

371.14/24

๙ ๘๖๖๖

ย. 3

ขวัญการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน

ปริญญาพนธ์

ของ

สุริวัลย์ ล้อมพิพัฒกุล

20 ต.ค. 2537

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

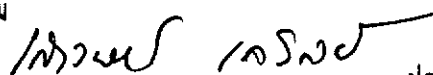
พฤษภาคม 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

190682

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....  ประธาน

(ผศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์)

.....  กรรมการ

(ผศ.ดร.นิตร ทองชั้น)

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน

(ผศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์)

.....  กรรมการ

(ผศ.ดร.นิตร ทองชั้น)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รศ.ดร.ปฐม นิคมานนท์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริฎา พูลสุวรรณ)

วันที่ 4 เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2537

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยความสนับสนุนและร่วมมือจากหลายฝ่าย นอกจากนี้ยังได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิตร ทองชั้น กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำ เอาใจใส่และให้กำลังใจ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องเป็นอย่างดียิ่งมาโดยตลอด รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ ซึ่งกรุณารับเป็นกรรมการสอบปากเปล่าขอขอบพระคุณ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สาร ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้ง 4 ท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนทั้ง 8 แห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการแจกและรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอขอบคุณคุณประยูทธ และเด็กหญิงณัฏฐาณันท์ ล้อมพิพัฒนกุล สามิและลูกรักที่คอยให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนด้านกำลังใจและกำลังใจทรัพย์ตลอดจนได้ร่วมฟันฝ่าอุปสรรคนานัปการจนประสบความสำเร็จในครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าหรือคุณความดีที่พึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของบิดา มารดา รวมทั้งคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน และวางรากฐานสำคัญทางการศึกษาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอดและคุณความดีส่วนหนึ่งผู้วิจัยขอบอุทิศแด่พระคุณของบิดา และพี่สาวทั้งสอง คือ นางสาวพัชรินทร์ ละมิลิขสิทธิ์และนางสาวจงจิตต์ ล้อมพิพัฒนกุล ผู้มีพระคุณอันเป็นที่เคารพรักของผู้วิจัยซึ่งได้ล่วงลับไปแล้ว

สุริวัลย์ ล้อมพิพัฒนกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
ความสำคัญของการค้นคว้า	6
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
ตัวแปรที่ศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ประวัติความเป็นมาของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	
ในเขตพื้นที่ชายแดน	11
บทบาทและหน้าที่ของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน	13
โครงการศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน	14
ความหมายและความสำคัญของ "ขวัญ"	17
ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน	18
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน	20
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน	21
การเสริมสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในองค์กร	24
การวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงาน	25
งานวิจัยภายในประเทศ	27

งานวิจัยต่างประเทศ	28
สมมุติฐานในการศึกษา	30
3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	33
ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	36
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
<u>ตอนที่ 1</u> การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนตัวของครูอาสาสมัคร	
การศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน	43
<u>ตอนที่ 2</u> การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน	
ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่	
ชายแดน โดยจำแนกตามองค์ประกอบ 6 ด้าน	46
<u>ตอนที่ 3</u> การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงาน	
ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่	
ชายแดนโดยส่วนรวมและเป็นรายข้อ ซึ่งจำแนกตามตัวแปรอิสระ	56
<u>ตอนที่ 4</u> สรุปข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ	
จากแบบสอบถามตอนที่ 3	136

บทที่	หน้า
5 สรุบบอกรายผลและข้อเสนอแนะ	140
ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย	140
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	140
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	141
การเก็บรวบรวมข้อมูล	141
การวิเคราะห์ข้อมูล	142
อภิปรายผล	147
ข้อเสนอแนะทั่วไป	152
ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัย	153
บรรณานุกรม	154
ภาคผนวก	158
ภาคผนวก ก	159
ภาคผนวก ข	164
ประวัติย่อของผู้วิจัย	175

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนครูอาสาสมัครฯ ชายแดน จำนวนตามเพศ แนวเขตแดนปฏิบัติการ ในความรับผิดชอบของศูนย์ฝึก และเขตพื้นที่จังหวัดที่ปฏิบัติงาน	32
2	จำนวน และร้อยละของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน จำนวนตามสถานภาพส่วนตัวทางด้าน	43
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนตามองค์ประกอบทั้งหกด้านโดย ส่วนรวม	46
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	49
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ...	50
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานครูอาสาสมัคร การศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	52
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ..	53
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ..	55

10	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันโดยส่วนรวม และเป็นรายด้าน	56
11	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	57
12	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของ การปฏิบัติงาน	59
13	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศต่างกันด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	61
14	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	62
15	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	64
16	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	65
17	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันโดยส่วนรวม และเป็น รายด้าน	67
18	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	68
19	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันด้านความรู้สึกพึงพอใจใน ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	70

20	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวิถีทางการศึกษาด้านความรู้สึกล้มลุกคลดถอย	72
21	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวิถีทางการศึกษาแตกต่างกันด้านความรู้สึกประทับใจ	73
22	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวิถีทางการศึกษาแตกต่างกันด้านความรู้สึกพึงพอใจ ต่องาน	75
23	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวิถีทางการศึกษาแตกต่างกันด้านความสัมพันธ์อัน หน่วยงาน	76
24	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันโดยส่วนรวม และเป็น รายด้าน	78
25	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกเป็น สมาชิก	79
26	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	80
27	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย	83

28	เปรียบเทียบระดับข้อปฏิบัติการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ด้านความรู้สึก รับผิดชอบ	84
29	เปรียบเทียบระดับข้อปฏิบัติการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ต่องาน	86
30	เปรียบเทียบระดับข้อปฏิบัติการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน	87
31	เปรียบเทียบระดับข้อปฏิบัติการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันโดยส่วนรวม และเป็นรายด้าน	89
32	เปรียบเทียบระดับข้อปฏิบัติการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึก เป็นสมาชิก	90
33	เปรียบเทียบระดับข้อปฏิบัติการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึก พึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	92
34	เปรียบเทียบระดับข้อปฏิบัติการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึก มั่นคงปลอดภัย	94

35	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึก รับผิดชอบ	95
36	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึก พึงพอใจต่องาน	97
37	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	98
38	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลาเนาเดิมแตกต่างกันโดยรวม และเป็น รายด้าน	100
39	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลาเนาเดิมแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	101
40	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลาเนาเดิมแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกพึงพอใจใน ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	103
41	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลาเนาเดิมแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	105
42	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลาเนาเดิมแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	106

43	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลาเนาเดิมแตกต่างกัน ด้านความรู้สึพึงพอใจ ต่องาน	108
44	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลาเนาเดิมแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน	109
45	วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันโดยส่วนรวม และเป็นรายด้าน	111
46	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึ เป็นสมาชิก	114
47	วิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาสาสมัครฯ ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนต่างกันด้านความรู้สึเป็นสมาชิกเรื่อง ความมีบทบาทต่อการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมตาม ประเพณีของชุมชน	116
48	การเปรียบเทียบรายคู่สำหรับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน จํานนตามเขต พื้นที่ชายแดน ปฏิบัติงานด้านความรู้สึเป็นสมาชิก (ข้อที่ 5)	117
49	วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาสาสมัครฯ ชายแดนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดนแตกต่างกันด้าน ความรู้สึเป็นสมาชิก เรื่อง ผอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ ผบอ.ออกตรวจเยี่ยมและ าให้กำลังใจกับครูอาสาสมัครฯ ชายแดนในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (ข้อที่ 7)	118

50	การเปรียบเทียบรายคู่ สำหรับระดับค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานของ ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน จ.น่าน เขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานด้านความรู้ เป็นสมาชิก (ข้อคำถามที่ 7)	119
51	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในพื้นที่ชายแดน ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านความรู้ พึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	120
52	วิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนต่างกัน ด้านความรู้พึงพอใจ ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน เรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ และยกย่องจากสมาชิกในชุมชน (ข้อคำถามที่ 12)	122
53	การเปรียบเทียบรายคู่ สำหรับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาสาสมัครฯ ในเขตพื้นที่ชายแดน จ.น่านตามเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงาน ด้านความรู้พึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (ข้อคำถามที่ 12)	
54	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในพื้นที่ชายแดน ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความรู้ มั่นคงปลอดภัย	124
55	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในพื้นที่ชายแดน ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความรู้ รับผิดชอบ	127
56	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาสาสมัครฯ ชายแดนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนต่างกันด้านความรู้ รับผิดชอบ เรื่องความพร้อมและยินดีที่จะเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว ของท่านเพื่อประโยชน์ของงาน (ข้อคำถามที่ 27)	129

57	การเปรียบเทียบรายคู่ สำหรับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน จานแนกตามเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานด้านความ รู้สึกรับผิดชอบ (ข้อที่ 27)	130
58	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาอกรโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึ พึงพอใจต่องาน	131
59	เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาอกรโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความ สัมพันธ์ในหน่วยงาน	134
60	ค่าความถี่ และร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาในเรื่องขวัญที่ ครูอาสาสมัครการศึกษาอกรโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ได้แสดงไว้ ในแบบสอบถามตอนที่ 3	136
61	ค่าความถี่ และร้อยละเกี่ยวกับ ข้อคิดเห็นที่เป็นความต้องการ และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาอกรโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน	138

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีอาณาบริเวณติดต่อกับประเทศต่าง ๆ โดยรอบ คือทางทิศเหนือติดต่อกับสหภาพสังคมนิยมพม่า และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันออกติดต่อกับสาธารณรัฐกัมพูชาประชาธิปไตย และทิศใต้ติดต่อกับสหพันธรัฐมาเลเซีย จากสาเหตุของการมีอาณาบริเวณติดต่อกับประเทศต่าง ๆ ประกอบกับการเกิดเหตุการณ์ขัดแย้งกันบริเวณชายแดนบ่อยครั้งอันเนื่องจากปัญหาชนกลุ่มน้อย ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการลักลอบค้าอาวุธสงครามและการค้าของเถื่อน ปัญหากลุ่มโจรชายแดน และอื่น ๆ สาเหตุเหล่านี้ นอกจากจะเป็นการบั่นทอนความมั่นคงของชาติแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ และการประกอบอาชีพของราษฎรไทยบริเวณชายแดนมาโดยตลอด ก่อให้เกิดภาวะความยากจน แกร่นแค้น สุขภาพอนามัยเสื่อมโทรม ขาดขวัญ กำลังใจ และเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อรัฐบาลไทย รัฐบาลจึงได้พยายามให้ความช่วยเหลือด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่ดังกล่าว สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง และปลอดภัยไม่ละทิ้งหมู่บ้านของตนเอง ตลอดจนทำให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

ในระยะเวลาที่ผ่านมาหลายหน่วยงานได้ระดมสรรพกำลังเป็นจำนวนมากเข้าช่วยพัฒนาบริเวณดังกล่าว แต่กลับพบว่าราษฎรเหล่านี้ ยังไม่สามารถสนองตอบการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากยังขาดความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานที่จำเป็น นอกจากนี้สาเหตุหลักที่เป็นปัญหามาก ก็คือ ราษฎรบริเวณชายแดนส่วนใหญ่อพยพมาจากถิ่นต่าง ๆ จึงมีความแตกต่างกันทั้งในด้านวัฒนธรรมและการใช้ภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีราษฎรจำนวนมากที่อพยพย้ายถิ่นมาจากประเทศเพื่อนบ้านที่ไม่สามารถพูด เขียน อ่านภาษาไทยได้ จึงเป็นปัญหาในการสร้างความเข้าใจระหว่างรัฐบาลกับประชาชน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. ม.ป.ป. : 1)

จากสถานการณ์ดังกล่าวนี้ กรมการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีหน้าที่โดยตรง ได้คำนึงถึงความจำเป็นโดยเร่งด่วน ในการที่จะช่วยพัฒนาการศึกษา และอาชีพแก่ราษฎรในเขตพื้นที่ชายแดนที่มีปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาราษฎรเหล่านี้ให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสามารถพึ่งพาตนเองได้ ตลอดจนมุ่งให้เกิดความสำนึกในความเป็นไทย เกิดความรักและหวงแหนแผ่นดินไทย และมีความพร้อมที่จะอาศัยอยู่ในบริเวณพื้นที่ชายแดนต่อไป จึงได้จัดทำครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนเข้าปฏิบัติงาน โดยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานตลอดจนรับผิดชอบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ประจำหมู่บ้านชายแดน

ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนนั้น พัฒารูปแบบมาจากโครงการครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ และการพึ่งพาตนเองของราษฎรไทยบริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา โดยเริ่มขึ้นที่บริเวณชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปี พ.ศ.2531 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดอุบลราชธานี บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ และสุรินทร์ จากนั้น ในปี พ.ศ.2533 ได้ขยายพื้นที่ออกไปทางด้านชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี จันทบุรี และตราด ในการปฏิบัติงานโครงการดังกล่าวนี้ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ และความร่วมมือจากหน่วยบรรเทาทุกข์ชายแดนแห่งสหประชาชาติ (UNBRO) และศูนย์อำนวยการร่วมกองบัญชาการทหารสูงสุด (สอธ.) ต่อมาในปี พ.ศ.2534 โครงการดังกล่าวได้สิ้นสุดลง ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนในโครงการนี้ส่วนหนึ่งได้รับการปรับเข้าสู่งบประมาณปกติ แต่อีกส่วนหนึ่ง ซึ่งได้แก่ ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ในจังหวัดปราจีนบุรี จันทบุรี และตราดนั้น ขาดงบประมาณในการรองรับจึงได้สิ้นสุดโครงการลง ภายหลังจากโครงการครูอาสาสมัครฯ ชายแดนสิ้นสุดลง กรมฯ ได้จัดสรรอัตราและกำหนดบทบาทของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนขึ้นมาใหม่ โดยอาศัยหลักการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ (กองส่งเสริมปฏิบัติการ. 2534 : 3-4)

1. สร้างศรัทธา และเข้ากับชาวบ้านให้ได้
2. พังตัวอยู่ในหมู่บ้าน โดยมีบ้านพักอาศัยในหมู่บ้านเป็นเอกเทศ
3. ใช้ชีวิต และการทำงานร่วมกับชาวบ้าน

4. ช่วยเหลือ และสร้างความเข้าใจอันดีแก่ชาวบ้าน
5. มีความจริงใจ และจริงจัง ในการร่วมพัฒนาหมู่บ้าน
6. ทำงานเป็นทีม
7. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

จากบทบาทและหลักการปฏิบัติงานดังกล่าว จะเห็นว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนางานการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะครูอาสาสมัครฯ ชายแดน จะต้องเป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนงานการศึกษาของโรงเรียนในระดับหมู่บ้าน อำเภอ จังหวัด และระดับชาติ ให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพตลอดจนสามารถสนองตอบต่อความจำเป็นของประชาชนตามแนวชายแดนได้เป็นอย่างดี การดำเนินงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน จึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของกรมการศึกษาของโรงเรียน และยังช่วยพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ แต่จากการประเมินผลของกรมการศึกษาของโรงเรียน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ หลายโครงการ พบว่า การปฏิบัติงานกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนนั้น ระยะแรกได้ผลดีเป็นที่น่าพึงพอใจมาก แต่ในระยะหลังกลับพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ เริ่มลดต่ำลง ด้วยเหตุผลอันเนื่องมาจากฐานะตำแหน่งของครูอาสาสมัครฯ ที่มีฐานะเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราว มีสวัสดิการน้อย ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมมาโดยตลอด ขาดความมั่นคง ในหน้าที่การงานไม่มีช่องทางความก้าวหน้า ต้องทำงานหนัก ไม่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี เมื่อเปรียบเทียบกับความเป็นข้าราชการ ครูอาสาสมัครฯ ถึงแม้จะเป็นผู้มีอุดมการณ์ แต่เมื่อต้องปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ และความอดทนต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อระบบการบริหารของราชการ ต่อภาวะเศรษฐกิจเนื่องจากได้รับเงินเดือนเท่าเดิมมาโดยตลอด เป็นระยะเวลาอันยาวนานเกินไป จึงเกิดความย่อท้อ และหมดกำลังใจในการทำงาน (กองปฏิบัติการ. ม.ป.ป. : 25) สำหรับในโครงการครูอาสาสมัครฯ ชายแดนนั้น โกวิท กระจำนงค์ (ม.ป.ป. : 5) ได้สรุปการประเมินผลโครงการ ดังกล่าว ไว้ตอนหนึ่งว่า "...ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนหญิงหลายคนมีความวิตก กังวล เรื่องความปลอดภัยของที่อยู่อาศัย ในเขตหมู่บ้านชายแดนที่ตนปฏิบัติงานเป็นอันดับหนึ่ง..."

จากสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ประกอบกับการสิ้นสุดโครงการครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ไทย-กัมพูชา จึงก่อให้เกิดปัญหาด้านงบประมาณ และการลาออกกลางคันของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน เป็นผลให้ทางราชการต้องสูญเสียเวลา ค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นและที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือ การจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนตลอดจนการพัฒนาหมู่บ้านนั้นขาดความต่อเนื่อง (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. ม.ป.ป. : 4.4) นอกจากนี้ เต็มดวง ศรีสงวน (2536 : 122-123) ได้ศึกษารูปแบบการดำเนินงานต่อเนื่อง เมื่อสิ้นสุดโครงการแล้ว โดยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า เห็นควรมีให้มีเจ้าหน้าที่หรือคนของรัฐปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนต่อไป และควรจะเป็นบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการโดยเฉพาะอย่างยิ่งของกรมการศึกษานอกโรงเรียนเท่านั้นและปฏิบัติงาน ดังกล่าวควรได้รับค่าตอบแทน ตามวุฒิพร้อมสวัสดิการ ควรมีการประกันชีวิต และมีโอกาสได้รับการบรรจุให้เป็นข้าราชการด้วย ผลการวิจัยของเต็มดวง ศรีสงวน (2534 : 126) ยังได้เสนอแนะว่า

"...ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรจะให้การแนะนำ และติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอาสาสมัครฯ ชายแดน และผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอาสาสมัครฯ ชายแดนและผู้ปฏิบัติงานชายแดนได้เป็นอย่างดี..." จะเห็นว่ากรมการศึกษานอกโรงเรียนเองก็คำนึงถึงแนวทางในการเสริมสร้างขวัญให้กับครูอาสาสมัครฯ โดยทั่วไป คือพยายามจะช่วยให้ครูอาสาสมัครฯ ทั่วประเทศได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นลูกจ้างประจำ และเมื่อปี พ.ศ.2535 ก็เปิดโอกาสให้ครูอาสาสมัครฯ ทั่วประเทศสอบคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการ จำนวน 60 อัตรา ซึ่งผู้ที่สอบได้จะได้รับเงินเดือนเต็มตามวุฒิแล้ว ทางกรมการศึกษานอกโรงเรียน ยังเปิดโอกาสให้ครูอาสาสมัครฯ ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการเหล่านั้น สามารถเลือกศึกษาต่อในรูปแบบและแนวทางต่าง ๆ จนสำเร็จ การศึกษาในระดับปริญญาตรีได้อีกด้วย

สิ่งที่กรมการศึกษานอกโรงเรียน เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อครูอาสาสมัครฯ นี้ นับเป็นการเสริมสร้างขวัญให้กับครูอาสาสมัครฯ วิธีหนึ่ง แต่ก็ยังน่ามีประสิทธิผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะครูอาสาสมัครฯ ทั้งหมดมีจำนวนถึง 2,326 คน เพิ่งได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการครู าน

ปี 2536 เพียง 60 อัตรา นอกนั้นยังคงเป็นครูอาสาสมัครฯ เหมือนเดิม ซึ่งมีบางส่วนได้ลาออก ระหว่างปี ก่อให้เกิดปัญหาการลาออกกลางคันของครูอาสาสมัครฯ ซึ่งครูอาสาสมัครฯ เป็นบุคคลที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละค่อนข้างสูง เพราะต้องคลุกคลีอยู่กับชาวบ้านตามเขตชายแดน ซึ่งนับเป็นเขตแห่งภัยสงคราม และภัยอื่น ๆ มากมาย ห่างไกลต่อความเจริญ ขาดความสะดวกสบาย ต้องอดทนกับความยากลำบาก ครูอาสาสมัครฯ ต้องทำงานที่เปรียบเสมือนเกราะที่จะช่วยปกป้องชาวบ้านให้หลุดพ้นจากความยากลำบากทั้งปวง ด้วยวิธีการทางการศึกษานอกโรงเรียน พร้อมทั้งช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดนให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น เพื่อที่จะช่วยพัฒนาคนและพัฒนาประเทศต่อไป

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนมีบทบาท และความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนเป็นอย่างมาก หากครูอาสาสมัครฯ ชายแดนต้องลาออกกลางคันบ่อย ๆ ปัญหาด้านการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ตลอดจนปัญหาด้านความมั่นคงของชาติจะต้องตามมาอย่างแน่นอน และสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยจุดใจให้ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนอยากทำงานมากที่สุดก็คือ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ดังนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนเกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯชายแดน ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารบุคลากร ช่วยขจัดปัญหาการลาออกกลางคันของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ตลอดจนสามารถนำไปเสริมสร้างและบำรุงขวัญให้กับครูอาสาสมัครฯ ชายแดนได้เป็นอย่างดีในอนาคต

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่ปฏิบัติงานตามแนวชายแดนทั่วประเทศ ตามองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจงานผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ตาม ตัวแปรอิสระในด้าน เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา เดิม และเขตแดนที่ปฏิบัติงาน

3. เพื่อทราบข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง ระดับขวัญที่มีอยู่เดิม และส่งเสริม ให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญในปัจจุบันของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน และได้ทราบถึงความต้องการในด้านขวัญของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน เพื่อไปเป็นแนวทางในการบำรุงขวัญและปรับปรุงงานบริหารบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยเสริม สร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนให้ดียิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เข้าในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน แต่ศึกษาเฉพาะ กลุ่มตัวอย่างของครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงานมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2536 รวมทั้งสิ้น 19 จังหวัด มีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน จำนวน 93 คน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ครอบคลุมครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่อยู่ในเขตพื้นที่ ชายแดน 19 จังหวัด โดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานดังนี้

เขตพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา ได้แก่ จังหวัดสุรินทร์ ศรีสะเกษ และบุรีรัมย์

เขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี น่าน พะเยา เลย

มุกดาหาร และอุบลราชธานี

เขตพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า ได้แก่ จังหวัดตาก แม่ฮ่องสอน กาญจนบุรี ราชบุรี

ชุมพร ประจวบคีรีขันธ์ และระนอง

เขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว และไทย-พม่า ได้แก่ จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่

และพะเยา

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนตัวของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1.1 เพศ | ☐ ชาย |
| | ☐ หญิง |
| 1.2 วุฒิการศึกษา | ☐ ปริญญาตรีขึ้นไป |
| | ☐ อนุปริญญาตรีขึ้นไป |
| 1.3 สถานภาพการสมรส | ☐ สมรส |
| | ☐ โสด |
| 1.4 ประสบการณ์การทำงาน | ☐ ต่ำกว่า 3 ปี |
| | ☐ 3 ปีขึ้นไป |
| 1.5 ภูมิลำเนาเดิม | ☐ เป็นคนในจังหวัดที่ปฏิบัติงาน |
| | ☐ ไม่เป็นคนในจังหวัดที่ปฏิบัติงาน |
| 1.6 เขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงาน | ☐ ไทย-กัมพูชา |
| | ☐ ไทย-ลาว |
| | ☐ ไทย-พม่า |
| | ☐ ไทย-ลาว และไทย-พม่า |

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับขวัญของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ตามองค์ประกอบ

6 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก
- 2.2 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
- 2.3 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
- 2.4 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
- 2.5 ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน
- 2.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. "ขวัญในการปฏิบัติงาน" หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องานนั้น ๆ ตามสภาพที่เกิดขึ้น และสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความมั่นใจในการทำงาน สามารถจัดได้ตาม องค์ประกอบหกด้านของมอร์ริส (สมพร คงสกุล. 2531 : 33; อ้างอิงมาจาก Morris 1973 : 32114)

1.1 ความรู้สึกเป็นสมาชิก (Belongingness) หมายถึง ความรู้สึกที่ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน และประชาชน รู้สึกมีความสำคัญต่อกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงาน

1.2 ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่ได้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสบผลสำเร็จ

1.3 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่ครูอาสาสมัครฯ

ชายแดน มีต่อความมั่นคงในด้านอาชีพ การงาน การปฏิบัติงาน ตลอดจนด้านรายได้ สวัสดิการ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1.4 ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกที่ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง เสียสละ มีเจตนาแรงกล้าที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว

1.5 ความรู้สึกพอใจต่องาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกที่ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีความพึงพอใจ ภูมิใจและเห็นคุณค่าในงานที่ปฏิบัติอยู่ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในชุมชน

1.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ด้านดีที่เกิดขึ้นในทุกระดับของสายการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว มีความสามัคคี รักใคร่ กลมเกลียวกัน รวมทั้งเกิดการประสานงานที่ดีในทุกระดับ

2. "ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน" หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ทำหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการศึกษาออกโรงเรียนให้กับประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนทั่วประเทศที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2536 จำนวน 93 คน ในเขตพื้นที่ 19 จังหวัด

3. "แนวเขตแดน" หมายถึง เขตพื้นที่ที่ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นพื้นที่บริเวณเขตรอยต่อระหว่างประเทศไทยกับประเทศข้างเคียง

4. "พื้นที่ชายแดน" หมายถึง พื้นที่บริเวณชายแดนที่อยู่ติดกับประเทศข้างเคียง นับเป็นเขตที่ล่อแหลมและเสี่ยงต่อภัยอันตรายต่าง ๆ เช่น ภัยจากกลุ่มโจรชายแดน การลักลอบค้าอาวุธ การลักลอบขน การอพยพลี้ภัย การแทรกซึม เป็นต้น

ในที่นี้ ได้แบ่งพื้นที่ชายแดนเป็นจังหวัดตามแนวเขตแดน ดังนี้

4.1. เขตพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา ประกอบด้วย จังหวัดสุรินทร์ ศรีสะเกษ และบุรีรัมย์

4.2. เขตพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า ประกอบด้วย จังหวัดตาก แม่ฮ่องสอน กาญจนบุรี ราชบุรี ชุมพร ประจวบคีรีขันธ์ และระนอง

4.3. เขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ประกอบด้วย จังหวัดอุดรธานี น่าน พะเยา เลย และมุกดาหาร

4.4. เขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว และ ไทย-พม่า ประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ และพะเยา

5. "ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน (ศฝช.)" เป็นหน่วยงานที่ ท้าหน้าที่ดูแลและติดตามการดำเนินงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยแบ่งเขตความรับผิดชอบเป็นดังนี้

<u>ศฝช.ตาก</u>	รับผิดชอบจังหวัดตาก และแม่ฮ่องสอน
<u>ศฝช.กาญจนบุรี</u>	รับผิดชอบจังหวัดกาญจนบุรี และราชบุรี
<u>ศฝช.ชุมพร</u>	รับผิดชอบจังหวัดชุมพร ประจวบคีรีขันธ์ และระนอง
<u>ศฝช.อุดรธานี</u>	รับผิดชอบจังหวัดอุดรธานี น่าน และพะเยา
<u>ศฝช.เลย</u>	รับผิดชอบจังหวัดเลย
<u>ศฝช.มุกดาหาร</u>	รับผิดชอบจังหวัดมุกดาหาร และอุบลราชธานี
<u>ศฝช.เชียงราย</u>	รับผิดชอบจังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ และพะเยา
<u>ศฝช.สุรินทร์</u>	รับผิดชอบจังหวัดสุรินทร์ ศรีสะเกษ และบุรีรัมย์

6. "ภูมิสำเนาเดิม" หมายถึง จังหวัดที่เป็นสถานที่ตั้งบ้านเรือนที่อยู่อาศัยของ ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มาก่อนที่จะได้เป็นครูอาสาสมัครฯ ชายแดน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนไว้ ณ บทนี้ ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประวัติและความเป็นมาของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน
2. โครงการศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน
3. ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
5. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน
6. การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
7. การวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. สมมุติฐานในการศึกษา

ประวัติความเป็นมาของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทและความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม และให้บริการด้านการศึกษาแก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน โดยจะช่วยส่งเสริมให้ประชาชนเหล่านั้นได้รับการศึกษาที่จำเป็นในด้านความรู้พื้นฐาน ข่าวสารข้อมูล และทักษะอาชีพ เพื่อจะได้มีความรู้ดังกล่าวไปช่วยพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ครูอาสาสมัคร

การศึกษานอกโรงเรียน ก็นับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอย่างมาก เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2513 กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ทดลองจัดการศึกษาผู้ใหญ่แบบเปิดเสรีและประสบผลสำเร็จ จึงได้ขยายระยะเวลาในการดำเนินงานออกไประหว่างปี พ.ศ.2513-2517 โดยนำรูปแบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในชั้นเรียน จัดสอนเวลากลางคืนโดยครูประจำการ แต่ประสบปัญหาเรื่องการอยู่กันอย่างกระจัดกระจายของชาวบ้าน ผู้เรียนมีเวลาว่างเรียนไม่ตรงกัน ครูผู้สอนจะสอนให้เพียง 1-2 รุ่นเท่านั้น เนื่องจากผู้ไม่รู้หนังสือในแต่ละหมู่บ้านมีจำนวนน้อยลงจนไม่พอเปิดชั้นเรียน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงแก้ปัญหาโดยการจ้างบุคลากรในพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานเต็มตามวันและเวลาราชการ แล้วเรียกพวกเขาว่า ครูอาสาสมัครฯ เดินสอนต่อมาในปี พ.ศ.2521-2523 ได้มีการประชุมเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องการจัดกลุ่มผู้เรียน เนื่องจากเกิดข้อจำกัดเรื่องเวลาว่างของผู้เรียนไม่ตรงกัน และได้เพิ่มบทบาทครูอาสาสมัครฯ โดยทำหน้าที่สอนการศึกษายาผู้ใหญ่แบบเปิดเสรีเป็นหลัก และประสานงานด้านพัฒนาเป็นงานรอง

ต่อมาในปี พ.ศ.2530 ตามแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ฉบับที่ 6

(พ.ศ.2530-2534) รัฐบาลเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษานอกโรงเรียน และได้เร่งรัดการให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบในชนบทโดยเน้นทั้งด้านคุณภาพและปริมาณให้มากขึ้น ครูอาสาสมัครฯ บุคลากรในท้องถิ่น ซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนกรมฯ ที่จะช่วยทำหน้าที่ในการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ นับเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นอย่างมาก กรมฯจึงได้วางแผนขยายครูอาสาสมัครฯ ทั่วประเทศในปี พ.ศ.2534 โดยให้มีครบทุกตำบล ตำบลละ 1 คน และได้เปลี่ยนชื่อจาก "ครูอาสาสมัครเดินสอน" เป็น "ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน"

สำหรับแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) นั้น ตามโครงสร้างของแผนงานด้านงานส่งเสริมการศึกษาพื้นฐาน ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ ดังนี้ "...ข้อ 2 เพื่อพัฒนากลไกการบริหาร การประสานงาน การจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพโดยจัดให้มีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน" และได้กำหนดกิจกรรมไว้ว่า

ข้อที่ 1 ว่า จะจัดให้มีครูอาสาสมัครฯ เพิ่มขึ้น ปี 2535 จำนวน 70 อัตรา ปี 2536 จำนวน 802 อัตรา ปี 2537 จำนวน 694 อัตรา ปี 2538 จำนวน 576 อัตรา และปี 2539 จำนวน 433 อัตรา (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2534 : 35)

นอกจากนี้ยังได้แบ่งประเภทของครูอาสาสมัครฯ ตามลักษณะความรับผิดชอบของเขตพื้นที่ปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1. ครูอาสาสมัครฯ ในเขตพื้นที่ปกติ หรือพื้นราบ
2. ครูอาสาสมัครฯ ในเขตพื้นที่ชายแดน
3. ครูอาสาสมัครฯ ในเขตพื้นที่ชายแดนภาคใต้
4. ครูอาสาสมัครฯ ในเขตพื้นที่ อพป.
5. ครูอาสาสมัครฯ ในเขตชุมชนภูเขา

สำหรับครูอาสาสมัครฯ ชายแดน และในเขตพื้นที่ชายแดนภาคใต้นั้นนอกจากจะมีเขตพื้นที่ปฏิบัติการและกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกันแล้ว ยังมีจุดเน้นในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยครูอาสาสมัครฯ ในเขตพื้นที่ชายแดนภาคใต้นั้น มุ่งเน้นการสอนทางด้านภาษา และเอกลักษณ์ความเป็นคนไทย รวมทั้งชั่วโมงในการสอนของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนภาคใต้นั้น ใช้เวลาถึง 224 ชั่วโมงต่อนักศึกษา 1 รุ่น แต่ในส่วนของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนภาคใต้นั้น เน้นการสอนด้านอาชีพเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อต้องการสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านอาชีพรู้จักประกอบอาชีพเพื่อหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวตลอดจนไม่ละทิ้งถิ่นสำหรับชั่วโมงในการสอนนั้นจะใช้เวลาในการสอนต่อรุ่นเพียง 200 ชั่วโมง

บทบาทและหน้าที่ของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน

กองปฏิบัติการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน (ม.ป.ป. : 1) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทักษะความรู้ด้านภาษาไทย ทั้งการพูด อ่าน เขียน เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารได้ รวมทั้งการแสวงหาความรู้

2. พัฒนาและจัดระบบการเรียนรู้ในหมู่บ้าน ก่อให้เกิดการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยใช้กระบวนการของการศึกษานอกโรงเรียน

3. จัดกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาอาชีพ การเพิ่มทุนรายได้ โดยอยู่บนพื้นฐานที่ว่าให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้มากที่สุด

ในการจัดกิจกรรมของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน คล้ายคลึงกับครูอาสาสมัครฯ พื้นราบ แต่จะ เน้นในเรื่องของ

1. ปลุกฝังให้รักถิ่น ไม่ทิ้งบ้าน
2. การพึ่งพาตนเองเพื่อให้มีอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต
4. ขยันและกำลังใจในการดำเนินชีวิตหรือประกอบอาชีพ

ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนนั้น มีสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราว ต้องต่อสัญญาจ้างในการทำงานปีต่อปี ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนตามวุฒิแต่ไม่เกินอนุปริญญา และเงินค่าสมนาคุณพิเศษ ได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเฉพาะตน ในกรณีเสียชีวิตนั้นจะได้รับค่าตอบแทนในวงเงิน 22.5 เท่าของเงินเดือน แต่จะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ หากครูอาสาสมัครฯ ชายแดนต้องออกจากงาน

โครงการศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน

โครงการศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน มีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาประชาชนในพื้นที่ชายแดนให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ ตลอดจนพัฒนาให้ประชาชนมีความสามัคคีกันความเป็นไทย มีความรู้สึกรักและหวงแหนแผ่นดินไทย และมีความพร้อมที่จะอาศัยอยู่ในบริเวณพื้นที่ชายแดน ด้วยการจัดกระบวนการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนด้านต่าง ๆ เป็นศูนย์กลางการพัฒนา และเป็นศูนย์ประสานงานในการฝึกอบรมวิชาชีพ ทั้งระยะสั้น และระยะยาว โดยเน้นอาชีพเกษตรกรรม

เป็นหลักและอาชีพอื่น ๆ เสริมตามศักยภาพของพื้นที่และโอกาสของตลาด ตลอดจนจัดการศึกษา
 ขึ้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และปลูกฝังความสำนึกของความเป็นไทย เพื่อทำให้เกิดการ
 ละทิ้งพื้นที่โดยจัดให้มีกิจกรรมการฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน ด้วยการคัดเลือกตัวแทนของราษฎรในพื้นที่
 ชายแดนเข้ารับการฝึกอบรม และจัดให้มีหน่วยปฏิบัติการเคลื่อนที่เข้าไปให้ความรู้ด้วยสื่อการ
 สาธิต และการฝึกอบรม ในพื้นที่ตามสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลเป้าหมาย นอกจากนี้
 นี้ยังจัดให้มีครูอาสาสมัครการศึกษาในโรงเรียนปฏิบัติงานประจำในหมู่บ้าน เพื่อทำหน้าที่
 ประสานงานและรับผิดชอบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ อีกด้วย

เพื่อพัฒนาอาชีพและความเป็นอยู่ของราษฎรไทยบริเวณชายแดนให้มีความมั่นคงทั้งใน
 ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง รวมทั้งก่อให้เกิดความสำนึกในความ
 เป็นไทย มีความรู้สึกรักและหวงแหนแผ่นดิน ตลอดจนมีความพร้อมที่จะรองรับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ
 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้พึ่งพาตนเองได้ในระดับหนึ่ง จะเน้น
 ว่าสภาพแวดล้อมตามแนวชายแดนไทย เป็นจุดที่ล่อแหลม และเสี่ยงต่อการเกิดภัยอันตราย
 ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนจึงมีบทบาทในการให้ความสนับสนุน และช่วยเหลือราษฎรบริเวณ
 แนวชายแดนได้ดังนี้

1. เพื่อให้ความรู้และทักษะในการพัฒนาอาชีพของราษฎรไทยบริเวณชายแดน เพื่อ
 เพิ่มผลผลิตและรายได้ของตนเองและครอบครัว
2. เพื่อพัฒนาความรู้และความเข้าใจขั้นพื้นฐานทางด้านภาษา วัฒนธรรม การเมือง
 การปกครองของราษฎร ตลอดจนพัฒนาให้มีความสามารถในการคิดและวางแผนแก้ไขปัญหาอย่าง
 มีเหตุผล มีความสำนึกในความเป็นไทย มีความรักและหวงแหนแผ่นดินที่อยู่อาศัย
3. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนราษฎรให้มีการพัฒนาชุมชนในระดับหมู่บ้าน การอนุรักษ์
 ทรัพยากรธรรมชาติ และแหล่งน้ำสาธารณะ และการทำให้มีความร่วมมือกับทางราชการในการรักษา
 ความมั่นคงของชาติ
4. เพื่อประสานการจัดกิจกรรมด้านการศึกษานอกโรงเรียนแก่ราษฎรไทยบริเวณชายแดน
 ตลอดจนจัดกลไกในการประสานงานพัฒนาในพื้นที่เป้าหมาย

เป้าหมายในการดำเนินการจัดตั้งศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน
จำนวน 9 ศูนย์ในพื้นที่ชายแดนต่าง ๆ ของประเทศไทย คือ

1. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดอุตรดิตถ์ เรียกโดยย่อว่า สผช.อต. ตั้งอยู่ที่อำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยมีหน่วยงานสาขาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ คือ จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดน่าน และจังหวัดพิษณุโลก
2. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดเลย เรียกโดยย่อว่า สผช.ลย. ตั้งอยู่ที่อำเภอเชียงคาน และอำเภอปากชม จังหวัดเลย โดยมีหน่วยงานสาขาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ คือ จังหวัดเลย และจังหวัดหนองคาย
3. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดชุมพร เรียกโดยย่อว่า สผช.ชพ. ตั้งอยู่ที่อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยมีหน่วยงานสาขาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ คือ จังหวัดชุมพร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดระนอง
4. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดตาก เรียกโดยย่อว่า สผช.ตก. ตั้งอยู่ที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีหน่วยงานสาขาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ คือ จังหวัดตาก จังหวัดแม่ฮ่องสอน
5. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดสุรินทร์ เรียกโดยย่อว่า สผช.สร. ตั้งอยู่ที่อำเภอกาบเชิงและอำเภอบราสาท จังหวัดสุรินทร์ โดยมีหน่วยงานสาขาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ คือ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอุบลราชธานี
6. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดปัตตานี เรียกโดยย่อว่า สผช.ปน. ตั้งอยู่ที่อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี โดยมีหน่วยงานสาขาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ คือ จังหวัดปัตตานี จังหวัดสงขลา จังหวัดสตูล จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส
7. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดมุกดาหาร เรียกโดยย่อว่า สผช.มห. ตั้งอยู่ที่อำเภอนิคมน้ำอภัย จังหวัดมุกดาหาร โดยมีหน่วยงานสาขาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบคือ จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดนครพนม และจังหวัดอุบลราชธานี

8. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดกาญจนบุรี เรียกโดยย่อว่า ศฝช.กจ. ตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีหน่วยงานสาขาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบคือ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี

9. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดเชียงราย เรียกโดยย่อว่า ศฝช.ชร. ตั้งอยู่ที่อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยมีหน่วยงานสาขาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบคือ จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดพะเยา

กิจกรรมที่ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ต้องรับผิดชอบ และจัดให้กับราษฎรไทยบริเวณแนวชายแดน มีดังนี้

1. ฝึกอบรมวิชาชีพ
2. การจัดทบทวนแปลงสาธิต
3. การบริการหน่วยการศึกษานอกโรงเรียนเคลื่อนที่
4. การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
5. การดำเนินงานครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อความมั่นคงชายแดน
6. แหล่งความรู้หมู่บ้านและศูนย์การเรียนรู้
7. นันทนาการชุมชน
8. การส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ศึกษาการเมือง การปกครอง คุณธรรม

จริยธรรมและวัฒนธรรมของชาติ

ความหมายและความสำคัญของ "ขวัญ"

"ขวัญ" หรือ "Morale" มีคำจำกัดความ ขวัญเป็นคำที่นิยมใช้กันมากในทุกหน่วยงาน แต่ส่วนใหญ่บุคคลมักมีความเข้าใจเกี่ยวกับ "ขวัญ" ไม่แจ่มชัดเพราะ "ขวัญ" เป็นคำที่ยากในการให้นิยามหรือกำหนดความหมายที่แน่นอน แต่ได้มีนักการศึกษาหลายท่านพยายามที่จะให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า "ขวัญ" ไว้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ขวัญนัทสนะของ พันธ์ หันนาสินทร์ (2526 : 217) ได้อธิบายว่าขวัญคือปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่คนงานองค์การมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจน ขวัญหรือน้ำใจในการทำงานนี้อาจจะเป็นของแต่ละบุคคลหรือเป็นของกลุ่มก็ได้ แต่จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา

สุเมธ เตียวอิสเรศ (2527 : 158) กล่าวว่า ขวัญ จะรวมถึงสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเป็นสมาชิก เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้น

สำหรับในต่างประเทศ เชอแมน (Sherman. 1938 : 75) ได้ให้ความหมายของขวัญว่า คือทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อหน้าที่กระทำ ความพอใจในงานที่ทำ และการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน ส่วนคัทลิน (Caughlin. 1970 : 211) ให้คำนิยามว่า ขวัญเป็นการปรับตัวที่ดี การเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน กำลังใจที่จะต่อสู้งานหนัก การทำงานให้สำเร็จตามอุดมคติ การตั้งจุดมุ่งหมายที่ดี

จากความหมายของขวัญที่กล่าวมา จะเห็นว่า ขวัญเป็นเรื่องของสภาพทางจิตใจ ซึ่งเป็นนามธรรม ไม่อาจสัมผัสหรือมองเห็นได้ แต่แสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มได้ ขวัญ จึงมีอิทธิพลต่อการทำงานมาก เพราะถ้าบุคคลมีขวัญในการทำงานสูง ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย ขวัญจึงก่อให้เกิดความกระตือรือร้น เพื่อให้งานที่ตนบรรลุจุดประสงค์

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ความสนใจเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานนั้นมีแนวโน้มสูงขึ้นตลอดจนมีการศึกษาค้นคว้าเรื่องขวัญกันอย่างมาก เพื่อแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมและนำไปส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการทางการศึกษา วิทยุ เศรษฐ (2523 : 3374-375) ได้เปรียบเทียบขวัญของครูว่า "ผู้บริหารที่ดีก็เหมือนกับแม่ทัพที่ดี คือเวลาจะออกรบขวัญของทหารเป็นเรื่องใหญ่ แม่ทัพทุกคนต้องใช้เทคนิค

นานาประการ เพื่อทำให้ทหารมีกำลังใจและมีขวัญดีเสียก่อนแล้วจึงจะออกรบได้ ในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ขวัญหรือกำลังใจของครูสำคัญที่สุด งานของโรงเรียนจะเจริญหรือเสื่อมอยู่ตรงนี้เอง"

ครูอาสาสมัครชายแดน ก็เป็นบุคคลหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทางการศึกษา นอกโรงเรียนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ แต่จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครชายแดนพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครชายแดนนั้นค่อย ๆ ลดต่ำลงด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่น การเป็นลูกจ้างชั่วคราว สวัสดิการน้อย ได้รับเงินเดือนไม่ตรงตามวุฒิ ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือขึ้นอัตราเงินเดือนเลย ประกอบกับการทำงานที่ต้องเสี่ยงภัยขาดความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี ต้องทำงานด้วยความเสียสละ อดทนต่อความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและระบบราชการ จากส่วนประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ นับว่าสอดคล้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญในเรื่องขวัญของ เดวิส (Davis. 1951 : 578-579) ที่ว่า ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานของคนงานสูง (High Morale) สมาชิกจะมีความสนใจ และศรัทธาเชื่อมั่นในองค์การเป็นอย่างมากมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ แก่ผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละ และรับมอบงานอย่างเต็มความสามารถ มีการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวบ่อยครั้ง ในด้านการปฏิบัติงานก็มีปริมาณงานสูง และมีประสิทธิภาพโดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อย มีข้อพิพาทหรือเรียกร้องจากคนงานน้อยมาก สมาชิกมีความซื่อตรงต่อผู้บังคับบัญชาและต่อองค์การ ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานของคนต่ำ (Low Morale) สมาชิกจะไม่ชอบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความรู้สึกถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ไม่ได้รับสิทธิที่พวกเขาควรจะได้รับ มีความรู้สึกท้อแท้และยุ่งยากใจ

จากความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อการบริหารงาน และมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เพราะถ้าขวัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกดี ย่อมจะช่วยเกื้อกูลผลประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของขวัญ ตลอดจนพยายามเสริมสร้างขวัญให้กับสมาชิกในหน่วยงานของตนให้เกิดความเหมาะสมที่สุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ นับว่ามีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารเป็นอย่างยิ่ง นักบริหารที่ดีย่อมจะคำนึงถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนรู้จักนำหลักการหรือทฤษฎีในการบริหารบุคลากรมาช่วยเกื้อหนุนและอำนวยความสะดวกในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญให้กับบุคลากรในองค์การนั้น ๆ แต่การจะเสริมสร้างขวัญให้เกิดขึ้นในองค์การนั้นย่อมประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ ดังที่ เด่นพงษ์ พลละคร (2511 : 145-148) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาหลายอย่างสามารถ ทำให้ขวัญของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปในทางดีได้ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ การเสียสละร่วมกัน ความรู้สึกมีส่วนร่วม ความรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ความอดทน ความมีอิสระและความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา การมีขวัญดีหรือการมีขวัญเสียของบุคคลในองค์การหรือของกลุ่มบุคคลในองค์การย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์การนั้น ๆ มีหรืออาจมีปัญหาการบริหารงานบุคคล และปัญหานี้ อาจส่งผลกระทบต่อความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การด้วย เหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องตระหนักเป็นอย่างยิ่ง บัญชา แก้วเกตุทอง (2523 : 171-172) อธิบายว่าผู้บริหารมีส่วนทำให้เกิดการมีขวัญไม่ดี สาเหตุของขวัญไม่ดีที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารได้แก่ การไม่สนใจในสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา การไม่เห็นความสำคัญและไม่ยกย่อง ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอันควรแก่การยกย่อง การเอาผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไปเป็นความชอบของตน การขาดหลักการของการเป็นผู้นำที่ดี การหย่อนประสิทธิภาพในการปกครอง การทงงในความรู้ความสามารถของตนเองเกินสมควร

สำหรับในต่างประเทศได้มีนักการศึกษา แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญไว้ดังนี้

วายส์ (Wiles. 1955 : 39-57) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ผู้นำโดยทางการ จะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงาน อันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน 8 ประการ คือ

1. ความมั่นคงและการดำเนินชีวิตอย่างผาสุก
2. ความพึงพอใจในสภาพงาน

3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
5. ความรู้สึกในความสำเร็จ
6. ความรู้สึกสำคัญในตนเอง
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. การนับถือตนเอง

ส่วน โอวาร์ด (Ovard. 1966 : 214-218) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยใหญ่เพียง 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางเวชกรรม และการพยาบาล ระเบียบวาระการพ้นจากงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เครื่องมือและการบริการ ตลอดจนปัจจัยทางเศรษฐกิจ
2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ ให้ความสนใจผู้ร่วมงาน สร้างเสริมความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับในหน่วยงาน ชื่นชมเมื่อประสบความสำเร็จทุกครั้ง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ในเรื่องทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน จะเห็นว่าขวัญในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติทางอารมณ์ ความรู้สึกและจิตใจของบุคคลและกลุ่มที่มีความต้องการ และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงาน แล้วเกิดความร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขวัญนั้นมีความสัมพันธ์กับความพอใจที่เป็นเช่นนั้นก็เนื่องจากว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้ของแต่ละบุคคลในการที่ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ หรือมีสิ่งที่ต้องการ คนที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่คนที่ต้องการสิ่งใดมาก ๆ แต่ได้สิ่งนั้นน้อย และคนที่มีความพึงพอใจมากที่สุดได้แก่ คนที่ต้องการสิ่งใดน้อยแล้วได้สิ่งนั้นมามาก ๆ ด้วย ดังนั้น ความพึงพอใจถ้ามีน้อยย่อมส่งผลทำให้

ขวัญกำลังใจทางกลับกัน ความพึงพอใจถ้ามีมากจะส่งผลทำให้ขวัญดีตามไปด้วย สิ่งสำคัญที่จะทำให้นักเกิดความพ้อใจมากน้อยเพียงใดก็คือการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้ว บุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากทำงานทุ่มเทความสามารถเพื่องานและหน่วยงาน เต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปที่เกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ จะมีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง (สมพงษ์ เกษมสิน. 3626 : 306)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Security of Physical Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs)
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs)
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs)
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จงานชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization)

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา เรียกทฤษฎีอี.อาร์.จี. (E.R.G. - Existence, Relatedness, Growth Theory) ทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่บ้าง กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ จัดแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ (อรุณ รักธรรม. 2526 : 443-444)

1. ความต้องการยังมีชีวิต (Existence Needs) ซึ่งได้แก่ ความต้องการทาง

กายภาพ (น้ำหนักความหิว กระจาย อารมณ์) และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน)

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความปรารถนาที่จะมีสัมพันธภาพทางประการกับผู้อื่น การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งตรงกับความต้องการทางสังคม ต้องการความรัก ฯลฯ

3. ความต้องการการเติบโต (Growth Needs) ผู้ที่มีความต้องการความเจริญงอกงามจะต้องเป็นผู้ที่ตั้งอกตั้งใจ ขยันทำงาน และอุทิศเวลาให้แก่งาน จนสุดความสามารถ เสียสละอย่างเต็มที่

ในส่วนของ มอร์ริส (สมพร คงสกุล. 2531 : 23; อ้างอิงมาจาก Morris. 1973 : 32114) ได้ศึกษาพบว่า สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ประการ คือ

1. การทำงานที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า
2. การได้รับและไม่ได้รับแรงจูงใจจากภายนอกและภายใน

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวของมอร์ริส พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อขวัญหรือความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรนั้น มีอยู่ 6 ประการ คือ

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน
3. ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
4. ความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน
5. ความสำเร็จงานการปฏิบัติงาน
6. ความสัมพันธ์กับองค์กรและสังคม

กล่าวโดยสรุปแล้วทฤษฎีต่าง ๆ มีหลักการสำคัญดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ถือว่า ความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา แล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการระดับสูงจะเกิดขึ้นได้เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำก่อน

2. ทฤษฎีของอัลเคอร์เฟอร์ เห็นว่า บุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกันโดยอาจจะมีความต้องการระดับสูง ๆ พร้อมกับความต้องการระดับต่าง ๆ ไปด้วย

3. ทฤษฎีของมอร์ริส จะเน้นในการได้รับแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก โดยจะมุ่งศึกษาปัจจัยทั้ง 6 ประการดังกล่าวข้างต้น

การเสริมสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในองค์การ

การบริหารงานบุคคลให้ความสำคัญในการเสริมสร้างขวัญของบุคลากรในองค์การ เพราะขวัญมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด คนที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ดีสักเพียงใด หากมีขวัญไม่ดี ก็จะไม่ปฏิบัติงานไม่ได้ผลหรือได้ผลไม่ดีเท่าที่ควร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือหน่วยงานจะต้องเข้าใจ มีความรู้และตระหนักถึงความสำคัญของขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรในองค์การ และจะต้องรู้วิธีเสริมสร้างขวัญ ตลอดจนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมบางอย่างอันเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชา (ธรรมรส โชติคุณชร. 2519 : 167)

วิญญู อังคนารักษ์ (2522 : 10-11) แนะนำว่าการเสริมสร้างขวัญผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ควรดำเนินการดังนี้

1. ช่วยให้มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่
2. ช่วยให้มีสถานที่ทำงานที่ดี
3. ช่วยให้มีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้า
4. กำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

และสมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 345) อธิบายว่าการเสริมสร้างขวัญมีความสำคัญอย่างยิ่งผู้บริหารจะต้องกระทำด้วยการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานของงานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การจัดให้มีเงินเดือนและค่าจ้าง การช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ การสร้างความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บัญชา การจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

การปฏิบัติงานทางการศึกษาเป็นงานที่เห็นผลงานได้ช้าไม่เหมือนกับงานประเภทอื่นที่เห็นผลงานเร็ว และเป็นรูปธรรมที่เห็นได้ชัด ผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาก็ต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละและอดสาหัสสูง การดำเนินงานจัดการศึกษานอกระบบเรียนนั้นเป็นงานที่ต้องอาศัยผู้ดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีความเสียสละและมีความอดทนเป็นอย่างยิ่ง การเสริมสร้างขวัญให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานด้านนี้จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง

การวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงาน

การวัดหรือตรวจสอบขวัญของบุคลากรในองค์กรนั้น ได้รับความสนใจและปฏิบัติกันภายในองค์กรมาเป็นเวลานานแล้ว นักบริหารบางคนเห็นว่าขวัญมีความสำคัญต่อผลผลิตขององค์กรเป็นอย่างมาก เสนาะ ดีเยอร์ (2516 : 215) ให้ความเห็นในเรื่องนี้ว่า เนื่องจากขวัญเป็นเรื่องของความรู้สึกที่อยู่ในจิตใจของคน จึงไม่อาจวัดหรือตรวจสอบได้เหมือนกับการวัดขนาด หรือปริมาณของสิ่งของ ฉะนั้นการวัดหรือตรวจสอบของบุคคลจึงต้องอาศัยวิธีทางอ้อม ซึ่งเขาได้สรุปว่ามีสามวิธีคือ การสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) และการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

การวัดหรือตรวจสอบขวัญด้วยการสังเกต การสังเกตสามารถใช้วัดหรือตรวจสอบขวัญของบุคคลได้วิธีหนึ่ง เพราะพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะบางประการของบุคคลจะแสดงออกถึงลักษณะของขวัญดีหรือไม่ดี เช่น ความรู้สึกมั่นคง ความหวั่นไหว ความหวังหรือความสิ้นหวัง ความกระตือรือร้น ความเฉื่อยชา เป็นต้น (2516 : 215) ข้อดีและไม่ดีของวิธีสังเกตนั้น กาญจนามณีแสง (2522 : 56-57) ให้ความเห็นว่า วิธีนี้จะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก อาจมีการลำเอียงหรืออคติ พฤติกรรมบางอย่างไม่สามารถสังเกตได้ และในการสังเกตผู้สังเกตจะต้องดำเนินการด้วยตัวเอง จะเห็นว่าการสังเกตน่าจะใช้ได้ดีสำหรับในองค์กรหรือหน่วยงานที่มีขนาดเล็กเฉพาะองค์กรหรือหน่วยงานหนึ่ง ๆ เท่านั้น

การวัดหรือตรวจสอบขวัญด้วยการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ก็เป็นวิธีการอีกประการหนึ่งที่สามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการวัดหรือตรวจสอบขวัญบุคลากรในองค์กรได้ เป็นการเก็บ

ข้อมูลโดยการทำการพูด ชักถาม ได้ตอบแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Contacts) โดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน มีการวางแผนอย่างรัดกุมและบางครั้งต้องใช้วิธีการทางจิตวิทยาเพื่อลวงเข้าไปไปถึงจิตใจของผู้ตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ (Best. 1978 : 182-183) วิธีนี้แซ็กซ์ (Sax. 1968 : 191-162) สรุปว่ามีข้อดีคือสามารถเข้าถึงกับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย สามารถชักถามข้อข้องใจได้ ยืดหยุ่นคำถามได้ และผู้ถามสามารถใช้เทคนิคกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบสิ่งต่าง ๆ ได้ อย่างไรก็ตามวิธีนี้มีอุปสรรคมาก คือ สิ้นเปลืองเวลา สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก การสื่อความก็เป็นอุปสรรคที่อาจทำให้ได้ข้อมูลไม่แท้จริง การสัมภาษณ์อาจทำให้ผู้ตอบกลัวหรืออายแล้วตอบคำถามที่ไม่ตรงกับความจริง วิธีสัมภาษณ์กับผู้สัมภาษณ์จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะ ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี การใช้วิธีนี้จึงจะได้ผล

การวัดหรือตรวจสอบขวัญด้วยการใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามมีหลายแบบ หลายลักษณะสามารถเลือกนำไปใช้ได้ตามความเหมาะสม ในแบบสอบถามจะประกอบด้วยคำถามหรือข้อความเพื่อถามผู้ตอบเกี่ยวกับข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทักษะหรือความรู้ของผู้ตอบ วิธีการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลนี้เป็นวิธีที่นักวิจัยส่วนมากใช้กันอย่างกว้างขวาง (อนันต์ ศรีโสภณ. 2521 : 198) สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 244) ให้ความเห็นว่า การใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบขวัญของบุคลากรเป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสม นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีที่จะทำให้ทราบระดับขวัญของบุคลากรในองค์กรได้ นักวิจัยนิยมใช้วิธีนี้ เพราะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยกว่าวิธีอื่น ๆ ประหยัดเวลา ผู้ตอบมีอิสระในการตอบ สามารถใช้กับประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่มีขอบเขตกว้างสามารถส่งและรับแบบสอบถามได้ทางไปรษณีย์ คำตอบที่ได้จะมีระเบียบ และได้ผลดีกว่าวิธีอื่น ๆ และผู้ตอบมีเวลาตอบจึงสามารถใช้ความคิดได้อย่างรอบคอบ

สรุปแล้วในการวัดหรือตรวจสอบระดับขวัญของบุคลากรในองค์กรนั้นสามารถใช้การสังเกต สัมภาษณ์หรือแบบสอบถามได้ การที่จะเลือกใช้วิธีใดนั้นย่อมแล้วแต่ความเหมาะสมหรือลักษณะ ขององค์การหรือกลุ่มประชากรที่แตกต่างกันออกไป

งานวิจัยภายในประเทศ

การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องขวัญของบุคลากรในองค์การ ได้มีผู้สนใจศึกษาไว้ดังนี้

สงวน ช้างฉัตร (2520 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยการศึกษาเปรียบเทียบปัจจุบันที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู แบ่งตามเพศ วัยวุฒิ คุณวุฒิ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน และรายได้ ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ขวัญของอาจารย์ตามที่แบ่งข้างด้านไม่แตกต่างกัน

พิทยา ขวัญทอง (2522 : 64-66) ศึกษาเรื่องขวัญของครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง พบว่า ขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของขวัญ 20 องค์ประกอบ ไม่ปรากฏว่ามีระดับขวัญต่ำ แต่มีองค์ประกอบสูง 5 อันดับแรก คือ การอุทิศตนเพื่องาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

อานวย อุดตระพยอม (2525 : 69-73) ศึกษาเรื่องขวัญของนักการภารโรงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8 พบว่า ขวัญของนักการภารโรงโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญด้านต่าง ๆ พบว่า ระดับขวัญด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและด้านความรู้สึกรับผิดชอบค่อนข้างสูง รองลงมาเป็นด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนด้านที่ค่อนข้างต่ำ คือ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

จิต นาสิก (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ พบว่า ขวัญอยู่ในระดับสูง ผู้ที่มีอายุราชการต่างกันระหว่าง 10-20 ปี กับ 20 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกพิจารณาตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับขวัญ ปรากฏว่า ขวัญในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความรู้สึกพอใจในการทำงานนั้น ผู้ที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย ส่วนประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

ชุมพล บุญชู (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ขวัญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปร พบว่า ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนมาตรฐานต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน ส่วนระดับชั้นที่สอน วุฒิ ประสบการณ์ ไม่ได้ทำให้ระดับขวัญแตกต่างกัน

สมพร คงสกุล (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดโดยส่วนรวม ซึ่งจำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญทั้งหกด้านคือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ จังหวัดในแต่ละภาคกลับพบว่า ศูนย์ฯ จังหวัดในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงใต้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบแตกต่างกัน สำหรับในเขตภาคกลาง ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนืออื่น ๆ ต่างก็มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกองค์ประกอบ

งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับในต่างประเทศ ได้มีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับขวัญของบุคลากรในองค์การไว้ ดังนี้
 คูก (Cook. 1980 : 2839-A) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลในนอร์ท คาโรไรนา ระหว่างปี 1978-1979 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีขวัญสูงสุด ครูเพศหญิงมีขวัญสูงกว่าครูเพศชาย ครูที่มีชนเผ่าพื้นเมืองมีขวัญสูงกว่าครูผิวขาว ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู ไม่ปรากฏความแตกต่างกันระหว่างขวัญกับสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน จำนวนปีที่สอน และระดับการศึกษาของครู

เลวีล (Leveile. 1981 : 4839-A) ได้ใช้แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ เพื่อศึกษาลักษณะของครูที่มีขวัญสูงและขวัญต่ำ จากความรู้สึกของครูในโรงเรียน

ประณตศึกษาประจำตามทุกโรงเรียนในเมืองลอสแอนเจลิส รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ผลปรากฏว่า ครูที่มีลักษณะของขวัญสูงจะส่งผลให้กลุ่มมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในการสอน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เงินเดือน หลักสูตร สถานภาพและ การที่ผู้ปกครองและชุมชนให้การสนับสนุนในการศึกษา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันจะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของกลุ่มแต่ประการใด นอกจากนี้ อิทธิพลภายนอกที่มีต่อขวัญของครู ได้แก่ ที่อยู่อาศัย ซึ่งแตกต่างกันออกไป ตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ผลการศึกษาเป็นการยืนยันว่า ขวัญของบุคคลย่อมส่งผลต่อขวัญของกลุ่ม อย่างแยกไม่ออก

สวาริงจิม (Swaringim. 1982 : 1785-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครู โรงเรียนประถมศึกษารัฐบาล กับครูประถมศึกษาเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาล และครูโรงเรียนเอกชนจำนวน เท่า ๆ กันแล้วหาความแตกต่างของขวัญ ปรากฏว่าขวัญของครูทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกประการ คือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการ แก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน และมีสิ่งประกอบที่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่ ความสามัคคีกับผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญดังที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าขวัญมีความจำเป็น และสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลจะต้องตระหนัก และคำนึงถึงให้มาก เพราะทรัพยากรคนถือว่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งกว่าทรัพยากรอื่น ๆ คนจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ จะต้องมีความรู้ในการปฏิบัติงานสูง แม้ว่าขวัญเป็นเรื่องของความรู้สึก แต่ก็สามารถตรวจสอบได้ หลายวิธี เช่น การสังเกต สัมภาษณ์หรือการวิจัยแบบสอบถาม เหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือหน่วยงาน พึงพอใจกระทำเพื่อจะได้ทราบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การและ เป็นข้อมูลในการ เสริมสร้างขวัญต่อไป สำหรับตัวแปรที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วนั้นมีหลายประการแตกต่างกันออกไปตาม

ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและสถานการณ์ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาตัวแปรอิสระ คือ เพศ วุฒิต่างการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และเขตพื้นที่ปฏิบัติงาน ส่วนองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญนั้นก็มีผู้ศึกษาไว้หลายประการเช่นกัน แต่ผู้วิจัยได้สรุปไว้เพื่อศึกษาเพียงหกองค์ประกอบเท่านั้น คือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จะเห็นว่าทั้งหกองค์ประกอบนี้ มีส่วนที่สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนอย่างมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ทั้งนี้เพื่อจะได้พบประโยชน์จากการศึกษานี้ไปเสริมสร้างประโยชน์ในด้านการบำรุงขวัญให้กับครูอาสาสมัครฯ ชายแดนต่อไป

สมมุติฐานในการศึกษา

1. ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีเพศ ต่างกันจะมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านแตกต่างกัน
2. ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกันจะมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน
3. ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกันจะมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน
4. ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันจะมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน
5. ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีภูมิลำเนาเดิม ต่างกันจะมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน
6. ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีเขตแดนที่ปฏิบัติงาน ต่างกันจะมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนทั่วประเทศที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2536 จำนวน 93 คน ในเขตพื้นที่ 19 จังหวัด ซึ่งแบ่งตามแนวเขตพื้นที่ชายแดน 4 เขตดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนครูอาสาสมัครฯ ชายแดน จำนวนตามเพศ แนวเขตแดนปฏิบัติการ ในความ
รับผิดชอบของศูนย์ฝึกฯ และเขตพื้นที่จังหวัดที่ปฏิบัติงาน

เขตพื้นที่ชายแดน	ศูนย์ฝึกฯ ที่รับผิดชอบ	จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม
1.ชายแดนไทย- กัมพูชา	ศฝช.สุรินทร์	สุรินทร์	4	3	7
		ศรีสะเกษ	3	4	7
		บุรีรัมย์	7	6	13
2.ชายแดนไทย- ลาว	ศฝช.อุดรดิตถ์	อุดรดิตถ์	3	4	7
		น่าน	8	1	9
		พิษณุโลก	2	-	2
	ศฝช.เลย	เลย	4	-	4
	ศฝช.มุกดาหาร	มุกดาหาร	3	3	6
		อุบลราชธานี	5	3	8
3.ชายแดนไทย- พม่า	ศฝช.ตาก	ตาก	3	1	4
		แม่ฮ่องสอน	2	1	3
	ศฝช.กาญจนบุรี	กาญจนบุรี	1	1	2
		ราชบุรี	-	1	1
	ศฝช.ชุมพร	ชุมพร	1	1	2
		ประจวบคีรีขันธ์	1	1	2
		ระนอง	1	1	2

เขตพื้นที่ชายแดน	ศูนย์ฝึกฯ ที่รับผิดชอบ	จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม
4.ชายแดนไทย- ลาวและไทย- พม่า	ศพช. เชียงราย	เชียงราย	7	4	11
		เชียงใหม่	-	2	2
		พะเยา	1	-	1
รวม	8 ศูนย์ฝึกฯ	19 จังหวัด	56 คน	37 คน	93 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญ การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชนโรงเรียนชายแดน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ เรื่องเพศ วุฒิทางการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนาเดิม และเขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงานอยู่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของประชากร เกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงาน โดยมีเนื้อหาครอบคลุมความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญในการทำงาน 6 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก
2. ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
3. ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย
4. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
5. ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน
6. ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน

แต่ละด้านจะมีช่วงให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
4	"	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
3	"	เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	"	เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
1	"	เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ประชากรได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย และแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ซึ่งศึกษาตามแนวของมอร์ริส ทั้ง 6 ด้าน (สมพร คงสกุล. 2531 : 6; อ้างอิงจาก Morris. 1973 : 32114)
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบคำถาม
3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายในการวิจัย จำนวน 60 ข้อ
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความชัดเจน ความเหมาะสมและความถูกต้องด้านเนื้อหาและสัทวนภาษาที่ใช้พร้อมทั้งนำแบบสอบถามฉบับร่างไปแก้ไข ปรับปรุง
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูอาสาสมัครฯ ในเขตพื้นที่ที่ปกติแต่อยู่ในจังหวัดที่เป็นเขตพื้นที่ชายแดน คือ จังหวัดอุตรดิตถ์ และจังหวัดราชบุรี รวม 28 คน

6. นำผลการตอบแบบสอบถามทั้งหมดไปตรวจสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบถามทั้งฉบับที่ระดับ 0.97

7. นำแบบสอบถามดังกล่าวไปหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยวิธีการแจกแจง (t-Distribution) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และคัดคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่าเกณฑ์ออกจนเหลือคำถามทั้งหมด 48 ข้อ

8. นำคำถามทั้งหมดไปให้ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

9. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากร คือ ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนทั่วประเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประสานงานเพื่อขอความร่วมมือในการแจกและรวบรวมแบบสอบถามจากศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน ทั้ง 8 ศูนย์ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยถึง กรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อขอหนังสือมาจากกรมฯ ในการส่งแบบสอบถามไปให้กับศูนย์ฝึกฯ ทั้ง 8 แห่ง
2. ส่งหนังสือและแบบสอบถามถึง ผอ.ศูนย์ฝึกฯ ทั้ง 8 แห่ง โดยขอความอนุเคราะห์ให้ศูนย์ฝึกฯ เป็นผู้แจกและรวบรวมแบบสอบถาม พร้อมทั้งส่งคืนให้กับผู้วิจัยภายใน ระยะเวลา 1 เดือน โดยกำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน - พฤศจิกายน 2536
3. ติดตามผลการรวบรวมข้อมูลและประสานงานกับศูนย์ฝึกฯ เพื่อขอรับแบบสอบถามคืนตามกำหนดระยะเวลาจนได้ข้อมูลดังกล่าวครบตามจำนวน 93 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้รับมาดำเนินการวิเคราะห์ผลตามกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 93 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของแบบสอบถามทั้งหมด นำมาตรวจให้คะแนน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ
3. ข้อมูลตอนที่ 2 ซึ่งเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test และกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ F-test แล้วนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Studentized q-statistic แบบ Newman Kuels Method จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังกล่าว โดยใช้วิธีการทางคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS. (Statistical Package for the Social Science)
4. ข้อมูลตอนที่ 3 ได้้นำประเด็นความคิดเห็นต่าง ๆ มาหาค่าความถี่ และจัดกลุ่มประเด็นความคิดเห็น แล้วจึงคำนวณหาค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. สถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha Coefficient) ของครอนบาค คำนวณจากสูตร (ลิวน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2531 : 171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right]$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด
n	แทน	ค่าจำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งฉบับ
$\sum S^2_i$	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามเป็นรายข้อ
S^2_t	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ
$n-1$	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนเป็นรายข้อ

1.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการของการแจกแจงที (t - Distribution) ใช้สูตร (ดูใน ศาสสศ และ อังคณา ศาสสศ. 2531 : 185; อ้างอิงมาจาก Edward. 1957 : 152-154)

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

เมื่อ t	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
$\bar{X}_H$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง
$\bar{X}_L$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
S^2_H	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสูง
S^2_L	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
n_H	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสูงในกลุ่มสูง
n_L	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต่ำในกลุ่มต่ำ

2. การคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพภาพของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีหาค่าร้อยละจากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็น โดยวิธีหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (ล้วน สำยงค์ และ อังคณา สำยงค์.

2531 : 59)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

ΣX แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สูตร (ล้วน สำยงค์ และ อังคณา สำยงค์. 2531 : 64)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ΣX^2 แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$(\Sigma X)^2$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ค่าจำนวนคะแนนทั้งหมด

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ในกรณีที่ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบตามจำนวนของกลุ่มประชากร 93 คน ก็จะใช้สถิติดังต่อไปนี้ เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของสมมติฐาน ดังนี้

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยคำนวณจากสูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 86)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S^2_1}{n_1} + \frac{S^2_2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S^2_1, S^2_2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1, n_2 แทน ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยคำนวณจากสูตร (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2531 : 95)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงความถี่ของ F
 MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อผลการวิเคราะห์มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของ
 คะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี (Studentized q -Statistic แบบ Newman Keuls
 Method (ประกอบ กรรณสูตร. 2525 : 297)

$$q = \frac{T_{largest} - T_{smallest}}{MS_{error} n}$$

เมื่อ q แทน ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย
 $T_{largest}$ แทน คะแนนเฉลี่ย Treatment ที่มากที่สุด
 $T_{smallest}$ แทน คะแนนเฉลี่ย Treatment ที่น้อยที่สุด
 MS_{error} แทน Mean Square ของความคลาดเคลื่อน
 n แทน Harmonic Mean ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชนโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนนั้น ผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- n แทน ค่าจำนวนประชากร
- X แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
- S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
- t แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่ม
- F แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่าสองกลุ่ม
- q แทน ค่าความแตกต่างของค่าแบบเฉลี่ยเป็นรายคู่
- df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ
- ss แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน
- ms แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน
- * แทน ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** แทน ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย และการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเฉลี่ยเพื่อเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
 3.51 – 4.49 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานระดับมาก
 2.50 – 3.49 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
 1.50 – 2.49 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานระดับน้อย
 1.00 – 1.49 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

การนำเสนอข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลตามลำดับ
 ขั้นตอนต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพส่วนตัวของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
 ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนโดยส่วนรวมเป็นรายด้านและรายข้อ ซึ่งจำแนกตามองค์ประกอบ
 ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก
- 2.2 ด้านความรู้สึกพึงพอใจงานผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
- 2.3 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
- 2.4 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
- 2.5 ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน
- 2.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
 ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนโดยส่วนรวมและเป็นรายข้อ ซึ่งจำแนกตามตัวแปรอิสระ ด้านเพศ
 วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนาเดิมและเขตพื้นที่ชายแดน
 ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องขวัญในการปฏิบัติงาน
 ของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน โดยสรุปข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่สามซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนตัวของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน
จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวทางด้าน

สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	56	60.20
หญิง	37	39.80
รวม	93	100.00
วุฒิการศึกษา		
อนุปริญญา	49	52.70
ปริญญาตรีขึ้นไป	44	47.30
รวม	93	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	55	59.10
สมรส	38	40.90
รวม	93	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	71	76.30
3 ปีขึ้นไป	22	23.70
รวม	93	100.00
ภูมิลำเนาเดิม		
เป็นคนในจังหวัดที่ปฏิบัติงาน	66	71.00
ไม่ได้เป็นคนในจังหวัดที่ปฏิบัติงาน	27	29.00
รวม	93	100.00
เขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงาน		
เขตชายแดนไทย - กัมพูชา	27	29.00
เขตชายแดนไทย - ลาว	36	38.70
เขตชายแดนไทย - พม่า	16	17.20
เขตชายแดนไทย - ลาว และ ไทย - พม่า	14	15.10
รวม	93	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 93 คน และจำแนกเพื่อการศึกษาตามลักษณะของตัวแปรอิสระในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 93 คน จำแนกเป็นเพศชาย 56 คน เพศหญิง 37 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 และ 39.80 ตามลำดับ

ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับอนุปริญญา 49 คน ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 และ 47.30 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพเป็นโสด 55 คน สมรสแล้ว 38 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 และ 40.90 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 71 คน และที่มีประสบการณ์ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 และ 23.70 ตามลำดับ

ด้านภูมิลำเนาเดิม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาเดิมเป็นคนในจังหวัดที่ปฏิบัติงานมี 66 คน และไม่ได้เป็นคนในจังหวัดที่ปฏิบัติงาน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 และ 29.00 ตามลำดับ

ด้านพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดนไทย - กัมพูชา มีจำนวน 27 คน ในเขตพื้นที่ชายแดนไทย - ลาว มีจำนวน 36 คน ในเขตพื้นที่ชายแดนไทย - พม่า มีจำนวน 16 คน และในเขตพื้นที่ชายแดนไทย - ลาว และ ไทย - พม่า มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00, 38.70, 17.20 และ 15.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
 การศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ซึ่งจำแนกตามองค์ประกอบ 6 ด้าน
 และนำเสนอโดยรวมเป็นรายด้านและเป็นรายข้อ ดังตาราง 3-9

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
 การศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนตามองค์ประกอบทั้งหกด้านโดยส่วนรวม

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	3.82	0.58	มาก
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	4.05	0.42	มาก
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	3.49	0.56	ปานกลาง
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.05	0.41	มาก
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน	3.89	0.46	มาก
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.97	0.44	มาก
รวม	3.87	0.34	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญ
 การปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
 ครูอาสาสมัครฯชายแดนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน($\bar{X} = 3.82-4.05$)
 ยกเว้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ซึ่งมีความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความถี่ในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
 การศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนด้านความรู้สึกร่วมเป็นสมาชิก

ข้อ	ด้านความรู้สึกร่วมเป็นสมาชิก	ระดับความถี่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานในพื้นที่นี้	4.22	0.79	มาก
2	ท่านสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่มครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	3.85	0.87	มาก
3	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจและตรงกับความต้องการของประชาชนในชุมชน	3.94	0.94	มาก
4	เพื่อนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	3.74	0.64	มาก
5	ท่านมีบทบาทต่อการแสดงความคิดเห็น และการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน	3.83	0.67	มาก
6	ผอ.ศูนย์ศึกษา หรือ ผอ.ฯ ให้โอกาสปรึกษาหารือและเรื่องอื่น ๆ เป็นการส่วนตัว	3.68	1.06	มาก
7	ผอ.ศูนย์ศึกษา หรือ ผอ.ฯ ออกตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจกับท่านในพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.28	1.18	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	ระดับขั้ว		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8	ท่านมีความอบอุ่นใจและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฝึกฯ	4.01	1.13	มาก
	รวม	3.82	0.58	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีขั้วในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีขั้วในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.68-4.22$) ยกเว้นใน (ข้อ 7) เรื่องการออกตรวจเยี่ยม และให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอของ ผอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ ผบอ. ซึ่งพบว่ามีขั้วอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขั้วในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
การศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนด้านความรู้สึพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านความรู้สึพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	ระดับขั้ว		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9	ท่านได้จัดทำแผนปฏิบัติการในพื้นที่ไว้ล่วงหน้าก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.17	0.67	มาก
10	ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำ	4.23	0.81	มาก
11	งานครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนเป็นงานที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือชุมชนอย่างเต็มที่	4.38	0.61	มาก
12	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากสมาชิกในชุมชน	3.81	0.63	มาก
13	ท่านมีโอกาสดำเนินการตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนบุคลากรของศูนย์ฝึกงานขอข่ายงานที่ท่านสามารถจะรับผิดชอบ	3.69	0.78	มาก
14	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบ ดำเนินการได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.27	0.71	มาก
15	หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความเหมาะสมกับบุคลิกภาพและความสามารถของท่าน	3.97	0.68	มาก
16	ท่านมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารชั้นชมการปฏิบัติงานของท่านและกลุ่มปฏิบัติงานของท่าน	3.86	0.97	มาก
รวม		4.05	0.42	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.69-4.38$) เช่นกัน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

ข้อ	ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	ระดับขวัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17	ท่านมีโอกาสร่วมประชุมสัมมนาอบรมและ ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.41	1.36	ปานกลาง
18	ท่านได้รับการพิจารณาที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงาน และระดับขั้นของเงินเดือนให้สูงขึ้น	2.34	1.71	น้อย
19	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน จากผู้บริหารในระดับต่าง ๆ	3.30	1.01	ปานกลาง
20	ท่านได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.32	1.01	ปานกลาง
21	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานได้	4.13	0.66	มาก
22	ท่านมั่นใจว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานและชาวบ้านเมื่อเกิดเหตุร้ายกับท่าน	3.99	0.65	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	ระดับขั้ว		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
23	ท่านได้รับความสะดวกเกี่ยวกับที่พักอาศัยตลอด จนการเดินทางไปปฏิบัติงานในชุมชน	3.66	1.01	มาก
24	ท่านพอใจและมั่นใจในการที่จะปฏิบัติงานหน้าที่นี้ ตลอดไป	3.73	0.92	มาก
	รวม	3.49	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีขั้วงานการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนมีขั้วงาน (ข้อ 18) เรื่อง การได้รับพิจารณาให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานและระดับขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.34$) และมีขั้วงาน (ข้อ 21) เรื่อง การสามารถปรับตัวให้เข้ากับขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานครูอาสาสมัคร
การศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	ระดับขวัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
25	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านสำเร็จเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเสมอ	3.74	0.53	มาก
26	ท่านพยายามปรับปรุงงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.05	0.56	มาก
27	ท่านพร้อมและยินดีที่จะเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวของท่านเพื่อประโยชน์ของงาน	4.27	0.55	มาก
28	ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านไม่เคยลาหยุดหรือละทิ้งงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่มีจำเป็น	3.83	0.94	มาก
29	ท่านมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จ	4.29	0.52	มาก
30	ท่านพยายามที่จะริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ประโยชน์ต่อชุมชนเสมอ	4.20	0.64	มาก
31	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานและโครงการเสมอ	3.87	0.61	มาก
32	ท่านพยายามที่จะติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ	4.15	0.78	มาก
รวม		4.03	0.41	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.74 - 4.29$) เช่นกัน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
การศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน	ระดับขวัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
33	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้เป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพราะตรงกับความถนัดของท่าน	3.95	0.68	มาก
34	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.01	0.77	มาก
35	ท่านพอใจในภาระหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารทุกระดับ	4.09	0.86	มาก
36	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.99	0.68	มาก
37	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.87	มาก
38	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในชุมชนได้อย่างเต็มที่	3.83	0.67	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	ระดับขั้ว		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
39	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคลากรในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.68	0.68	มาก
40	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมท่านเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.70	0.80	มาก
	รวม	3.89	0.46	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีขั้วในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีขั้วในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.68 - 4.09$) เช่นกัน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
 การศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระดับขวัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
41	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงานและ ในชุมชนที่ท่านปฏิบัติงาน	4.17	0.50	มาก
42	การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯชายแดนใน แต่ละด้านมีการประสานงาน	4.08	0.73	มาก
43	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับประชาชนในหมู่บ้าน และเพื่อนร่วมกลุ่มปฏิบัติงาน	4.17	0.56	มาก
44	ท่านสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นใน ชุมชนได้	3.88	0.67	มาก
45	กิจกรรมที่ท่านจัดสามารถแก้ปัญหาให้กับชุมชนได้	3.71	0.64	มาก
46	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมของ ชุมชน	3.95	0.71	มาก
47	การปฏิบัติงานในชุมชนของท่านมักจะได้รับความ ชื่นชมจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.71	0.65	มาก
48	บุคลากรในชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมักจะ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของท่าน	3.86	0.88	มาก
รวม		3.94	0.44	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความ
สัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ
ชายแดน มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.71 - 4.17$) เช่นกัน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษา
นอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน โดยส่วนรวมเป็นรายด้านและรายข้อ ซึ่งจำแนกตาม
ตัวแปรอิสระด้านเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน
ภูมิลำเนาเดิม และเขตพื้นที่ปฏิบัติการ ดังแสดงในตาราง 10-53

ตาราง 10 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันโดยส่วนรวม และเป็นรายด้าน

องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน	ชาย n = 56		หญิง n = 37		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.81	0.55	3.83	0.64	0.14
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	4.03	0.47	4.07	0.35	0.43
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.53	0.59	3.42	0.51	0.91
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.08	0.43	4.01	0.36	0.82
ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.89	0.47	3.89	0.45	0.03
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.93	0.45	3.96	0.43	0.34
รวมทุกด้าน	3.88	0.38	3.86	0.30	0.22

จากตาราง 10 โดยส่วนรวมแสดงว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านเช่นกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่นี้	4.29	0.62	4.11	1.00	0.97
2	ท่านสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่มครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	3.86	0.98	3.84	0.69	0.11
3	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจและตรงกับความต้องการของประชาชนในชุมชน	3.82	0.74	4.11	1.17	1.32
4	เพื่อนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	3.71	0.68	3.78	0.58	0.53
5	ท่านมีบทบาทต่อการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน	3.80	0.64	3.86	0.71	0.42

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6	ผอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ ผอ.ให้โอกาสสปรักขางานและเรื่องอื่น ๆ เป็นการส่วนตัว	3.68	0.83	3.68	1.36	0.01
7	ผอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ ผอ. ออกตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจกับท่านในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.27	1.09	3.30	1.33	0.11
8.	ท่านมีความอบอุ่นใจและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฝึกฯ	4.05	1.03	3.95	1.27	0.43
รวม		3.81	0.55	3.83	0.64	0.14

จากตาราง 11 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีเพศแตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชนโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันด้านความรู้สึกรับภาระงานผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับภาระงานผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9.	ท่านได้จัดทำแผนปฏิบัติงานพื้นที่ไว้ล่วงหน้าก่อน ปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.11	0.73	4.27	0.56	1.22
10	ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำ	4.18	0.61	4.30	1.05	0.62
11	งานครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชนในเขต พื้นที่ชายแดน เป็นงานที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือชุมชน อย่างเต็มที่	4.30	0.63	4.49	0.56	1.47
12	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับและยก ย่องจากสมาชิกในชุมชน	3.82	0.69	3.78	0.53	0.30
13	ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ แทนบุคลากรของศูนย์ศึกษา ในขอบข่ายงานที่ท่าน สามารถจะรับผิดชอบ	4.68	0.77	3.70	0.81	0.14
14	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบ ดำเนิน การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.29	0.71	3.24	0.72	0.28
15	หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีความ เหมาะสมกับบุคลิกภาพและความสามารถของท่าน	4.09	0.67	3.78	0.67	2.15*

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับรู้ถึงภาระงานผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16	ท่านมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารชื่นชมการปฏิบัติงาน ของท่านและกลุ่มปฏิบัติงานของท่าน	3.79	0.85	3.97	1.14	0.85
	รวม	6.03	0.47	4.07	0.35	0.43

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีเพศแตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อวิจารณ์การปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับรู้ถึงภาระงานผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ เมื่อพิจารณาพบว่า าน (ข้อ 15) เรื่องหน้าที่การงาน ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับบุคลิกลักษณะ และความสามารถของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนนั้น ครูอาสาสมัครชายแดนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อวิจารณ์การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในข้ออื่น ๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันด้านความรู้สึกล้มเหลว

ข้อ	ด้านความรู้สึกล้มเหลว	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
17	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมและลา ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.41	1.52	3.41	1.09	0.02
18	ท่านได้รับการพิจารณาให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานและระดับขั้นของเงินเดือนให้สูงขึ้น	2.45	1.71	2.19	1.73	0.71
19	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานจาก ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ	3.45	1.09	3.08	0.83	1.83
20	ท่านได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.43	0.99	3.16	1.04	1.23
21	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานได้	4.13	0.63	4.14	0.71	0.07
22	ท่านมั่นใจว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานและชาวบ้านเมื่อเกิดเหตุร้ายกับท่าน	3.93	0.60	4.08	0.72	1.07
23	ท่านได้รับความสะดวกเกี่ยวกับที่พักอาศัยตลอดจน การเดินทางไปปฏิบัติงานในชุมชน	3.64	1.00	3.68	1.03	1.15
24	ท่านพอใจและมั่นใจในการที่จะปฏิบัติงานหน้าที่นี้ ต่อไป	3.79	0.95	3.65	0.89	0.71
รวม		3.53	0.59	3.42	0.51	0.91

จากตาราง 13 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีเพศแตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติงานด้านความรู้สึกล้มเหลวคล้าย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบระดับข้อควรปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านสำเร็จเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเสมอ	3.80	0.55	3.65	0.49	1.43
26	ท่านพยายามปรับปรุงงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.02	0.62	4.11	0.46	0.81
27	ท่านพร้อมและยินดีที่จะเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวของท่านเพื่อประโยชน์ของงาน	4.25	0.51	4.30	0.62	0.39
28	งานการปฏิบัติงานที่ท่านมาท่านไม่เคยลาหยุดหรือละทิ้งงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่มีจำเป็น	3.96	0.85	3.62	1.04	1.67
29	ท่านมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จ	4.27	0.52	4.32	0.53	0.51
30	ท่านพยายามที่จะริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ประโยชน์ต่อชุมชนเสมอ	4.14	0.65	4.30	0.62	1.16

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
31	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานและโครงการเสมอ	3.95	0.62	3.76	0.60	1.48
32	ท่านพยายามที่จะติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ	4.23	0.83	4.03	0.69	1.30
	รวม	4.08	0.43	4.01	0.36	0.82

จากตาราง 14 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีเพศแตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน

ข้อ	ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
33	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้เป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพราะตรงกับความถนัดของท่าน	3.95	0.70	3.95	0.66	0.00
34	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.05	0.72	3.95	0.85	0.63
35	ท่านพอใจในภาระหน้าที่การงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารทุกระดับ	4.11	0.68	4.05	1.85	0.27
36	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง	4.04	0.71	3.92	0.64	0.82
37	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.69	4.03	1.07	1.40
38	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในชุมชนได้อย่างเต็มที่	3.82	0.66	3.84	0.69	0.11
39	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคลากรในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.77	0.66	3.54	0.69	1.58
40	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมท่าน เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.63	0.87	3.81	0.70	1.14
รวม		3.89	0.47	3.89	0.45	0.03

จากตาราง 15 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีเพศแตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรักห่วงใยต่องาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีเพศแตกต่างกันด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงานและในชุมชนที่ท่านปฏิบัติงาน	4.18	0.47	4.16	0.55	0.15
42	การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนในแต่ละด้าน มีการประสานงาน	4.02	0.77	4.16	0.65	0.97
43	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับประชาชนในหมู่บ้าน และเพื่อนร่วมกลุ่มปฏิบัติงาน	4.14	0.55	4.22	0.58	0.61
44	ท่านสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชนได้	3.91	0.58	3.84	0.80	0.48
45	กิจกรรมที่ท่านจัดสามารถแก้ปัญหาให้กับชุมชนได้	3.70	0.66	3.73	0.61	0.25
46	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมของชุมชน	3.97	0.69	3.93	0.76	0.29

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
47	การปฏิบัติงานในชุมชนของท่านมักจะได้รับความชื่นชมจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.66	0.70	3.78	0.54	0.92
48	บุคลากรในชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของท่าน	3.86	0.65	3.86	1.16	0.04
	รวม	3.93	0.45	3.95	0.43	0.34

จากตาราง 16 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีเพศแตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันโดยส่วนรวม และเป็นรายด้าน

องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน	อนุปริญญา		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	n = 49		n = 44		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.83	0.68	3.80	0.45	0.30
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	4.07	0.39	4.02	0.47	0.49
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.52	0.56	3.45	0.56	0.55
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.07	0.37	4.03	0.45	0.57
ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.96	0.44	3.80	0.47	1.73
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.98	0.42	3.90	0.46	0.84
รวมทุกด้าน	3.91	0.33	3.83	0.36	1.00

จากตาราง 17 แสดงว่า โดยส่วนรวมครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีวุฒิการศึกษา
แตกต่างกันโดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านเช่นกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบระดับความถี่ในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวิถีทางการศึกษาแตกต่างกันด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	อนุปริญา		ปริญาตรีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่นี้	4.24	0.95	4.18	0.58	0.39
2	ท่านสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่มครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	3.94	0.99	3.75	0.72	1.06
3	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจและตรงกับความต้องการของประชาชนในชุมชน	4.00	1.08	3.86	0.77	0.71
4	เพื่อนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	3.78	0.65	3.70	0.63	0.53
5	ท่านมีบทบาทต่อการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน	3.71	0.71	3.95	0.61	1.76
6	ผอ.ศูนย์ศึกษา หรือ ผบอ. ให้ออกาสปริงงานและเรื่องอื่น ๆ เป็นการส่วนตัว	3.69	1.26	3.66	0.81	0.16
7	ผอ.ศูนย์ศึกษา หรือ ผบอ. ออกตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจกับท่านในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.31	1.39	3.25	0.92	0.23

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	อนุปรโยญา		ปรโยญาตรึจึนึบ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.	ท่านมีความอบอุ่นใจและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฝึกฯ	4.00	1.38	4.02	0.76	0.10
	รวม	3.83	0.68	3.80	0.45	0.30

จากตาราง 18 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวิถีทางการศึกษาแตกต่างกันด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของ
การปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	อนุปริญา		ปริญาตรีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9.	ท่านได้จัดทำแผนปฏิบัติการในพื้นที่ไว้ล่วงหน้าก่อน ปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.16	0.66	4.18	0.69	0.13
10	ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำ	4.27	0.95	4.18	0.62	0.51
11	งานครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขต พื้นที่ชายแดน เป็นงานที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือชุมชน อย่างเต็มที่	4.39	0.53	4.36	0.69	0.19
12	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับและยก ย่องจากสมาชิกในชุมชน	3.86	0.68	3.75	0.58	0.82
13	ท่านมีโอกาสดำเนินการตามนโยบายที่ แผนบุคลากรของศูนย์ฝึกฯ ในขอบข่ายงานที่ท่าน สามารถจะรับผิดชอบ	3.78	0.65	3.59	0.90	1.12
14	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบ ดำเนิน การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.29	0.68	4.25	0.75	0.24
15	หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้มีความ เหมาะสมกับบุคลิกภาพและความสามารถของท่าน	3.98	0.69	3.95	0.68	0.18

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ ข้อ	ด้านความรู้สึกรับรู้ถึงประโยชน์ ของการปฏิบัติงาน	อนุประญา		ประญาตรีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16	ท่านมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารชื่นชมการปฏิบัติงาน ของท่านและกลุ่มปฏิบัติงานของท่าน	3.82	0.81	3.91	1.14	0.45
	รวม	4.07	0.39	4.02	0.47	0.49

จากตาราง 19 ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันโดยส่วนรวม
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับรู้ถึงประโยชน์ของการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน
ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวิถีทางการศึกษาด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	อนุปริญา		ปริญาตรีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
17	ท่านมีโอกาสร่วมประชุมสัมมนาอบรมและลา ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน	3.57	1.37	3.23	1.34	1.22
18	ท่านได้รับการพิจารณาให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานและระดับขั้นของเงินเดือนที่สูงขึ้น	2.41	1.66	2.27	1.78	0.38
19	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการทำงานจาก ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ	3.39	1.17	3.20	0.80	0.89
20	ท่านได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.22	1.14	3.43	0.85	1.00
21	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานได้	4.14	0.61	4.11	0.72	0.21
22	ท่านมั่นใจว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานและชาวบ้านเมื่อเกิดเหตุร้ายกับท่าน	3.94	0.61	4.11	0.71	0.78
23	ท่านได้รับความสะดวกเกี่ยวกับที่พักอาศัยตลอดจน การเดินทางไปปฏิบัติงานในชุมชน	3.61	0.95	3.70	1.07	0.44
24	ท่านพอใจและมั่นใจในการที่จะปฏิบัติงานหน้าที่นี้ ต่อไป	3.84	0.85	3.61	0.99	1.16
รวม		3.52	0.56	3.45	0.56	0.55

จากตาราง 20 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกล้มเหลวค่อนข้างแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	อนุประจักษ์		ประจักษ์จริง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านสำเร็จเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเสมอ	3.76	0.52	3.73	0.54	0.25
26	ท่านพยายามปรับปรุงงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.08	0.49	4.02	0.63	0.50
27	ท่านพร้อมและยินดีที่จะเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวของท่านเพื่อประโยชน์ของงาน	4.27	0.57	4.27	0.54	0.06
28	ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านไม่เคยลาหยุดหรือละทิ้งงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่มีจำเป็น	3.90	0.87	3.75	1.01	0.75
29	ท่านมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จ	4.37	0.49	4.20	0.55	1.50

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	อนุปริญา		ปริญาตรีชั้นป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30	ท่านพยายามที่จะริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ประโยชน์ต่อชุมชนเสมอ	4.27	0.67	4.14	0.59	0.98
31	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานและ โครงการเสมอ	3.90	0.59	3.84	0.65	0.44
32	ท่านพยายามที่จะติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนเองแล้วนำมาแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.63	4.25	0.92	1.15
รวม		4.07	0.37	4.03	0.45	0.57

จากตาราง 21 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 22 เปรียบเทียบระดับจิตวีณาในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวิถีทางการศึกษานตกต่างกันด้านความรู้สึทงพอใจต่องาน

ข้อ	ด้านความรู้สึทงพอใจต่องาน	อนุปริญญา		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
33	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้เป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพราะตรงกับความถนัดของท่าน	3.95	0.74	3.93	0.63	0.19
34	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.10	0.65	3.91	0.88	1.19
35	ท่านพอใจในภาระหน้าที่การงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารทุกระดับ	4.08	0.67	4.09	1.03	0.05
36	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง	4.04	0.64	3.93	0.73	0.76
37	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.96	1.00	3.75	0.69	1.19
38	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในชุมชนได้อย่างเต็มที่	3.90	0.71	3.75	0.62	1.07
39	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคลากรในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.82	0.73	3.52	0.59	2.15*
40	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมท่าน เพื่อที่ท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.86	0.79	3.52	0.79	2.03*
รวม		3.96	0.44	3.80	0.47	1.73

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรักพึงพอใจต่องาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญของการปฏิบัติงาน ใน (ข้อ 39) เรื่องผลของการปฏิบัติงานที่ได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคลากรในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ และ (ข้อ 40) เรื่องผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในข้ออื่น ๆ พบว่า มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	อนุปริญา		ปริญาตรีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงานและในชุมชนที่ท่านปฏิบัติงาน	4.16	0.43	4.18	0.58	0.17
42	การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนในแต่ละด้านมีการประสานงาน	4.06	0.63	4.09	0.83	0.19
43	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับประชาชนในหมู่บ้านและเพื่อนร่วมกลุ่มปฏิบัติงาน	4.20	0.54	4.14	0.59	0.57

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	อนุประญา		ประญาตรีจึ้นบ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
44	ท่านสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชนได้	3.90	0.71	3.86	0.63	0.25
45	กิจกรรมที่ท่านจัดสามารถแก้ปัญหาให้กับชุมชนได้	3.73	0.64	3.68	0.64	0.40
46	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมของชุมชน	4.00	0.71	3.89	0.72	0.77
47	การปฏิบัติงานในชุมชนของท่านมักจะได้รับความชื่นชมจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.78	0.59	3.64	0.72	1.02
48	บุคลากรในชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของท่าน	3.98	1.01	3.73	0.69	1.42
รวม		3.98	0.42	3.90	0.46	0.84

จากตาราง 23 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อปฏิบัติการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อปฏิบัติการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกรงเรียน
ในพื้นที่ชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันโดยส่วนรวม และเป็นรายด้าน

องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน	โสด n = 55		สมรส n = 38		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.74	0.62	3.93	0.52	1.58
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	3.98	0.42	4.14	0.41	1.85
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.45	0.59	3.53	0.51	0.70
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.02	0.40	4.10	0.42	0.93
ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.85	0.39	3.94	0.54	0.88
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.88	0.41	4.03	0.46	1.55
รวมทุกด้าน	3.82	0.34	3.94	0.35	1.72

จากตาราง 24 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านเช่นกัน

ตาราง 25 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน
ในพื้นที่ชายแดน ที่มีสภาพการสมรสแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	โสด		สมรส		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานในพื้นที่นี้	4.15	0.87	4.32	0.66	1.07
2	ท่านสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่มครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน	3.80	0.99	3.92	0.67	0.70
3	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจและตรงกับความต้องการของประชาชนในชุมชน	3.91	1.00	3.97	0.85	0.33
4	เพื่อนครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	3.67	0.67	3.84	0.59	1.28
5	ท่านมีบทบาทต่อการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน	3.73	0.62	3.97	0.72	1.72
6	ผอ.ศูนย์ศึกษาฯ หรือ ผอ.ให้โอกาสปรึกษางานและเรื่องอื่น ๆ เป็นการส่วนตัว	3.55	1.14	3.87	0.94	1.50
7	ผอ.ศูนย์ศึกษาฯ หรือ ผอ. ออกตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจกับท่านในพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.24	1.22	3.34	1.15	0.43

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	โสด		สมรส		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.	ท่านมีความอบอุ่นใจและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ศึกษา	3.90	1.30	4.18	0.80	1.34
	รวม	3.74	0.62	3.93	0.52	1.58

จากตาราง 25 แสดงว่ารวมครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงานความรู้สึกเป็นสมาชิก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ในพื้นที่ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์
ของการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9.	ท่านได้จัดทำแผนปฏิบัติการในพื้นที่ไว้ล่วงหน้าก่อน ปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.09	0.65	4.29	0.69	1.39
10	ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำ	4.20	0.89	4.26	0.69	0.39
11	งานครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขต พื้นที่ชายแดน เป็นงานที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือชุมชน อย่างเต็มที่	4.29	0.63	4.50	0.56	1.69
12	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ และยกย่องจากสมาชิกในชุมชน	3.80	0.65	3.82	0.61	0.12
13	ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ แทนบุคลากรของศูนย์ศึกษา ในขอบข่ายงานที่ท่าน สามารถจะรับผิดชอบ	3.69	0.79	3.68	0.78	0.04
14	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบ ดำเนิน การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.20	0.78	4.37	0.59	1.19
15	หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีความ เหมาะสมกับบุคลิกภาพและความสามารถของท่าน	3.87	0.67	4.11	0.69	1.62

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16	ท่านมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารชื่นชมการปฏิบัติงาน ของท่านและกลุ่มปฏิบัติงานของท่าน	3.69	0.74	4.11	1.20	1.89
	รวม	3.98	0.42	4.14	0.41	1.85

จากตาราง 26 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 27 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกล้มเหลว

ข้อ	ด้านความรู้สึกล้มเหลว	โสด		สมรส		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
17	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมและลา ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.29	1.54	3.58	1.06	1.07
18	ท่านได้รับการพิจารณาให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานและระดับขั้นของเงินเดือนที่สูงขึ้น	2.47	1.95	2.16	1.29	0.94
19	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานจาก ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ	3.29	1.13	3.32	0.81	0.12
20	ท่านได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.38	0.99	3.24	1.05	0.67
21	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานได้	4.05	0.65	4.24	0.68	1.30
22	ท่านมั่นใจว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานและชาวบ้านเมื่อเกิดเหตุร้ายกับท่าน	3.93	0.66	4.08	0.63	1.12
23	ท่านได้รับความสะดวกเกี่ยวกับที่พักอาศัยตลอดจน การเดินทางไปปฏิบัติงานในชุมชน	3.53	1.00	3.84	1.00	1.49
24	ท่านพอใจและมั่นใจงานการที่จะปฏิบัติงานหน้าที่นี้ ตลอดไป	3.67	0.88	3.82	0.98	0.72
รวม		3.45	0.59	3.53	0.51	0.70

จากตาราง 27 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกล้มเหลวค่อนข้างน้อย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 28 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาชั้นนอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	โสด		สมรส		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านสำเร็จเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเสมอ	3.75	0.55	3.74	0.50	0.08
26	ท่านพยายามปรับปรุงงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.98	0.56	4.16	0.55	1.51
27	ท่านพร้อมและยินดีที่จะ เสียสละ เวลาและความสุขส่วนตัวของท่านเพื่อประโยชน์ของงาน	4.18	0.58	4.39	0.50	1.90
28	ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านไม่เคยลาหยุดหรือละทิ้งงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่มีจำเป็น	3.84	0.88	3.82	1.04	0.10
29	ท่านมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จ	4.25	0.48	4.34	0.58	0.76

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	โสด		สมรส		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30	ท่านพยายามที่จะริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ประโยชน์ต่อชุมชนเสมอ	4.15	0.56	4.29	0.73	1.02
31	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานและ โครงการเสมอ	3.87	0.64	3.87	0.58	0.03
32	ท่านพยายามที่จะติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนเองแล้วนำมาแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.92	4.18	0.51	0.38
	รวม	4.02	0.40	4.10	0.42	0.93

จากตาราง 28 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 29 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชนโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน	โสด		สมรส		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
33	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้เป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพราะตรงกับความถนัด ของท่าน	4.87	0.61	4.05	0.77	1.20
34	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.00	0.75	4.03	0.82	0.16
35	ท่านพอใจในภาระหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บริหารทุกระดับ	3.98	0.65	4.24	1.08	1.30
36	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.93	0.63	4.08	0.75	1.02
37	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากชุมชน อย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.92	3.82	0.80	0.42
38	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นใน การปฏิบัติงานในชุมชนได้อย่างเต็มที่	3.84	0.60	3.82	0.77	0.14
39	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชื่นชม จากบุคลากรในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.67	0.70	3.68	0.66	0.08
40	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมท่าน เพื่อให้ มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน	3.62	0.81	3.68	0.80	1.17
รวม		3.85	0.39	3.94	0.54	0.88

จากตาราง 29 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 30 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	โสด		สมรส		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในหน่วยงานและ ในชุมชนที่ท่านปฏิบัติงาน	4.09	0.48	4.29	0.52	1.88
42	การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา ออกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนในแต่ละด้าน มีการประสานงาน	3.95	0.80	4.26	0.55	2.26*
43	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับประชาชนในหมู่บ้าน และเพื่อนร่วมกลุ่มปฏิบัติงาน	4.16	0.50	4.18	0.65	0.16
44	ท่านสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชน ได้	3.85	0.65	3.92	0.71	0.46
45	กิจกรรมที่ท่านจัดสามารถแก้ปัญหาให้กับชุมชนได้	3.67	0.61	3.76	0.68	0.66

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	โสด		สมรส		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
46	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมของชุมชน	3.91	0.67	4.00	0.77	0.59
47	การปฏิบัติงานในชุมชนของท่านมักจะได้รับความคิดเห็นจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.71	0.66	3.71	0.65	0.01
48	บุคลากรในชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของท่าน	3.71	0.69	4.08	1.08	1.87
รวม		3.88	0.41	4.03	0.46	1.55

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน โดยส่วนรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อ ยกเว้น ใน (ข้อ 42) เรื่องการปฏิบัติงานในแต่ละด้านมีการประสานงานนั้น ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชนโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันโดยส่วนรวม และเป็นรายด้าน

องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 3 ปี n=71		3 ปีขึ้นไป n=22		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.81	0.63	3.84	0.38	0.21
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	4.03	0.42	4.10	0.43	0.63
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.48	0.59	3.49	0.45	0.04
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.05	0.41	4.05	0.39	0.08
ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.89	0.45	3.90	0.49	0.05
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.95	0.43	4.93	0.46	0.17
รวมทุกด้าน	3.87	0.35	3.88	0.32	0.15

จากตาราง 31 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านเช่นกัน

ตาราง 32 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
 ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	ต่ำกว่า 3 ปี		3 ปีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่นี้	4.21	0.84	4.23	0.61	0.10
2	ท่านสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่มครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	3.89	0.95	3.73	0.55	0.98
3	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจและตรงกับความต้องการของประชาชนในชุมชน	3.99	1.01	3.77	0.69	1.13
4	เพื่อนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	3.73	0.68	3.77	0.53	0.29
5	ท่านมีบทบาทต่อการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน	3.77	0.68	4.00	0.62	1.46
6	ผอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ ผอ.ฯ ให้ออกาสปริงงานและเรื่องอื่น ๆ เป็นการส่วนตัว	3.65	1.11	3.77	0.92	0.53
7	ผอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ ผอ.ฯ ออกตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจกับท่านในพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.25	1.27	3.36	0.85	0.47

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	ต่ำกว่า 3 ปี		3 ปีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.	ท่านมีความอบอุ่นใจและรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฝึกฯ	4.00	1.23	4.05	0.72	0.21
	รวม	3.81	0.63	3.84	0.38	0.21

จากตาราง 32 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและการปฏิบัติงานเป็นสมาชิก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 33 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชนโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 3 ปี		3 ปีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9.	ท่านได้จัดทำแผนปฏิบัติการในพื้นที่ไว้ล่วงหน้าก่อน ปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.17	0.63	4.18	0.80	0.07
10	ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำ	4.25	0.84	4.14	0.71	0.65
11	งานครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชนโรงเรียนในเขต พื้นที่ชายแดน เป็นงานที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือชุมชน อย่างเต็มที่	4.35	0.61	4.45	0.60	0.70
12	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ และยกย่องจากสมาชิกในชุมชน	3.80	0.62	3.82	0.66	0.10
13	ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ แทนบุคลากรของศูนย์ฝึกฯ ในขอบข่ายงานที่ท่าน สามารถจะรับผิดชอบ	3.59	0.84	4.00	0.44	3.00*
14	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบ ดำเนิน การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.24	0.75	4.36	0.58	0.82
15	หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีความ เหมาะสมกับบุคลิกภาพและความสามารถของท่าน	4.00	0.68	3.86	0.71	0.80

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 3 ปี		3 ปีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16	ท่านมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารชื่นชมการปฏิบัติงาน ของท่านและกลุ่มปฏิบัติงานของท่าน	3.83	0.81	3.95	1.40	0.39
	รวม	4.03	0.42	4.10	0.44	0.63

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันโดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อ ยกเว้น ๖ ข้อ (ข้อ 13) เรื่องการมีโอกาสได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่แทนบุคลากรของศูนย์ฝึกงานขอบข่ายงานที่ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนสามารถจะรับผิดชอบได้นั้น ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 34 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกล้มเหลว

ข้อ	ด้านความรู้สึกล้มเหลว	ต่ำกว่า 3 ปี		3 ปีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
17	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมและลา ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.35	1.48	3.59	0.85	0.94
18	ท่านได้รับการพิจารณาให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานและระดับขั้นของเงินเดือนที่สูงขึ้น	2.41	1.84	2.14	1.21	0.81
19	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานจาก ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ	3.25	1.05	3.45	0.86	0.91
20	ท่านได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.30	1.02	3.41	1.01	0.46
21	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานได้	4.15	0.62	4.05	0.79	0.60
22	ท่านมั่นใจว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานและชาวบ้านเมื่อเกิดเหตุร้ายกับท่าน	4.01	0.64	3.91	0.68	0.64
23	ท่านได้รับความสะดวกเกี่ยวกับที่พักอาศัยตลอดจน การเดินทางไปปฏิบัติงานในชุมชน	3.65	1.02	3.68	1.00	0.14
24	ท่านพอใจและมั่นใจในการที่จะปฏิบัติงานหน้าที่นี้ ต่อไป	3.75	0.89	3.68	1.04	0.26
รวม		3.48	0.59	3.49	0.45	0.04

จากตาราง 34 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกล้มเหลวลดลงอย่างแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 35 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 3 ปี		3 ปีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านสำเร็จเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเสมอ	3.75	0.50	3.73	0.63	0.13
26	ท่านพยายามปรับปรุงงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.04	0.55	4.09	0.61	0.33
27	ท่านพร้อมและยินดีที่จะเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวของท่านเพื่อประโยชน์ของงาน	4.21	0.56	4.45	0.51	1.91
28	ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านไม่เคยลาหยุดหรือละทิ้งงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่มีจำเป็น	3.82	0.95	3.86	0.64	0.20
29	ท่านมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จ	4.30	0.52	4.27	0.55	0.17

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 3 ปี		3 ปีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30	ท่านพยายามที่จะริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ประโยชน์ต่อชุมชนเสมอ	4.24	0.64	4.09	0.61	0.98
31	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานและ โครงการเสมอ	3.89	0.65	3.82	0.50	0.53
32	ท่านพยายามที่จะติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนเองแล้วนำมาแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.85	4.05	0.49	0.95
รวม		4.05	0.41	4.05	0.39	0.08

จากตาราง 35 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงาน
แตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน
ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 36 เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน	ต่ำกว่า 3 ปี		3 ปีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
33	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้เป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพราะตรงกับความถนัดของท่าน	3.96	0.66	3.91	0.75	0.27
34	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.99	0.80	4.09	0.68	0.60
35	ท่านพอใจในภาระหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารทุกระดับ	4.07	0.68	4.14	1.28	0.23
36	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.99	0.69	4.00	0.69	0.08
37	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.94	0.92	3.59	0.59	2.11*
38	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในชุมชนได้อย่างเต็มที่	3.80	0.69	3.91	0.61	0.69
39	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคลากรในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.63	0.70	3.82	0.59	1.22
40	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมท่าน เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.70	0.84	3.68	0.72	0.12
รวม		3.89	0.45	3.89	0.49	0.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อยกเว้นใน (ข้อ 37) เรื่องการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 37 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ต่ำกว่า 3 ปี		3 ปีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงานและในชุมชนที่ท่านปฏิบัติงาน	4.14	0.49	4.27	0.55	1.01
42	การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนในแต่ละด้านมีการประสานงาน	4.03	0.72	4.23	0.75	1.10
43	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับประชาชนในหมู่บ้านและเพื่อนร่วมกลุ่มปฏิบัติงาน	4.20	0.58	4.09	0.53	0.81
44	ท่านสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชนได้	3.97	0.68	3.59	0.59	2.55*

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ต่ำกว่า 3 ปี		3 ปีขึ้นไป		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
45	กิจกรรมที่ท่านจัดสามารถแก้ปัญหาให้กับชุมชนได้	3.73	0.65	3.64	0.58	0.66
46	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมของชุมชน	3.96	0.73	3.91	0.68	0.29
47	การปฏิบัติงานในชุมชนของท่านมักจะได้รับความชื่นชมจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.69	0.69	3.77	0.53	0.59
48	บุคลากรในชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของท่าน	3.85	0.94	3.91	0.68	0.35
รวม		3.95	0.43	3.93	0.46	0.17

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันโดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง

ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อ ยกเว้น ๖ น (ข้อ 44) เรื่องของความสามารถในการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชนนั้น ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อปฏิบัติการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 38 เปรียบเทียบระดับข้อปฏิบัติการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลาเนาเดิมแตกต่างกันโดยส่วนรวม และเป็นรายด้าน

องค์ประกอบของขบวนการปฏิบัติงาน	เป็นคนในจังหวัด		ไม่เป็นคนใน		t
	n = 66		จังหวัด n = 27		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.84	0.63	3.77	0.45	0.53
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	4.03	0.41	4.09	0.45	0.590
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.52	0.53	3.40	0.62	0.86
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.04	0.40	4.07	0.44	0.27
ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.86	0.46	3.96	0.45	1.04
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.95	0.45	3.91	0.42	0.48
รวมทุกด้าน	3.87	0.35	3.87	0.33	0.07

จากตาราง 38 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านเช่นกัน

ตาราง 39 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	เป็นคนใน		ไม่ได้เป็นคนใน		t
		จังหวัด		จังหวัด		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานในพื้นที่นี้	4.30	0.88	4.00	0.48	2.13*
2	ท่านสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่มครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	3.94	0.94	3.63	0.63	1.85
3	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจและตรงกับความต้องการของประชาชนในชุมชน	3.94	1.02	3.93	0.73	0.07
4	เพื่อนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	3.71	0.60	3.81	0.74	0.64
5	ท่านมีบทบาทต่อการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน	3.82	0.72	3.85	0.53	0.25

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	เป็นคนใน		ไม่ได้เป็นคนใน		t
		จังหวัด		จังหวัด		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6	ผอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ ผบอ.ให้โอกาสสปรักษางานและเรื่องอื่น ๆ เป็นการส่วนตัว	3.68	1.15	3.67	0.83	0.07
7	ผอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ ผบอ. ออกตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจกับทํานานเจตพํนที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.26	1.29	3.33	0.88	0.33
8.	ท่านมีความอบอุ่นใจและรู้สึกว่ตนเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฝึกฯ	4.03	1.23	3.96	0.85	0.30
	รวม	3.84	0.63	3.77	0.45	0.53

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า น (ข้อ 1) เรื่องความภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานในพื้นที่ ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 40 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชนโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลาเนาเดิมแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของ
การปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	เป็นคนใน		ไม่ได้เป็นคนใน		t
		จังหวัด		จังหวัด		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9.	ท่านได้จัดทำแผนปฏิบัติการในพื้นที่ว่างหน้าก่อน ปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.17	0.69	4.19	0.62	0.13
10	ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำ	4.20	0.88	4.30	0.61	0.62
11	งานครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชนโรงเรียนในเขต พื้นที่ชายแดน เป็นงานที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือชุมชน อย่างเต็มที่	4.38	0.58	4.37	0.69	0.06
12	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับและยก ย่องจากสมาชิกในชุมชน	3.83	0.62	3.74	0.66	0.63
13	ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ แทนบุคลากรของศูนย์ฝึกฯ ในขอบข่ายงานที่ท่าน สามารถจะรับผิดชอบ	3.62	0.76	3.85	0.82	1.26
14	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบ ดำเนิน การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.26	0.73	4.30	0.67	0.38
15	หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้มีความ เหมาะสมกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของท่าน	4.98	0.69	3.93	0.68	0.38

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับรู้ถึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	เป็นคนงาน		ไม่ได้เป็นคนงาน		t
		จังหวัด		จังหวัด		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16	ท่านมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารชั้นชมการปฏิบัติงาน ของท่านและกลุ่มปฏิบัติงานของท่าน	3.79	0.81	4.04	1.29	0.93
	รวม	4.03	0.41	4.09	0.45	0.59

จากตาราง 40 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับรู้ถึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 41 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชนโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลาเนาเดิมแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

ข้อ	ด้านความรู้สึกรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	เป็นคนใน		ไม่ได้เป็นคนใน		t
		จังหวัด		จังหวัด		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
17	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมและลา ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.62	1.38	2.89	1.19	2.57*
18	ท่านได้รับการพิจารณาให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานและระดับขั้นของเงินเดือนที่สูงขึ้น	2.38	1.60	2.26	1.99	0.28
19	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานจาก ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ	3.32	1.07	3.26	0.86	0.28
20	ท่านได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.32	1.07	3.33	0.88	0.07
21	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานได้	4.15	0.71	4.07	0.55	0.57
22	ท่านมั่นใจว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานและชาวบ้านเมื่อเกิดเหตุร้ายกับท่าน	4.11	0.56	3.70	0.78	2.45*
23	ท่านได้รับความสะดวกเกี่ยวกับที่พักอาศัยตลอดจน การเดินทางไปปฏิบัติงานในชุมชน	3.61	1.02	3.78	0.97	0.76
24	ท่านพอใจและมั่นใจงานการที่จะปฏิบัติงานหน้าที่นี้ ต่อไป	3.65	0.89	3.93	1.00	1.24
	รวม	3.52	0.53	3.40	0.62	0.86

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีภูมิสำเนาเดิมแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกล้มเหลวค่อนข้างแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ใน (ข้อ 17) เรื่องการหาโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรม และลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน และ (ข้อ 22) เรื่องความมั่นใจว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานและชาวบ้านเมื่อเกิดเหตุร้ายกับครูอาสาสมัครฯชายแดนนั้น ครูอาสาสมัครชายแดนที่มีภูมิสำเนาเดิมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 42 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิสำเนาเดิมแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	เป็นคนใน จังหวัด		ไม่ได้เป็นคนใน จังหวัด		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านสำเร็จเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเสมอ	3.74	0.54	3.74	0.53	0.01
26	ท่านพยายามปรับปรุงงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.03	0.55	4.11	0.58	0.62
27	ท่านพร้อมและยินดีที่จะเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวของท่านเพื่อประโยชน์ของงาน	4.24	0.56	4.33	0.56	0.72
28	ในการปฏิบัติงานที่ท่านมาท่านไม่เคยลาหยุดหรือละทิ้งงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่จำเป็น	3.86	0.89	3.74	1.06	0.53

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	เป็นคนงาน		ไม่ได้เป็นคนงาน		t
		จังหวัด		จังหวัด		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
29	ท่านมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จ	4.27	0.51	4.33	0.56	0.49
30	ท่านพยายามที่จะริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ประโยชน์ต่อชุมชนเสมอ	4.15	0.61	4.33	0.68	1.20
31	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานและโครงการเสมอ	3.86	0.63	3.89	0.58	0.19
32	ท่านพยายามที่จะติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.88	4.07	0.47	0.76
	รวม	4.04	0.40	4.07	0.44	0.27

จากตาราง 42 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อปฏิบัติการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อปฏิบัติการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 43 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาเอกชน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลาเนาเดิมแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรังพอใจต่องาน

ข้อ	ด้านความรู้สึกรังพึงพอใจต่องาน	เป็นคนใน		ไม่ได้เป็นคนใน		t
		จังหวัด		จังหวัด		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
33	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้เป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพราะตรงกับความถนัดของท่าน	3.92	0.66	4.00	0.73	0.46
34	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.97	0.74	4.11	0.85	0.76
35	ท่านพอใจในภาระหน้าที่การงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารทุกระดับ	3.95	0.69	4.41	1.12	1.96
36	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.98	0.73	4.00	0.56	0.11
37	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.95	3.78	0.64	0.68
38	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในชุมชนได้อย่างเต็มที่	3.80	0.71	3.89	0.58	0.61
39	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคลากรในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.67	0.69	3.70	0.67	0.24
40	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมท่าน เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.65	0.75	3.81	0.92	0.82
รวม		3.86	0.46	3.96	0.45	1.04

จากตาราง 43 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 44 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	เป็นคนใน		ไม่ได้เป็นคนใน		t
		จังหวัด		จังหวัด		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในหน่วยงานและ ในชุมชนที่ท่านปฏิบัติงาน	4.21	0.48	4.07	0.55	1.14
42	การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออก โรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนในแต่ละด้านมีการ ประสานงาน	4.09	0.67	4.04	0.85	0.29
43	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับประชาชนในหมู่บ้าน และเพื่อนร่วมกลุ่มปฏิบัติงาน	4.15	0.59	4.22	0.51	0.58
44	ท่านสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชน ได้	3.91	0.72	3.81	0.56	0.68
45	กิจกรรมที่ท่านจัดสามารถแก้ปัญหาให้กับชุมชนได้	3.73	0.65	3.67	0.62	0.42

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	เป็นคนงาน		ไม่ได้เป็นคนงาน		t
		จังหวัด		จังหวัด		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
46	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมของชุมชน	3.94	0.74	3.96	0.65	0.15
47	การปฏิบัติงานในชุมชนของท่านมักจะได้รับความชื่นชมจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.74	0.62	3.63	0.74	0.70
48	บุคลากรในชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของท่าน	3.86	0.96	3.85	0.66	0.07
	รวม	3.95	0.45	3.91	0.42	0.48

จากตาราง 44 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นกัน

ตาราง 45 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
โดยส่วนรวม และเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
<u>ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก</u>				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.89	0.63	1.92
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	89	29.25	0.33	
รวม	92	31.14		
<u>ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน</u>				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.99	0.33	1.88
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	89	15.54	0.17	
รวม	92	16.52		
<u>ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย</u>				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.37	0.12	0.39
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	89	28.31	0.32	
รวม	92	28.68		

ตาราง 45 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
<u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u>				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.50	0.17	1.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	89	14.73	0.17	
รวม	92	15.23		
<u>ด้านความรู้สึพึงพอใจต่องาน</u>				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.04	0.13	0.06
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	89	19.31	0.22	
รวม	92	19.35		
<u>ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.32	0.11	0.55
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	89	17.20	0.19	
รวม	92	17.52		

ตาราง 45 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
<u>รวมทุกด้าน</u>				
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.26	0.09	0.72
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	89	10.61	0.12	
รวม	92	10.87		

จากตาราง 45 แสดงว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ เขตพื้นที่ชายแดนที่แตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 6 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่อยู่ ณ เขตพื้นที่ชายแดนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านเช่นกัน

ตาราง 46 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก

ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว/ ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มา ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่นี้	4.15	0.53	4.44	1.00	4.13	0.50	3.86	0.77	2.17
2. ท่านสามารถเสนอแนะ ข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานร่วมกันภายใน กลุ่มครูอาสาสมัครฯ ได้	3.63	0.56	4.03	0.61	3.69	0.87	4.00	1.62	1.42
3. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ พอใจ และตรงกับ ความต้องการของประชาชน ในเขตชุมชน	3.59	1.01	4.08	0.55	4.25	1.44	3.86	0.77	2.20
4. เพื่อนครูอาสาสมัครฯ ของ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่าน	3.78	0.64	3.83	0.61	3.56	0.81	3.64	0.50	0.80
5. ท่านมีบทบาทต่อการแสดง ความคิดเห็นและการเข้า ร่วมกิจกรรมตามประเพณี ของชุมชน	3.93	0.55	3.94	0.71	3.38	0.50	3.86	0.77	3.22*

ตาราง 46 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว, ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. พอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ พอป.ให้ โอกาสปฏิบัติงานและเรื่อง อื่น ๆ เป็นการส่วนตัว	3.74	0.98	3.67	1.29	3.69	0.70	3.57	1.02	0.77
7. พอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ พอป.ออก ตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจ กับท่านในเขตพื้นที่ปฏิบัติการ อย่างสม่ำเสมอ	3.30	1.03	3.67	1.31	3.25	0.58	2.29	1.14	5.21**
8. ท่านมีความอบอุ่นใจและรู้สึก ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ ศูนย์ฝึกฯ	3.81	0.92	4.28	1.06	3.63	1.02	4.14	1.61	1.67
รวม	3.74	0.49	3.99	0.65	3.70	0.48	3.65	0.60	1.92

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 แสดงว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อ ยกเว้นใน (ข้อ 5) เรื่องครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีบทบาทต่อการแสดงความคิดเห็น และการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน และ (ข้อ 7) เรื่องผอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือผอ.ออกตรวจเยี่ยม และให้กำลังใจกับครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ตาราง 47 วิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ ครูอาสาสมัครฯ ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนต่างกันด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก เรื่อง ความมีบทบาทต่อการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	4.04	1.35	0.03*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	89	37.21	0.42	
รวม	92	41.25		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 47 แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนแตกต่างกัน มีระดับขวัญด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกในเรื่องความมีบทบาทต่อการแสดงความคิดเห็น และการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างอย่างชัดเจนจึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่
โดยวิธีการทางสถิติแบบสตีเวนส์ นิวแมน-คูลส์ ดังแสดงในตาราง 48

ตาราง 48 การเปรียบเทียบรายคู่สำหรับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน จำนวนตามเขตพื้นที่ชายแดน
ปฏิบัติงานด้านความรู้ลึกเป็นสมาชิก (ข้อที่ 5)

เขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงาน				
	$\bar{X}$	ไทย-พม่า	ไทย-ลาวและ ไทย-พม่า	ไทย-กัมพูชา	ไทย-ลาว
		3.38	3.86	3.93	3.38
ไทย-พม่า	3.38	-	0.48*	0.55*	0.56*
ไทย-ลาวและไทย-พม่า	3.86		-	0.07	0.08
ไทย-กัมพูชา	3.93			-	0.01*
ไทย-ลาว	3.94				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดนระหว่าง
ชายแดนไทย-ลาว และไทย-พม่า ชายแดนไทย-กัมพูชา และชายแดนไทย-ลาวกับชายแดนไทย-พม่า
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้ลึกเป็นสมาชิกเรื่องครูอาสาสมัครฯ ชายแดนมี
บทบาทต่อการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น พบว่าแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 49 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดนแตกต่างกันด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก
เรื่อง ผอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ ผบอ.ออกตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจกับครูอาสาสมัครฯ ชายแดน
ในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (ข้อที่ 7)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	19.24	6.41	0.0023*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	89	109.49	1.23	
รวม	92	128.73		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน
ที่อยู่ในพื้นที่ชายแดนแตกต่างกัน มีด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกและให้กำลังใจกับครูอาสาสมัครฯ
เรื่อง ผอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ ผบอ.ออกตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจกับครูอาสาสมัครฯ ชายแดน
ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ นั้น มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบความแตกต่างอย่างชัดเจนจึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดย
วิธีการทางสถิติแบบสตีวเดนส์ นิวแมนคูลส์ ตามตาราง 50

ตาราง 50 การเปรียบเทียบรายคู่ สำหรับระดับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน จำนวนเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานด้านความรู้สึกร่วมเป็นสมาชิก
(ข้อคำถามที่ 7)

เขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงาน				
	$\bar{X}$	ไทย-ลาวและ ไทย-พม่า	ไทย-พม่า	ไทย-กัมพูชา	ไทย-ลาว
		3.29	3.25	3.30	3.67
ไทย-ลาวและไทย-พม่า	3.29	-	0.96*	0.01	1.38*
ไทย-พม่า	3.25		-	0.05	0.42
ไทย-กัมพูชา	3.30			-	0.37
ไทย-ลาว	3.67				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดน
ระหว่าง ชายแดนไทย-พม่า และชายแดนไทย-ลาว กับชายแดนไทย-ลาวและไทยและไทย-
พม่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกร่วมเป็นสมาชิก เรื่อง ผอ.
ศูนย์ฝึกฯ หรือ ผบอ. ออกตรวจเยี่ยม และให้กำลังใจกับครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ในเขต
พื้นที่ปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้น
พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 51 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจใน
ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจใน ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว, ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. ท่านได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ในพื้นที่ไว้ล่วงหน้าก่อน ปฏิบัติการทุกครั้ง	4.11	0.64	4.28	0.51	4.83	0.72	3.79	0.89	2.54
10.ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้รับ มอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำ	4.26	0.76	4.33	1.01	4.06	0.44	4.07	0.62	0.61
11.งานครูอาสาสมัครฯ ชายแดน เป็นงานที่มีโอกาสได้ ช่วยเหลือชุมชนอย่างเต็มที่	4.44	0.58	4.31	0.62	4.44	0.63	4.36	0.63	0.33
12.ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับและยกย่อง จากสมาชิกในชุมชน	3.52	0.70	4.03	0.51	3.75	0.68	3.86	0.53	3.74*
13.ท่านมีโอกาสดำเนินมอบหมาย ในการปฏิบัติหน้าที่แทนบุคลากร ของศูนย์ศึกษา ในขอบข่ายงาน ที่ท่านสามารถจะรับผิดชอบ	3.63	0.74	3.89	0.67	3.56	0.89	3.43	0.94	1.53

ตาราง 51 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกพึงพอใจใน ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว, ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่องานที่ ท่านรับผิดชอบดำเนินการได้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน	4.11	0.93	4.33	0.53	4.19	0.66	4.50	0.65	1.11
15. หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับ บุคลิกภาพและความสามารถ ของท่าน	3.81	0.68	4.19	0.52	3.81	0.83	3.86	0.77	2.26
16. ท่านมีความพึงพอใจที่ผู้บริหาร ชื่นชมการปฏิบัติงานของท่าน และกลุ่มปฏิบัติงานของท่าน	3.93	1.33	4.03	0.70	3.63	0.89	3.57	0.85	1.12
รวม	3.98	0.46	4.17	0.35	3.98	0.47	3.93	0.42	1.88

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 51 แสดงว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกพึงพอใจใน ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อ ยกเว้นใน (ข้อ 12) เรื่องผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนได้รับการยอมรับ และยกย่องจากสมาชิกในชุมชน ซึ่งพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 52 วิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดนต่างกัน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน เรื่อง ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากสมาชิกในชุมชน (ข้อคำถามที่ 12)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	4.09	1.36	0.14*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	89	32.43	0.36	
รวม	92	36.52		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 52 แสดงว่าระดับข้อมูลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกัน มีระดับข้อมูลด้านความรู้สึกรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติงาน เรื่อง ผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนได้รับการยอมรับและยกย่องจากสมาชิก ในชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างอย่างชัดเจนจึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการทางสถิติแบบสตีวเดนที่ นิวแมนคูลส์ ดังแสดงในตาราง 53

ตาราง 53 การเปรียบเทียบรายคู่ สำหรับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับข้อมูลการปฏิบัติงาน ของครูอาสาสมัครฯ ในเขตพื้นที่ชายแดน จำแนกตามเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานด้านความรู้ สึกรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติงาน (ข้อคำถามที่ 12)

เขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงาน				
		ไทย-กัมพูชา	ไทย-พม่า	ไทย-ลาวและ ไทย-พม่า	ไทย-ลาว
	$\bar{X}$	3.52	3.75	3.86	4.03
ไทย-กัมพูชา	3.52	-	0.23*	0.34	0.51*
ไทย-พม่า	3.75		-	0.11	0.28
ไทย-ลาวและไทย-พม่า	3.86			-	0.17
ไทย-ลาว	4.03				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 53 แสดงว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดน ระหว่าง ชายแดนไทย-พม่า และชายแดนไทย-ลาว กับ ชายแดนไทย-กัมพูชา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อควรพิจารณาความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน เรื่องผลของการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนได้รับการยอมรับ และยกย่อง จากสมาชิกในชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 54 เปรียบเทียบระดับข้อควรพิจารณาการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

ด้านความรู้สึกรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว, ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
17. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนาอบรมและลาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	3.41	2.01	3.44	0.94	3.06	0.93	3.71	1.20	0.58
18. ท่านได้รับการพิจารณาให้มี โอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานและระดับขั้นของ เงินเดือนให้สูงขึ้น	2.30	1.64	2.39	1.44	2.00	2.00	2.71	2.20	0.44

ตาราง 54 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว, ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
19. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร ในระดับต่าง ๆ	3.30	0.99	3.42	0.69	3.19	1.72	3.14	0.66	0.33
20. ท่านได้รับความปลอดภัยจาก การปฏิบัติงานในพื้นที่	3.15	1.10	3.67	0.76	3.19	0.98	2.93	1.27	2.58
21. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับ ขนบธรรมเนียมประเพณีของ ท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานได้	4.19	0.56	4.08	0.60	4.25	0.77	4.00	0.88	0.47
22. ท่านมั่นใจว่าจะได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และชาวบ้านเมื่อเกิดเหตุร้าย กับท่าน	3.96	0.71	4.03	0.61	4.00	0.82	3.93	0.47	0.10
23. ท่านได้รับความสะดวก เกี่ยวกับที่พักอาศัยตลอดจน การเดินทางไปปฏิบัติงานใน ชุมชน	3.81	1.00	3.67	1.01	3.56	1.09	3.43	0.94	0.50

ตาราง 54 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว, ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
24. ท่านพอใจและมั่นใจในการ ที่จะปฏิบัติงานหน้าที่นี้ตลอดไป	3.89	0.93	3.67	0.93	3.75	1.13	3.57	0.65	0.46
รวม	3.50	0.66	3.50	0.50	3.38	0.58	3.43	0.52	0.39

จากตาราง 54 แสดงว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ เช่นกัน

ตาราง 55 เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว, ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านสำเร็จเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเสมอ	3.85	0.60	3.78	0.48	3.50	0.52	3.71	0.47	1.60
26. ท่านพยายามปรับปรุงงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.22	0.64	4.03	0.38	3.94	0.68	3.93	0.62	1.32
27. ท่านพร้อมและยินดีที่จะเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวของท่านเพื่อประโยชน์ของงาน	4.52	0.51	4.11	0.51	4.06	0.68	4.29	0.47	3.19*
28. ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาไม่เคยลาหยุดหรือละทิ้งงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่มีจำเป็น	3.93	0.96	3.72	0.88	3.81	0.98	3.93	1.07	0.30
29. ท่านมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จ	4.44	0.58	4.19	0.47	4.19	0.54	4.36	0.50	1.49

ตาราง 55 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว, ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30. ท่านพยายามที่จะริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ประโยชน์ต่อชุมชนเสมอ	4.22	0.70	4.14	0.54	4.25	0.77	4.29	0.61	0.23
31. ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานและโครงการเสมอ	3.89	0.75	3.94	0.47	3.81	0.75	3.71	0.47	0.53
32. ท่านพยายามที่จะติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ	3.19	1.27	4.19	0.40	4.06	0.68	4.07	0.27	0.17
รวม	4.16	0.46	4.02	0.31	3.95	0.50	4.04	0.40	1.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 55 แสดงว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ (ข้อ 27) เรื่องครูอาสาสมัครฯ ชายแดนพร้อม และยินดีจะเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของงาน ซึ่งพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 56 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดนต่างกันด้านความรู้สึกรับผิดชอบ เรื่องความพร้อมและ ยินดีที่จะเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวของท่านเพื่อประโยชน์ของงาน (ข้อคำถามที่ 27)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.74	0.91	0.03*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	89	25.53	0.29	
รวม	92	28.28		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 56 แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนแตกต่างกัน มีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบ เรื่องความพร้อม และยินดีที่จะ เสียสละ เวลาและความสุขส่วนตัวของท่านเพื่อประโยชน์ของงาน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างอย่างชัดเจนจึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการทางสถิติแบบสตีวเดนที่ นิวแมนคูลส์ ดังแสดงในตาราง 57

ตาราง 57 การเปรียบเทียบรายคู่ สำหรับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน จำแนกตามเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบ (ข้อที่ 27)

เขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงาน				
	$\bar{X}$	ไทย-พม่า	ไทย-ลาว	ไทย-ลาวและ ไทย-พม่า	ไทย-กัมพูชา
		4.07	4.17	4.29	4.52
ไทย-พม่า	4.07		0.10	0.22	0.45*
ไทย-ลาว	4.17			0.12	0.35*
ไทย-ลาวและไทย-พม่า	4.29				0.23
ไทย-กัมพูชา	4.52				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 57 แสดงว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดน ระหว่าง ชายแดนไทย-กัมพูชา กับชายแดนไทย-พม่า และชายแดนไทย-ลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบเรื่องท่านพร้อมและยินดีที่จะเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวของท่านเพื่อประโยชน์ของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 58 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาชนออกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน

ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว, ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
33. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้เป็นงาน ที่ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพราะตรงกับความถนัดของ ท่าน	4.04	0.71	3.97	0.61	3.94	0.68	3.71	0.83	0.71
34. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน ที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.15	0.91	4.00	0.59	3.81	0.98	4.00	0.68	0.63
35. ท่านพอใจในภาระหน้าที่ การทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บริหารทุกระดับ	4.37	1.15	3.92	0.73	4.06	0.68	4.00	0.55	1.54

ตาราง 58 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว, ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
36. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.96	0.76	3.97	0.65	4.12	0.62	3.93	0.73	0.26
37. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.52	0.70	4.00	1.10	3.94	0.57	4.07	0.62	2.10
38. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในชุมชนอย่างเต็มที่	3.78	0.64	3.86	0.72	3.81	0.66	3.86	0.66	0.09
39. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคลากรในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.59	0.75	3.75	0.65	3.56	0.73	3.79	0.58	0.54

ตาราง 58 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว, ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
40. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมท่านเพื่อให้มีโอกาสนำหน้างานหน้าที่การงาน	3.81	0.83	3.72	0.70	3.56	1.09	3.57	0.65	0.46
รวม	3.90	0.49	3.90	0.43	3.85	0.50	3.87	0.47	0.06

จากตาราง 58 แสดงว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ เช่นกัน

ตาราง 59 เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน
ในพื้นที่ชายแดน ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว, ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
41. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับ บุคคลในหน่วยงานและ ในชุมชนที่ท่านปฏิบัติงาน	4.04	0.59	4.28	0.45	4.06	0.44	4.29	0.47	1.71
42. การปฏิบัติงานของ ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนใน แต่ละด้านมีการประสานงาน	4.11	0.85	4.17	0.56	4.00	0.89	3.86	0.66	0.68
43. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับ ประชาชนในหมู่บ้านและเพื่อน ร่วมกลุ่มปฏิบัติงาน	4.11	0.58	4.19	0.58	4.19	0.54	4.21	0.58	0.15
44. ท่านสามารถสร้างความสามัคคี ให้เกิดขึ้นในชุมชนได้	3.67	0.83	3.97	0.45	3.88	0.72	4.07	0.73	1.53
45. กิจกรรมที่ท่านจัดสามารถ แก้ปัญหาให้กับชุมชนได้	3.56	0.64	3.81	0.52	3.69	0.87	3.79	0.58	0.87
46. ผู้บริหารให้การสนับสนุน ในการจัดกิจกรรมของชุมชน	3.89	0.70	3.83	0.81	4.19	0.66	4.07	0.47	1.12

ตาราง 59 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ไทย-กัมพูชา		ไทย-ลาว		ไทย-พม่า		ไทย-ลาว, ไทย-พม่า		F
	n=27		n=36		n=16		n=14		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
47. การปฏิบัติงานในชุมชน ของท่านมักจะได้รับความ ชื่นชมจากชุมชนและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเสมอ	3.74	0.59	3.72	0.57	3.56	1.03	3.79	0.43	0.35
48. บุคลากรในชุมชนหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องมักจะเข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ของท่าน	3.78	0.75	3.75	0.77	3.94	0.57	4.21	1.48	1.07
รวม	3.86	0.49	3.97	0.41	3.94	0.51	4.04	0.30	0.55

จากตาราง 59 แสดงว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ เช่นกัน

ตอนที่ 4 สรุปข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ จาก
แบบสอบถามตอนที่ 3 เสนอผลโดยการใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
ดังแสดงในตาราง 60-61

ตาราง 60 ค่าความถี่ และร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาในเรื่องขวัญที่
ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ได้แสดงไว้ในแบบสอบถามตอนที่ 3

องค์ประกอบของขวัญ	สรุปข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา	ความถี่	ร้อยละ
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	1. ขาดความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และอยู่ห่างไกลเพื่อน	2	2.10
	2. มีความหดหู่ใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นี้	1	1.05
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	3. มีความรู้สึกยังไม่ประสบความสำเร็จ	4	4.21
	4. เกิดความท้อแท้ต่อการปฏิบัติงาน	1	1.05
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	5. ขาดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	30	31.58
	6. ขาดความมั่นคงในอาชีพ	27	28.42
	7. ขาดสวัสดิการด้านการครองชีพ และการรักษาพยาบาล	10	10.53

ตาราง 60 (ต่อ)

องค์ประกอบของขวัญ	สรุปข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา	ความถี่	ร้อยละ
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	8. รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย	6	6.32
	9. สภาพแวดล้อมไม่ดี	3	3.16
	10. ขาดความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน	2	2.10
	11. ขาดแคลนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	3	3.16
	12. ขาดความพึงพอใจต่องานนี้	3	3.16
	13. ขาดความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3	3.16
รวม		95	100.00

จากตาราง 60 แสดงว่า สภาพปัญหาในเรื่องขวัญที่ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนพบมากที่สุด คือ สภาพปัญหาด้านความรู้สึกล้มเหลวตลอดทั้ง เรื่องการขาดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานซึ่งมีความถี่ในการตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 และมีสภาพปัญหาเรื่องการขาดความมั่นคงในอาชีพอยู่ในลำดับรองลงไป มีความถี่ในการตอบแบบสอบถามจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 28.42

ตาราง 61 ค่าความถี่ และร้อยละเกี่ยวกับ ข้อคิดเห็นที่เป็นความต้องการ และข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน

ข้อคิดเห็นที่เป็นความต้องการและข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ต้องการความมั่นคงในอาชีพ และสวัสดิการ	40	12.42
2. ต้องการวัสดุ อุปกรณ์	35	10.87
3. ต้องการได้รับความปลอดภัย	30	9.32
4. ต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ	28	8.70
5. ต้องการงบประมาณในการพัฒนาชุมชน	27	8.39
6. ต้องการระบบการนิเทศ การออกตรวจเยี่ยมจากผู้บริหาร	25	7.76
7. ต้องการเข้ารับการอบรมด้านวิชาการ	22	6.83
8. ต้องการได้รับความเป็นอิสระในการทำงาน	20	6.21
9. ต้องการได้รับความสะดวกสบายในการเดินทาง	20	6.21
10. ต้องการได้รับบรรจุเป็นข้าราชการ	20	6.21
11. ต้องการได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิก-จ่ายวัสดุ	18	5.59
12. ต้องการให้มีการรับและเลื่อนขั้นเงินเดือน	15	4.66
13. ต้องการความเชื่อมั่นจากผู้บริหาร	12	3.73
14. ต้องการให้ส่งเสริมความก้าวหน้าด้วยการให้ลาศึกษาต่อ การฝึกอบรม การทัศนศึกษาดูงาน	10	3.10
รวม	322	100.00

จากตาราง 61 แสดงว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความต้องการเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน เรื่องความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการ อยู่ในลำดับมากที่สุดซึ่งมีความถี่ในการตอบแบบสอบถามจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.42 และมีความต้องการ เรื่องวัสดุอุปกรณ์ในลำดับรองลงไป ซึ่งมีความถี่ในการตอบแบบสอบถามจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.87

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ที่ปฏิบัติงานตามแนวชายแดนทั่วประเทศ ตามองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ลึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้ลึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ลึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้ลึกรับผิดชอบ ด้านความรู้ลึกพึงพอใจต่องาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ตามตัวแปรอิสระด้าน เพศ ภูมิภาคการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนาเดิม และเขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อทราบข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงระดับขวัญที่มีอยู่เดิม ส่งเสริมให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงานเฉพาะในปีงบประมาณ 2536 จำนวน 93 คน ในเขตพื้นที่
19 จังหวัดแบ่งเป็น 4 เขตพื้นที่ชายแดน คือ

เขตพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา ได้แก่ จังหวัดสุรินทร์ ศรีสะเกษ และบุรีรัมย์

เขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ได้แก่ จังหวัดอุดรดิตถ์ น่าน พิจิตรโลก เลย มุกดาหาร และอุบลราชธานี

เขตพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า ได้แก่ จังหวัดตาก แม่ฮ่องสอน กาญจนบุรี ราชบุรี ชุมพร ประจวบคีรีขันธ์ และระนอง

เขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาวและไทย-พม่า ได้แก่ จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่และพะเยา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวัดทัศนคติแบบมาตราส่วนประมาณค่าดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ สมพร คงสกุล และมะลิ ภูสันติสัมพันธ์ นามาสร้างเป็นแบบสอบถามจำนวน 48 ข้อ แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับคะแนน ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน รวม 48 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงเกี่ยวกับเรื่องขวัญในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ร่วมมือจากผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จำนวน 8 ศูนย์ ในการแจกและรวบรวมแบบสอบถามครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ที่อยู่ในความรับผิดชอบรวม 19 จังหวัด และได้จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 93 ฉบับ โดยมีหนังสือส่งถึงผู้อำนวยการศูนย์ฝึกฯ ทั้ง 8 แห่ง ทางไปรษณีย์ และได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้ง 93 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามวิธีทางสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวที่เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มประชากร โดยการคำนวณค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งทดสอบเพื่อหาค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม โดยใช้ (t - test) และหาค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ (F -test) และทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี ของ Newman Keuls
4. วิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิดโดยสรุปความคิดเห็นจากข้อเสนอแนะด้านความต้องการ และแนวทางในการปรับปรุงเรื่องขวัญ เป็นประเด็นสำคัญ แล้วหาค่าความถี่เป็นค่าร้อยละ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน สรุปความได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 93 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 จำแนกเป็นเพศชาย 56 คน เพศหญิง 37 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 และ 39.80 ตามลำดับ มีวุฒิทางการศึกษาระดับ อนุปริญญา 49 คน ระดับปริญญาตรีขึ้นไป 44 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 และ 47.30 ตามลำดับ สถานภาพการสมรสเป็นโสด 55 คน สมรส 38 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 และ 40.90 ตามลำดับ มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี 71 คน ระดับ 3 ปีขึ้นไป 22 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 และ 23.70 ตามลำดับ มีภูมิลำเนาเดิมเป็นคนในจังหวัดปฏิบัติงาน 66 คน ไม่ได้เป็น

คนงานจังหวัดปฏิบัติงาน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 และ 29.00 ตามลำดับ ชายแดนไทย-กัมพูชา 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 ชายแดนไทย-ลาว 36 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 ชายแดนไทย-พม่า 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 และชายแดนไทย-ลาวกับไทย-พม่า 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่

ชายแดน

2.1 ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$)

2.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนมีขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลางเพียงด้านเดียว คือ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.49$) และอีก 5 ด้าน มีขวัญในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.05$) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ($\bar{X} = 3.89$) และด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ($\bar{X} = 3.82$)

2.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จากข้อคำถาม 48 ข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับน้อยอยู่ 1 ข้อ คือข้อคำถามที่ 18 เรื่องการได้รับการพิจารณาให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานและระดับขั้นของเงินเดือนให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.34$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง 4 ข้อ คือข้อคำถามที่ 7 เป็นเรื่องการออกตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจกับครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ในเขตพื้นที่ปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.28$) ข้อคำถามที่ 17 เรื่องการมีโอกาสร่วมประชุมสัมมนา อบรม และลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.41$) ข้อคำถามที่ 19 เรื่องการได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.30$) และข้อคำถามที่ 20 เรื่องการได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ ($\bar{X} = 3.32$) และที่เหลืออีก 43 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66 - 4.38$)

3. การเปรียบเทียบข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ตามตัวแปรอิสระสรุปได้ดังนี้

3.1 พิจารณาโดยรวม พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนที่มีเพศ วุฒิทางการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกันไม่ส่งผลให้ข้อมูลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บางข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ดังนี้

3.2.1 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับข้อมูลด้านความรู้สึพึงพอใจต่องาน (ข้อคำถามที่ 39) เรื่อง ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคลากรในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ แตกต่างกันโดยผู้ที่มีวุฒิปริญญา ($\bar{X} = 3.82$) จะมีระดับข้อมูลสูงกว่าระดับปริญญาดำเนิน ($\bar{X} = 3.52$) และ (ข้อคำถามที่ 40) เรื่องการให้ความสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้บริหาร ซึ่งพบว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญา ($\bar{X} = 3.86$) มีระดับข้อมูลสูงกว่าระดับปริญญาดำเนิน ($\bar{X} = 3.52$)

3.2.2 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับข้อมูลด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (ข้อคำถามที่ 42) เรื่อง การประสานงานในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน แตกต่างกัน คือ ผู้ที่สมรส ($\bar{X} = 4.26$) แล้วจะมีระดับข้อมูลสูงกว่าคนโสด ($\bar{X} = 3.95$)

3.2.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีระดับข้อมูลด้านความรู้สึพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (ข้อคำถามที่ 13) เรื่องการมีโอกาสดำเนินการตามนโยบายที่ตนรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาในขอบข่ายงานที่สามารถจะรับผิดชอบแตกต่างกัน คือ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$) จะมีระดับข้อมูลสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 3.59$) ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 และในด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับขวัญ (ข้อคำถามที่ 37) เรื่องการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ แตกต่างกัน คือ ผู้ที่มี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 3.94$) มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มี ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.59$)

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับขวัญ (ข้อคำถามที่ 44) เรื่อง ความสามารถในการสร้างความสามัคคีที่เกิดขึ้นในชุมชนได้ แตกต่างกัน คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 3.97$) มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ การทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.59$)

3.2.4 ด้านครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดน ที่มีภูมิลำเนาเดิม แตกต่างกันมีระดับขวัญด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก (ข้อคำถามที่ 1) เรื่อง ความภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานในพื้นที่ที่แตกต่างกัน คือ ผู้ที่เป็นคนในจังหวัด ($\bar{X} = 4.30$) มีระดับขวัญสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นคนในจังหวัด ($\bar{X} = 4.00$)

ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดนที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกันมีระดับขวัญที่แตกต่างกัน 2 เรื่อง คือ (ข้อคำถาม ที่ 17) เรื่องการมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมและลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดน ที่เป็นคนในจังหวัด ($\bar{X} = 3.62$) มีระดับขวัญสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นคนในจังหวัด ($\bar{X} = 2.89$) และเรื่อง ความมั่นใจว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและชาวบ้านเมื่อเกิดเหตุร้ายกับตนเอง พบว่าครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดน ที่เป็นคนในจังหวัด ($\bar{X} = 4.11$) มีระดับขวัญสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นคนในจังหวัด ($\bar{X} = 3.70$)

3.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงานใน เขตพื้นที่ชายแดนที่แตกต่างกันมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

3.3.1 ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก (ข้อคำถามที่ 5) เรื่องการมีบทบาท

ต่อการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีของชุมชน พบว่า ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ระหว่างชายแดนไทย-กัมพูชา กับไทย-พม่า, ชายแดนไทย-ลาวกับไทย-พม่า และชายแดนไทย-พม่า กับชายแดนไทย-ลาว และไทย-พม่า พบว่า มีระดับขวัญในเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (ข้อคำถามที่ 7) เรื่องการออกตรวจเยี่ยมเพื่อให้กำลังใจกับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ระหว่าง ชายแดนไทย-กัมพูชา กับชายแดนไทย-ลาว และไทย-พม่า ชายแดนไทย-ลาว กับ ไทย-ลาว และไทย-พม่า ชายแดนไทย-พม่า กับชายแดน ไทย-ลาว และไทย-พม่า มีระดับขวัญในเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3.2 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (ข้อคำถาม

ที่ 12) เรื่องผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนได้รับการยอมรับและยกย่องจากสมาชิกในชุมชน พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ ชายแดนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดนระหว่างไทย-กัมพูชา กับไทย-ลาว มีระดับขวัญในเรื่องนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3.3 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ (ข้อคำถามที่ 27) เรื่องความพร้อมที่จะ

เสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์ของงาน พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดนระหว่างไทย-กัมพูชา กับไทย-ลาว และชายแดนไทย-กัมพูชา กับไทย-พม่า มีระดับขวัญในเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ผู้วิจัยเห็นว่า ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯชายแดน ตามสมมุติฐาน ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ครูอาสาสมัครฯชายแดน ด้านเพศ ภูมิการศึกษา สถานภาพ การสมรส ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติการแตกต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยคิดว่าเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการคมนาคม สะดวกสบายขึ้น ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจและสถานการณ์ตามบริเวณแนวชายแดนเริ่มดีขึ้น จึงเป็นผลทำให้ ครูอาสาสมัครฯชายแดนที่มีเพศ ภูมิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติการที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน ช้างจักร (2520 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศ อายุ ภูมิการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การสอน ไม่ส่งผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัย ครู แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

1.1 ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก พบว่า ครูอาสาสมัครฯชายแดนที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน มีขวัญเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานในพื้นที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งครูอาสาสมัครฯชายแดนที่เป็นคนในจังหวัด ($\bar{X} = 4.30$) มีระดับขวัญสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นคนในจังหวัด ($\bar{X} = 4.00$) ทั้งนี้จะเนื่องมาจากการปรับตัวของผู้ที่เป็นคนในท้องถิ่น จะทำได้ง่ายกว่าคนท้องถิ่นอื่น เพราะใช้ภาษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีเดียวกัน ชาวบ้านย่อมให้การยกย่อง เชื้อถือ และไว้วางใจมากกว่าคนที่อยู่คนละจังหวัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจจา ศรีเจริญ(2527 : 25-29) ที่พบว่าครูที่มีภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่แตกต่างจากท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่จะทําให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การปรับตัว ไม่เป็นที่ไว้วางใจ และไม่ได้รับการยอมรับจากประชาชน

และเมื่อพิจารณาถึงเขตพื้นที่ชายแดนปฏิบัติงาน พบว่า ครูอาสาสมัครฯชายแดนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดนระหว่าง ชายแดนไทย-พม่า กับ ชายแดนไทย-ลาว/ไทย-พม่า, ชายแดนไทย-พม่า กับ ชายแดนไทย-กัมพูชา และชายแดนไทย-พม่า กับ ชายแดนไทย-ลาว มีระดับขวัญในเรื่อง "ความมีบทบาทต่อการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ครูอาสาสมัครฯชายแดนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดนระหว่างชายแดนไทย-ลาว/ไทย-พม่า กับ ชายแดนไทย-กัมพูชา, ชายแดนไทย-ลาว/ไทย-พม่า กับ ชายแดนไทย-ลาว และชายแดนไทย-ลาว/ไทย-พม่า กับ ชายแดนไทย-พม่า มีระดับขวัญในเรื่องการออกตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอของ ผอ.หรือผปอ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีระดับ .01 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ภารกิจของครูอาสาสมัครฯชายแดนส่วนใหญ่ เป็นการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีกับชาวบ้าน และครูอาสาสมัครฯชายแดนบางคนมิใช่เป็นคนในท้องถิ่นจึงมักจะพบกับสภาพปัญหาความแตกต่างด้านความคิดเห็น ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องทำให้เกิดความต้องการให้ระดับผู้บริหาร ออกไปนิเทศตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธ เมธสิมา(2516 : 58-59) ที่พบว่าผู้บริหารที่มาให้ความสนนใจกับครู ทำให้ครูขาดความอบอุ่นในการทำงาน กำลังใจของครูในการทำงานย่อมลดลง และโอวาร์ด (Ovard 1966 : 214-218) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน คือผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะทำให้ครูตระหนักในคุณค่าของตนเอง

1.2 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน พบว่าครูอาสาสมัครฯชายแดนที่มีเพศต่างกัน มีขวัญในเรื่อง "หน้าที่การงานที่ปฏิบัติงานขณะนี้มีเหมาะสมกับบุคลิภาพและความสามารถของครูอาสาสมัครฯชายแดน" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเพศชายมีขวัญในเรื่องนี้อยู่ในระดับมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากเพศชายเป็นเพศที่แข็งแรง อดทนในทุกสภาวะ เพื่อความอยู่รอดค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเพศหญิงซึ่งอ่อนแอกว่า มีขีดจำกัดของความสามารถไม่สูงนัก และมีความอดทนต่อความยากลำบากในท้องถิ่นทุรกันดารน้อยกว่าเพศชาย จึงทำให้ระดับขวัญของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของคานิง นกแก้ว (2524 : 90) และนิตยา สวัสดิราชบุรี (2532 : 132)

ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูเพศชายมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง

นอกจากนี้ยังพบว่าครูอาสาสมัครชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีระดับขวัญเรื่อง "การมีโอกาสได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่แทนบุคลากรของศูนย์ศึกษาในขอบข่ายงานที่ครูอาสาสมัครชายแดนสามารถจะรับผิดชอบ" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งครูอาสาสมัครชายแดนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี มีขวัญในเรื่องนี้ต่ำกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ที่สูงกว่า 3 ปีขึ้นไป ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่าย่อมจะได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานมากกว่าซึ่งตรงกับความเห็นของซาเทมเตส (Satentes, 1974 : 1261-1362) ที่พบว่า ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสร้างให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ก็คือประสบการณ์ในการทำงานซึ่งแสดงว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานสูง ทำให้มีสภาพความพอใจในงานสูงตามไปด้วย

และเมื่อพิจารณาความแตกต่างด้านการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดนเป็นรายคู่ ก็พบว่าครูอาสาสมัครชายแดนไทย-กัมพูชา กับชายแดนไทย-ลาว มีระดับขวัญในเรื่อง "ผลของการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและยกย่องจากสมาชิกในชุมชน" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้จะเนื่องมาจากครูอาสาสมัครชายแดนไทย-กัมพูชานั้นเป็นบุคลากรซึ่งอยู่ในโครงการที่เกิดขึ้นก่อนชายแดนด้านอื่น ดังนั้น ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ยอมรับของชุมชน ตลอดจนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ย่อมจะมีมากกว่าชายแดนด้านอื่น

1.3 ด้านความรู้สึกล้มเหลวตลอดวัย พบว่า ครูอาสาสมัครชายแดนเพศชายมีระดับขวัญ ($\bar{X} = 3.53$) ในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 3.42$) จากประเด็นดังกล่าวนี้จะเป็นเพราะว่าพื้นที่ปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครชายแดนนั้น จะอยู่ในบริเวณชายแดน ซึ่งเป็นบริเวณที่มีความเสี่ยงอันตรายสูง และครูอาสาสมัครชายแดน มีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานประจำในเขตพื้นที่ ดังกล่าว ซึ่งปราศจากความสะดวกสบาย และความพร้อมจึงมีน้อยมาก ประกอบกับงานในอาชีพนี้ เป็นงานที่ไม่ว่างเพราะเป็นลูกจ้างชั่วคราว ต้องต่อสัญญาจ้างทุกปีเพศหญิงซึ่งเป็นเพศที่อ่อนแอ ละเอียดอ่อน และช่างวิตกกังวลมากกว่าเพศชาย

จึงส่งผลให้ขวัญของครูอาสาสมัครฯชายแดนเพศหญิงต่ำกว่าเพศชาย ซึ่งเป็นไปตามผลงานวิจัยของกุซงค์ บุญภัย (2533 : 102-103) ที่พบว่าครูอาสาสมัครฯชายแดนเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าเพศหญิง และเมื่อพิจารณาด้านภูมิลาเนาเดิม พบว่าครูอาสาสมัครฯชายแดนที่มีภูมิลาเนาเดิมต่างกัน มีระดับขวัญในเรื่อง "การมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรม และลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน" ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเรื่อง "ความมั่นใจว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและชาวบ้านเมื่อเกิดเหตุร้ายกับครูอาสาสมัครฯชายแดน" นั้นพบว่า ครูอาสาสมัครฯชายแดนที่เป็นคนในจังหวัดมีระดับขวัญด้านความมั่นใจ ($\bar{X} = 4.11$) มากกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นคนในจังหวัด ($\bar{X} = 3.70$) จากผลการวิจัยในทั้ง 2 ประเด็นนี้น่าจะเป็นเพราะการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถนั้นย่อมทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมากขึ้น อันจะเป็นผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้นนอกจากนี้ ครูสุภาได้ทำการวิจัยเมื่อปี 2525 พบว่าผลกระทบต่อสวัสดิภาพของครูในเขตชายแดน ด้านจังหวัดภาคใต้ ได้แก่ลักษณะภูมิลาเนาเดิมของครู ซึ่งนับว่าตรงกับประเด็นปัญหา ซึ่งผู้วิจัยได้หยิบยกมากล่าว เพราะครูอาสาสมัครฯชายแดนที่เป็นคนในจังหวัดจะมีระดับขวัญสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นคนในจังหวัด

1.4 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ พบว่า ครูอาสาสมัครฯชายแดนที่มีวุฒิต่ำกว่ามีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบสูงกว่าผู้มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ครูอาสาสมัครฯชายแดนที่สมรสแล้วมีความรับผิดชอบสูงกว่าคนโสด ทั้งนี้่าจะเป็นเพราะว่าผู้มีวุฒิต่ำกว่าการปฏิบัติงานโดยปกติผู้ที่มีความรู้้น้อยย่อมมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง เพราะกลัวการผิดพลาด และชอบที่จะแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ดังนั้นเมื่อเปรียบกับผู้มีความรู้สูงกว่าซึ่งมักจะเกิดความชะล่าใจ และขาดความระมัดระวังในการปฏิบัติงานและในส่วนของผู้ที่สมรสหรือมีครอบครัวแล้วนั้น ย่อมมีความรับผิดชอบสูงกว่าคนโสดทั้งนี้เพราะโดยบทบาทแล้วผู้สมรสแล้วจะต้องมีความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ มากกว่า ดังนั้นผู้มีสมรสแล้วจึงมีความรับผิดชอบงานสูงกว่าคนโสด

1.5 ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน พบว่า ครูอาสาสมัครฯชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีระดับขวัญ เรื่อง "ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับยกย่อง ชื่นชมจากบุคลากรในชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง" และเรื่อง "ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อให้มีโอกาสดำเนินงานหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีระดับขวัญมากกว่าเพศหญิงทั้ง 2 เรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิ ภูสันดิสัมพันธ์ (2533 : 83) ที่พบว่าครูอาสาสมัครฯ ศสช.เพศชายมีระดับขวัญด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เพราะภารกิจในหน้าที่ของครูอาสาสมัครฯชายแดนส่วนใหญ่จะต้องปฏิบัติงานอยู่ในท้องถิ่นทุรกันดาร ห่างไกลความเจริญ ต้องอยู่ร่วมกับชาวบ้าน จึงต้องอาศัยการปรับตัวอย่างมาก เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี จากสาเหตุดังกล่าวจึงส่งผลให้ครูอาสาสมัครฯชายแดนเพศชาย มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิงทั้ง 2 เรื่อง

1.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ครูอาสาสมัครฯชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับขวัญ เรื่อง "การประสานงานในแต่ละด้านต่างกัน" ซึ่งผลการวิจัยเป็นดังนี้คือ คนโสด ($\bar{X} = 3.95$) มีระดับขวัญเรื่องนี้ต่ำกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ($\bar{X} = 4.26$) ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยคิดว่าน่าจะเป็นสาเหตุมาจากการปรับตัวและความพร้อมของครูอาสาสมัครฯชายแดน ซึ่งเป็นบุคลิกภาพเฉพาะตนส่วนหนึ่ง และถ้าพิจารณาอีกลักษณะหนึ่งอาจเป็นเพราะผู้ที่สมรสแล้ว มีการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น คือครอบครัวค่อนข้างสูง ซึ่งนับเป็นประสบการณ์ตรงด้านหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตาม การประสานงานที่ดีก็ย่อมส่งผลให้ขวัญของผู้ปฏิบัติดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ เอี่ยมวิสัย (2519 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับสูง ได้แก่ความรู้สึกรักภูมิใจ และเห็นความสำคัญของงาน การถูกระบุว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

สำหรับในเรื่อง "ความสามารถในการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชน" นั้น จากการวิจัยพบว่า ครูอาสาสมัครฯชายแดนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี มีระดับขวัญมากกว่า

ผู้ที่มีประสบการณ์ 3 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.59$) และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นนี้ผู้วิจัยคิดว่าสาเหตุน่าจะเนื่องมาจาก ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ย่อมคำนึงถึงความพร้อม และการปรับตัวให้เข้ากับชุมชนมากกว่า เหมือนกับการเป็นคนใหม่ของหน่วยงาน ย่อมตระหนักในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคนเก่าหรือผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า จึงไม่วิตกกังวลกับงานมากนัก ดังนั้น ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี จึงสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชนได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 3 ปีขึ้นไป ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ อารี สวรรค์วานิช (2521 :บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูประชากรที่มีอายุราชการมากกว่าจะมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อยกว่า

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่จะมีค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับน้อยกว่าทุกด้านในทุกตัวแปร กรมการศึกษานอกโรงเรียนสามารถพัฒนาระดับขวัญในด้านนี้ให้สูงขึ้นได้โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงภารกิจ หน้าที่ และบทบาทของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน และการเพิ่มสวัสดิการ ด้านการจ่ายค่าเบี้ยกินดรา สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล หรือ รายได้อื่น ๆ ให้เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของครูอาสาสมัครฯ ชายแดน มากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ครูอาสาสมัครฯ ชายแดนส่วนมากมีความต้องการเพิ่มทุนประสบการณ์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การศึกษา การสัมมนา และอื่น ๆ กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจะจัดให้มีการพัฒนาฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับเรื่องงานวิชาการ หรืองานของกรมฯ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูอาสาสมัครฯ

ชายแดนได้มีโอกาสดูงานอยู่เสมอเพื่อยกระดับทางการศึกษาของตนเองให้สูงขึ้น และเพื่อพัฒนาประสบการณ์และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ครูอาสาสมัครชายแดน ต้องการให้ผู้บริหารระดับจังหวัด (ศพช.) ได้ออกตรวจเยี่ยม เพื่อเฝ้าติดตามความก้าวหน้าในการกิจของตนเอง ซึ่งนอกจากจะได้ทราบผลความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอาสาสมัครชายแดนด้วย ในหน่วยงานศูนย์ศึกษา น่าจะได้จัดทำแผนการนิเทศงานของครูอาสาสมัครชายแดน เป็นรายเดือน เพื่อสนับสนุนและให้กำลังใจกับครูอาสาสมัครชายแดน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัย

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนทุกประเภท
2. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลให้ครูอาสาสมัครชายแดนต้องลาออกกลางคัน และควรใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ
3. ควรจัดเตรียมข้อมูลในด้านเครื่องมือ สถิติในการวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมการศึกษานอกโรงเรียน. แผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539)

กรุงเทพฯ : โอเดียนสแควร์ม, 2534.

กองปฏิบัติการ. กรมการศึกษานอกโรงเรียน. คู่มือการปฏิบัติงานครูอาสาสมัครการศึกษานอก

โรงเรียน (ชายแดน). กรุงเทพฯ : 2534. อัดสำเนา.

กรมการศึกษานอกโรงเรียน. โครงการศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน.

(ปีงบประมาณ 2536-2539) แผนแม่บท กรุงเทพฯ : มปป. อัดสำเนา.

เจริญชัย โชติช่วง. ข้อมูลในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในจังหวัดภาคใต้.

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2531.

อัดสำเนา.

ชารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2521.

ชิต นาสัก. ข้อมูลของศึกษาธิการอำเภอในเขตภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.

สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.

ชุมพล บุญชู. ข้อมูลของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครศรีธรรมราช.

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529.

อัดสำเนา.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2525.

เด่นพงษ์ พลละคร. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แพร่การช่าง, 2511.

นิภา แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุณกินอักษรกิจ, 2527.

บัญชา แก้วเกดทอง. ผู้นำบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เครือแก้ว, 2523.

สุสดี สัตยมานะ. การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์หิระพัฒนา, 2521.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์, 2526.

พิทยา ขวัญทอง. ข้อมูลของครูเกษตกรในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อัดสำเนา.

- ไพฑูริย์ วิสัยจร. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร. ปริณิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- ปิญญู สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.
- ราชบัณฑิตยสถาน. สำนักงาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
อักษรเจริญทัศน์, 2525.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีติการพิมพ์,
2524.
- สงวน ช่างฉัตร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. ปริณิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- สมพร คงสกุล. ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.
ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2531. อัดสำเนา.
- เสนาะ ดีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2526.
- สุนน ณรงค์อินทร์. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์เปรียบเทียบกับครูโรงเรียน
รัฐบาล. ปริณิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.
- สุเมธ เดียววิเศษ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2527.
- อนันต์ ศรีโสภณ. หลักการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิชสาราณราษฎร, 2521.
- อานวย อุดตระพยอม. ขวัญของนักการภารโรงโรงเรียนมัธยมกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 8.
ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินธุโลก, 2525.
อัดสำเนา.

- Best, John W. Research in Education. 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1977.
- Cook, Reese O. "North Carolina Public School Teacher Morale During 1978-1979." Dissertation Abstracts International. 41 (07) : 2893-A., 1980.
- David, Alfred G. "The Relationship Between Teacher Morale and the Principal's Administrative Leadership Style," Dissertation Abstracts International. 41 (10) : 218-A. 1980.
- Leveile, Matha F. "Characteristics of High and Low Teachers' Morale indepth Interview," Dissertation Abstracts International. Vol. 41 no. 12., 1981.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. 2nd ed. New York : Harper and row Inc., 1954.
- Morris, John V. "Factors Influencing Job Satisfaction Dissatisfaction among Faculty in Selected Private Liberal Arts College," Dissertation Abstracts International. 33 : 3211-A; January, 1923.
- Swaringim, Carl T.A. "Comparison of Teacher' Morale in Public Elementary School in St.Louis County Missouri," Dissertation Abstracts International. Vol.54 no.8 1982.

המחברת

ภาคผนวก ก

ที่ ทม 1007/3162

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

26 สิงหาคม 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ดร.ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์, ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สาร, อาจารย์กรุณา ดดียรัตนารักษ์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาววัลย์ ลิมพิพัฒนกุล เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ขบวนการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ ประธาน

ผศ.ดร.พิตร ทองชั้น กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ศธ 1103/6469

กรมการศึกษานอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

20 กันยายน 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้รับแจ้งจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ว่านางสุรีวัลย์ ลิ้มพิพัฒนกุล นิติระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขบวนการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ในการนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการศูนย์โดยการตอบแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

กรมการศึกษานอกโรงเรียนพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นประโยชน์ต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียน จึงขอให้ท่านให้ความอนุเคราะห์แก่นางสุรีวัลย์ ลิ้มพิพัฒนกุล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนกันยายน-พฤศจิกายน 2536 ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร.ต.

(พิเศษฐ์ มากช่วย)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. 2826898

กรมการศึกษานอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

กันยายน 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ ศธ 1103/6469 ลงวันที่ 20 กันยายน 2536 จำนวน 1 ฉบับ

2. แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุวิมลย์ ล้อมพิพัฒกุล ข้าราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียน ปัจจุบัน เป็นนิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และอยู่ในระหว่างทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง ขบวนการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและ เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนทั่วประเทศ มีความประสงค์จะขอ ความอนุเคราะห์จากท่าน โดยขอให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณ ชายแดนของท่าน ช่วยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตพื้นที่ชายแดนได้ตอบแบบสอบถาม และเมื่อตอบแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ข้าพเจ้า ขอความกรุณาช่วยรวบรวมและจัดส่งแบบสอบถามคืนให้กับข้าพเจ้าตามชื่อที่อยู่ ของซองเอกสาร ที่ได้แนบมาพร้อมนี้ ภายในวันที่ 12 ตุลาคม 2536 ด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความ ร่วมมือในครั้งนี้ไว้เป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุวิมลย์ ล้อมพิพัฒกุล)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

1. ผศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลัย หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ผศ.ดร.พิตร ทองชั้น รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารสำนักทดสอบ
ทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. ดร.ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์
พระจอมเกล้าฯ ฉ. ห้วยกอง จ.ประจวบคีรีขันธ์
4. ดร.ไพฑูรย์ โพธิสาร หัวหน้าฝ่ายสารสนเทศ กองแผนงาน
กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ
5. อาจารย์กรุณา ตติยรัตนารักษ์ อาจารย์สถาบันส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา
นอกระบบ กรมการศึกษานอกโรงเรียน
กระทรวงศึกษาธิการ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสอบถามระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ของ นางสาววิมลย์ ล้อมพิณกุล นิสิตปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มศว.ประสานมิตร
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน จำนวน 48 ข้อ โดยจะแจกตามองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้
 1. ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก
 2. ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
 3. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
 4. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
 5. ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน
 6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
 - ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ความต้องการ และสิ่งที่ควรปรับปรุง
3. ขอให้ท่านตอบคำถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ซึ่งคำตอบจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยครั้งนี้
4. แบบสอบถามฉบับนี้ถือเป็นความลับและจะไม่เป็นผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน

5. เมื่อท่านตอบคำถามครบทุกข้อแล้ว โปรดส่งแบบสอบถามฉบับนี้คืนให้กับทางศูนย์ฯ หรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้จัดส่งคืนให้ผู้วิจัยดำเนินการต่อไป
6. ใคร่ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นสภาพจริงเกี่ยวกับ
สถานภาพส่วนตัวของท่าน

1. เพศ () ชาย
() หญิง
2. อายุ ปี
3. วุฒิการศึกษา () อนุปริญญา
() ปริญญาตรีขึ้นไป
4. สถานภาพการสมรส () โสด
() สมรส
5. ประสบการณ์ทำงานในหน้าที่นี้ () ต่ำกว่า 3 ปี
() 3 ปีขึ้นไป
6. ภูมิลำเนาเดิม () เป็นคนในจังหวัดที่ปฏิบัติงาน
() ไม่ได้เป็นคนในจังหวัดที่ปฏิบัติงาน
7. เขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงาน จังหวัด.....

ตอนที่ 2 สอบถามความเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างระดับความรู้สึกที่ตรงกับ

ความรู้สึกของท่านเพียงข้อละ 1 ข้อ

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ความรู้สึกเป็นสมาชิก</u>					
1.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่นี้					
2.	ท่านสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่มครูอาสาสมัครฯ ได้					
3.	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจและตรงกับความต้องการของประชาชนในชุมชน					
4.	เพื่อนครูอาสาสมัครฯ ของท่านยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่าน					
5.	ท่านมีบทบาทต่อการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน					
6.	ผอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ ผบอ.ให้โอกาสสันทนาการและเรื่องอื่น ๆ เป็นการส่วนตัว					
7.	ผอ.ศูนย์ฝึกฯ หรือ ผบอ.ออกตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจกับท่านในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
8.	ท่านมีความอบอุ่นใจและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฝึกฯ					

ข้อที่	รายการข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน</u>					
9.	ท่านได้จัดทำแผนปฏิบัติการในพื้นที่ไว้ล่วงหน้าก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง					
10.	ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำ					
11.	งานครูอาสาสมัครฯ ชายแดน เป็นงานที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือชุมชนอย่างเต็มที่					
12.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากสมาชิกในชุมชน					
13.	ท่านมีโอกาสดำเนินการตามนโยบายที่ตนมุ่งเน้นของศูนย์ฝึกฯ ในขอบข่ายงานที่ท่านสามารถจะรับผิดชอบ					
14.	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบดำเนินการได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
15.	หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้มีความเหมาะสมกับบุคลิกภาพและความสามารถของท่าน					
16.	ท่านมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารชื่นชมการปฏิบัติงานของท่านและกลุ่มปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อที่	รายการข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย</u>					
17.	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมและลาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
18.	ท่านได้รับการพิจารณาให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน และระดับขั้นของเงินเดือนให้สูงขึ้น					
19.	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารในระดับต่าง ๆ					
20.	ท่านได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในพื้นที่					
21.	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานได้					
22.	ท่านมั่นใจว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและชาวบ้านเมื่อเกิดเหตุร้ายกับท่าน					
23.	ท่านได้รับความสะดวกเกี่ยวกับที่พักอาศัยตลอดจนการเดินทางไปปฏิบัติงานในชุมชน					
24.	ท่านพอใจและมั่นใจในการที่จะปฏิบัติงานหน้าที่นี้ตลอดไป					
	<u>ความรู้สึกรับผิดชอบ</u>					
25.	ท่านปฏิบัติงานหน้าที่ของท่านสำเร็จเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเสมอ					

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26.	ท่านพยายามปรับปรุงงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
27.	ท่านพร้อมและยินดีที่จะ เสียสละ เวลาและความสุขส่วนตัวของท่าน เพื่อประโยชน์ของงาน					
28.	ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านไม่เคยลาหยุดหรือละทิ้งงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่มีจำเป็น					
29.	ท่านมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จ					
30.	ท่านพยายามที่จะริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ประโยชน์ต่อชุมชนเสมอ					
31.	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานและโครงการเสมอ					
32.	ท่านพยายามที่จะติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ					
	<u>ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน</u>					
33.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้เป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพราะตรงกับความถนัดของท่าน					
34.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
35.	ท่านพอใจในภาระหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารทุกระดับ					

ข้อที่	รายการข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36.	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง					
37.	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					
38.	ท่านมีส่วนร่วมในการ เสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในชุมชนได้อย่างเต็มที่					
39.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคลากรในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ					
40.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมท่าน เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
	<u>ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>					
41.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงานและในชุมชนที่ท่านปฏิบัติงาน					
42.	การปฏิบัติของครูอาสาสมัครฯ ชายแดนในแต่ละด้านมีการประสานงาน					
43.	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับประชาชนในหมู่บ้านและ เพื่อนร่วมกลุ่มปฏิบัติงาน					
44.	ท่านสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชนได้					

ข้อที่	รายการข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
45.	กิจกรรมที่ท่านจัดสามารถแก้ปัญหาให้กับชุมชนได้					
46.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมของชุมชน					
47.	การปฏิบัติงานในชุมชนของท่านมักจะได้รับความชื่นชมจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ					
48.	บุคลากรในชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของท่าน					

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. โปรดแสดงความคิดเห็นปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ

ครูอาสาสมัครฯ ชายแดน ตามที่ท่านเห็นสมควรในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ความรู้สึกเป็นสมาชิก

.....

1.2 ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

.....

1.3 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

.....

1.4 ความรู้สึกรับผิดชอบ

.....

1.5 ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน

.....

1.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

.....

2. เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ท่านต้องการสิ่งใดเพิ่มเติม

.....

.....

3. ท่านต้องการให้ปรับปรุงสิ่งใด

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

สุริวัลย์ ลัมพินกุล

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาววัลย์ ชื่อสกุล ลีพิมพ์กุล
เกิดวันที่ 17 เดือน ธันวาคม พุทธศักราช 2501
สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 59/91 ถนนเพชรเกษม ซอย 94 แขวงบางแคเหนือ
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน กองแผนงาน กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ
ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2517	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนเทเวศร์วิทยาลัย
พ.ศ. 2520	ปศ.ต้น จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2523	ปศ.สูง (วิชาเอกภาษาไทย โทพรรณารักษ์ศาสตร์) จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2525	คป. (วิชาเอกภาษาไทย โทพรรณารักษ์ศาสตร์) จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2532	นท. (นิเทศศาสตรบัณฑิต) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2537	กศม. (วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร