	.431	.144	.201	-.023	.230
a21	.299	.244	.195	.455	.363	.161	.326	.439
a22	-.080	.285	.402	.234	.280	.092	.237	.343
a23	.902	-.132	.057	.190	.236	.006	.126	.011
a24	-.132	.930	.264	.341	.284	.247	.147	.315
a25	.057	.264	.437	.069	.253	.161	.230	.184
a26	.190	.341	.069	.714	.093	.086	.131	.290
a27	.236	.284	.253	.093	.668	.029	.280	.347
a28	.006	.247	.161	.086	.029	.626	.092	.149
a29	.126	.147	.230	.131	.280	.092	.823	.308
a30	.011	.315	.184	.290	.347	.149	.308	1.016

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.916	3.533	4.367	.833	1.236	.043	30
Item Variances	.697	.340	1.016	.676	2.986	.026	30
Inter-Item Covariances	.130	-.271	.475	.746	-1.750	.017	30
Inter-Item Correlations	.189	-.409	.651	1.060	-1.590	.035	30

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	113.33	124.644	.398		.869
a2	113.53	127.982	.418		.869
a3	113.87	129.982	.161		.875
a4	113.50	120.741	.574		.864
a5	113.73	123.513	.496		.867
a6	113.30	126.355	.413		.869
a7	113.67	126.851	.350		.870
a8	113.60	130.317	.153		.875
a9	113.63	124.930	.468		.868
a10	113.33	129.333	.221		.873
a11	113.10	124.231	.568		.866
a12	113.67	128.713	.230		.873
a13	113.93	128.340	.260		.872
a14	113.73	124.754	.517		.867
a15	113.33	131.954	.065		.877
a16	113.47	123.706	.625		.865
a17	113.77	121.426	.574		.865
a18	113.50	133.224	-.002		.878
a19	113.73	129.444	.197		.874
a20	113.30	124.631	.486		.867
a21	113.53	118.257	.828		.859
a22	113.73	123.030	.453		.868
a23	113.63	125.275	.361		.870
a24	113.43	124.875	.373		.870
a25	113.13	125.775	.515		.867
a26	113.37	121.757	.610		.864
a27	113.70	122.079	.614		.864
a28	113.63	127.895	.297		.871
a29	113.73	123.444	.475		.867
a30	113.60	121.076	.530		.866

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
117.47	133.844	11.569	30

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	129.382	29	4.461		
Within People					
Between Items	37.182	29	1.282	2.260	.000
Residual	477.018	841	.567		
Total	514.200	870	.591		
Total	643.582	899	.716		

Grand Mean = 3.92

```
SAVE OUTFILE='G:\Untitled1.sav'
/COMPRESSED.
```

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\AD\Desktop\Untitled1.sav'
/COMPRESSED.
```

GET

```
FILE='C:\Users\AD\Desktop\Untitled1.sav'.
```

```
>Warning # 67. Command name: GET FILE
>The document is already in use by another user or process. If you make
>changes to the document they may overwrite changes made by others or your
>changes may be overwritten by others.
>File opened C:\Users\AD\Desktop\Untitled1.sav
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet0.
DATASET CLOSE DataSet1.
```

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\AD\Desktop\Untitled1.sav'
/COMPRESSED.
```

GET

```
FILE='C:\Users\AD\Desktop\Untitled1.sav'.
```

```
>Warning # 67. Command name: GET FILE
>The document is already in use by another user or process. If you make
>changes to the document they may overwrite changes made by others or your
>changes may be overwritten by others.
>File opened C:\Users\AD\Desktop\Untitled1.sav
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet0.
DATASET CLOSE DataSet1.
```



ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๑๙๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสว่างอารมณ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ขณะนี้การจัดทำวิทยานิพนธ์อยู่ในขั้นตอนเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out) ประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out) จากครู กศน.ตำบล และครูอาสาสมัคร ในศูนย์อำนวยการของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออัญมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

(นายสุธี เสรีพงษ์)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

อำเภอสว่างอารมณ์

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๑๙๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหลานสัก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ขณะนี้การจัดทำวิทยานิพนธ์อยู่ในขั้นตอนเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out) ประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพราเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out) จากครู กศน.ตำบล และครูอาสาสมัคร ในศูนย์อำนวยการของท่าน ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

นางสาววงค์รัตน์ สราญรมย์

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหลานสัก

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโกรกพระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมหาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

นางสาวเจนรี สร้อยประเสริฐ

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโกรกพระ

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเฝ้าฯ รับเสด็จ

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเก้าเหลียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอกู้ข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตเฝ้าฯ รับเสด็จจากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๙๙๙

นางสาวสุนทรี เต็มขุนทด

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเก้าเหลียว

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่เปิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

- ๐๔๗๖๓

(นางทวี พิชัย)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่เปิน

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอลาดยาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๙๙๔

นางอัมภาภรณ์ ปัญญาเบงกา

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอลาดยาว

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอชุมตาบง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมหาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออัญมโทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ณพท

(นางสาววิชชุดา ศรีกรินทร์)

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอชุมตาบง

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอชุมแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๔

นายชัยยศ ก้อนจันทร์เทศ

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอชุมแสง

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่วงก์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

นางจิตติภัทร์ ศิริลาภไชยวัฑ

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่วงก์

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบรรพตพิสัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออัญมโทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

๙๐ จ้า

นางอนุรัตน์ สงขลา

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบรรพตพิสัย

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตากฟ้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออโนโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๔

นายไพศาล สุขรัตน์

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตากฟ้า

ที่ ศธ ๖๓๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอไพศาลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตขอเก็บข้อมูลจากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออโนโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

พันจ่าอากาศโท

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

(นิพนธ์ เพ็ชรใส)

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอไพศาลี

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการจัดทำ

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครสวรรค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พร.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๔๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๔๔๔

ว่าที่ ร.ต.

๐๖๖๓๓

(โสภณ วันวงษ์)

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครสวรรค์

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรามาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออโนโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

นางนภสร กักพิทักษ์

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองบัว

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอท่าตะโก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตขอความเห็นชอบจากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้ นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออัญมโทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๔

นายปราโมทย์ มงคลอิทธิเวช

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอท่าตะโก

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๐๒๖๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตากลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี คงดี นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๘ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครู กศน. ตำบล ในศูนย์การศึกษาของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

นางกาญจนา บัววัฒน์

ผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตากลี





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง :

๑. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

๒. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลข้อเสนอแนะต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฯ

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

นางสาวพัชรี คงดี

นิสิตปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เกี่ยวกับตัวท่านลงใน ☐ หรือเติมข้อมูลให้สมบูรณ์

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๒๐-๓๐ ปี

☐ ๓๑ - ๔๐ ปี

☐ ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

๔. ตำแหน่งงาน

☐ ครูอาสาสมัครฯ

☐ ครู กศน. ตำบล

๕. อายุการทำงานในองค์กร

☐ น้อยกว่า ๑ ปี

☐ ๑ ปี - ๓ ปี

☐ ๔ ปี - ๖ ปี

☐ ๗ ปี - ๙ ปี

☐ ๑๐ ปี ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของบุคลากรฯ ที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าทางวิชาการและด้านอื่น ๆ					
๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน					
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพิจารณาผลงานและผลประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความเป็นธรรม					
๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน					
ด้านความมั่นคงและโอกาส					
๖. ท่านมีความรู้มั่นใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ว่ามีความมั่นคง					
๗. ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของท่านได้					
๘. ท่านรู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน					
๙. ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่าน					
๑๐. ท่านมีสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วยหรือเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ					

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
๑๑. ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
๑๒. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง					
๑๓. ท่านจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเวลาประสบปัญหาการทำงาน					
๑๔. ท่านพึงพอใจกับบรรยากาศไมตรีของเพื่อนในองค์กร					
๑๕. ในองค์กรของท่านทุกคนมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ					
ด้านรายได้และสวัสดิการ					
๑๖. ท่านได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับระดับการศึกษา					
๑๗. ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน					
๑๘. ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
๑๙. เมื่อท่านเดือดร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้					
๒๐. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน					
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน					
๒๑. จำนวนบุคลากรในองค์กรของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน					
๒๒. วัสดุครุภัณฑ์ในองค์กรของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
๒๓. สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้เต็มที่					

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๒๔. ปริมาณงานสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันของท่าน					
๒๕. องค์กรของท่านมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำในวันหยุดราชการอย่างเหมาะสม					
ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน					
๒๖. ท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ในอาชีพนี้จนกว่าเกษียณ					
๒๗. ท่านมีความสุขในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
๒๘. ท่านได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ					
๒๙. ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชาเวลาทำงานประสบผลสำเร็จ					
๓๐. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ

[illegible]

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นางสาวพัชรี คงดี
 เกิด : วันที่ ๓๐ เดือนพฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๑๙
 ณ บ้านเลขที่ ๖๒ หมู่ ๑๓ ตำบลเกยไชย อำเภอูมแสง จังหวัดนครสวรรค์
 การศึกษา : พุทธศักราช ๒๕๔๒ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต
 คณะครุศาสตร์ เอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป จากสถาบันราชภัฏนครสวรรค์
 ที่อยู่ปัจจุบัน: บ้านเลขที่ ๖๒ หมู่ ๑๓ ตำบลเกยไชย อำเภอูมแสง จังหวัดนครสวรรค์
 ๖๐๑๒๐
 E-mail : chumtabong_nsw@nfe.go.th
 โทร : ๐๘๒-๗๕๖๘-๒๒๙
 ตำแหน่งหน้าที่ : พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูอาสาสมัคร ฯ ศูนย์การศึกษานอกระบบและ
 การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอูมตาบง



