

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	บุญเลี้ยง บุญงาในเมือง		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2558

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูการศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 426 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9843 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างในแต่ละด้านจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูการศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบาย การจัดการองค์การและการดำเนินงานขององค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบล เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านนโยบายการจัดองค์การและการดำเนินงานขององค์การ และด้านสภาพการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบล เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายการจัดองค์การและการดำเนินงานขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบล เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล มีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาควรให้กองทุนให้กู้ยืม หรือช่วยเหลือเมื่อมีความเดือดร้อนทางการเงิน รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงระบบการทำงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

<b>TITLE</b>	Factors Affecting Moral in working of Teachers in Sub District Non-formal and Informal Education under Buriram Provincial Office of the Non-formal and Informal Education		
<b>AUTHOR</b>	Bunleang Bu-nganaimung		
<b>THESISADVISORS</b>	Assistant Professor Dr. Sa-nguan Songwivat	Major Advisor	
	Dr. Kowit Vatchareentaragoon	Co-Advisor	
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration
<b>SCHOOL</b>	Buriram Rajabhat University	<b>YEAR</b>	2015

## ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the factors affecting the moral in working of teachers working in sub district non-formal and informal education under Buriram Provincial Office of the Non-formal and Informal Education Centre. The Subjects of this study were 426 teachers of sub district non-formal and informal education under Buriram Provincial Office of the Non-formal and Informal Centre. The samples were 205 teachers recruited from Krejcie and Morgan table and by multi-stage sampling. The research tool was a questionnaire with three parts : checking list, rating scale and open-ended questions, and its reliability was at 0.9843. The statistics employed to analyze data were t-test, one-way ANOVA, Scheffe's test.

The findings were as follows:

1. The opinions of teachers of sub district non-formal and informal education toward factors affecting the morale in performing both overall and each aspect were at high levels The highest aspect was the physical and mental health of staff, followed by the policy on management and administration while the lowest one was the benefits.
2. Comparing the opinions of teachers of sub district non-formal and informal education toward factors affecting the morale in performing, classified by the gender, the overall figures showed the significant difference at .05 level. considering in each aspect , the policy on management and administration and the communication condition was significant difference at .01 level. There was no difference shown in the other aspects.

3. Comparing the opinions of teachers of sub district non-formal and informal education toward factors affecting the morale in performing, classified by age, the overall aspect revealed the significant difference at .05 level.. Considering each aspect, the policy on management and administration was significant difference at .01 level. while there was no significant difference in the satisfaction in the position and function. The other aspects showed significant difference at .05 level.

4. Comparing the opinions of teachers of sub district non-formal and informal education toward factors affecting the morale in performing, classified by the years of working, it was shown no significant difference both in overall and any aspect.

5. The highest suggestions by the teachers of the sub district non-formal and informal education school the availability of welfare of lending money or financial support when facing crisis, followed by the publicizing and necessary information about the implementation and progress of staff continually, and that superior should clearly suggest the working process, respectively.