



ภาพประกอบ 2.4 โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยตำบล (กศน.ตำบล/แขวง)

ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการการศึกษา
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. ข้าราชการครู
4. บรรณารักษ์ / เจ้าพนักงานห้องสมุด
5. พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
6. พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตำบล (ครู กศน.ตำบล)

7. พนักงานราชการ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
8. พนักงานราชการ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
9. พนักงานราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์
10. พนักงานราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี
11. พนักงานราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ
12. พนักงานราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา
13. พนักงานราชการ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริการงานทั่วไป
14. ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
15. ครูผู้สอนคนพิการ
16. จ้างเหมาบริการปฏิบัติงานห้องสมุดประชาชน
17. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานพิมพ์
18. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานบริการ
19. จ้างเหมาบริการปฏิบัติงานขับรถยนต์

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

นโยบายของรัฐบาลในเรื่องของการปฏิรูปการศึกษาจะต้องดำเนินการควบคู่กันไป ทั้งในเรื่องของโอกาสและคุณภาพทางการศึกษา โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ ในเรื่องของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ที่ยึดประชาชนในฐานะผู้ที่เรียนรู้เป็นศูนย์กลาง ในการสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพตลอดชีวิต แต่ยังมีกลุ่มคนอีกจำนวนมากของประเทศที่ยังต้องการการพัฒนาและต้องการการเรียนรู้เพิ่มเติมและต้องการการเรียนรู้เพิ่มเติมรวมถึงบุคคลอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งผ่านการศึกษาในระบบมาอย่างครบถ้วนแล้ว

ก็ยังมีความจำเป็นในการที่จะต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติม ทั้งความรู้ทางวิชาการ ทักษะ ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในสังคมเพื่อที่จะเป็นพลเมืองที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อไป

ความเป็นมา

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้ให้ความสำคัญเรื่อง การศึกษาและการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและส่งเสริม การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการเพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพ ให้บรรลุ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยเฉพาะได้ดำเนินการ จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในทุกพื้นที่ เติบโตระบบการศึกษา ให้รองรับการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย. 2553 : 1)

ความหมาย

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล หมายถึง หน่วยจัดกิจกรรม การเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ตั้งอยู่ในระดับตำบล/แขวง

หลักการ

หลักการทำงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ยึดชุมชนเป็นฐาน ในการทำงานและการเรียนรู้ โดยใช้ต้นทุนของชุมชน เช่น อาคาร สถานที่ แหล่งวิทยาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมประเพณี มีการประสานเครือข่ายในชุมชนร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในชุมชน/สังคม เข้ามามีส่วนร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการ ดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ทั้งในฐานะผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา บูรณาการกระบวนการเรียนรู้ และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนและชุมชน มีคณะกรรมการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ที่เป็นคนในชุมชนให้การส่งเสริมสนับสนุน ติดตามดูแลและร่วมประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบล

วัตถุประสงค์

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยเพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. เพื่อสร้างและขยายภาคีเครือข่ายในการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในชุมชน
3. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของภาคีเครือข่าย
4. เพื่อประสานและเชื่อมโยงการดำเนินงานจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ เอกชนและภาคประชาชน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2553 : 4)

การดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

การบริหารจัดการ มีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ด้าน อาคารสถานที่ ปรับปรุงอาคารสถานที่ทั้งภายในและภายนอกให้มีความพร้อมในการให้บริการให้มี ความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย เหมาะสมและมีบรรยากาศเอื้อต่อการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
2. ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ จัดหา วัสดุ และครุภัณฑ์ พื้นฐานเพื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพียงพอกับความต้องการ เช่น คอมพิวเตอร์สำหรับบริการสืบค้นข้อมูล โปรเจกเตอร์ เครื่องเล่นดีวีดี อุปกรณ์รับสัญญาณดาวเทียม วิทยุ ฯลฯ และดูแล บำรุงรักษาวัสดุ และครุภัณฑ์ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน
3. จัดหาสื่อการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ ทั้งสื่อเอกสารสิ่งพิมพ์ และ สื่ออิเล็กทรอนิกส์
4. ด้านบุคลากร
 - 4.1 หัวหน้าการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน และประสานการทำงานกับครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและภาคีเครือข่าย ปฏิบัติหน้าที่ประจำ ในพื้นที่การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ที่รับผิดชอบได้รับการอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามแผนที่อำเภอหรือจังหวัดกำหนด
 - 4.2 ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในหมู่บ้าน/ชุมชน ที่รับผิดชอบ ประสานการทำงานร่วมกับหัวหน้าการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ชุมชนและภาคีเครือข่าย

4.3 คณะกรรมการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ดำเนินการสรรหา คณะกรรมการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกำหนด สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ คณะกรรมการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เกี่ยวกับการดำเนินงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลเสริมสร้างแรงจูงใจและความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ทำหน้าที่เป็นเลขานุการในการจัดประชุมคณะกรรมการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

4.4 อาสาสมัครการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ดำเนินการสรรหาและเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

4.5 ภาศึเครือข่าย แสวงหา รวบรวมและจัดทำทำเนียบภาศึเครือข่ายในระดับตำบล สร้างความเข้าใจให้แก่ภาศึเครือข่ายเกี่ยวกับการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เสริมสร้างแรงจูงใจและความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

กิจกรรมหลักของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

1. ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของชุมชน (Information Center)

1.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศระดับชุมชน ให้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัยโดยใช้แบบเก็บข้อมูลของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล จัดเก็บข้อมูลให้ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ประมวลผลเป็นรายตำบล จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และนำมาใช้ในการบริหารจัดการกิจกรรม

1.2 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล และแผนปฏิบัติการประจำปี นำเสนอแผน ต่อคณะกรรมการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล และภาศึเครือข่าย และเสนอแผนให้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ /เขตพิจารณาอนุมัติ

1.3 เสนอความรู้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศของชุมชนให้ถูกต้องและทันสมัยโดยเสนอ ข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน เช่นข้อมูลเกี่ยวกับ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน การตลาดชุมชน สินค้าชุมชน ฯลฯ จัดทำข้อมูลสารสนเทศเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร แผนภูมิ แผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ เป็นต้น

2. ศูนย์สร้างโอกาสการเรียนรู้ (Opportunity Center)

2.1 ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย โดยประสานงาน/วางแผนร่วมกับภาคีเครือข่าย ในชุมชน เช่น คณะกรรมการชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาที่ดิน สถานีอนามัย พัฒนาการตำบล สหกรณ์ ปศุสัตว์ ประมง ตำรวจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุข อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน วัด มัสยิด โรงเรียน ฯลฯ เพื่อจัดกิจกรรมบริการชุมชน รวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ของภาคีเครือข่าย ในการจัดการเรียนรู้

2.2 เชื่อมโยงรูปแบบการให้บริการของหน่วยงานภาคีเครือข่าย กับการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล โดย ส่งเสริมและหรือจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่าย เช่น ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix It Center)(สอศ.) ชมรมคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) ศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชน มุมวิทยาศาสตร์เพื่อชีวิต (สสวท.) บริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ธนาคารเคลื่อนที่ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย อำเภอเคลื่อนที่ ฯลฯ พัฒนารูปแบบกิจกรรม ให้หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายใน ชุมชนเพื่อสร้างโอกาส การเรียนรู้ให้กับประชาชน

2.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร โดยจัดทำเว็บไซต์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ใช้ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการติดต่อกับ ผู้เรียน/ผู้รับบริการ สืบค้น รวบรวมและการเผยแพร่ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และแหล่งข้อมูลอื่นๆ

3. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (Learning Center)

3.1 ออกแบบกิจกรรม/โปรแกรมการศึกษา ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดย การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลและศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอ ร่วมกับกลุ่มเป้าหมายในการออกแบบกิจกรรม/โปรแกรมหรือ โครงการ ให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมายและชุมชน กิจกรรม/โปรแกรม หรือ โครงการควรมีลักษณะที่บูรณาการระหว่างวิถีชีวิต การทำงานและการเรียนรู้

3.2 จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้แก่ประชาชน กลุ่มเป้าหมายในชุมชน

3.3 ส่งเสริมการเรียนรู้หนังสือ โดยจัดทำแผนการแก้ปัญหาผู้ไม่รู้หนังสือสำหรับ กลุ่มเป้าหมาย ในตำบลอย่างชัดเจน จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้หนังสือ ในกลุ่มเป้าหมายอายุ 15-59 ปี เป็นลำดับแรก

3.4 การศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำแผนยกระดับการจัด การศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น ผู้เรียน ที่ออกกลางคัน เด็กเร่ร่อนผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ กลุ่มผู้ย้ายถิ่น ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มอาชีพ

ประชากรวัยแรงงาน เป็นต้น วางแผนการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับภาคีเครือข่าย จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายงานผลการดำเนินงาน

3.5 การศึกษาต่อเนื่อง

3.5.1 การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ จะต้องให้ความสำคัญและดำเนินการจัดการศึกษาต่อเนื่องประเภทการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นลำดับแรก โดย จัดทำแผนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ/หลักสูตรอาชีพระยะสั้น ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยเน้นการเพิ่มทักษะทางด้าน เทคโนโลยีสมัยใหม่และอาชีพใหม่ที่สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน

3.5.2 การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต จัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นของผู้เรียนและชุมชน เช่น การป้องกันสาธารณภัย สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน คุณธรรมจริยธรรม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

3.5.3 การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน จัดทำแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนใช้รูปแบบ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรูปแบบอื่นๆ ที่เหมาะสม เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย จัดกระบวนการเรียนรู้ในการเป็นพลเมืองดีของชุมชน สังคม ของประเทศ เพื่อนำไปสู่ ความปรองดองสมานฉันท์ เศรษฐกิจชุมชน และการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และจัดการศึกษาต่อเนื่อง โดยใช้หลักสูตรบูรณาการ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.6 การศึกษาตามอัธยาศัย

3.6.1 การส่งเสริมการอ่าน โดย จัดทำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านในรูปแบบต่างๆ เช่น ครอบครัวรักการอ่าน มุมส่งเสริมการอ่านในชุมชน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลเคลื่อนที่ อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน กระเป๋าความรู้สู่ชุมชน หีบหนังสือสู่หมู่บ้าน จุดบริการการอ่านชุมชน มุมอ่านหนังสือที่ท่ารถ ร้านเสริมสวย ร้านตัดผม สถานีอนามัย เป็นต้น

3.6.2 จัดบริการสื่อ โดยจัดบริการสื่อประเภทต่างๆ ที่เหมาะสมและหลากหลาย เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ (นสพ.) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสาริต สื่อทดลอง วิทยุชุมชน หอกระจายข่าว เป็นต้น บริการ Student Channel เพื่อเสริมศักยภาพให้กับ โรงเรียนดีประจำตำบล บริการ

การศึกษาทางไกล (ETV) ให้กับนักศึกษาการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และประชาชนทั่วไป

4. ศูนย์ชุมชน (Community Center)

จัดและส่งเสริมให้การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของชุมชนเช่น เวทีชาวบ้าน สภากาแฟ สถานที่พบปะเสวนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลาดนัดอาชีพ กิจกรรมศาสนา วัฒนธรรม เวทีประชาธิปไตย กีฬา ฯลฯ โดยครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เป็นผู้ดำเนินการร่วมกับภาคีเครือข่าย ต่างๆ ทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล ตลอดจนภาครัฐ ภาคเอกชน รวมทั้งอาสาสมัคร ในชุมชน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุข อาสาสมัครการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ข้าราชการบำนาญ เยาวชน ผู้นำท้องถิ่น ในการจัดกิจกรรม เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

การมีส่วนร่วมของชุมชน มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างกระแสให้ประชาชนและทุกภาคส่วนของชุมชนเห็นความสำคัญ และเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล และจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น
2. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนางานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล อย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

3. เสริมสร้างและพัฒนาระบบเครือข่ายการเรียนรู้ ภายในตำบล และระหว่างตำบล เช่น แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงเรียนดีประจำตำบลศูนย์ ICT ตำบล เป็นต้น

การนิเทศ ติดตามและรายงานผล

1. การนิเทศ ติดตามผลการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยจัดทำแผนการนิเทศ ติดตามผลการจัดกิจกรรมในพื้นที่ ประสานภาคีเครือข่ายร่วมนิเทศ ติดตามผล จัดให้มีประชานิเทศกิจกรรมในพื้นที่
2. การรายงานผลการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยจัดทำปฏิทินการรายงานผลการจัดกิจกรรมจัดเก็บข้อมูลและรวบรวมผลการจัด กิจกรรม จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามแบบและระยะเวลาที่กำหนด และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

บทบาทหน้าที่

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล มีบทบาทสำคัญในการจัด และส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในชุมชน โดยมีหัวหน้า การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและมี หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานการศึกษานอกระบบ

1.1 การวางแผนจัดทำฐานข้อมูลชุมชน จัดทำแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบ และการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

1.2 การจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้

1.2.1 จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบ ได้แก่ การส่งเสริมการรู้หนังสือ การศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ การศึกษาต่อเนื่อง

1.2.2 จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบ ได้แก่ ส่งเสริมการอ่าน จัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ บริการข่าวสารข้อมูล และสื่อที่หลากหลาย จัดและส่งเสริมกิจกรรม ห้องสมุดประชาชนตำบล ห้องสมุดชุมชน มุมหนังสือบ้าน

1.3 บริการการเรียนรู้ในชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่าย

1.3.1 ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center) ร่วมกับ สอศ.

1.3.2 ชมรมคุ้มครองผู้บริโภค ร่วมกับ สคบ.

1.3.3 ศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชน ร่วมกับกระทรวงไอซีที

1.3.4 มุมวิทยาศาสตร์เพื่อชีวิตร่วมกับ สสวท.

1.3.5 หน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ร่วมกับ โรงพยาบาล สถานีอนามัย

1.3.6 ธนาคารเคลื่อนที่

1.3.7 การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ร่วมกับกรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

1.3.8 อำเภอเคลื่อนที่ร่วมกับอำเภอ

1.4 สร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน โดยการประสานขอ ความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย องค์กรชุมชนผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วม เป็นอาสาสมัครการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน เป็นต้น

1.5 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผนงาน โครงการ กิจกรรมและผลการดำเนินงาน ของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในรูปแบบต่างๆ

1.6 รายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามแบบรายงานและระยะเวลาที่กำหนด และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

2. บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ / เขต ที่มีต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

2.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายจุดเน้นของ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.2 สนับสนุนงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปีของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

2.3 จัดซื้อ จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการให้บริการ

2.4 พัฒนาหัวหน้าการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล อาสาสมัครการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลและคณะกรรมการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

2.5 ประสานภาคีเครือข่ายเข้าร่วมจัดกิจกรรมระดับตำบล

2.6 ร่วมกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.7 จัดและพัฒนาระบบงานธุรการของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

2.8 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

2.9 สรุป วิเคราะห์ ผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในระดับอำเภอ รายงานสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.10 เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ

3. บทบาทหน้าที่ของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

3.1 ชี้แจงนโยบายจุดเน้นการดำเนินงาน

3.2 สนับสนุนงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปีของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

3.3 พัฒนาหัวหน้าการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล อาสาสมัคร การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล และคณะกรรมการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

3.4 ประสานภาคีเครือข่ายระดับจังหวัดเข้าร่วมจัดกิจกรรมระดับตำบล

3.5 จัดและพัฒนาระบบงานธุรการของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

3.6 กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

3.7 เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบต่างๆ

4. บทบาทหน้าที่ของสถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาค ที่มีต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

4.1 สนับสนุนสื่อการเรียนรู้

4.2 ร่วมพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษานอกระบบ

4.3 จัดเวทีแสดงผลงานทางวิชาการระดับภาค

4.4 ร่วมพัฒนาครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

4.5 วิจัยเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวข้องและได้นำมาประกอบในการวิจัย ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สุวณี ตีระณะ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านภาวะความกดดันของชุมชน ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูตามลำดับ การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

และในรายองค์ประกอบพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และในรายองค์ประกอบพบว่าด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จกมล สุทธิอิทธิรักษ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า 1) ขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบการศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูประบบการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการ ด้านการปฏิรูประบบการศึกษา และด้านการปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบการศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบการศึกษาไม่แตกต่างกันครูที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและอยู่ในประเภทโรงเรียนต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบการปฏิรูปการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ณัฐนันท์ หาญณรงค์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล : กรณีศึกษาสถาบันบำราศนราดูร กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า 1) พยาบาลสถาบันบำราศนราดูร มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง 2) พยาบาลสถาบันบำราศนราดูร ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานแตกต่างกัน มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3) พยาบาลสถาบันบำราศนราดูร ที่มีอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ แตกต่างกัน มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

บัญญัติ สมบุญ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครู-อาจารย์ฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาจะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้วยสภาพปฏิบัติงานด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ และเมื่อเปรียบเทียบขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติ หน้าที่อาจารย์ฝ่ายปกครอง พบว่าครู-อาจารย์ฝ่ายปกครองที่มีเพศ อายุ ระหว่างการทำงาน วุฒิการศึกษาและรายได้ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

นิศรภรณ์ ศรีพลัง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าสภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, $S.D. = 0.52$) เปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีสภาพขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน พบว่า ครูผู้สอนระดับ 3 – 4 และระดับ 5 – 6 มีสภาพขวัญและกำลังใจแตกต่างจากครูผู้สอนระดับ 7 – 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนระดับ 3 – 4 และระดับ 5 – 6 มีค่าเฉลี่ยของสภาพขวัญและกำลังใจสูงกว่าระดับ 7 – 8 ทั้งนี้เนื่องจากระดับ 7 – 8 มีภาระงานที่สูงกว่าระดับอื่น ๆ

สมควร นันตระกูล (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการและรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจดีกว่าครูฝ่ายปฏิบัติการสอน 3) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 4) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน บุญถนอม แสงหิรัญ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานและด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ส่วนด้าน เงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง 5101.0523444

ณรงค์ฤทธิ์ ตั้งเทพประสิทธิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครูโรงเรียน ในเขตพื้นที่พิเศษ อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนใน เขตพื้นที่พิเศษ อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญและกำลังใจของ ครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านสถานภาพและการได้รับการยอมรับ ด้านสิ่ง อำนวยความสะดวก ด้านความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัว ผู้บริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน และด้าน สัมพันธภาพระหว่างคณะครู ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านเพียงพอของรายได้ และด้านการมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง 3) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนใน เขตพื้นที่พิเศษ อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ครูที่มีสถานภาพ โสดและสมรส เพศชายและ เพศหญิง วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขต อำเภอบ้านกรวดและนอกเขตอำเภอบ้านกรวด มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สมหมาย มั่งคั่ง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพใน การปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนชุมชน ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง 2) การสนับสนุนทางสังคมของครู อยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง 4) ปัจจัยบุคคลของครู และคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงาน ส่วน คุณภาพชีวิตการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพ การปฏิบัติงาน และ 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับใน การปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การปฏิบัติงานในสังคมและการสนับสนุน ของชุมชน

ถ้วน โรสนา โตะนิเต (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน การเจริญเติบโตและการพัฒนามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของ โดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ และด้านสถานการณ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่ การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน การเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ในด้านภูมิภานา วุฒิการศึกษา รายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ภาษามลายูท้องถิ่นและการมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่ค้นพบคือ ปัญหาความมั่นคงและความปลอดภัย และปัญหาทางด้านสวัสดิการ

พณิณญา นาดาแสง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยจูงใจ รายด้าน 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะของงานที่ทำกับด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 4) ปัจจัยค้ำจุนรายด้าน 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์ระหว่างด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานกับด้านความเข้าใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด

ธีระยุทธ สิงห์ศิลป์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย จำแนกตามเพศทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศพบว่าไม่แตกต่าง 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าไม่แตกต่าง

อรุณี เจริญจิตรกรรม (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีพบว่า 1) ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีพบว่า 2.1) ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย มีคะแนนเฉลี่ยด้านความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงานสูงกว่าพนักงานครูที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.3) ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่มีระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับขวัญ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานรายด้าน ยกเว้นด้านงานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบกับขวัญ ในการปฏิบัติงานและด้านมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน 4) คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อาวูช จุมปา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา มีระดับขวัญกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ราชการหรืออายุการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน และเงินเดือน มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีรายได้พิเศษ มีระดับขวัญกำลังใจ อยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบที่มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานและด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบาย การบริหารงานและการบังคับบัญชา มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ราชการหรืออายุการทำงาน

ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน และเงินเดือนต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีรายได้พิเศษกับไม่มีรายได้พิเศษ มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้พิเศษแตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุทธนา ชวติ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 พบว่า 1) ผลการศึกษาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่นๆ กรณีศึกษาสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการปฏิบัติการสอนและสรรหาในอาชีพครู รองลงมาคือ ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับความหมาย อันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาตนเอง 2) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่นๆ กรณีศึกษาสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 พบว่าครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่นๆ กรณีศึกษาสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 ที่มีหน้าที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่นๆ กรณีศึกษาสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากสุดได้แก่ลดรอบความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รองลงมาไม่จริงจัง ไม่เอาใจใส่ในการบริหารโรงเรียน บริหารงบประมาณ ไม่ตรงตามจุดประสงค์ทางการศึกษาและน้อยสุดคือบริหารงบประมาณไม่เป็นธรรม

จรรยา โพธิ์ศรีทอง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสำโรง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสำโรง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าขวัญกำลังใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านผู้บังคับบัญชา ส่วนขวัญกำลังใจด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

สมถวิล คำทอง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนชุมชน สังกัดศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนชุมชน สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนชุมชน สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

จากการที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ นั้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ต่างเกื้อหนุนให้เกิดขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ถ้าองค์ประกอบหรือแรงจูงใจที่ดี ก็จะนำไปสู่การมีขวัญกำลังใจที่ดี จะเป็นผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ส่วนองค์ประกอบไม่ดีหรือไม่สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ก็จะนำไปสู่การมีขวัญกำลังใจที่ไม่ดี ก็จะเป็นผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร โครงสร้างการบริหารงาน ตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง และนโยบายจากส่วนกลางทำให้มีภาระงานที่มากขึ้นไป โดยจะเห็นได้จากการลาออกของบุคลากรและการขอย้ายพื้นที่ปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ เช่น สถานที่ทำงาน ความร่วมมือการเอาใจใส่เปรียบของเพื่อนร่วมงาน จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน รวมทั้งการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยทางบุคลากรก็ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้น เพื่อไม่ให้ถูกตำหนิ แต่ประสิทธิภาพของงานที่ออกมา อาจจะไม่สมบูรณ์เต็มที่ ถ้าเป็นอย่างนี้ต่อไป ก็อาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย และไม่มีการพัฒนาที่ดีต่อไป

งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวข้องและได้นำมาประกอบในการวิจัย ดังนี้

คุก (Cook, 1980 ; อ้างถึงใน ถาวร ศรีแก้ว, 2549 : 39) ได้ศึกษาขวัญของโรงเรียนรัฐบาล พบว่าครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีขวัญสูงสุด ครูเพศหญิงมีขวัญสูงกว่า ครูที่ไม่ใช่ชนผิวขาว สูงกว่าครูผิวขาว ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู ไม่ปรากฏความแตกต่างกัน ระหว่างขวัญกับสภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน จำนวนปีที่สอน และระดับการศึกษาของครู

เว็บเบิร์ต (Webberl. 2001 ; 1-3 อ้างถึงใน ยุทธนา ชวติ. 2552 : 44) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสำคัญและโครงสร้างแรกเริ่มที่แสดงออกของผู้บริหารจากขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐหลุยเซียน่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐหลุยเซียน่า พบว่า 1) การรับรู้แบบผู้นำผู้บริหารมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) แบบผู้นำที่มีการริเริ่มสูงแสดงให้เห็นถึงขวัญกำลังใจของครูที่สูง ส่วนแบบผู้นำที่มีการริเริ่มต่ำแสดงให้เห็นถึงระดับขวัญกำลังใจของครูที่ต่ำ 3) ตัวแปรเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการสอน และเชื้อชาติของครูไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับขวัญกำลังใจของครู

บอยด์ (1994 : 3274 ; อ้างถึงใน อุษณีย์ ส่งเสริมพงษ์. 2545 : 30) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ของครูด้านระดับชั้นทางสังคม สถานภาพทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลต่อระดับขวัญหรือไม่และสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษากล่าวถึงปัญหาของครูที่มีขวัญและกำลังใจต่ำคืออะไร โดยศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ พบว่าสถานะทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลโดยตรงอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของครูนอกจากนี้ยังพบอีกว่ามีมิติที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในระยะสั้นและระยะยาว คือ ระดับทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารและครู ความคาดหวังของผู้บริหาร การศึกษาต่อสิ่งที่สอดคล้องแสดงถึงการติดต่อกันระหว่างครูกับนักเรียน การปรับโครงสร้างของโรงเรียน เพื่อให้ครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอน การทำให้ครูมีการยอมรับความก้าวหน้าในอาชีพหรือระบบคุณธรรมและการมีความมั่นคงในอาชีพ

จากผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศสามารถสรุปได้ว่า การที่จะได้มาซึ่งประสิทธิภาพของคนและประสิทธิภาพของงาน หรือการที่จะพัฒนาหน่วยงานและองค์กรให้ดีขึ้นนั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งหากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงแล้ว ย่อมมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดผลผลิตที่สูงและเกิดความเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงาน ซึ่งองค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงได้นั้น น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการฯ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ฯลฯ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรับรู้และเข้าใจถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากไม่บำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของพนักงานให้ดีก็อาจจะทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพ พนักงานไม่กระตือรือร้นต่อการทำงาน แต่หากมีการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของพนักงานให้อยู่ในระดับที่สูงแล้ว ก็จะเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง