

๘๖1.1007/5

๗ ๒๖/๕

๙.๖

ขั้วในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.)
ในเขตภาคเหนือ

ปริญญานิพนธ์

ของ

มะลิ ภูสันติสัมพันธ์

12 พ.ธ. 2533



เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มกราคม ๒๕๓๓

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

170950

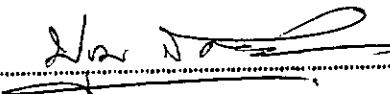
คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

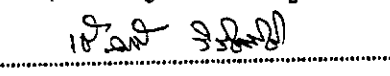
 ประธาน
(รศ.ดร.ปฐม นิคมานนท์)

 กรรมการ
(ผศ.เบญจฯ ชัยไพลย์)

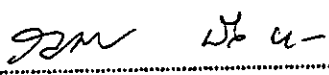
คณะกรรมการสอบ

 ประธาน
(รศ.ดร.ปฐม นิคมานนท์)

 กรรมการ
(ผศ.เบญจฯ ชัยไพลย์)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ.เชียรศรี วิวิธสิริ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศ.ดร.สมพร ปัวทอง)

วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2533

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐมนิคมานนท์ ประธานที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจฯ ชื่นใหญ่ลย์ กรรมการที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ กรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องมาตั้งแต่เริ่มแรกจนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณอาจารย์คำรณ อนุาภิระกนิฐ ผู้เป็นบุคคลสำคัญของโครงการ ศศช. ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในด้านเอกสาร คำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ศศช. อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณอาจารย์เอนก นาคะบุตร ผู้เคยมีบทบาทสำคัญในโครงการ ศศช. ที่ได้ให้เอกสาร รายละเอียดและแนวคิดที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง แม่ฮ่องสอน น่าน ตาก แพร่ และพะเยา ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ หากจะพึงมีแก่ท่านผู้อ่านแล้ว ผู้วิจัยขอขอบแต่ครู ศศช. ทุกท่าน ที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษาให้แก่ชุมชนชาวเขา

มะลิ ภูสันติสัมพันธ์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษา	4
	ความสำคัญของการศึกษา	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	สมมุติฐานของการวิจัย	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูมิเขา (ศศช.)	10
	ครูศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูมิเขา (ศศช.)	15
	ขวัญในการทำงาน	18
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน	21
	การเสริมสร้างขวัญในการทำงาน	26
	วิธีวัดระดับในการทำงาน	28
	งานวิจัยในต่างประเทศ	30
	งานวิจัยในประเทศ	32
	งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ..	32
	งานวิจัยเกี่ยวกับครู ศศช.	33

3	วิธีดำเนินการวิจัย	36
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	37
	ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม	41
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
	การวิเคราะห์ข้อมูล	42
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
	ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
	ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	47
	ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงาน	49
	ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานตามตัวแปรอิสระ	57
	ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิด	70
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
	ความมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้	75
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	76
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	77
	การวิเคราะห์ข้อมูล	77
	สรุปการศึกษาครั้งนี้	77

อภิปรายผล	80
ข้อเสนอแนะ	84
ข้อเสนอแนะ เพื่อการปฏิบัติ	84
ข้อเสนอแนะ เพื่อการวิจัย	85
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	92
ประวัติผู้วิจัย	103

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัดและลักษณะโครงการ ...	37
2	ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	47
3	ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. โดย แยกเป็นรายข้อและรายด้าน	50
4	เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ที่มี เพศต่างกัน โดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน	58
5	เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ที่มี สถานภาพการสมรสต่างกัน โดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน	60
6	เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน	61
7	เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ที่มี พื้นเพเดิมต่างกัน โดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน	63
8	เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ที่ ทำงานในลักษณะโครงการที่ต่างกัน	64
9	ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ที่มีพื้นฐานการศึกษาต่างกัน	65
10	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญใน การทำงานของครู ศศช. ที่มีพื้นฐานการศึกษาต่างกัน	68
11	ข้อคิดเห็นที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช.	70
12	ข้อคิดเห็นความต้องการและข้อเสนอแนะในการทำงานของครู ศศช.	72

บทนำ

ภูมิหลัง

ชาวไทยภูเขาเป็นชนกลุ่มน้อยที่ตั้งถิ่นฐานอยู่อย่างกระจัดกระจาย ใน 21 จังหวัดส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ตามภูเขาในจังหวัดต่าง ๆ ทางภาคเหนือ มีส่วนน้อยเท่านั้นที่อาศัยอยู่ในบริเวณพื้นที่ภาคกลาง (กรมประชาสัมพันธ์. 2530 : 1 - 3) ชาวไทยภูเขาในประเทศไทยจะประกอบด้วยเผ่าใหญ่ ๆ 6 เผ่าคือ แม้ว กระเหรี่ยง มูเซอ ลีซอ เย้า และอีก้อ นอกจากนั้นเป็นเผ่าเล็ก ๆ เช่น ลัว้ ขมุ ถิ่น และผีตองเหลือง ชาวไทยภูเขาเหล่านี้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ แต่ละเผ่ามีประเพณี ภาษา และเครื่องแต่งกายประจำเผ่าของตนเอง ส่วนใหญ่ยังไม่ได้สัญชาติไทย จึงก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในด้านสถานภาพและสิทธิอันพึงมีของชาวไทยภูเขาเหล่านี้ (กรมประชาสัมพันธ์ และกรมการศึกษานอกโรงเรียน. ม.ป.ป. : 6)

สภาพการตั้งหมู่บ้านของชาวไทยภูเขาจะอยู่อย่างกระจัดกระจายบนพื้นที่ภูเขาตามบริเวณชายแดนไทยพม่า ลักษณะการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของชาวไทยภูเขาทำให้เกิดผลกระทบต่องสังคมไทยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงปลอดภัยทางชายแดน ทั้งนี้เพราะบริเวณที่ตั้งชุมชนเป็นพื้นที่ชายแดนทุรกันดาร ห่างไกลสังคมส่วนใหญ่ ทำให้เป็นจุดล่อแหลมต่อการชักจูงและแทรกซึมของผู้ไม่หวังดีต่อประเทศชาติได้ง่าย ทางด้านเศรษฐกิจนั้นชาวไทยภูเขาส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ประกอบอาชีพการเกษตร ได้มีการตัดไม้ทำลายป่าซึ่งเป็นแหล่งของต้นน้ำลำธารเพื่อทำไร่เลื่อนลอย ขาดการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมทางการเกษตร ทำให้ได้ผลผลิตต่ำ มีการปลูกฝิ่นและค้ายาเสพติดซึ่งเป็นอันตรายต่อประเทศชาติ ประกอบกับมีอัตราการเกิดสูง มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย เพราะขาดความรู้พื้นฐานในด้านการดูแลและรักษาสุขภาพอนามัย ยังคงเชื่อถือโชคลาง นับถือผี ด้านการศึกษาจะพบว่ามีการศึกษาต่ำ อ่านเขียนภาษาไทยไม่ได้ จึงเป็นอุปสรรค

ในการติดต่อสื่อสารกับคนไทย ปัญหาทั้งหลายเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศและความมั่นคงของชาติทั้งสิ้น

รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายรวมพวกขึ้น เป็นนโยบายที่ทุกหน่วยงานจะต้องตอบสนอง เพื่อให้ชาวไทยภูเขาเป็นพลเมืองไทยที่มีคุณภาพและสามารถช่วยเหลือช่วยเหลือตนเองได้ด้วยความสมัครใจ (กระทรวงศึกษาธิการ: 2529 : บทนำ) การจัดการศึกษาให้แก่ชาวไทยภูเขาจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะสนับสนุนนโยบายดังกล่าว เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมที่จะช่วยให้คนในชาติพัฒนาและเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป อันเนื่องมาจากเป็นที่ยอมรับว่าโลกปัจจุบันได้ผันแปรไปตามความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มนุษย์จะต้องปรับตัวให้ทันเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (เบญจา ชันใหญ่ลย์. 2526 : 1)

การจัดการศึกษาให้แก่ชาวไทยภูเขาจะช่วยให้เกิดความรู้ความคิดในการปรับปรุงความเป็นอยู่ เสริมทักษะในการพัฒนาอาชีพ สามารถจะติดต่อสื่อสารกับสังคมส่วนใหญ่ได้สะดวก รวมทั้งสนับสนุนการเป็นพลเมืองไทยเพื่อให้เขาอยู่ร่วมในสังคมไทย มีความสำคัญกว่าเป็นคนไทย หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทยอย่างแท้จริง ไม่สร้างปัญหาทั้งด้านความมั่นคงและก่อภาวะด้านการเมือง สังคมและเศรษฐกิจ ตลอดจนได้รับการพัฒนาให้อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับคนไทยทั่วไปในพื้นที่ราบ รวมทั้งสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและชุมชน (กรมประชาสัมพันธ์. 2525 : 8)

โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) คือ วิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียนรูปแบบหนึ่งของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มุ่งจัดการศึกษาสำหรับชาวไทยภูเขา โดยผู้ผสมผสานทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่ให้มีทิศทางการปฏิบัติงานและการดำเนินงานอย่างมีเอกภาพ สอดคล้องกับนโยบายของชาติ ของคณะกรรมการชาวเขา โดยกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้พัฒนาหลักสูตรประถมศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา พ.ศ. 2524 ขึ้นมาใช้ ซึ่งหลักสูตรนี้จะเป็นบริการทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาชุมชน เป็นหลักสูตรที่พัฒนามาจากหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2520 และหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 เน้นการร่วมมือและการมีส่วนร่วมของครู ไร่เรียน ผู้สอนและ

ชุมชนนั้น ๆ ในช่วงทดลองโครงการ (พ.ศ. 2523-2528) โครงการ ศศช. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การยูนิเซฟ (USAID) เพื่อหารูปแบบและวิธีการจัดการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ วิถีชีวิต วัฒนธรรม และความต้องการของชาวเขา โดยปฏิบัติการร่วมกับกองส่งเสริมชาวเขา กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย ในห้องที่ 4 จังหวัดคือ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง และแม่ฮ่องสอน ต่อมาจึงได้ขยายรูปแบบไปใช้ในจังหวัดอื่นอีก 5 จังหวัดคือ น่าน ตาก เพชร พะเยา และกาญจนบุรี (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ. 2529 : 1 - 3)

การให้การศึกษาในโครงการ ศศช. นั้นจะมีครูเป็นผู้ดำเนินการ โดยครูจะถูกส่งเข้าไปอยู่ในชุมชน ทำงานร่วมกับชุมชน การให้บริการในกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการจะดำเนินไปตามเป้าหมายได้ต้องมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น กลุ่มครูที่ปฏิบัติงานในหมู่บ้านจะเป็นผู้รับทราบและเป็นการสำคัญยิ่ง และสามารถกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในโครงการ ศศช. นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานของครูตามหน้าที่ที่โครงการได้กำหนดไว้ (วีระจำนงค์. 2528 : 4)

เมื่อมาพิจารณางานในหน้าที่ของครูจะมีลักษณะที่แตกต่างไปจากครูทั่ว ๆ ไป กล่าวคือ ครู ศศช. มิได้รับทราบเพียงผู้สอนเท่านั้น แต่จะเป็นผู้ประสานงาน กระตุ้น และอำนวยความสะดวกที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้จนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของหมู่บ้าน รวมทั้งสิ้นให้ผู้เรียนในชุมชนมีความรู้ภาษาไทยเพียงพอที่จะใช้สื่อสาร มีข้อมูลพื้นฐานพอที่จะนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีกับคนไทยพื้นราบ ครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและเสียสละในการทำงานเป็นอย่างมาก

ครูอาสาสมัครเหล่านี้มีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราว ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนตามวุฒิแต่ไม่เกินอุปบริติญา ไม่มีการขึ้นค่าจ้างแม้จะทำงานหลาย ๆ ปี และต้องต่อสัญญาในการทำงานทุกปี (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2521 : 52 - 54) ครูต้องปฏิบัติงานในห้องดินพุดกันดารกับคนต่างภาษา ต่างวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ เจื่อนไข และข้อจำกัดต่าง ๆ ทำงานเดือนละ 22 วัน นอกจากนี้ยังมีข้อเปรียบเทียบอื่นที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในการปฏิบัติงานที่หนักหน่วงกว่าการปฏิบัติงานของครูทั่วไปหลายประการ เช่น ทำงานทั้งกลางวันและกลางคืน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2529 : 11 - 12)

ในการดำเนินงานโครงการ ศศช. มีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งคือ การลาออกกลางคันของครู ทำให้ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดต้องรีบแก้ไขโดยคัดเลือก อบรมและฝึกปฏิบัติงานผู้ที่เข้ามาใหม่ เพื่อส่งขึ้นไปแทนคนเดิมที่ลาออก ทำให้เสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายและที่สำคัญคืองานการจัดการศึกษาและการพัฒนาในหมู่บ้านไม่ต่อเนื่อง (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. ม.ป.ป. : 44) นอกจากนี้แล้ว การลาออกกลางคันของครูเหล่านี้สะท้อนให้เห็นปัญหาเกี่ยวกับความรู้สึกล้มเหลวและขวัญในการทำงานของครู ดังนั้นปัญหาเรื่องขวัญในการทำงานของครูจึงเป็นประเด็นสำคัญอย่างหนึ่งที่จะต้องหยิบยกขึ้นมาศึกษา

งานวิจัยของ ประไพ อุคมทัศนีย์ (2528 : 8) ได้ชี้ให้เห็นว่าขวัญเป็นปัจจัยที่ส่งต่อการปฏิบัติงานของครู ศศช. มากที่สุด เป็นตัวแปรที่จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดน้อยลงทำงานไม่ก้าวหน้า เป็นอุปสรรคที่มาขัดขวางการทำงานของครู ด้วยเหตุนี้ขวัญในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความพึงพอใจ อันจะส่งผลกระทบต่องานให้ได้ผลดี ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของครู ศศช. เพื่อจะได้นำข้อมูลมาเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางประกอบการวางแผนพัฒนาบทบาทหน้าที่และงานของครู ศศช. ให้ดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดต่าง ๆ ในภาคเหนือของประเทศไทย
๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) ตามคุณลักษณะของครู ซึ่งได้แก่ เพศ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน พันเพเดิมของครู และลักษณะโครงการที่ครูทำงานอยู่

ความสำคัญของการศึกษา

1. ผลจากการศึกษาเรื่องนี้ให้ประโยชน์โดยตรงแก่ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้การศึกษาแก่ชุมชนชาวไทยภูเขาเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษาเอกโรงเรียนจังหวัด ในส่วนที่เกี่ยวกับโครงการ ศศช. ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเสริมสร้างขวัญและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของครู ศศช. และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ผลจากการศึกษาเรื่องนี้ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ดำเนินการหรือรับผิดชอบในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสำหรับชาวเขา

ขอบเขตของการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่เป็นเป้าหมายของการศึกษาค้างนี้ คือ ครู ศศช. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคเหนือ รวม 8 จังหวัดคือ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง แม่ฮ่องสอน น่าน ตาก แพร่ และพะเยา ซึ่งในปีการศึกษา 2532 มีครูอยู่ในโครงการ 266 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจากประชากรในข้อ 1.1 โดยแบ่งครูในแต่ละจังหวัดออกเป็น 2 กลุ่มตามลักษณะโครงการที่ครูทำงานอยู่ คือ โครงการพิเศษ และโครงการปกติ แต่ละกลุ่มใช้วิธีสุ่มอย่างมีระบบ คือ สุ่มตามบัญชีรายชื่อมาร้อยละ 50 ของจำนวนครูแต่ละจังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่าง 133 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะของครู ศศช. และลักษณะขององค์ประกอบที่ครูเกี่ยวข้อง มี 6 ตัวแปรดังนี้

2.1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1) ชาย

2) หญิง

2.1.2. พื้นฐานการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) คำกว่าอนุปริญา
- 2) อนุปริญาหรือเทียบเท่า
- 3) ปริญาตรี

2.1.3 สถานภาพการสมรส แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) โสด
- 2) สมรส

2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูเข้าปฏิบัติงานในโครงการ ศศช. แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) 6 ปีขึ้นไป ครู ศศช. ที่ปฏิบัติงานมาตั้งแต่ช่วงโครงการทดลอง (2523-2528) จนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีอายุการทำงานอยู่ในฐานะครู ศศช. เกิน 6 ปี
- 2) ต่ำกว่า 6 ปี ครู ศศช. ที่ปฏิบัติงานหลังสิ้นสุดโครงการทดลองจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานในฐานะครู ศศช. น้อยกว่า 6 ปี

2.1.5 พื้นเพเดิมของครู แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) ชาวไทยภูเขา คือ ครูที่มีพื้นเพเป็นชาวไทยภูเขาเผ่าใดเผ่าหนึ่งโดยกำเนิด

- 2) ชาวไทยพื้นราบ คือ ครูที่มีพื้นเพเป็นชาวไทยภูเขา

2.1.6 ลักษณะโครงการ หมายถึง ลักษณะของโครงการ ศศช. ที่ดำเนินงานด้วยงบประมาณที่ต่างกัน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

- 1) โครงการพิเศษ คือ โครงการที่ได้รับงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดหรือบางส่วนจากการสนับสนุนหรือได้รับการช่วยเหลือจากองค์การต่างประเทศ
- 2) โครงการปกติ คือ โครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานจากงบประมาณแผ่นดินในส่วนของกรมการศึกษานอกโรงเรียน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ซึ่งแยกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1) รายได้และสวัสดิการ
- 2) ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า
- 3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 4) ความรู้สึกเป็นสมาชิก
- 5) ความเชื่อและนับถือในค่านิยมบริหารศูนย์การศึกษาณอกโรงเรียนจังหวัด
- 6) สภาพการปฏิบัติงาน
- 7) ความพึงพอใจในการทำงาน
- 8) สถานภาพและการได้รับการยอมรับ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครู ศศช. ที่มีเพศต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน
2. ครู ศศช. ที่มีฐานการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน
3. ครู ศศช. ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน
4. ครู ศศช. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน
5. ครู ศศช. ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน
6. ครู ศศช. ที่ทำงานในลักษณะโครงการที่ต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โครงการ ศศช. หมายถึง โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับชาวไทยภูเขาในประเทศไทย ที่ยึดชุมชนเป็นหลัก มุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งเด็กและผู้ใหญ่ โดยอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชน

2. ครู ศศช. หมายถึง ครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) มีสถานภาพเป็นครูอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของโครงการ

3. ขวัญในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพะในการทำงาน ซึ่งจะสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา เป็นต้นว่าขวัญสูงแสดงออกในลักษณะที่มีความร่วมมือร่วมใจ สนใจและกระตือรือร้นในการทำงาน หากขวัญต่ำแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกเบื่อหน่าย ห่อถอย มีความขัดแย้ง มีการลาออกหรือขอย้าย การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครูออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

3.1 รายได้และสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนว่าเหมาะสมกับงานที่ได้รับผลิตชอบ เพียงพอกับค่าใช้จ่าย รวมไปถึงบริการต่าง ๆ ที่โครงการ ศศช. ให้ความสำคัญขึ้นนอกเหนือจากเงินเดือน อาจจะออกมาในรูปสวัสดิการ สิ่งของ เครื่องใช้ รวมทั้งสิ่งจูงใจอื่น ๆ

3.2 ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ มีความรู้สึกภูมิใจ มั่นใจและเห็นว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีโอกาสแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

3.4 ความรู้สึกเป็นสมาชิก หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงานและประชาชน

3.5 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร หมายถึง ความรู้สึกศรัทธา เลื่อมใส และรักใคร่ในตัวผู้บริหารระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.6 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่สภาพการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่มี เป็นเครื่องช่วยให้การทำงานทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนมีความสะดวกคล่องตัว และมีเพียงพอกับความจำเป็นในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ ทรัพยากร สภาพแวดล้อม และสภาพของชุมชน

3.7 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องานในหน้าที่หรือได้รับมอบหมาย ว่าเป็นงานที่น่าทำ น่าภูมิใจและเป็นงานที่มีคุณค่า

3.8 สถานภาพและการได้รับการยอมรับ หมายถึง มีความรู้สึกภูมิใจในฐานะที่เป็น ครู ศสช. ได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือจาก บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน

4. ระดับขวัญในการทำงาน หมายถึง การจำแนกขวัญในการทำงานของครูเป็นระดับต่าง ๆ ตามคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในด้านต่าง ๆ ทั้ง 8 ด้านในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

- | | | |
|-----|------------------|---------------------------|
| 4.1 | ระดับขวัญสูง | มีคะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 |
| 4.2 | ระดับขวัญปานกลาง | มีคะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 |
| 4.3 | ระดับขวัญต่ำ | มีคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 |

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่องขวัญในการทำงานของครูโครงการ ศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) ได้นำเสนอเรียงลำดับเนื้อหา ดังนี้

1. โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.)
2. ครูศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.)
3. ขวัญในการทำงาน
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน
5. การเสริมสร้างขวัญในการทำงาน
6. วิธีการวัดระดับขวัญในการทำงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงาน

โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.)

ความเป็นมา

โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) เป็นโครงการที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้รับงบประมาณสนับสนุนในระยะแรกจากองค์การยูเอสด (USAID : The United States Agency for International Development) ผ่านกรมวิเทศสหการ เพื่อพัฒนาและทดลองรูปแบบการจัดการศึกษานอกโรงเรียนระดับพื้นฐานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่วิถีชีวิต วัฒนธรรม และความต้องการของชาวไทยภูเขาทั้งเด็กและผู้ใหญ่ โดยเน้นให้ชาวไทยภูเขามีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดในกระบวนการพัฒนาและกิจกรรมการศึกษา โครงการ ศศช. นี้ได้ร่วมปฏิบัติงานกับกองส่งเสริมชาวเขา กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย และได้มอบหมายให้ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือรับผิดชอบงานการพัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น

การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน การพัฒนาบุคลากร งานวิจัยและประเมินผล ส่วนการบริหารบุคคลและงบประมาณ เป็นความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ในระดับสนามโครงการ ศศช. มุ่งเน้นเรื่องการประสานงานและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ระหว่างชาวบ้าน ครู และเจ้าหน้าที่พัฒนาของกองส่งเสริมชาวเขา ในขณะที่เดียวกันก็มี การประสานงานระหว่างสาธารณสุข เกษตร พัฒนาชุมชน และหน่วยงานระดับสนามในจังหวัด

ในช่วงทดลองโครงการ จึงดำเนินการในระหว่างปี 2523-2528 ได้ดำเนินการทดลองใน 4 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยคือ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง และแม่ฮ่องสอน โดยจัดทำศูนย์การเรียนรู้ขึ้นในหมู่บ้าน เรียกว่า ศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนหมู่บ้าน จำนวน 45 แห่งใน 6 กลุ่มหมู่บ้าน มีครู 67 คน ซึ่งทั้ง 45 หมู่บ้านอยู่ในเขตปฏิบัติการของกองส่งเสริมชาวเขา ชาวไทยภูเขาที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านดังกล่าวเป็นชาวเขา เผ่าอากี กระเหรี่ยง ลีซอ มูเซอ เย้า และแม้ว (ศูนย์การศึกษาเอกโรงเรียนจังหวัดภาคเหนือ. 2529 : 1)

หลักการและเหตุผล

เหตุผลในการจัดตั้งโครงการ ศศช. สรุปได้ 3 ประการ ดังนี้ (กรมการศึกษาออกโรงเรียน. 2527 : 1 - 2)

1. ชาวไทยในเขตภูเขามีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารและซื้อขายสินค้ากับคนไทยพื้นราบมากขึ้น นอกจากนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนได้หันไปทำงานด้านพัฒนาและการศึกษาในหมู่บ้านชาวไทยภูเขาเป็นจำนวนไม่น้อย กระทรวงศึกษาธิการได้เห็นความจำเป็นที่จะต้องจัดหารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อให้ชาวไทยภูเขาเหล่านั้นเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อผูกจาสื่อสารกันได้สะดวกกับคนไทยพื้นราบที่ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในค้าอาชีพและการติดต่อซื้อขาย รวมไปถึงการอ่านออกเขียนได้

2. เป็นการเปิดโอกาสให้ชาวไทยในเขตภูเขาได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยร่วมกับชาวไทยในกลุ่มอื่น ๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำและมีความคิดที่จะรับใช้ชุมชนของตนไม่ว่าจะเป็นฐานะผู้นำหมู่บ้านหรือครูสอนหนังสือ

3. ชุมชนชาวไทยที่อยู่ตามภูเขาในท้องที่ทุรกันดาร มีการเดินทางเป็นไปอย่างยากลำบากมักประสบปัญหาการเจ็บไข้ และบางครั้งชาวบ้านก็ต้องเสียชีวิตด้วยโรคพื้น ๆ ที่สามารถรักษาให้หายได้ทันเวลาที่ ถ้าจะมีความรู้เรื่องการรักษายาบาลเบื้องต้นอยู่บ้าง เช่น โรคท้องร่วง หรือใช้วัชกรรมคา ๆ ดังนั้นโครงการ ศศช. จึงได้ให้ครูมีบทบาทและหน้าที่ในการให้บริการและการปฐมพยาบาลเท่าที่จำเป็นในระยะแรก ๆ และเป็นการให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่ประชากรเป้าหมาย และในระยะต่อ ๆ ไปให้พยายามสรรหาคนในหมู่บ้านที่จะทำหน้าที่ด้านอนามัยชุมชนแทนครู

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

เป้าหมายหลักของการดำเนินงานของโครงการ ศศช. มุ่งให้ชุมชนชาวเขามีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้สอดคล้องและกลมกลืนกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนในชุมชน และให้สามารถพึ่งตนเองได้โดยใช้การศึกษาเพื่อชุมชน (Community Education) เป็นแนวทางหลักในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้ทั้งเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา และผู้ใหญ่ในชุมชน พร้อมทั้งเป็นการมีส่วนร่วมของชุมชนด้วย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2527 : 2)

วัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน แบ่งเป็น 5 ข้อดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2527 : 2 - 3)

1. เพื่อให้บริการด้านการศึกษาเข้าไปยังท้องที่ทุรกันดารในเขตภูเขา โดยเนื้อหาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของชุมชน ด้วยรูปแบบ และระบบที่คาดว่าจะมีประสิทธิภาพที่สุดในสภาพภูมิประเทศ และสภาพแวดล้อมของหมู่บ้าน ทั้งด้านวิชาการและบริหารโดยมีเป้าหมายที่จะบริการให้ทั่วถึง
2. เพื่อให้บริการการศึกษาแก่ผู้ใหญ่และเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในหมู่บ้านในท้องที่ทุรกันดาร โดยเน้นการศึกษาแบบ "คิดเป็น-ทำเป็น"
3. เพื่อให้ความรู้และการบริการสาธารณสุขมูลฐานแก่ชาวไทยในเขตภูเขา
4. เพื่อจัดระบบการประสานงานแลกเปลี่ยนบริการที่จำเป็นในการจัดการศึกษาแก่ชาวไทยภูเขาระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

5. เพื่อใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนในเขตภูเขา

การจัดการศึกษาตามรูปแบบศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา

รูปแบบหนึ่งของการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขานั้นเน้นการนำการศึกษาไปใช้ในวิถีประจำวันเพื่อพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ควบคู่ไปกับการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของชนในชุมชนให้ดีขึ้น การจัดการศึกษายึดชุมชนเป็นพื้นฐาน (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ. 2529 : 2) สนับสนุนให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษาทุกอย่าง ตั้งแต่การสร้างศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนหมู่บ้าน ช่อมแซมเมื่อศูนย์ฯ ขาดเสียหาย ไปจนถึงมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจบหลักสูตรของผู้เรียนในหมู่บ้าน ชาวบ้านและคณะกรรมการหมู่บ้านจะให้คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับเวลาเรียนของผู้เรียนในหมู่บ้านของตน และประเมินผลการทำงานของครูเป็นระยะ ๆ ในรูปของการประชุมร่วมกันระหว่างครู คณะกรรมการหมู่บ้าน ชาวบ้าน และเจ้าหน้าที่ของรัฐในหมู่บ้าน

ลักษณะการจัดการศึกษาในหมู่บ้าน เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและผู้ใหญ่ ไม่มีการกำหนดเป็นชั้นเรียน โดยครูจะเป็นผู้ประสานและกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมการศึกษาในหลาย ๆ รูปแบบ การเรียนรู้ของผู้เรียนมิได้มาจากครูและในห้องเรียนเท่านั้น แต่จะอาศัยจากแหล่งข้อมูลในหมู่บ้าน และที่ศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนหมู่บ้านซึ่งเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ศูนย์กลางของกิจกรรมและข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนเป็นที่ที่ชาวบ้านจะมารับบริการด้านอนามัยเบื้องต้นจากครูด้วย ฉะนั้นเนื้อหาสาระของการศึกษาก็จะมีการยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการ และความสนใจของแต่ละชุมชน

การทำงานของครู มิได้จัดครูเข้าไปอยู่ในหมู่บ้านอย่างโดดเดี่ยวในหมู่บ้าน ๆ ไป แต่จะจัดส่งครูเข้าไปในหมู่บ้านเป็นกลุ่มโดยอิงรูปแบบการจัดกลุ่มหมู่บ้านของกองสงเคราะห์ชาวเขา กรมประชาสงเคราะห์ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ. 2529 : 2) จัดเป็นกลุ่มหมู่บ้าน (Cluster) โดยกำหนดให้หมู่บ้านหนึ่งเป็นหมู่บ้านหลัก และมีหมู่บ้านบริวารอยู่รายรอบ ห่างจากหมู่บ้านหลักประมาณ 3 ชั่วโมงเดินเท้า ที่หมู่บ้านบริวารจะมีครูอยู่ 1 คน หรือมากกว่า แล้วแต่ขนาดของหมู่บ้าน ที่หมู่บ้านหลักจะมีครูอยู่ 1-2 คน แล้วยังมีครูอีกคนหนึ่งทำหน้าที่พิเศษ

ตรวจเยี่ยม และติดตามผลการปฏิบัติของครู ซึ่งครูนิเทศก์และครูในกลุ่มจะปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหน่วยพัฒนาและส่งเสริมฯ ชาวเขาที่รับผิดชอบพื้นที่ปฏิบัติการ โดยหัวหน้าหน่วยศูนย์พัฒนาและส่งเสริมฯ ชาวเขาจะรับผิดชอบในด้านการบริหารและประสานงานด้านการศึกษาในกลุ่มหมู่บ้านแต่ละกลุ่ม

การให้การศึกษาแก่ชุมชนนั้น ครูอาจจัดได้ 2 ลักษณะคือ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ภาคเหนือ. 2529 : 4 - 5)

1. การจัดการศึกษาตามหลักสูตรและสื่อการสอน ซึ่งจะจัดในศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนหมู่บ้าน ผู้เรียนจะมาเรียนเป็นกลุ่ม โดยตอนกลางวันกลุ่มผู้เรียนเป็นเด็ก และในตอนกลางคืนกลุ่มผู้เรียนเป็นผู้ใหญ่ ผู้เรียนทั้ง 2 กลุ่มมีมุ่งเรียนให้จบตามหลักสูตรประถมศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา พ.ศ. 2524 เมื่อเรียนจบตามหลักสูตรแล้วจะได้รับใบประกาศนียบัตรเทียบเท่าชั้น ป.6

2. การจัดการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม เป็นการให้บริการการศึกษาแก่ชาวบ้านทั่วไปในหมู่บ้าน เป็นการเสริมความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการยกฐานะทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น การเรียนรู้ในลักษณะนี้ไม่จำเป็นต้องเรียนครบเนื้อหาตามหลักสูตร แต่จะเลือกเรียนในสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้และถือเป็นสิ่งที่จำเป็นจริง ๆ การจัดการศึกษาในลักษณะนี้จึงเป็นการจัดการศึกษาระบบนอกโรงเรียนเป็นหลัก

เมื่อสิ้นสุดระยะโครงการทดลองแล้ว กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ขยายการจัดการศึกษาตามรูปแบบดังกล่าวไปในจังหวัดอื่นที่มีประชากรชาวเขาอาศัยอยู่ ได้แก่ น่าน ตาก แพร่ พะเยา และกาญจนบุรี นอกจากนี้แล้วกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณวัสดุ ครุภัณฑ์จากโครงการที่ได้รับการช่วยเหลือจากต่างประเทศ ได้แก่ โครงการพัฒนาที่สูงไทยสหประชาชาติ (คอยสามหมื่น) โครงการพัฒนาที่สูงคอยเวียงผา และโครงการพัฒนาที่สูงคอยเปเปอร์ ให้ดำเนินการจัดการศึกษาให้แก่ชาวไทยภูเขาในเขตพื้นที่ปฏิบัติการของโครงการคือ จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และตาก

ครูศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.)

เนื่องจากการทำงานในโครงการ ศศช. เป็นงานที่ยากลำบาก กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะในการคัดเลือกผู้ที่จะเป็นครูแล้ว ยังได้กำหนดคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ได้แก่ เป็นชาวเขาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย เป็นคนพื้นราบที่พูดภาษาชาวเขาได้ มีประสบการณ์ด้านการสอน การพัฒนาชนบท หรือการทำงานร่วมกับชาวไทยภูเขา และมีภูมิลำเนาอยู่ในตำบล อำเภอ จังหวัดนั้น ทั้งนี้จะต้องมีชื่อในสำเนาทะเบียนบ้านในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือนขึ้นไป โดยมีหลักการที่มุ่งสนับสนุนให้ชาวไทยภูเขาไปพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และเป็นครูสอนชาวไทยภูเขาด้วยตนเอง ดังนั้นสัดส่วนของจำนวนครูที่จะบรรจุแต่งตั้งในแต่ละจังหวัดจึงกำหนดให้เป็น 70/30 โดยรับครูที่เป็นชาวเขาร้อยละ 70 และครูพื้นราบร้อยละ 30 เกณฑ์เป็นการกำหนดอย่างกว้าง ๆ ซึ่งสามารถยืดหยุ่นเป็น 50/50 คือ ครูที่เป็นชาวไทยเขาร้อยละ 50 และครูพื้นราบร้อยละ 50 ก็ได้ เกณฑ์ในการคัดเลือกครูทั้ง 2 กลุ่มก็ต้องแตกต่างกันด้วย เพราะหากใช้เกณฑ์เดียวกัน ครูที่เป็นชาวไทยภูเขาอาจจะไม่สามารถผ่านเกณฑ์ได้เท่าคนพื้นราบ เพราะมีประสบการณ์และความสามารถในการใช้ภาษาไทยน้อยกว่า เป็นต้น (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2527 : 42)

ผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องเข้ารับการอบรม ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ อบรมก่อนปฏิบัติการ เพื่อเป็นการเตรียมการ จัดหาความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ครู ศศช. และอบรมระหว่างปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ นิเทศงาน และส่งเสริมสนับสนุนความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครู ศศช. ในหมู่บ้าน

ครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) มีบทบาทหน้าที่หลักในด้านให้บริการการศึกษาแก่ชาวบ้านในหมู่บ้านที่ตนเข้าไปปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามบทบาทหน้าที่ของครูมิได้เป็นเพียงผู้สอนให้อ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่จะเป็นผู้ประสาน กระตุ้น และอำนวยความสะดวกที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมหมู่บ้าน รวมทั้งผู้เรียนในชุมชน ให้ความรู้ภาษาไทยทั้ง ฟัง พูด อ่าน และเขียน เพียงพอที่จะใช้สื่อสารและศึกษา ข้อมูลที่จะนำไปสู่ความเข้าใจอันดีกับคนไทยส่วนใหญ่ แต่เนื่องจากงานของครูเป็นงานที่ต้องปฏิบัติ

ชาวไทยภูเขา ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกับคนไทยในถิ่นอื่น ดังนั้น การที่จะทำพำนักที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจึงจำเป็นต้องรู้จักชุมชนและเข้าใจชุมชนที่ทำงานอยู่ด้วย โดยจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับชาวบ้านอย่างแน่นแฟ้น ในระยะแรกครูจะต้องศึกษาภาษา รวมทั้งวัฒนธรรมต่าง ๆ ของชาวไทยภูเขาเผ่าพันธุ์นั้น ๆ ในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามปรับปรุงตัวให้เข้ากับชาวบ้านและการดำเนินชีวิตของชาวบ้าน นอกจากนี้แล้วครูจะต้องศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ อันเป็นสภาพปัญหา ความต้องการของหมู่บ้าน สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นการเตรียมตัวครูก่อนเข้าไปปฏิบัติงานในหมู่บ้าน

อย่างไรก็ตาม กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูไว้ดังนี้
(กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2527 : 15 - 16)

1. ให้บริการและจัดกิจกรรมการศึกษาแก่เด็กและผู้ใหญ่ และใช้หลักสูตรประถมศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา พ.ศ. 2524 รวมทั้งสื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร

2. ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น เช่น ในการใช้สื่อการเรียนการสอนที่กำหนดให้ เมื่อพบว่าในจุดประสงค์ตามหลักสูตรข้อใดยังให้ข้อมูลหรือเนื้อหาไม่ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ผู้สอนสามารถปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนนั้นได้

3. สร้างหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตและสังคม ในส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 20 ซึ่งมีได้กำหนดรายละเอียดไว้ในหลักสูตร โดยครูและผู้เรียนร่วมกันกำหนดสภาพปัญหา ความสนใจ และความต้องการของท้องถิ่น จัดทำเป็นหลักสูตร และสื่อการเรียนขึ้นเอง

4. ประเมินผลการเรียนการสอนของผู้เรียน และประเมินผลการจบหลักสูตรของผู้เรียน ร่วมกับกรรมการหมู่บ้าน ครูนิเทศก์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กำหนด

5. จัดทำบันทึกประจำวันไว้ที่ศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนหมู่บ้านเพื่อให้เป็นข้อมูลและประวัติการทำงานของหมู่บ้าน ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย รวมทั้งเมื่อกรณีครูลาออกจากการปฏิบัติงาน และครูใหม่เข้าไปปฏิบัติแทน จะสามารถศึกษาประวัติการทำงานและปฏิบัติงานในหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. จัดทำรายงานการปฏิบัติงานประจำเดือนส่งให้แก่ครูนิเทศก์และผู้บริหารตามสาย
บังคับบัญชา
7. จัดทำแผนการดำเนินงานในแต่ละเดือน/ปี ร่วมกับกลุ่มครู ครูนิเทศก์และเจ้าหน้าที่
ที่เกี่ยวข้อง
8. รับผิดชอบ เก็บรักษา และทำบัญชีวัสดุ ครุภัณฑ์ของศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนหมู่บ้าน
9. ประสานงานการให้บริการของศูนย์การศึกษาประจำหมู่บ้านในรูปแบบต่าง ๆ เช่น
จัดกลุ่มสนใจ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ด้านวิทยุ เทป สไลด์ รูปภาพ ชุดการเรียน โดยเน้นให้บุคลากร
ในชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงาน และจัดให้สนองกับความต้องการของชุมชน
10. ใช้ชีวิตร่วมกับชุมชน ศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในวิถีชีวิตของชาวเขาและสภาพ
ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมทั้งภาษาซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละชุมชน
11. ให้คำแนะนำทางด้านสุขภาพอนามัย บริการสาธารณสุขมูลฐานเท่าที่จำเป็น และ
ประสานงานกับหน่วยงานทางด้านสาธารณสุขในระดับท้องถิ่น
12. ประสานงานด้านการเกษตร เพื่อปรับปรุงอาชีพ และการทำมาหากินของชาวบ้าน
13. ประสานงานและให้ความร่วมมือแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในชุมชนนั้น
และร่วมมือในการพัฒนาต่าง ๆ
14. ดำเนินงานตามคำแนะนำในคู่มือการดำเนินงานศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขต
ภูเขา

หน้าที่และกิจกรรมของครูจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ที่ศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนหมู่บ้าน คือ
สอนเด็กในวัยเรียนที่มาขึ้นทะเบียนกับครู ทั้งเด็กก่อนวัยเรียนและในวัยเรียนตามหลักสูตรและสื่อ
การเรียนประถมศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา พุทธศักราช 2524 การเรียนในลักษณะนี้จะเกิดขึ้น
ตลอดวัน เนื่องจากจะมีเด็กมาเรียนกันเป็นกลุ่มบ้าง มาเรียนเป็นรายบุคคลบ้าง เวลาเรียนหรือ
เวลาที่มากจะยึดหยุ่นไปตามสภาพผู้เรียน เช่น ช่วงเช้าอาจจะเป็นช่วงเรียนเป็นกลุ่มหรือชั้น ส่วน
ในตอนบ่ายเป็นช่วงที่เด็กจะมาอ่านหนังสือ ทำการบ้าน เล่นเกมส์ ฟังวิทยุเทป หรือครูอาจจะสอน
เป็นกลุ่มอีกครั้งหากผู้เรียนมาพร้อมกัน

สำหรับการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะสอนในตอนค่ำหรือตอนกลางคืน เนื่องจากนักศึกษาเหล่านั้นต้องทำไร่นานาในตอนกลางวัน และจะกลับถึงหมู่บ้านในตอนเย็น มีเวลาว่างมาเรียนได้ในตอนกลางคืน กิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่จึงมักจะเริ่มต้นตั้งแต่ตอนเย็นเป็นต้นไป แต่หากมีเวลาในช่วงอื่นก็จะเป็นไปตามสภาพของชุมชนนั้น ๆ สำหรับช่วงที่ไม่มีผู้มาใช้บริการที่ศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนหมู่บ้าน ครูก็จะใช้เวลาว่างออกไปเยี่ยมเยียนชาวบ้านเพื่อพูดคุยสร้างความสัมพันธ์กับชาวบ้าน พร้อมกับให้บริการทางการศึกษาเป็นรายบุคคลหรือครอบครัวตามสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละครอบครัว จึงจะเห็นได้ว่าหน้าที่ของครูมิได้เริ่ม 8.30 น. และเลิก 16.30 น. เหมือนโรงเรียนในระบบ แต่ครูจะทำหน้าที่ตลอดเวลาในขณะที่อยู่ในหมู่บ้าน

เกี่ยวกับสถานภาพของครูนั้น ครูมีสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราว ได้รับค่าตอบแทนประจำเดือนตามวุฒิทางการศึกษา (แต่ไม่เกินอุปรีตญา) กับเงินค่าสมนาคุณพิเศษ และต้องต่อสัญญาในการทำงานทุกปี โดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจะเป็นผู้ประเมินผลงานของครูในรอบปี เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อสัญญา สวัสดิการที่ได้รับคือค่ารักษาพยาบาลเฉพาะของครู ศศช. หากต้องออกจากงานด้วยวิธีใด ๆ ก็ตามจะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษแต่อย่างใด

ขวัญในการทำงาน

"ขวัญ" แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า "Morale" เป็นคำที่มีการกล่าวถึงทุกวงการไม่ว่าจะเป็นด้านบริหารธุรกิจ บริหารรัฐกิจ ตลอดจนบริหารการศึกษา แต่ความเข้าใจเกี่ยวกับขวัญก็ยังไม่แจ่มชัดเท่าใดนัก และเป็นคำที่ยากต่อการให้นิยามหรือความหมายที่แน่นอนลงไป อย่างไรก็ตามก็มีผู้ให้ความหมายของขวัญแตกต่างกันไป ดังนี้

ในต่างประเทศ นิโกร (Negro. 1963 : 38) ให้อธิบายความหมายของขวัญหรือขวัญในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกหรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อผลงานร่วมกัน

เชอแมน (Sherman. 1968 : 75) ให้ความหมายของขวัญว่าหมายถึงทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่กระทำ ความพอใจในงานที่ทำ และการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน

นอกจากนี้ ฟลิปโป (Flippo. 1967 : 416) ยังได้ให้ความหมายของขวัญ สอดคล้องกับความเห็นของ 2 คนแรกว่าเป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานกัน

สำหรับในประเทศไทยก็มีผู้ให้คำอธิบายไว้หลายคน

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 453) ให้ความหมายว่าขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

อรุณ รักธรรม (2517 : 212) อธิบายคำว่าขวัญจะแสดงออกในสถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนทำงานนั้นเป็น วัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

จรัส โพธิศิริ (2523 : 94) ได้กล่าวว่าขวัญหมายถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ ในการร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุเมธ เตียววิศเรศ (2527 : 158) ได้ให้ความหมายของขวัญว่าหมายถึงสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเป็นสมาชิก เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นได้

จากความหมายของขวัญหรือขวัญในการทำงานตามที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า

1. ขวัญเป็นนามธรรมที่แสดงออกในลักษณะของสภาพทางจิตใจ หัตถ์คติ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนอยู่ โดยบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. การมีขวัญในการทำงานที่ดี แสดงออกในรูปของความร่วมแรงร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ การร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศเวลาและแรงงาน

ของตนเพื่อให้กิจการที่ตนรับผิดชอบถึงจุดหมายปลายทางแม้จะต้องต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวาง
ก็ไม่ย่อห่อ

ขวัญในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารงานขององค์การประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถสร้างขวัญให้แก่สมาชิกผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะและอยู่ในระเบียบวินัย และสามารถมองเห็นเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้รับผิดชอบในองค์การ จึงมีส่วนสำคัญในการสร้างและรักษาขวัญของสมาชิกในองค์การนั้น

มุสตี สัตยมานะ (2514 : 100) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติงานตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ
6. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ

อรณพ บุญยรัตพันธุ์ (2525 : 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานในการบริหารราชการไทย ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยราชการที่สังกัด

2. ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการ อันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งมวลได้

3. ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีกิจกรรมอันดีงาม

4. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่

ทางด้านการศึกษา นั้น สุเมธ เตียววิเศษ (2527 : 158 - 159) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการทำงานของครูโดยทั่วไป ดังนี้

1. ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา
ที่วางไว้

2. สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดาเพื่อนครู และต่อสถานศึกษา

3. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครู กับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ
สถานศึกษา

4. ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ของ
สถานศึกษา

5. สร้างสามัคคีธรรม และทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะ อันสามารถทำให้
มีการรวมตัวกัน และช่วยกันแก้ไขอุปสรรคทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้

จากความสำเร็จของขวัญในการทำงานดังกล่าว อาจสรุปได้ว่าขวัญเป็นสิ่งสำคัญในการ
บริหารงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีของสมาชิกในหน่วยงานจะช่วยให้
เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการทำงานอย่างมากมาย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะได้ตระหนักถึงความ
สำคัญ พยายามเสริมสร้างขวัญและหลีกเลี่ยงเหตุแห่งการทำลายขวัญของสมาชิกในองค์กรนั้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน

ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน มีผู้ให้แนวคิดไว้ต่าง-ๆ กันหลายอย่าง เสนา
ติเยาร์ (2516 : 210) เห็นว่าขวัญเป็นทัศนคติและอารมณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความ
ตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลและหน่วยงาน ปัจจัยต่าง ๆ จึงมีมากมายไม่มี
ขอบเขตจำกัด

กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2529 : 92 - 93) กล่าวว่า องค์การหรือหน่วยงานใด ๆ ที่
ปรารถนาจะให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้นำจะต้อง
หมั่นตรวจตราระดับขวัญในการทำงานอยู่เสมอ ๆ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของผู้ร่วม
งานนั้น มีดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร ที่มีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ร่วมงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญในการทำงานเป็นอย่างมาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ เพราะถ้าได้ทำงานที่ตนเองพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่างานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ และระบบงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือส่วนใหญ่มีความเข้าใจถึงระบบและวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานแล้วก็จะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจที่จะทำงาน อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานให้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ มีความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจในงานและมีขวัญในการทำงานดี

5. สภาพการทำงานควรให้ถูกสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและครบถ้วน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากว่าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหากับสุขภาพกายหรือจิตแล้ว จะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

ณรงค์ รมณียกุล (2517 : 16) ได้ศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย แล้วได้สรุปปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูว่าเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างครูกับครูใหญ่
2. สัมพันธภาพระหว่างคณะครู
3. ความพึงพอใจในหน้าที่การสอนของครู

4. ความรับผิดชอบของครู
5. สัมพันธภาพระหว่างครูกับชุมชน
6. เงินเดือนของครู
7. สถานภาพของครู
8. วัสดุอุปกรณ์

ประธาน จันทรเจริญ (2519 : 120) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์วิทยาลัยครู โดยได้มุ่งตรวจสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องของอาจารย์ 11 ประการคือ

1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ
2. การยอมรับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
4. การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม
5. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร
10. ความเพียงพอของรายได้
11. การขาดงานและการโยกย้าย

สงวน ช่างฉัตร (2520 : 13) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์วิทยาลัยครู
และได้จำแนกตัวแปรในการสำรวจขวัญของอาจารย์ออกเป็น 20 ปัจจัยคือ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกประสบความสำเร็จ
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย

5. ความมั่นคงปลอดภัย
6. ความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
9. ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสาร
10. ความเพียงพอของรายได้
11. สถานภาพ
12. ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
14. ศักดิ์การของวิทยาลัย
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ
16. สาระสำคัญของหลักสูตร
17. ภาระส่วนตัวของครูอาจารย์
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน
19. อิทธิพลทางด้านวิชาการจากชุมชน
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ กล้า ทองขาว (2523 : 94) พบว่า ระบุความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรียงลำดับความสำคัญ 10 ลำดับคือ

1. ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ
2. ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
3. สถานภาพและการได้รับการยอมรับ
4. สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์
5. สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ

6. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. ความมั่นคงปลอดภัย
9. ความเพียงพอของรายได้
10. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน

บริเมอร์ (Bremer. 1970 : 574) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมริแลนด์ พบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็ง คือ

1. การปฏิบัติงานระหว่างคณะครูและครูใหญ่
2. การสนับสนุนของคณะครู
3. การยอมรับในความสำเร็จ
4. การเอาใจใส่ของเพื่อน
5. ความเข้าใจในความสัมพันธ์

และสิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอ คือ

1. ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย
2. การประชุมอย่างยืดยาว
3. ไม่สนับสนุนครูในปัญหาด้านระเบียบวินัย
4. การไม่ให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่

จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงานนั้นมีมากมายไม่มีขอบเขตจำกัด เพราะขวัญเป็นทัศนคติและอารมณ์ของบุคคลที่ย่อมจะแตกต่างกันไป แต่ก็สังเกตุพิจารณาจากแหล่งที่มาได้ 3 ทางคือ (เสนาะ ตีเียว. 2516 : 210)

1. จากผู้ปฏิบัติงาน
2. จากผู้บริหาร
3. จากภายนอก

การเสริมสร้างขวัญในการทำงาน

การที่จะให้งานสำเร็จหรือดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรหมั่นตรวจตราขวัญในการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ และหาวิธีสร้างขวัญในการทำงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ความตั้งใจ และมีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขและพึงพอใจในงานที่ทำ เพราะขวัญในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 457 - 460) ได้กล่าวถึงวิธีเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการทำงานไว้ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลงาน
3. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพียงพอกับการยังชีพ
4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

ริเริ่มสร้างสรรค์

5. สร้างความรู้สึกเป็นสมาชิกให้แก่ผู้ร่วมงาน
6. มีสวัสดิการที่ดี
7. สภาพการทำงานเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
8. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน อยู่บนรากฐานแห่งความเชื่อมั่นและนับถือซึ่งกันและกัน

อรุณ รักธรรม (2517 : 212 - 213) ได้กล่าวถึงวิธีสร้างขวัญในการทำงานที่สำคัญและง่ายแก่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ มีความรักและกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจรักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง แม้ว่าจะเหนื่อยเหนื่อย ห้อดอยหรือหมกมุ่นกำลังใจก็ไม่ควรจะแสดงออกมา เพราะผู้ปฏิบัติงานจะประหลาดใจตามอย่าง

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ทำความดีความชอบ แต่ต้องให้ถูกกาลเทศะ มีเหตุผลและมีความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไป จะเป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่าหรือหมดความหมาย

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิสนมแก่ผู้ร่วมงานพอสมควร โดยการหักทลายไปตาม ข้าราชการและทุกข์สุขในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจและมีได้ ถูกทอดทิ้ง

4. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเหมาะสม เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสวัสดิการซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานที่จะให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป เพราะการมีงานทำที่มั่นคงมีทางก้าวหน้า ก็เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

6. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วม ในความสำเร็จของงาน บางคนอาจมีความคิดที่ดีและมีประโยชน์ก็ควรจะมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เป็นธรรมในการร้องทุกข์ เพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญในการ ทำงานดี ตั้งใจทำงาน แต่บางครั้งขวัญในการทำงานอาจจะตกได้หากมีปัญหากเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถ ไปร้องทุกข์กับผู้ใด ฉะนั้นในหน่วยงานควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่เพื่อการนี้โดยเฉพาะ หากเป็นเรื่อง ที่เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขได้ก็ควรดำเนินการทันที แต่ถ้าไม่สามารถดำเนินการได้ก็ควรชี้แจงให้ ทราบแล้วเสนอผู้บริหารต่อไป

ธรรมา สูตรสุวรรณ (2521 : 240) ได้กล่าวว่า การที่คนเราจะมีมีความสุขใจใน การทำงานและทำงานให้ได้ดีนั้น ทุกคนจะต้องการสิ่งเหล่านี้

1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนยุติธรรม
2. งานที่มีความมั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้า

3. มีสภาพการทำงานที่ดี
4. ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความรู้ความสามารถ
5. ได้รับการยอมรับ

สรุปได้ว่าวิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานมีความสำคัญยิ่ง ผู้บริหารที่ดีควรแสวงหาวิธีการเสริมสร้างขวัญตามความต้องการ และเหตุผลของแต่ละบุคคล เพราะขวัญเป็นลักษณะหนึ่งของจิตใจที่อาจแตกต่างกันไปตามปัจจัยแวดล้อม หรือเหตุผลอันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางจิตใจของแต่ละบุคคล

วิธีวัดระดับขวัญในการทำงาน

การที่จะทราบว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญในการทำงานดีหรือไม่นั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 455 - 456) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงาน ดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลการปฏิบัติงาน การที่ผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดลงแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ในกรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรง อาจจะเนื่องมาจากขวัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ผู้บริหารควรสำรวจตรวจสอบ
2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ขวัญในการทำงานก็แสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงาน การขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ ย่อมกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ฉะนั้นเหตุผลต่าง ๆ ของการลางานหรือขาดงานผู้บริหารควรให้ความสนใจ เพราะอาจชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของขวัญในการทำงานว่ามีอะไรมากระทบกระเทือนบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นเดียวกัน อะไรเป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉง
3. การลาออกหรือขอย้าย แม้ว่าหน่วยงานได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ หรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน แต่ยังมี การลาออกหรือย้ายมาก ๆ ก็อาจชี้ให้เห็นระดับขวัญในการทำงานได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติแล้ว

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ หากมีบ่อย ๆ เสมอ ๆ จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความบกพร่องในการทำงาน เป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จะไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นน้อย

5. การตอบแบบสอบถามในระยะเวลาที่เหมาะสม เช่น 4 เดือนครั้ง หรือ 6 เดือนครั้ง จะเป็นเครื่องมือที่สามารถตรวจสอบสภาพขวัญในการทำงานได้ วิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายแต่ก็คุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์หรือสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้จะได้คำตอบที่แปลความได้ชัดเจนกว่าแบบสอบถาม แม้จะเป็นวิธีที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าค่าใช้จ่าย แต่ถ้าผู้สัมภาษณ์มีความรู้ความสามารถในการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้จะให้ประโยชน์คุ้มค่า

นอกจากนี้ วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 243 - 246) ได้ให้แนวในการพิจารณาขวัญในการทำงานออกเป็น 2 ประเด็นหลัก แต่ละประเด็นแยกเป็นย่อย ๆ ออกไปดังนี้

1. บรรยากาศที่แสดงให้เห็นสภาพขวัญในการทำงานที่ดี

- 1) งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รายวัน ถูกต้อง และเชื่อถือได้
- 2) ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจกับงานในหน้าที่
- 3) ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงงาน
- 4) ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกันในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
- 5) เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษก็ยอมรับด้วยความยินดี
- 6) ผู้ปฏิบัติงานยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติ แม้จะมีเหตุผิดปกติบางอย่าง

เกิดขึ้น

2. บรรยากาศที่แสดงให้เห็นสภาพขวัญในการทำงานไม่ดี

- 1) มีการลาออกหรือขอย้ายเพิ่มขึ้นผิดปกติ
- 2) มีความเฉื่อยชา หรือความเฉื่อยเหนียวในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ
- 3) มีการขาดงานหรือลางานมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก

- 4) มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน
- 5) มีการไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ มีการแข็งข้อหรือขัดคำสั่งผู้บริหาร

เสมอ

- 6) มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้องเกิดขึ้นมากผิดปกติ
- 7) ผู้ปฏิบัติงานไม่เอาใจใส่หรือไม่สนใจต่อกัน การติดต่อประสานงานกันก็ทำ

ด้วยความรีบร้อน

- 8) มีคำร้องทุกข์หรือร้องเรียนจากประชาชนมากผิดปกติ
- 9) มีการแสดงอารมณ์หรือมีการร้องไห้ในหมู่สตรีด้วยตนเอง
- 10) มีการร้องเรียนหรือข้อข้องใจ และมีการวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องเล็ก ๆ

น้อย ๆ มาก ทั้งที่ไม่มีมูลความจริงหรือหลักฐานอะไรเลย

จากวิธีดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าเมื่อเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้นในหน่วยงาน ซึ่ง
ขวัญอาจเป็นสาเหตุหนึ่งด้วยที่ผู้บริหารไม่ควรที่จะมองข้ามไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงาน

งานวิจัยในต่างประเทศ

แคทซ์ และคนอื่น ๆ (Katz and others. 1950 : 10) ศึกษาเรื่องการนิเทศ
งานกับขวัญของพนักงานในบริษัทพยูเคเนเชียลอินชัวแรนซ์ (Prudential Insurance Company)
กับพนักงาน 419 คน และผู้ทำหน้าทีนี้เทศงาน 24 คน ผลการวิจัยพบว่าความภูมิใจในหมู่คณะ
เป็นเครื่องวัดความพอใจในงานที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับการเพิ่มผลผลิต
พนักงานที่มีผลผลิตสูงมีความพึงพอใจในผลงานมากกว่าพนักงานที่มีผลผลิตต่ำ เพราะหัวหน้าของ
พนักงานที่มีผลผลิตสูงให้อิสระในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้พบว่าความมั่นคงเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงาน
พอใจ ส่วนเงินเดือนไม่ใช่สิ่งที่ทำให้พนักงานพอใจเสมอไป ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบและปัจจัย
ด้านความสำเร็จเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้

เบอร์เกธ (Bergeth. 1971 : 6293-A) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของครูในรัฐคาโกตาเหนือ ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 595 คน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีเงินเดือนต่ำมีขวัญสูงกว่าครูที่มีเงินเดือนสูง ครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราสูงมีขวัญสูงกว่าครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราต่ำ ครูที่มีอายุต่างกันมีขวัญในการทำงานไม่ต่างกัน ครูหญิงมีขวัญสูงกว่าครูชาย ครูที่มีประสบการณ์มากมีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีขวัญสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

เคมเปอร์ (Kemper. 1975 : 5730-A) ได้ทำการศึกษาขวัญในการทำงานของครูใหญ่ชาวอเมริกา เชื้อสายเม็กซิกัน รัฐแคลิฟอร์เนีย ได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน คือ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครอง
2. ปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ นโยบายปกครองท้องถิ่น การบริหารการยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน
3. การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครอง นับว่ามีความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจก้ำกึ่งกัน

สวาริงจิม (Swaringim. 1982 : 1785-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูประถมศึกษา ของรัฐบาลกับเอกชนในรัฐมิสซูรี ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าขวัญของครูทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 8 ประการ คือ ความพึงพอใจ ความสามัคคี สถานะภาพ ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียน ความกดดันจากชุมชน และการให้บริการแก่นักเรียน และอีก 4 องค์ประกอบที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความสามัคคีของผู้บริหาร เงินเดือนของครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาหลักสูตร

จากผลการวิจัยในต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่าอายุในการทำงานมิได้ทำให้ขวัญในการทำงานต่างกัน ความรับผิดชอบและความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับขวัญสูงหรือต่ำได้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานสูง ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานต่ำ นโยบายการบริหาร และสภาพการทำงาน

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิชัย คิสสระ (2519 : 98) ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน พบว่าขวัญของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการทำงานไม่ดี คือพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน ความคล่องตัวในการทำงาน ความยุติธรรมที่ได้รับ และงานค่าบริการและธุรการ

มัลลวีร์ ห่อสกุล (2520 : 48) ได้ทำการศึกษาขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่าขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบ

พิทยา ขวัญทอง (2522) ศึกษาเรื่องขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง พบว่าขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของขวัญ 20 องค์ประกอบ ไม่ปรากฏมีระดับขวัญต่ำ แต่มีองค์ประกอบสูง 5 อันดับแรกคือ การอุทิศตนเพื่องาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

อำนาจ อุดตระพยอม (2525) ศึกษาเรื่องขวัญของนักการภารโรงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8 พบว่าขวัญของนักการภารโรงโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญด้านต่าง ๆ พบว่าระดับขวัญด้านความรู้สึกเป็นวันหนึ่งและด้านความรู้สึกรับผิดชอบค่อนข้างสูง รองลงมาเป็นด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนด้านที่ค่อนข้างต่ำคือ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ชัยชาญ ศรีทรง (2529) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่าระดับขวัญของครูประถมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อขวัญ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ภาระกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการและความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน ได้แก่
 - 1) การมีส่วนร่วมในการบริหาร
 - 2) สถานภาพและการได้รับการยอมรับ
 - 3) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
 - 4) ความมั่นคงในอาชีพและโอกาสก้าวหน้า
 - 5) สวัสดิการและค่าตอบแทน
 - 6) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
 - 7) สัมพันธภาพในการทำงาน
 - 8) สภาพการปฏิบัติงาน
 - 9) ความพึงพอใจในงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับครู ศศช.

งานวิจัยเกี่ยวกับครู ศศช. ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู ศศช. ไว้ดังนี้

วีระ จานงค์ (2528) ศึกษาเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ศศช. จังหวัดน่าน ได้เสนอแนะว่าเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานควรจัดสวัสดิการให้มาก

กว่าที่เป็นอยู่ ครูที่ปฏิบัติงานในชุมชนควรได้รับการอบรมด้านวิชาชีพ โดยเฉพาะวิชาเกษตรกรรม และสาธารณสุขมูลฐาน นอกจากนี้แล้วเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบควรออกนิเทศตรวจเยี่ยมอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

กิตติ จอมแพง (2528 : 60 - 61) ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงาน ของครู ศศช. พบว่าครูมีความพึงพอใจสูงในด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ครูมีความพึงพอใจปานกลางในด้านสภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย และครูมีความพึงพอใจต่ำในด้านสวัสดิการและเงินเดือน

ประไพ อุคณทัตย์ (2528 : 135 - 136) ศึกษาเรื่องบทบาทและหน้าที่ของครู ศศช. จังหวัดแม่ฮ่องสอน และจังหวัดลำปาง พบว่าครูจะปฏิบัติงานในหมู่บ้านได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ ครูขาดขวัญและกำลังใจ ซึ่งประกอบด้วยสถานภาพการเป็นลูกจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทนที่ได้รับล่าช้า ปัจจัยด้านบริหารและวิชาการ ได้แก่ การนิเทศติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน และความไม่เข้าใจของหน่วยงานอื่นที่มีต่องานอาสาสมัคร ทำให้ครูไม่ได้รับการยกย่องเท่าที่ควร จึงทำให้ขวัญและกำลังใจของครูไม่มี

งานวิจัยของ ประไพ อุคณทัตย์ (2530 : 106 - 107) ได้ศึกษาเรื่องเงื่อนไขทางสังคมและคุณสมบัติส่วนตัวกับการปฏิบัติงานของครู ศศช. จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าขวัญและกำลังใจเป็นองค์ประกอบด้านแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน และกลไกที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ สวัสดิการของครู สถานภาพของครู ค่าตอบแทน และการนิเทศตรวจเยี่ยมของผู้บังคับบัญชา

รุ่งโรจน์ ทรงสกุล (2530 : 127 - 130, 144 - 146) ได้ศึกษาเรื่องเงื่อนไขทางสังคมและคุณสมบัติส่วนตัวกับการปฏิบัติงานของครู ศศช. จังหวัดเชียงราย พบว่ากลไกที่มีผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู ได้แก่ สถานภาพ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การนิเทศตรวจเยี่ยมของผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในอาชีพ เมื่อมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า มีความมั่นคงกว่าก็ลาออก ทำให้การปฏิบัติงานในหมู่บ้านขาดความต่อเนื่อง หรือหยุดขังกลางชั่วคราว อันมีผลกระทบต่อการดำเนินงานโครงการ ศศช.

สุจิตรา วรรณศิริพิพัฒน์ (2530 : 110 - 111) ศึกษาเรื่องเงื่อนไขทางสังคม และคุณสมบัติส่วนตัวกับการปฏิบัติงานของครู ศศช. จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสถานภาพการเป็น ลูกจ้างชั่วคราวของครูทำให้มีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ครูไม่เชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินผล เห็นว่ามีความเที่ยงตรงน้อยและให้อำนาจผู้บริหาร ขาดสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับครู ศศช. ดังกล่าว สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการทำงานของครู ศศช. ได้แก่ สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสก้าวหน้า การนิเทศตรวจเยี่ยมของผู้บังคับบัญชา เกณฑ์การประเมินผล การอบรมความรู้เพิ่มเติม ความปลอดภัยในการทำงาน และการได้รับการยอมรับ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคเหนือ 8 จังหวัดคือ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง น่าน แม่ฮ่องสอน ตาก แพร่ และพะเยา ซึ่งมีครูอยู่ในโครงการทั้งสิ้น 266 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ เลือกจากประชากรดังกล่าวข้างต้นโดยสุ่มมาร้อยละ 50 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 133 คน ใช้การสุ่มอย่างมีระบบ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แบ่งครู ศศช. ทั้งหมดออกเป็น 2 กลุ่ม ตามลักษณะของโครงการคือ

1.1 ครูที่อยู่ภายใต้โครงการพิเศษ มีครูอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และตาก จำนวน 97 คน

1.2 ครูที่อยู่ภายใต้โครงการปกติ มีครูอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง แม่ฮ่องสอน น่าน แพร่ และพะเยา จำนวน 169 คน

2. ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างมีระบบมาร้อยละ 50 เริ่มด้วยการนำรายชื่อครูในแต่ละกลุ่มข้างต้นมาทำบัญชีให้หมายเลขเรียงกัน จากคนแรกถึงคนสุดท้าย แล้วทำการคัดเลือกครูที่มีหมายเลขที่ทุกคนมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนครูในโครงการพิเศษ 48 คน และครูในโครงการปกติ 85 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 133 คน

รายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตาราง 1 ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัดและลักษณะโครงการ

จังหวัด	จำนวนครู ศศช. ทั้งหมด			กลุ่มตัวอย่าง		
	พิเศษ	ปกติ	รวม	พิเศษ	ปกติ	รวม
เชียงใหม่	44	51	95	22	26	48
เชียงราย	39	30	69	19	15	34
ลำปาง	-	13	13	-	6	6
แม่ฮ่องสอน	-	24	24	-	12	12
น่าน	-	34	34	-	17	17
ตาก	14	-	14	7	-	7
แพร่	-	8	8	-	4	4
พะเยา	-	9	9	-	5	5
รวม	97	169	266	48	85	133

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน พื้นเพเดิมของครู และลักษณะโครงการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ช่วงคะแนน ประกอบด้วยประเด็นคำถามครอบคลุมความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านรายได้และสวัสดิการ
- 2) ด้านความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า
- 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 4) ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก
- 5) ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
- 6) ด้านสภาพการปฏิบัติ
- 7) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน
- 8) ด้านสถานภาพและการได้รับการยอมรับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามประเด็นที่กำหนดให้ โดยแต่ละประเด็นจะเว้นที่ว่างให้เขียนเติม

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่เป็นสภาพจริงเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. จังหวัดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

[] เชียงใหม่

[] ลำปาง

[] ตาก

[] น่าน

[] เชียงราย

[] แพร่

[] แม่ฮ่องสอน

[] พะเยา

2. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

3. พื้นฐานการศึกษา

[] ต่ำกว่าอนุปริญญา

[] อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

[] ปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

☐ โสด☐ สมรส

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 6 ปี☐ 6 ปีขึ้นไป

6. พันเพเดิมของครู

☐ ชาวไทยภูเขา☐ ชาวไทยพื้นราบ

7. ลักษณะโครงการ

☐ โครงการพิเศษ☐ โครงการปกติ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของครู ศศช.

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องท้ายของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ความเห็นเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ</u>					
1.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ					
2.	ท่านไม่มีปัญหาเรื่องสวัสดิการจากศูนย์ฯ จังหวัด					
	<u>ความเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า</u>					
1.	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลงานประจำปี					
2.	ท่านมีโอกาสนำหน้าในการทำงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร					
1.	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากศูนย์ฯ จังหวัด					
2.	ท่านมีส่วนเสนอแนะระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับครู ศศช.					
	ความเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นสมาชิก					
1.	ท่านไม่เคยคิดเรื่องลาออก					
2.	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของศูนย์ฯ จังหวัด					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ตามที่ท่านเห็นสมควร ในเรื่องต่อไปนี้

1.1 รายได้และสวัสดิการ

1.2 ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม มีดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมากำหนดขอบข่ายของเรื่องที่จะถาม

2. กำหนดประเด็นที่จะถาม

3. นำเอาประเด็นที่กำหนดไว้มาเขียนเป็นข้อคำถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในด้านเนื้อหา และแก้ไขส่วนวนให้ถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ครู ศศช.

3 คนทดลองทำ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจข้อคำถาม

6. นำข้อมูลจากข้อ 5 มาปรับปรุงข้อคำถามให้ชัดเจนยิ่งขึ้นแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ

7 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและพิจารณาข้อความให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับครู ศศช. ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีได้ถูกคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม

8. นำแบบสอบถามไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ระดับ .97

9. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยแบ่งกลุ่มที่ได้ให้นักคะแนนสูงออกมาร้อยละ 25 เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่ได้ให้นักคะแนนต่ำออกมาร้อยละ 25 เป็นกลุ่มต่ำ แล้วจึงวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยวิธีการของการแจกแจงที (t -distribution) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปไว้เป็นข้อคำถาม (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 186) ส่วนข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนกไม่อยู่ในเกณฑ์ นำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขอีกครั้ง เพื่อนำมาใช้เป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ขอความร่วมมือจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแต่ละแห่ง ให้ช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถามให้ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง แม่ฮ่องสอน น่าน ตาก แพร่ และพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ศสช.
2. ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพื่อพบผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 8 ศูนย์ เพื่อขอความร่วมมือในการชี้แจงและแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามชื่อที่ได้รับการคัดเลือก โดยทำการแจกในวันประชุมประจำเดือนพฤษภาคม 2532
3. แบบสอบถามที่มอบไว้ให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 8 ศูนย์ จำนวน 133 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้ง 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา พบว่าแบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์ สามารถใช้วิเคราะห์ผลต่อไปได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for the Social Science) เพื่อคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณค่าร้อยละ
2. ข้อมูลที่เกี่ยวกับระดับขวัญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบระดับขวัญของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t-test และของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ใช้ F-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเพื่อคำนวณหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α -Coefficient) คำนวณจากสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_1^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของแบบทดสอบ

$\sum S_1^2$ แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 171)

1.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการของการ

แจกแจงที (t - Distribution) ใช้สูตร

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

เมื่อ t แทน ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ

$\bar{X}_H, \bar{X}_L$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

S_H^2, S_L^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

n_H, n_L แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 185)

2. การคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนครู ศศช. ในกลุ่มตัวอย่าง

(ส่วน สายยศ และอังกญา สายยศ. 2528 : 59)

2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

X^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนครู ศศช. ในกลุ่มตัวอย่าง

(ส่วน สายยศ และอังกญา สายยศ. 2528 : 64)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้

t-test คำนวณจากสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t -distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

n_1, n_2 แทน จำนวนครู ศศช. ในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

(ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 86)

4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม โดยใช้

F-test คำนวณจากสูตร

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

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F

MS_b แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

(ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 95)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน หรือ Sum of Square
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน หรือ Mean Square
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ หรือ degree of freedom
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงาน
3. การเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานตามตัวแปรอิสระ
4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ เพศ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน พันเพเดิมของครู และลักษณะโครงการ ได้แสดงในตาราง 2 ต่อไปนี้

ตาราง 2 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	133	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	73	54.89
1.2 หญิง	60	45.11
2. พื้นฐานการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าอนุปริญญา	26	19.55
2.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	61	45.86
2.3 ปริญญาตรี	46	34.59
3. สถานภาพการสมรส		
3.1 โสด	94	70.68
3.2 สมรส	39	29.32
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 6 ปี	111	83.46
4.2 6 ปีขึ้นไป	22	16.54

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. เพศเดิมของครู		
5.1 ชาวไทยภูเขา	7	5.26
5.2 ชาวไทยพื้นราบ	126	94.74
6. ลักษณะโครงการ		
6.1 โครงการพิเศษ (ได้รับการช่วยเหลือจากต่างประเทศ)	48	36.09
6.2 โครงการปกติ (โครงการที่ใช้งบประมาณจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน)	85	63.11

จากตาราง 2 แสดงถึงจำนวนครู ศศช. ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 133 คน แยกเป็นชาย 73 คน หญิง 60 คน คิดเป็นร้อยละ 54.89 และ 45.11 ตามลำดับ ด้านพื้นฐานการศึกษานั้น ครูจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 มีวุฒิปริญญาหรือเทียบเท่า ซึ่งได้แก่ วุฒิ ปกศ.สูง พ.ม. และ ปวช. สาขาต่าง ๆ รวบรวมมาจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.59 มีวุฒิปริญญาตรี ซึ่งได้แก่ ค.บ. และ กศ.บ. ที่เหลือจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.55 มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญา ซึ่งได้แก่ ม.6 ปกศ. และ ปวช. สาขาต่าง ๆ ส่วนสถานภาพสมรสนั้น ส่วนใหญ่จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 70.68 ยังเป็นโสด ที่สมรสแล้วมี 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.32 ทางด้านประสบการณ์ในการทำงาน ครูส่วนใหญ่ 111 คน คิดเป็นร้อยละ 83.46 เข้ามาทำงานในโครงการภายหลังโครงการทดลองเสร็จสิ้นลง ครูเหล่านี้เข้ามาร่วมโครงการต่ำกว่า 6 ปี และครูที่เหลือจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.54 เป็นครูที่เข้ามาร่วมโครงการตั้งแต่วาระแรกเริ่มของโครงการ คือ ตั้งแต่ยังเป็นโครงการทดลองอยู่ ครูเหล่านี้มีระยะเวลาการ

ปฏิบัติงานในโครงการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป สำหรับพื้นเพเดิมของครูนั้น พบว่ามีครูเพียง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 เป็นชาวไทยภูเขา และครูส่วนใหญ่จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 94.74 เป็นชาวไทยพื้นราบ

นอกจากนั้นยังสามารถแยกออกตามลักษณะโครงการได้เป็น 2 ประเภทคือ โครงการ ศศช. ในส่วนที่เป็นโครงการพิเศษ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากองค์การต่างประเทศ มีครูที่ทำงานในโครงการดังกล่าว จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.09 อีกประเภทหนึ่ง ได้แก่ โครงการปกติคือ ดำเนินการโดยใช้งบประมาณของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ครูส่วนใหญ่ทำงานในโครงการปกติ ซึ่งมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 63.11 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตอนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงาน

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานตามโครงการ ศศช. ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จำแนกตามองค์ประกอบออกเป็น 8 ด้าน คือ (1) รายได้และสวัสดิการ (2) ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า (3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (4) ความรู้สึกเป็นสมาชิก (5) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร (6) สภาพการปฏิบัติงาน (7) ความพึงพอใจในการทำงาน และ (8) สถานภาพและการได้รับการยอมรับ

ในตาราง 3 ได้นำเสนอค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครู ศศช. เกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงาน โดยแยกเสนอเป็นรายข้อและรายด้าน ทั้ง 8 ด้านดังกล่าว เพื่อให้เห็นภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ก่อนที่จะนำไปเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในตอนต่อไป

สำหรับค่า (X) ที่นำเสนอในตาราง 3 มีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายความว่า ขวัญในการทำงานมีระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายความว่า ขวัญในการทำงานมีระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายความว่า ขวัญในการทำงานมีระดับต่ำ

และเพื่อให้สามารถเปรียบเทียบค่าแต่ละข้อได้ชัดเจน ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปของกราฟ ซึ่งแสดงค่าเฉลี่ยประกอบในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. โดยแยกเป็นรายข้อและรายด้าน

ข้อที่/ด้าน	ค่าสถิติ		ภาพแสดงระดับขวัญ		
	x	s.d.	ต่ำ 1.00- 2.33	กลาง 2.34- 3.67	สูง 3.68- 5.00
รายได้และสวัสดิการ					
1) ค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	1.74	0.84	*		
2) ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว	1.95	0.87	*		
3) ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	2.11	0.92	*		
4) ความพอใจค่าตอบแทนที่ได้รับ	1.81	0.90	*		
5) สวัสดิการโดยรวม	2.48	1.11	*		
6) ได้รับสวัสดิการเพียงพอ	2.08	0.99	*		
เฉลี่ยด้านรายได้และสวัสดิการ	2.03	0.67	*		
ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า					
7) การประเมินผลงานประจำปีเป็นธรรม	3.07	1.06	*		
8) พอใจวิธีประเมินผลงาน	2.97	1.11	*		
9) ประเมินผลงานโดยการไปตรวจเยี่ยมอย่างทั่วถึง	3.08	1.17	*		
10) ผู้บริหารเห็นความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.33	0.89	*		
11) ไม่กังวลกับการประเมิน	2.95	1.09	*		
12) มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	2.14	1.03	*		
13) ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร	3.32	1.25	*		
14) การพิจารณาผลงานเป็นธรรม	3.05	0.95	*		
เฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า	2.99	0.71	*		

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่/ด้าน	ค่าสถิติ		ภาพแสดงระดับขวัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	ต่ำ 1.00- 2.33	กลาง 2.34- 3.67	สูง 3.68- 5.00
<u>การมีส่วนร่วมในการบริหาร</u>					
15) ศูนย์ฯ จังหวัดยอมรับฟังความคิดเห็น	2.99	1.04	*		
16) มีโอกาสในได้ใช้ความคิดริเริ่ม	3.47	1.06	*		
17) มีส่วนในการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับ	2.94	1.29	*		
18) มีส่วนเสนอนโยบายและการวางแผนงาน	2.78	1.18	*		
19) มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	3.66	1.03	*		
20) มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหาร	3.37	1.23	*		
เฉลี่ยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.16	0.90	*		
<u>ความรู้สึกเป็นสมาชิก</u>					
21) ความภูมิใจที่ได้ทำงานในโครงการ ศศส.	3.59	1.06	*		
22) ไม่เคยคิดลาออกจากงาน	3.30	1.09	*		
23) รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฯ จังหวัด	3.48	0.97	*		
24) มีส่วนเสนอความเห็นในการทำงานต่อผู้บริหาร	3.30	0.99	*		
25) รู้สึกว่าผลงานเป็นที่ยอมรับ	3.46	0.72	*		
26) ผู้บริหารยอมรับความสามารถ	3.35	0.76	*		
เฉลี่ยด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.41	0.52	*		
<u>ความเชื่อมั่นและยึดถือในตัวผู้บริหาร</u>					
27) ผู้บริหารสนใจงานที่ทำและถามถึงเสมอ	3.21	1.14	*		
28) ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน	2.86	1.22	*		
29) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี	3.06	1.20	*		

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่/ด้าน	ค่าสถิติ		ภาพแสดงระดับขวัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	ต่ำ 1.00- 2.33	กลาง 2.34- 3.67	สูง 3.68- 5.00
30) ผู้บริหารตรวจเยี่ยมครูในชั้นทั่วถึง	2.91	1.10	*		
31) ผู้บริหารไต่ถามทุกข์สุข	3.11	1.38	*		
32) ผู้บริหารให้กำลังใจเสมอ	2.95	1.33	*		
33) ผู้บริหารให้โอกาสปรึกษางานเป็นส่วนตัว	3.11	1.26	*		
34) ผู้บริหารใช้วาจาสุภาพกับครู	3.08	1.36	*		
เฉลี่ยด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	3.04	1.04	*		
<u>สภาพการปฏิบัติงาน</u>					
35) วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม	2.44	1.27	*		
36) อุปกรณ์ได้รับการซ่อมแซมทันความต้องการ	2.14	1.21	*		
37) สภาพการทำงานในหมู่บ้านมีความสะดวก	3.09	1.19	*		
38) มีปัญหาเนื่องมาจากการบริหารงานของศูนย์ฯ	3.00	1.29	*		
39) สภาพการทำงานเสี่ยงอันตราย	2.33	1.16	*		
40) มีความปลอดภัยในหมู่บ้าน	2.98	1.11	*		
41) ได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านและองค์กร ในท้องถิ่น	3.93	0.85	*		
เฉลี่ยด้านสภาพการปฏิบัติงาน	2.84	0.55	*		
<u>ความพึงพอใจในการทำงาน</u>					
42) ภูมิใจที่เป็นครู ศสช.	4.00	0.88	*		
43) ยังไม่คิดเปลี่ยนอาชีพ	2.56	1.05	*		
44) ได้รับค่าชมเชยในการทำงาน	2.85	0.96	*		

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่/ด้าน	ค่าสถิติ		ภาพแสดงระดับขวัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	ต่ำ 1.00- 2.33	กลาง 2.34- 3.67	สูง 3.68- 5.00
45) เป็นงานที่มีเกียรติ	3.20	1.11		*	
46) พอใจกับการเป็นครูอาสาสมัคร	3.34	1.02		*	
47) พอใจกฎระเบียบและข้อบังคับที่มีอยู่	2.68	1.27		*	
48) ไม่ต้องการให้เพื่อนครูลาออก	3.59	1.17		*	
เฉลี่ยด้านความพอใจในการทำงาน	3.21	0.56		*	
สถานภาพและการได้รับการยอมรับ					
49) มีความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างเพื่อนครู	3.62	0.70		*	
50) มีโอกาสในการรับใช้สังคม	4.14	0.78		*	
51) รู้สึกว่าผู้บริหารให้การยอมรับ	2.99	1.14		*	
52) ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติ	2.83	1.08		*	
53) ผู้บริหารเห็นว่าปฏิบัติงานด้วยดีตลอดมา	3.02	0.90		*	
เฉลี่ยด้านสถานภาพและการได้รับการยอมรับ	3.32	0.63		*	
เฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานโดยส่วนรวม	3.00	0.56		*	

หมายเหตุ ข้อ 22, 38, 39 และ 48 ซึ่งเป็นข้อคำถามในเชิงลบนั้น ผู้วิจัยได้รับการนำเสนอ
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ในเชิงบวกแล้ว

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ตามที่เสนอในตาราง 3

สรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญโดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน

ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานโดยส่วนรวมเท่ากับ 3.00 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียว คือ รายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.03$) ส่วนอีก 7 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) ความรู้สึกเป็นสมาชิก ($\bar{X} = 3.41$)
- 2) สถานภาพและการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.32$)
- 3) ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$)
- 4) การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\bar{X} = 3.16$)
- 5) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารศูนย์ฯ จังหวัด ($\bar{X} = 3.04$)
- 6) ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.99$)
- 7) สภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.84$)

2. ระดับขวัญเมื่อพิจารณาข้อความเป็นรายข้อ

ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานทั้งหมด 53 ข้อ พบว่าส่วนใหญ่จำนวน 42 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ที่เหลือ 8 ข้ออยู่ในระดับต่ำ และอีก 3 ข้ออยู่ในระดับสูง คือไปนี้

2.1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญสูง มี 3 ข้อ ดังนี้

- 1) มีโอกาสในการรับใช้สังคม ($\bar{X} = 4.14$)
- 2) ภูมิใจที่เป็นครู ศศช. ($\bar{X} = 4.00$)
- 3) ได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านและองค์กรในท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.93$)

2.2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญปานกลาง มี 42 ข้อ เรียงลำดับดังนี้

- 1) มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$)
- 2) มีความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างเพื่อนฝูง ($\bar{X} = 3.62$)
- 3) ไม่ต้องการให้เพื่อนครูลาออก ($\bar{X} = 3.59$)
- 4) ความภูมิใจที่ได้ทำงานในโครงการ ศศช. ($\bar{X} = 3.57$)
- 5) รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฯ จังหวัด ($\bar{X} = 3.48$)

- 6) มีโอกาสในได้ใช้ความคิดริเริ่ม ($\bar{X} = 3.47$)
- 7) รู้สึกว่าผลงานเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.46$)
- 8) มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.37$)
- 9) ผู้บริหารยอมรับความสามารถ ($\bar{X} = 3.35$)
- 10) พอใจกับการเป็นครูอาสาสมัคร ($\bar{X} = 3.34$)
- 11) ผู้บริหารเห็นความสามารถในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.33$)
- 12) ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.32$)
- 13) ไม่เคยคิดเรื่องลาออก ($\bar{X} = 3.30$)
- 14) มีส่วนเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.30$)
- 15) เป็นงานที่มีเกียรติ ($\bar{X} = 3.23$)
- 16) ผู้บริหารสนใจงานที่ทำและถามถึงเสมอ ($\bar{X} = 3.21$)
- 17) ผู้บริหารไต่ถามทุกข์สุข ($\bar{X} = 3.11$)
- 18) ผู้บริหารให้โอกาสสปรักงานเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 3.11$)
- 19) สภาพการทำงานในหมู่บ้านมีความสะดวก ($\bar{X} = 3.09$)
- 20) ผู้บริหารใช้วาจาสุภาพกับครู ($\bar{X} = 3.08$)
- 21) ประเมินผลงานโดยไปตรวจเยี่ยมอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.08$)
- 22) การประเมินผลงานประจำปีเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.07$)
- 23) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.06$)
- 24) การพิจารณาผลงานเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.05$)
- 25) ผู้บริหารเห็นว่าปฏิบัติงานด้วยดีตลอดมา ($\bar{X} = 3.02$)
- 26) มีปัญหาเนื่องมาจากการบริหารงานของศูนย์ฯ ($\bar{X} = 3.00$)
- 27) ศูนย์ฯ จังหวัดยอมรับฟังความคิดเห็น ($\bar{X} = 2.99$)
- 28) รู้สึกว่าผู้บริหารให้การยอมรับ ($\bar{X} = 2.98$)
- 29) มีความปลอดภัยในหมู่บ้าน ($\bar{X} = 2.98$)

- 30) พอใจวิธีประเมินผลงาน ($\bar{X} = 2.97$)
 - 31) ผู้บริหารให้กำลังใจเสมอ ($\bar{X} = 2.95$)
 - 32) ไม่กังวลกับการประเมิน ($\bar{X} = 2.95$)
 - 33) ผู้บริหารตรวจเยี่ยมครูในพื้นที่ทั่วถึง ($\bar{X} = 2.91$)
 - 34) ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 2.86$)
 - 35) ได้รับความช่วยเหลือในการทำงาน ($\bar{X} = 2.85$)
 - 36) ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.83$)
 - 37) มีส่วนเสนอนโยบายและการวางแผนงาน ($\bar{X} = 2.78$)
 - 38) มีส่วนในการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับ ($\bar{X} = 2.71$)
 - 39) พอใจกฎระเบียบและข้อบังคับที่มีอยู่ ($\bar{X} = 2.68$)
 - 40) ยังไม่คิดเปลี่ยนอาชีพ ($\bar{X} = 2.56$)
 - 41) สวัสดิการโดยรวม ($\bar{X} = 2.48$)
 - 42) วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม ($\bar{X} = 2.44$)
- 2.3 ที่มีค่าเฉลี่ยระดับขั้วต่า มี 8 ข้อ เรียงลำดับดังนี้
- 1) สภาพการทำงานเสี่ยงอันตราย ($\bar{X} = 2.33$)
 - 2) อุปกรณ์ได้รับการซ่อมแซมทันกับความต้องการ ($\bar{X} = 2.14$)
 - 3) มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 2.14$)
 - 4) ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 2.11$)
 - 5) ได้รับสวัสดิการเพียงพอ ($\bar{X} = 2.08$)
 - 6) ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว ($\bar{X} = 1.95$)
 - 7) ความพอใจค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X} = 1.81$)
 - 8) ค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 1.74$)

ตอนที่ 3 : การเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานตามตัวแปรอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. จำแนกตามตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน พันธุ์เดิมของครู ลักษณะโครงการ และพื้นฐานการศึกษา การเปรียบเทียบแยกเป็น 8 ด้านคือ (1) รายได้และสวัสดิการ (2) ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า (3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (4) ความรู้สึกเป็นสมาชิก (5) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร (6) สภาพการปฏิบัติงาน (7) ความพึงพอใจในการทำงาน (8) สถานภาพและการได้รับการยอมรับ

3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ศศช. ที่มีเพศต่างกัน

การเปรียบเทียบในตอนนี้ได้แบ่งครู ศศช. ออกเป็น 2 กลุ่มตามเพศคือ ครูชาย และครูหญิง การเปรียบเทียบความคิดเห็นแยกเป็น 8 ด้าน ตามที่ระบุไว้ในข้างต้นและการเปรียบเทียบในตอนนี้ เป็นการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า "ครู ศศช. ที่มีเพศต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน" ผลการเปรียบเทียบแสดงในตาราง 4 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ที่มีเพศต่างกัน โดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน

ด้านของขวัญในการทำงาน	ชาย		หญิง		t
	(N = 73)		(N = 60)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รายได้และสวัสดิการ	2.13	0.75	1.90	0.59	2.00*
2. ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า	3.09	0.64	2.87	0.74	1.74
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.31	0.87	2.99	0.91	2.06*
4. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.49	0.47	3.32	0.56	1.92
5. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	3.11	1.13	2.95	0.93	0.92
6. สภาพการปฏิบัติงาน	2.92	0.55	2.75	0.53	1.77
7. ความพึงพอใจในการทำงาน	3.30	0.55	3.10	0.57	2.01*
8. สถานภาพและการได้รับการยอมรับ	3.39	0.62	3.24	0.64	1.41
เฉลี่ยทั้ง 8 ด้าน	3.09	0.55	2.89	0.55	2.12*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบในตาราง 4 อธิบายได้ดังนี้

- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานทั้ง 8 ด้านโดยส่วนรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.12$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครูชายสูงกว่าครูหญิง ($\bar{X} = 3.09$ และ $\bar{X} = 2.89$) ตามลำดับ

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 3 ด้าน คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($t = 2.00$) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ($t = 2.06$) และความพึงพอใจในการทำงาน ($t = 2.01$) ที่เหลืออีก 5 ด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับด้านที่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้านนั้น เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยประกอบ สรุปได้ว่าครูชายมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญสูงกว่าครูหญิงทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.13$ และ 1.90) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\bar{X} = 3.31$ และ 2.99) และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.30$ และ 3.10)

3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ศศช. ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

การเปรียบเทียบในตอนนี้ได้แบ่งครู ศศช. ออกเป็น 2 กลุ่ม ตามสถานภาพการสมรส คือ โสด สมรส การเปรียบเทียบความคิดเห็นแยกเป็น 8 ด้าน ตามที่ระบุไว้ในข้างต้น และการเปรียบเทียบในตอนนี้เป็นการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า "ครู ศศช. ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน" ผลการเปรียบเทียบแสดงในตาราง 5 ดังต่อไปนี้

ตาราง 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน โดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน

ด้านของขวัญในการทำงาน	โสด (N = 94)		สมรส (N = 39)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รายได้และสวัสดิการ	2.02	0.62	2.06	0.83	0.27
2. ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า	2.97	0.72	3.04	0.70	0.51
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.12	0.92	3.27	0.86	0.86
4. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.45	0.54	3.38	0.47	0.49
5. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	2.99	1.09	3.13	0.95	0.74
6. สภาพการปฏิบัติงาน	2.81	0.54	2.92	0.56	0.96
7. ความพึงพอใจในการทำงาน	3.21	0.57	3.21	0.54	0.02
8. สถานภาพและการได้รับการยอมรับ	3.37	0.63	3.21	0.63	1.38
เฉลี่ยทั้ง 8 ด้าน	2.99	0.56	3.03	0.56	0.33

ผลการทดสอบในตาราง 5 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าสถานภาพการสมรสที่ต่างกัน ไม่ได้ส่งผลทำให้ระดับขวัญในการทำงาน ศศช. แตกต่างกัน ไม่ว่าจะพิจารณาค่าเฉลี่ยทั้ง 8 ด้านโดยส่วนรวมและพิจารณาเป็นรายด้าน

3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ศศช. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

การเปรียบเทียบในตอนนี้ได้แบ่งครู ศศช. ออกเป็น 2 กลุ่ม ตามประสบการณ์ในการทำงาน คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป การเปรียบเทียบแยกเป็น 8 ด้าน ตามที่ระบุไว้ในข้างต้น และการเปรียบเทียบในตอนนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า "ครู ศศช. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน" ผลการเปรียบเทียบแสดงในตาราง 6 ดังต่อไปนี้

ตาราง 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน

ด้านของขวัญในการทำงาน	ต่ำกว่า 6 ปี		6 ปีขึ้นไป		t
	(N = 111)		(N = 22)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รายได้และสวัสดิการ	2.10	0.70	1.68	0.48	3.38*
2. ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า	2.99	0.73	2.99	0.63	0.06
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.22	0.88	2.88	0.95	1.56
4. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.43	0.52	3.30	0.53	1.06
5. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	3.11	1.01	2.65	1.15	1.79
6. สภาพการปฏิบัติงาน	2.84	0.53	2.85	0.54	0.18
7. ความพึงพอใจในการทำงาน	3.22	0.57	3.16	0.50	0.51
8. สถานภาพและการได้รับการยอมรับ	3.34	0.63	3.24	0.66	0.67
เฉลี่ยทั้ง 8 ด้าน	3.03	0.56	2.84	0.53	1.49

*วิสัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบในตาราง 6 อธิบายได้ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานทั้ง 8 ด้าน โดยส่วนรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือประสบการณ์ในการทำงานไม่ได้ส่งผลทำให้ระดับขวัญในการทำงานทั้ง 8 ด้านโดยส่วนรวมแตกต่างกัน

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว คือ รายได้และสวัสดิการ ($t = 3.38$) ที่เหลืออีก 7 ด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับด้านที่แตกต่างกัน คือ รายได้และสวัสดิการ เมื่อนำค่าเฉลี่ยมาพิจารณา ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 2.10$ และ 1.68 ตามลำดับ)

3.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ศศช. ที่มีพื้นเพเดิมต่างกัน

การเปรียบเทียบในตอนนี้ได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตามถิ่นเพเดิม คือ ครูที่มีพื้นเพเดิมเป็นชาวไทยภูเขา และครูที่มีพื้นเพเดิมเป็นชาวไทยพื้นราบ การเปรียบเทียบความคิดเห็นแยกเป็น 8 ด้าน ตามที่ระบุไว้ในข้างต้น และการเปรียบเทียบในตอนนี้เป็นการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า "ครู ศศช. ที่มีพื้นเพเดิมต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน" ผลการเปรียบเทียบแสดงในตาราง 7 ดังต่อไปนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ที่มีพื้นที่เพิ่มเติมต่างกัน โดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน

ด้านของขวัญในการทำงาน	ไทยภูเขา		ไทยพนมราบ		t
	(N = 7)		(N = 120)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รายได้และสวัสดิการ	2.12	0.50	2.02	0.70	0.49
2. ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า	2.93	0.29	2.99	0.73	0.49
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	2.81	1.06	3.18	0.89	0.92
4. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.26	0.42	3.42	0.52	0.96
5. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	2.55	0.87	3.06	1.05	1.49
6. สภาพการปฏิบัติงาน	2.94	0.39	2.84	0.56	0.73
7. ความพึงพอใจในการทำงาน	2.92	0.39	3.22	0.57	1.98
8. สถานภาพและการได้รับการยอมรับ	3.17	0.52	3.33	0.64	0.77
เฉลี่ยทั้ง 8 ด้าน	2.84	0.44	3.01	0.56	0.98

ผลการทดสอบในตาราง 9 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าพื้นที่เพิ่มเติมที่ต่างกัน ไม่ได้ส่งผลทำให้ระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. แตกต่างกัน ไม่ว่าจะพิจารณาค่าเฉลี่ยทั้ง 8 ด้านโดยส่วนรวมหรือพิจารณาเป็นรายด้าน

3.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ศศช. ที่ทำงานในลักษณะโครงการที่ต่างกัน

การเปรียบเทียบในตอนนี้ได้แบ่งครู ศศช. ออกเป็น 2 กลุ่ม ตามลักษณะของโครงการ คือ ครูที่ทำงานในโครงการพิเศษ และครูที่ทำงานในโครงการปกติ การเปรียบเทียบความคิดเห็นแยกเป็น 8 ด้าน ตามที่ระบุไว้ในข้างต้น และการเปรียบเทียบในตอนนี้เป็นการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า "ครู ศศช. ที่ทำงานในลักษณะโครงการที่ต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน" ผลการเปรียบเทียบแสดงในตาราง 8 ดังต่อไปนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ที่ทำงานในลักษณะโครงการที่ต่างกัน

ด้านของขวัญในการทำงาน	โครงการพิเศษ (N = 48)		โครงการปกติ (N = 85)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รายได้และสวัสดิการ	2.14	0.77	1.96	0.64	1.38
2. ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า	3.02	0.81	2.97	0.66	0.36
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.27	0.95	3.11	0.87	0.97
4. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.42	0.54	3.41	0.51	0.13
5. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	3.17	1.07	2.96	1.03	1.10
6. สภาพการปฏิบัติงาน	2.80	0.53	2.87	0.56	0.70
7. ความพึงพอใจในการทำงาน	3.15	0.61	3.24	0.53	0.83
8. สถานภาพและการได้รับการยอมรับ	3.35	0.68	3.30	0.61	0.43
เฉลี่ยทั้ง 8 ด้าน	3.04	0.62	2.98	0.52	0.60

ผลการทดสอบในตาราง 8 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ลักษณะโครงการที่ต่างกัน ไม่ได้ส่งผลทำให้ระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. แตกต่างกัน ไม่ว่าจะพิจารณาค่าเฉลี่ยทั้ง 8 ด้านโดยส่วนรวมหรือพิจารณาเป็นรายด้าน

3.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ศศช. ที่มีพื้นฐานการศึกษาต่างกัน

การเปรียบเทียบในตอนนี้ได้แบ่งครู ศศช. ออกเป็น 3 กลุ่ม ตามพื้นฐานการศึกษาคือครู ที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญา ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และครูที่มีวุฒิปริญญาตรี การเปรียบเทียบความคิดเห็นแยกเป็น 8 ด้านตามที่ระบุไว้ในข้างต้น และการเปรียบเทียบในตอนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า "ครู ศศช. ที่มีพื้นฐานการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานต่างกัน" ผลการเปรียบเทียบแยกเสนอเป็น 2 ตาราง คือ ตาราง 9 เสนอค่าสถิติพื้นฐาน และตาราง 10 เสนอผลการเปรียบเทียบโดยใช้ F-test

ตาราง 9 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ที่มีพื้นฐานการศึกษาต่างกัน

ด้านของขวัญ/พื้นฐานการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
<u>โดยส่วนรวมทั้ง 8 ด้าน</u>			
ต่ำกว่าอนุปริญญา	26	3.00	0.48
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	61	2.98	0.61
ปริญญาตรี	46	3.03	0.53
รวม	133	3.00	0.57

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านของขวัญ/พื้นฐานการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
1. <u>รายได้และสวัสดิการ</u>			
ต่ำกว่าอนุปริญญา	26	2.05	0.73
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	61	2.03	0.75
ปริญญาตรี	46	2.01	0.60
รวม	133	2.03	0.69
2. <u>ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า</u>			
ต่ำกว่าอนุปริญญา	26	3.06	0.47
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	61	2.94	0.80
ปริญญาตรี	46	3.01	0.71
รวม	133	2.99	0.71
3. <u>การมีส่วนร่วมในการบริหาร</u>			
ต่ำกว่าอนุปริญญา	26	3.15	0.81
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	61	3.07	0.95
ปริญญาตรี	46	3.29	0.88
รวม	133	3.16	0.90
4. <u>ความรู้สึกเป็นสมาชิก</u>			
ต่ำกว่าอนุปริญญา	26	3.36	0.43
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	61	3.42	0.59
ปริญญาตรี	46	3.43	0.47
รวม	133	3.41	0.52

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านของขวัญ/พื้นฐานการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
5. <u>ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร</u>			
ต่ำกว่าอนุปริญญา	26	2.86	0.97
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	61	2.99	1.09
ปริญญาตรี	46	3.19	1.03
รวม	133	3.04	1.04
6. <u>สภาพการปฏิบัติงาน</u>			
ต่ำกว่าอนุปริญญา	26	2.88	0.53
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	61	2.88	0.59
ปริญญาตรี	46	2.77	0.50
รวม	133	2.84	0.55
7. <u>ความพึงพอใจในการทำงาน</u>			
ต่ำกว่าอนุปริญญา	26	3.33	0.48
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	61	3.17	0.62
ปริญญาตรี	46	3.19	0.53
รวม	133	3.21	0.56
8. <u>สถานภาพและการได้รับการยอมรับ</u>			
ต่ำกว่าอนุปริญญา	26	3.33	0.54
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	61	3.30	0.62
ปริญญาตรี	46	3.34	0.71
รวม	133	3.32	0.63

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญในการ
ทำงานของครู ศศช. ที่มีพื้นฐานการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>โดยส่วนรวมทั้ง 8 ด้าน</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.04	0.12
ภายในกลุ่ม	130	40.85	0.31	
รวม	132	40.92		
<u>1. รายได้และสวัสดิการ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.03
ภายในกลุ่ม	130	62.54	0.48	
รวม	132	62.57		
<u>2. ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.15	0.29
ภายในกลุ่ม	130	66.87	0.51	
รวม	132	67.16		
<u>3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.23	0.61	0.76
ภายในกลุ่ม	130	105.10	0.81	
รวม	132	106.33		
<u>4. ความรู้สึกเป็นสมาชิก</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.05	0.17
ภายในกลุ่ม	130	35.33	0.27	
รวม	132	35.42		

ตาราง 10 (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
5.	<u>ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร</u>				
	ระหว่างกลุ่ม	2	2.09	1.04	0.96
	ภายในกลุ่ม	130	141.90	1.09	
	รวม	132	143.99		
6.	<u>สภาพการปฏิบัติงาน</u>				
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.17	0.59
	ภายในกลุ่ม	130	39.34	0.30	
	รวม	132	39.69		
7.	<u>ความพึงพอใจในการทำงาน</u>				
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	0.79
	ภายในกลุ่ม	130	41.11	0.31	
	รวม	132	41.61		
8.	<u>สถานภาพและการได้รับการยอมรับ</u>				
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.06
	ภายในกลุ่ม	130	52.82	0.41	
	รวม	132	52.87		

ผลการทดสอบในตาราง 10 เมื่อพิจารณาค่า F ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าพื้นฐานการศึกษาไม่ได้ส่งผลทำให้ระดับขวัญในการทำงานของครู ศคช. ต่างกันไม่ว่าจะพิจารณาค่าเฉลี่ยทั้ง 8 ด้านโดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน

ตอนที่ 4 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิด

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครู ศศช. เกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเด็น

ความคิดเห็นของทั้ง 2 ประเด็น ที่มีผู้ตอบแต่ละข้อเกิน 10 คนขึ้นไป เป็นข้อที่มีความถี่สูงคือ มีผู้ตอบมาก ส่วนข้อที่มีผู้ตอบ 10 คนหรือน้อยกว่าเป็นข้อที่มีความถี่ต่ำหรือมีผู้ตอบน้อย ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อคิดเห็นที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อคิดเห็นที่แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งสิ้น 395 คำตอบ โดยจำแนกออกได้ 8 ข้อ ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ข้อคิดเห็นที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช.

ข้อคิดเห็นที่แสดงถึงความพึงพอใจ	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1. รู้สึกมีความพึงพอใจในการทำงาน	114	28.86
2. มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฯ จังหวัด	91	23.04
3. มีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	79	20.00
4. ได้รับการยอมรับสถานภาพจากศูนย์ฯ จังหวัด หน่วยงานอื่นและชาวบ้าน	68	17.22
5. มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ศศช.	32	8.10
6. ชาวบ้านให้ความร่วมมือในการทำงาน	4	1.01
7. รู้สึกว่ามีความมั่นคงและก้าวหน้าในงานครู ศศช.	4	1.01
8. ได้รับรายได้และสวัสดิการเพียงพอ	3	0.76
รวม	395	100

จากตาราง 11 เป็นข้อคิดเห็นของครู ศศช. ที่แสดงความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแยกได้เป็น 8 ข้อ ข้อที่มีความถี่สูงหรือมีผู้ตอบจำนวนมาก ได้แก่ รู้สึกว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฯ จังหวัด มีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ได้รับการยอมรับจากศูนย์ฯ จังหวัด หน่วยงานอื่นและชาวบ้าน และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ศศช.

สำหรับข้อที่มีจำนวนความถี่ต่ำ ได้แก่ ชาวบ้านให้ความร่วมมือ มีความรู้สึกถึงความมั่นคง และก้าวหน้าในงานครู ศศช. และได้รับรายได้และสวัสดิการเพียงพอ

4.2 ข้อคิดเห็นที่เป็นความต้องการและข้อเสนอแนะในการทำงานของครู ศศช.

ข้อคิดเห็นที่เป็นความต้องการและข้อเสนอแนะในการทำงานของครู ศศช. มีทั้งสิ้น จำนวน 786 คำตอบ โดยจำแนกออกได้ 28 ข้อ ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ข้อคิดเห็นความต้องการและข้อเสนอแนะในการทำงานของครู ศศช.

ข้อคิดเห็นที่เป็นความต้องการและข้อเสนอแนะ	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1. ต้องการความมั่นคงในอาชีพครู ศศช.	131	16.67
2. ต้องการสภาพการทำงานที่ดี	96	12.21
3. ต้องการให้สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การสอนและระบบการเบิกจ่ายที่ดี	81	10.31
4. ปรับปรุงตัวผู้บริหารให้เป็นแบบอย่างที่ดี	71	9.03
5. เสริมสร้างและบำรุงขวัญของครู	51	6.48
6. ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ศศช.	50	6.36
7. ต้องการได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา	46	5.85
8. ให้เพิ่มสวัสดิการ	46	5.85
9. ต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ	41	5.22
10. จัดให้มีการบริหารงาน ศศช. ที่มีประสิทธิภาพ	24	3.05
11. ต้องการได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ	21	2.67
12. ต้องการให้หน่วยงานอื่นยอมรับสถานภาพของครู	18	2.29
13. ขอให้ส่งเสริมความก้าวหน้าด้วยการให้ศึกษาต่อ เพิ่มเติม และดูงาน	18	2.29
14. ต้องการความเชื่อมั่นของผู้บริหาร	14	1.78
15. ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฯ จังหวัด	13	1.66
16. ต้องการระบบการนิเทศตรวจเยี่ยมที่ดี	10	1.27
17. การปิดป้ายประกาศข่าวการรับสมัครสอบบรรจุให้ทราบทุกระยะ	10	1.27
18. ต้องการให้ศูนย์ฯ จังหวัดยอมรับสถานภาพของครู	9	1.15
19. อยากลาออกไปประกอบอาชีพอื่น	8	1.02
20. ขอให้มีการขึ้นเงินเดือน	6	0.76

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นที่เป็นความต้องการและข้อเสนอแนะ	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
21. ความมีเบี่ยงกันดาร	5	0.76
22. ต้องการให้มีผู้บริหารสนใจการทำงานของคุณ	5	0.76
23. ควรให้เบิกค่ารักษาพยาบาลทั้งครอบครัว	5	0.76
24. ควรมีงบประมาณในการสร้างอาศรม	2	0.25
25. ต้องการพาหนะในการทำงาน (เฉพาะครูนิเทศก์)	2	0.25
26. กรณีเร่งด่วนให้ครูใช้เงินส่วนตัวซื้อวัสดุก่อนแล้วเบิกคืนได้	1	0.13
27. ควรประกันชีวิตให้ครู	1	0.13
28. ควรมีสวัสดิการพิเศษในการสอบบรรจุ	1	0.13
รวม	786	100

จากตาราง 12 เป็นข้อคิดเห็นที่เป็นความต้องการและข้อเสนอแนะในการทำงาน ซึ่งแยกได้เป็น 28 ข้อ ข้อที่มีความถี่สูงหรือมีผู้ตอบจำนวนมาก ได้แก่ ต้องการความมั่นคงในอาชีพครู ศศช. ต้องการสภาพการทำงานที่ดี ต้องการให้สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนและระบบการเบิกจ่ายที่ดี ปรับปรุงตัวผู้บริหารให้เป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างและบำรุงขวัญของคุณ ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ศศช. ต้องการได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา ให้เพิ่มสวัสดิการ ต้องการค่าตอบแทนควรเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ จัดให้มีการบริหารงาน ศศช. ที่มีประสิทธิภาพ ต้องการได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ ต้องการให้หน่วยงานอื่นยอมรับสถานภาพของคุณ ขอให้ส่งเสริมความก้าวหน้าโดยให้ศึกษาต่อ ศึกษาเพิ่มเติม และดูงาน ต้องการความเชื่อมั่นของผู้บริหาร และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฯ จังหวัด

สำหรับข้อที่มีจำนวนความถี่ต่ำหรือมีผู้ตอบน้อย ได้แก่ ต้องการระบบการนิเทศตรวจเยี่ยม
ที่ดี ควรเปิดประกาศข่าวการรับสมัครสอบบรรจุให้ทราบทุกระยะ ต้องการให้ศูนย์ฯ จังหวัดยอมรับ
สถานภาพของครู อยากลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ขอให้มีขึ้นเงินเดือน ควรมีเบี้ยยังกันการ
ต้องการให้ผู้บริหารสนใจการทำงานของครู ควรให้เบิกค่ารักษาพยาบาลทั้งครอบครัว ควรมี
งบประมาณในการสร้างอาคาร (ศูนย์การเรียนรู้ในแต่ละหมู่บ้าน) ต้องการพาหนะในการทำงาน
กรณีเร่งด่วนให้ครูใช้เงินส่วนตัวซื้อวัสดุก่อนแล้วเบิกคืนได้ ควรประกันชีวิตให้ครู และควรให้
มีสิทธิพิเศษในการสอบบรรจุ

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ชาวเขาเป็นชนกลุ่มน้อยที่อาศัยอยู่ตามภูเขาในจังหวัดต่าง ๆ ทางภาคเหนือ ส่วนใหญ่ยังไม่ได้สัญชาติไทยจึงก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในสถานภาพและสิทธิอันพึงมี นอกจากนั้นลักษณะการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพก่อให้เกิดปัญหากระทบต่อสังคมไทยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงชายแดน นโยบายรวมพวกจึงกำหนดให้ใช้กับชาวเขาเพื่อให้เป็นพลเมืองไทยที่มีคุณภาพ ช่วยเหลือตนเองได้ โดยวิธีการหนึ่งก็คือการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) ลักษณะการดำเนินงานนั้นครูที่สอนในหมู่บ้านจะรวมตัวกันเป็นกลุ่มโดยมีหมู่บ้านหลักและหมู่บ้านบริวาร ครูมิได้รับบทบาทแค่เพียงผู้สอน แต่จะเป็นผู้ประสานงาน กระตุ้น และอำนวยความสะดวกให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของชาวเขา สถานภาพของครูเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราวมีค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ไม่มีการขึ้นค่าจ้าง ต้องต่อสัญญาทำงานทุกปี ทำงานเดือนละ 22 วันติดต่อกัน ในท้องถิ่นทุรกันดารกับคนต่างภาษา วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ เจื่อนใจ และข้อจำกัด ซึ่งในการดำเนินงานมีปัญหาคือ การลาออกกลางคันของครูย่อมหมายถึงมีปัญหากับขวัญในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้งานโครงการ ศศช. ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว การศึกษาเรื่องนี้จึงให้ประโยชน์โดยตรงแก่ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างขวัญของครู ศศช. ต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ตั้งความมุ่งหมายเป็น 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) โดยจำแนกขวัญในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน คือ (1) รายได้และสวัสดิการ

(2) ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า (3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (4) ความรู้สึกเป็นสมาชิก (5) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร (6) สภาพการปฏิบัติงาน (7) ความพึงพอใจในการทำงาน และ (8) สถานภาพและการได้รับการยอมรับ

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระซึ่งเป็นคุณลักษณะของครู ซึ่งได้แก่ เพศ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน พื้นเพเดิมของครู และลักษณะโครงการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครู ศศช. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคเหนือ รวม 8 จังหวัด คือ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง แม่ฮ่องสอน น่าน ตาก แพร่ และพะเยา ในปีการศึกษา 2532 มีครูที่ปฏิบัติงานในโครงการนี้รวมทั้งสิ้น 266 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้สุ่มมาจากประชากรข้างต้น ใช้วิธีการสุ่มอย่างมีระบบ คือ สุ่มตามบัญชีรายชื่อมาร้อยละ 50 ของจำนวนครูในแต่ละจังหวัด ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นชาย 73 คน และหญิง 60 คน รวมทั้งสิ้น 133 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามครู ศศช. เกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน โครงการ ศศช. พื้นเพเดิมของครู และลักษณะโครงการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 อันดับคะแนน ครอบคลุมองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังที่ระบุไว้ในความมุ่งหมาย มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 53 ข้อย่อย

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ให้ช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถามจากครู ศศช. ที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละจังหวัด ได้ส่งแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 133 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาครบทั้ง 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจคำตอบ นำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มโดยใช้ t-test และ F-test แล้วแต่กรณี สำหรับคำถามปลายเปิดใช้วิธีรวมกลุ่มความคิดเห็นประเภทของความคิดเห็นแล้วนำเสนอในรูปของความถี่และค่าร้อยละ

สรุปการศึกษาพบว่า

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 133 คน แยกเป็นชาย 73 คน หญิง 60 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 และ 45.10 ตามลำดับ ด้านพื้นฐานการศึกษา ครูจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 มีวุฒิปริญญาหรือเทียบเท่า รองลงมา 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 มีวุฒิปริญญาตรี ที่เหลือ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญา ส่วน

สถานภาพการสมรสนั้นส่วนใหญ่จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 70.70 ยังเป็นโสด ที่สมรสแล้ว มี 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 ทางด้านประสบการณ์ในการทำงาน ครุส่วนใหญ่ 111 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 เข้ามาทำงานในโครงการต่ำกว่า 6 ปี และครูที่เหลือจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 เข้ามาทำงานในโครงการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป สำหรับพื้นเพเดิมของครูนั้น พบว่ามีครูเพียง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 เป็นชาวไทยภูเขา และครูส่วนใหญ่จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 94.70 เป็นชาวไทยพื้นราบ นอกจากนั้นยังสามารถแยกออกตามลักษณะโครงการ คือ โครงการพิเศษ มีครูทำงานอยู่ด้วย 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และโครงการปกติ มีครูทำงานเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90

2. ระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช.

2.1 ระดับขวัญในการทำงานโดยส่วนรวมทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 เมื่อพิจารณาระดับขวัญในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียวคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.03$) ที่เหลืออีก 7 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ($\bar{X} = 3.41$) สถานภาพและการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.32$) ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$) การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\bar{X} = 3.16$) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารศูนย์ฯ จังหวัด ($\bar{X} = 3.04$) ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.99$) และสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.84$)

2.3 เมื่อพิจารณาระดับขวัญในการทำงานเป็นรายข้อ พบว่าจากข้อคำถาม 53 ข้อ ส่วนใหญ่คือ 42 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มี 8 ข้อที่อยู่ในระดับต่ำ และอีก 3 ข้ออยู่ในระดับสูง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ สภาพการทำงานเสี่ยงอันตราย ($\bar{X} = 2.33$) อุปกรณ์ได้รับการซ่อมแซมทันตามต้องการ ($\bar{X} = 2.14$) มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 2.14$) ค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 2.11$) ได้รับสวัสดิการเพียงพอ ($\bar{X} = 2.08$) ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว ($\bar{X} = 1.95$) ความพอใจค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X} = 1.81$) และค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 1.74$)

สำหรับข้อที่ค่าเฉลี่ยในระดับสูง ได้แก่ โอกาสในการรับใช้สังคม ($\bar{X} = 4.14$) ภูมิใจที่เป็นครู ศศช. ($\bar{X} = 4.00$) และได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านและองค์กรในท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.93$)

3. การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของครู ศศช. ตามตัวแปรอิสระสรุปได้ดังนี้

3.1 พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส พื้นเพเดิมของครู และลักษณะโครงการ ไม่ส่งผลให้ขวัญในการทำงานของครูแตกต่างกัน

3.2 เพศเป็นตัวแปรที่ทำให้ระดับขวัญในการทำงานของครูแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย สามารถสรุปว่าครูชายมีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูหญิง เมื่อพิจารณา ระดับขวัญโดยส่วนรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูชายมีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูหญิงใน 3 ด้านคือ รายได้และสวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความพึงพอใจในการทำงาน

3.3 ครู ศศช. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป เพียงด้านเดียวคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ส่วนด้านอื่น ๆ อีก 7 ด้านไม่พบความแตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.1 สิ่งที่ครูพึงพอใจ ได้แก่ พอใจที่ได้ทำงานนี้ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฯ จังหวัด มีความเชื่อมั่นและนับถือผู้บริหาร และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ

4.2 ความต้องการของครู ได้แก่ ควรให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ ควรมีสภาพการทำงานที่ดี ควรได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ประเภทสื่อการสอน ปรับปรุงตัวผู้บริหารให้เป็นตัวอย่างที่ดี ควรส่งเสริมและบำรุงขวัญของครู ควรให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ศศช. ควรได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิและเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ควรให้สวัสดิการเพิ่ม ควรได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ และควรส่งเสริมความก้าวหน้าโดยให้โอกาสศึกษาต่อ ศึกษาเพิ่มเติม และ

ผลจากการศึกษาค้นคว้า มีประเด็นที่น่าสนใจยกมาอภิปรายดังนี้

1. ระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. โดยส่วนรวม

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. โดยส่วนรวม คือ ค่าเฉลี่ยทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียว คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ที่เหลืออีก 7 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านสภาพและการได้รับการยอมรับ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ด้านความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้า และด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

งานวิจัยที่ใกล้เคียงกันพอจะนำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ งานวิจัยของ กิตติ จอมแพง (2528 : 6) ซึ่งได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูมิเขา (ศศช.) ในเขตภาคเหนือ และสรุปผลว่าสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้ผลสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้

เมื่อพิจารณาช่วงเวลาของการวิจัยนั้น กิตติ จอมแพง ได้ทำการศึกษาปี 2528 เป็นช่วงเวลาที่โครงการ ศศช. ยังอยู่ในโครงการทดลอง ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากองค์การต่างประเทศอย่างเต็มรูป "แต่งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาต่างจากการวิจัยของ กิตติ จอมแพง เป็นเวลา 4 ปี ลักษณะการดำเนินงานของโครงการ ศศช. เปลี่ยนไป คือ เป็นช่วงสิ้นสุดระยะการทดลอง และโอนไปเป็นงานปกติอยู่ภายใต้การดูแลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยตรง ความจำกัดด้านงบประมาณจึงมีมากกว่าในช่วงที่ได้รับเงินสนับสนุนจากต่างประเทศ แต่ภาระงานและครู ศศช. ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม เกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. จากการศึกษาครั้งนี้สามารถกล่าวได้ว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติ จอมแพง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ในช่วงที่เป็นโครงการทดลองซึ่งได้รับเงินสนับสนุนจากองค์การต่างประเทศ กับช่วงปัจจุบันซึ่งเป็น

งานปกติ อยู่ภายใต้การดำเนินงานและใช้เงินสนับสนุนจากศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ไม่ได้ทำให้ระดับขวัญในการทำงานของครูเปลี่ยนแปลงไป คือ ระดับขวัญในการทำงานของครูทั้ง

2 ช่วงอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. เป็นรายด้าน พบว่ามีเพียง ด้านเดียวคือ ด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ที่เหลืออีก 7 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งงานวิจัยของ กิตติ จอมแสง (2528 : 6) ก็พบเช่นเดียวกันว่า ครู ศศช. มีความพึงพอใจต่ำในด้านรายได้และสวัสดิการ เกี่ยวกับเรื่องนี้ผู้วิจัยเห็นว่าจะเป็นเรื่องธรรมดา ไม่ว่าในองค์กรใดและไม่ว่าจะได้รับการเงินเดือนสูงหรือมีสวัสดิการดีเพียงใดก็ตาม ความรู้สึกของผู้ทำงานโดยทั่วไปก็จะรู้สึกว่าไม่เพียงพอและอยากได้เพิ่มถ้าเป็นไปได้ ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่ว่ารายได้และสวัสดิการนั้นเหมาะสมกับงานที่ทำหรือเหมาะสมกับวุฒิหรือไม่

2. เมื่อพิจารณาระดับขวัญจากข้อคำถามเป็นรายข้อ

งานวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามทั้งหมด 53 ข้อ พบว่าส่วนใหญ่คือ 42 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มี 8 ข้อที่อยู่ในระดับต่ำ และอีก 3 ข้ออยู่ในระดับสูง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ (1) เห็นว่าการทำงาน ศศช. เป็นโอกาสในการรับใช้สังคม (2) รู้สึกภูมิใจที่เป็นครู ศศช. และ (3) ได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านและองค์กรในท้องถิ่นเป็นอย่างดี

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ 4 ข้อนั้น ได้แก่ (1) สภาพการทำงานเสี่ยงอันตราย (2) อุปกรณ์ได้รับการซ่อมแซมไม่ทันกับความต้องการ (3) ขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และที่เหลืออีก 5 ข้อ เป็นเรื่องเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ คือ (4) ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย (5) ได้รับสวัสดิการน้อยไป (6) ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว (7) ยังไม่พอใจค่าตอบแทนที่ได้รับ และ (8) ค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ

เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จะเห็นว่าเป็นเรื่องของความภาคภูมิใจในการทำงานที่ได้รับใช้สังคม ต้องการได้รับความเชื่อถือ และความร่วมมือจากชาวบ้านและองค์กร

ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทยา ขวัญทอง (2522) และอำนวย อุดระพยอม (2525) จึงสรุปได้ว่าระดับขวัญในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้สึกกับผลชอบต่องานที่ตนทำ

เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่ต้องอยู่ในห้องกินทุรกันดาร เสี่ยงอันตราย การขาดแคลนอุปกรณ์ในการทำงาน ขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และที่สำคัญคือ รายได้และสวัสดิการ เมื่อพิจารณากับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเพราะงานในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครู ศศช. แตกต่างไปจากการทำงานของครูทั่วไปหรือครูอาสาสมัครประเภทอื่น สำหรับสาเหตุที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ น่าจะเป็นเพราะการทำงานในพื้นที่ของครู ศศช. ต้องใช้ชีวิตในหมู่บ้าน เพียงลำพัง นานครั้งจึงจะมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบไปนิเทศตรวจเยี่ยม ครูต้องขี้ลงคอยเพียงลำพัง คนเดียว จึงอาจเกิดความรู้สึกว่าเป็นการเสี่ยงอันตรายและไม่ปลอดภัยต่อชีวิต โดยเฉพาะครูหญิง จะมีความวิตกกังวลสูงกว่าครูชาย ส่วนอุปกรณ์ได้รับการซ่อมแซมไม่ทันกับความต้องการ เพราะจะต้องนำมาให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดดำเนินการ และครู ศศช. ก็ลงคอยเพียงเดือนละครั้งเท่านั้น เมื่ออุปกรณ์ เช่น ตะเกียงเจ้าพายุ หรือวิทยุแท่น ชาร์จจึงไม่สามารถจัดซ่อมแซมให้ทันกับความต้องการได้ ครู ศศช. ร้อยละ 60.07 จึงต้องการอุปกรณ์และระบบการเบิกจ่ายที่สำหรับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของครูอาจคิดว่าตนเองต้องทำงานเดือนละ 22 วันติดต่อกัน จึงเป็นอุปสรรคต่อการหาความก้าวหน้า ส่วนเรื่องรายได้และสวัสดิการได้กล่าวในตอนต้นแล้ว จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปพิจารณาให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและกรมการศึกษานอกโรงเรียนควรพิจารณาอย่างจริงจัง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. จำแนกตามตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาค้างนี้ ได้แก่ เพศ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน พันเพเดิมของครู และลักษณะโครงการ

ผลการศึกษาครั้งนี้พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 2 ตัวแปรคือ เพศ กับ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่เหลืออนอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ตัวแปรด้านเพศ คือ เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานระหว่างครูชายกับครูหญิง พบว่าครูชายมีระดับขวัญในการทำงานโดยส่วนรวมสูงกว่าครูหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูชายมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่าครูหญิง 3 ด้านคือ (1) ด้านรายได้และสวัสดิการ (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และ (3) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

สำหรับการที่ครูชายมีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูหญิง ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะนำมาพิจารณา คือ สภาพการทำงานที่หนักหน่วงกว่าครูอาสาสมัครประเภทอื่นที่ต้องสอนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ทำงานทั้งกลางวันและกลางคืนในท้องถิ่นทุรกันดาร ห่างไกลความเจริญ กับคนต่างภาษา ต่างวัฒนธรรม ข้อจำกัดและความเป็นอยู่ ครูชายจะมีความอดทนสูง และสามารถปรับตัวได้ดีกว่า จึงมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ทางด้านการดำเนินงานเป็นกลุ่มหมู่บ้าน โดยมีครูนิเทศก์ทำหน้าที่เหมือนครูใหญ่ที่ต้องคอยดูแลและตรวจเยี่ยมครูในกลุ่ม นอกจากนี้แล้วยังจะต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย จึงต้องเดินทางไปตามพื้นที่ที่เขาเพียงลำพังคนเดียว ครูชายจะต้องทำหน้าที่ได้ดีกว่า เพราะครูหญิงจะต้องกังวลความปลอดภัยในชีวิตและสภาพร่างกาย ก็อ่อนแอกว่า จึงทำให้ครูชายมีส่วนร่วมในการบริหารสูงกว่าครูหญิง สำหรับด้านรายได้และสวัสดิการ ครูชายมีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูหญิง เพราะครูชายมีความอดทนต่อความยากลำบากต่าง ๆ ได้ดีกว่าครูหญิง จะมีความกังวลในเรื่องรายได้ และสวัสดิการน้อยกว่าจึงทำให้มีระดับขวัญในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการสูงกว่าครูหญิง

ตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงาน คือ เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานโดยส่วนรวมระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ไม่พบความแตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปเพียงด้านเดียว คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ที่เหลืออีก 7 ด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกเป็น 2 กลุ่มคือครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงทำงานในโครงการ ศสช. 6 ปีขึ้นไป กลุ่มนี้เข้าร่วมโครงการ ศสช. มาตั้งแต่แรก

ในช่วงเป็นโครงการทดลอง ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การต่างประเทศ ถือว่าเป็นกลุ่มริเริ่มบุกเบิกงานด้านนี้ กับอีกกลุ่มหนึ่งเป็นครูที่เข้าร่วมงานหลังจากโครงการทดลองสิ้นสุดแล้ว กลุ่มนี้มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 6 ปี สำหรับประเด็นที่น่าจะนำมาพิจารณาในด้านรายได้ และสวัสดิการคือ เงื่อนไขการทำงานของครู ศศช. ซึ่งมีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราว ทำสัญญาจ้างเป็นรายปี และไม่มีการขึ้นเงินเดือน ดังนั้นจึงเกิดการเปรียบเทียบระหว่างครูที่ทำงานนาน กับครูที่เข้าทำงานภายหลัง แต่กลับได้ค่าจ้างเท่ากันโดยถือวุฒิการศึกษาเป็นเกณฑ์ จึงจะไม่เป็น การสมเหตุสมผลนัก ประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าควรให้พิจารณาอย่างท่วงแท้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่ ปฏิบัติงานมานาน และมีผลงานดี น่าจะมีระบบหรือแนวทางในความช่วยเหลือ เช่น มีเงินช่วยเหลือ พิเศษ รวมทั้งการหาทางพิจารณาให้ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการประจำต่อไป เพราะระยะเวลา การทำงานของครูน่าจะเป็นสิ่งรับประกันเกี่ยวกับคุณภาพของงานได้ดีกว่าการพิจารณาด้านการสอบ คัดเลือกเพียงอย่างเดียวดังที่ปฏิบัติกันมา

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญของครู ศศช. โดยส่วนเฉลี่ยทุก ด้านอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียว คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ในทางปฏิบัติแม้ว่าครูจะได้รับค่าจ้างรายเดือนเท่ากับวุฒิจริง แต่ไม่มีการเพิ่มเงินเดือน ไม่ว่าครูจะปฏิบัติงานกี่ปีตาม กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงควรพิจารณาให้ มีการเพิ่มเงินเดือน หรือรายได้อื่น ๆ ให้สอดคล้องกับประสบการณ์การทำงาน

2. ควรพิจารณาในเรื่องความมั่นคงในอาชีพ ทั้งนี้เพราะครู ศศช. เป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราว ต่อสัญญาจ้างเป็นรายปี ทำให้ครูรู้สึกขาดความมั่นคงในอาชีพ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรหาวิธีการพิจารณาคัดเลือกครูที่ปฏิบัติงานได้ดีให้มีโอกาสรับสถานะเป็นลูกจ้างประจำ หรือให้เป็นข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพราะช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานในฐานะ

เป็นลูกจ้างชั่วคราวคงยาวนานเพียงพอที่จะประเมินคุณภาพในการปฏิบัติราชการ โดยคิดว่าการสอบบรรจุซึ่งประเมินจากการสอบคัดเลือกเพียงอย่างเดียวคงไม่เป็นการเพียงพอ หากมีการปรับโอนให้เป็นข้าราชการได้ย่อมก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ครู ศศช. และกรมการศึกษานอกโรงเรียนก็สามารถคัดเลือก "ผู้ทำงานดี" ไว้ใช้ได้ดีกว่าที่จะปล่อยให้ครูดี ๆ ต้องออกไปทำงานที่อื่น

3. ประเด็นอื่น ๆ ที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรพิจารณาเพื่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู ศศช. ได้แก่ การให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารในโครงการ ศศช. การเสริมสร้างความรู้สึกว่าครู ศศช. เป็นส่วนหนึ่งของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด การทำให้ครู ศศช. เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและในเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ประเด็นที่นำเสนอนี้ได้มาจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู ศศช. จากการวิจัยครั้งนี้

ข. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. โดยใช้แบบสอบถามซึ่งไม่สามารถทำการตรวจสอบอย่างลึกซึ้งได้ ถ้าหากมีการศึกษาด้วยวิธีอื่น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การประเมินจากผลการปฏิบัติงานของครูโดยตรง หรือใช้หลายวิธีร่วมกัน ก็จะทำให้สามารถศึกษาเรื่องนี้ได้ชัดเจนและลึกซึ้งยิ่งขึ้น .

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. คำตอบอยู่ที่... หมู่บ้าน. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2529.

_____. คู่มือการดำเนินงานโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2527.

_____. บนถนนที่ชื่อ ศศช. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., ม.ป.ป.

การศึกษานอกโรงเรียน, ศูนย์. คู่มือการนิเทศ. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2529.

กิตติ จอมแสง. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.). ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.

กิตติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, 2529.

กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต. ปริญญาโท กศ.ม.

ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523. อัดสำเนา.

กมล ชูทรัพย์. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ผดุงวิทยา, 2516.

"กศน. เห็นคุณค่าครูอาสาเตรียมบรรจุเป็น ขรก.", เดลินิวส์. หน้า 6. 11 ธันวาคม 2532.

จรัส โพธิศิริ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์, 2523.

ชัยชาญ ศรีทรง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดชัยนาท. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

ณรงค์ รมณียกุล. การศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของ

ครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2517. อัดสำเนา.

เบญจา ชันใหญ่ย์. ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

ประชาสงเคราะห์, กรม. ชักชวนนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ราชภัฏ, 2529.

_____. มติคณะรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : กรมประชาสงเคราะห์, ม.ป.ป.

_____. สภาพความเป็นอยู่ของชาวเขาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ราชภัฏ, 2530.

ประชาสงเคราะห์, กรม และกรมการศึกษานอกโรงเรียน. รูปแบบศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, ม.ป.ป.

ประทีป เล้ารัตนอารีย์. ชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปริญญาพันธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

ประธาน จันทรเจริญ. ชีวิตในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.

ประไพ ฤกษ์ทัศนีย์. เงื่อนไขทางสังคมและคุณสมบัติส่วนตัวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) กรณีบ้านแม่วัดน้อย และบ้านแม่วัดไถ่ แก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2530. ถ่ายเอกสาร.

_____. บทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอนโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.).

นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2528. ถ่ายเอกสาร.

ผุสดี สัตยมานะ. การบริหารรัฐกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2514.

พิทยา ทวีทอง. ชีวิตของครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมการศึกษาในภาคกลาง.

ปริญญาพันธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อัดสำเนา.

ไพบุลย์ วิสัยจร. ชีวิตของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาพันธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.

- มัลลวีร์ ห่อสกุล. ชีวิตของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา. ปริณิธานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.
- ยุทธศิลป์ พรหมทอง. ชีวิตของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยอีสานใต้. ปริณิธานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- ระพีพร สมุทรผ่อง. ชีวิตของลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. ปริณิธานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2526. อัดสำเนา.
- รุ่งโรจน์ ตรงสกุล. เงื่อนไขทางสังคมและคุณสมบัติส่วนตัวกับการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) กรณีบ้านปางสาและบ้านธาตุ จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2530. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2528.
- "วค. เชียงใหม่อบรมเพิ่มวุฒิครูอาสา," ไทยรัฐ. หน้า 8. 8 ธันวาคม 2532.
- วิชัย คิสสระ และคนอื่น ๆ. ชีวิตในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2519. อัดสำเนา.
- วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2524.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2521.
- วีระ จ้างงค์. ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528. ถ่ายเอกสาร.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. หลักสูตรประถมศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา พ.ศ. 2524. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2529.

สงวน ช่างฉัตร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

สุจิตรา วรณศิริพิพัฒน์. เงื่อนไขทางสังคมและคุณสมบัติส่วนตัวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) : กรณีบ้านห้วยน้ำขาว และบ้านม่อนยะใต้ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2530. ถ่ายเอกสาร.

เสนาะ ตีเขาว. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

สมพร กองสกุล. ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

สุเมธ เดียววิศเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527. อัดสำเนา.

สุรีพร เจริญนิช. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของครูอาสาสมัครเคเ็นสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2529. ถ่ายเอกสาร.

เอนก นาคะบุตร. "กรณีศึกษาศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.)," แนวคิดและประสบการณ์ การจัดการศึกษาเพื่อการพึ่งตนเอง. กรุงเทพฯ : บริษัทสารมวลชน จำกัด, 2530.

เอนก นาคะบุตร. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์. มะลิ ภูสันติสัมพันธ์. ผู้สัมภาษณ์. ที่สถานทูตแคนาดา กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2530.

อำนวย อุดตระพยอม. ขวัญของนักการภารโรงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตการศึกษา 8. ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก, 2525. อัดสำเนา.

อรณพ บุญรัตพันธุ์. การสร้างขวัญในการทำงานของระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ :
เศรษนิบาล, 2525.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

Bender, John Edward. "Morale of Elementary School Teacher,"
Dissertation Abstracts. 33(8) : 3984-A, February, 1972.

Breamer, John Leo. "The Relationship of Administration Leadership
 Practices to Teacher Morale in The Public Elementary School
 of Charle Country Marryland," Dissertation Abstracts. 31(2) :
574-A, August, 1970.

Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected
 School Districts of North Dakota," Dissertation Abstracts.
31(12) : 6293-A, June, 1971.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Administration. New York :
McGraw-Hill Book Company, Inc, 1967.

Katz, Danial, Nathan MacCoby and Nancy C. Morse. Productivity
Supervision and Morale in an Office Situation. Ann Arber :
University of Michigan Press, 1960.

Kemper, Lawrence Barttet. "Morale of Elementary Principals in Mexican
 American Poverty School," Dissertation Abstracts. 35(9) :
5730-A, March, 1975.

Negro, Feliz A. Public Personnel Administration. New York : Holt,
Rinehart & Winston Inc., 1963.

Sherman, Arther W. and Harbert J. Chruden. Personnel Management.
Chicago : 3rd ed. Cincinnati, South Western Publisng Co., 1968.

Swaringim, Carl Thomas. "A Comparison of Teacher Morale in Public
 Elementary School in St.Louis County Missouri," Dissertation
Abstracts International. 43(6) : 1785-A, December, 1982.

การคำนวณ

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/0667

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 เมษายน 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นางสาวมะลิ ภูสันติสัมพันธ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นกว่า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์ เรื่อง ขวัญของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา ในเขตภาคเหนือ
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. ดร.ปฐม นิคมานนท์ ประธาน

ผศ. เบญจา ชันใหญ่ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์คือ ขอให้ศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขาตอบแบบสอบถาม
เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอ
ขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

นายสมพร บัวทอง

(นายสมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 พฤษภาคม 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่ หม 1007/0669 ลงวันที่ 17 เมษายน 2532

จำนวน 1 ฉบับ

2. แบบสอบถามจำนวน ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวมะลิ ภูสันติสัมพันธ์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้อยู่ในระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขาในเขตภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดต่าง ๆ ในภาคเหนือ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ขอได้โปรดให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดของท่าน ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่ครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา และเมื่อครูได้ตอบแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอได้โปรดรวบรวมส่งคืนให้แก่ข้าพเจ้าโดยด่วนด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณในความร่วมมือครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวมะลิ ภูสันติสัมพันธ์)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1 พฤษภาคม 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ครู ศศช. ทุกท่าน

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวมะลิ ภูสันติสัมพันธ์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้อยู่ในระหว่างทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง ขบวนการครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขาในเขตภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคเหนือ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ขอให้โปรดตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ตามความรู้สึก และข้อเท็จจริงที่ท่านประสบในการเป็นครู ศศช. ให้มากที่สุด และเมื่อท่านได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอให้โปรดมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดของท่าน เพื่อรวบรวมส่งคืนให้แก่ข้าพเจ้าต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

๒.๖

(นางสาวมะลิ ภูสันติสัมพันธ์)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่เป็นสภาพจริงเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. จังหวัดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้

[] เชียงใหม่

[] ลำปาง

[] ตาก

[] น่าน

[] เชียงราย

[] แพร่

[] แม่ฮ่องสอน

[] พะเยา

2. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

3. พื้นฐานการศึกษา

[] ต่ำกว่าอนุปริญญา

[] อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

[] ปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

[] โสด

[] สมรส

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

[] ต่ำกว่า 6 ปี

[] 6 ปีขึ้นไป

6. พันเพเดิมของครู

[] ชาวไทยภูเขา

[] ชาวไทยพื้นราบ

7. ลักษณะโครงการ

[] โครงการพิเศษ

[] โครงการปกติ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของครู ศ.ศช.

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องท้ายข้อที่แสดงระดับความคิดเห็น

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ</u>					
1.	ค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ					
2.	ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว					
3.	ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย					
4.	พอใจค่าตอบแทนที่ได้รับ					
5.	สวัสดิการโดยส่วนร่วม					
6.	ได้รับสวัสดิการเพียงพอ					
	<u>ความเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า</u>					
7.	การประเมินผลงานประจำปีเป็นธรรม					
8.	พอใจวิธีประเมินผลงาน					
9.	มีการประเมินงานโดยไปตรวจเยี่ยมอย่างทั่วถึง					
10.	ผู้บริหารเห็นความสามารถในการปฏิบัติงาน					
11.	มีโอกาสดำเนินงานก้าวหน้าในการทำงาน					
12.	ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร					
13.	การพิจารณาผลงานเป็นธรรม					
	<u>ความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร</u>					
14.	ศูนย์ฯ จังหวัดยอมรับฟังความคิดเห็น					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15.	โอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
16.	มีส่วนในการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ					
17.	มีส่วนในการเสนอนโยบายและการวางแผนงาน					
18.	มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน					
19.	มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหาร					
	<u>ความเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นสมาชิก</u>					
20.	มีความภูมิใจที่ทำงานในโครงการ ศสช.					
21.	ไม่เคยคิดลาออกจากงาน					
22.	มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฯ จังหวัด					
23.	มีส่วนเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บริหาร					
24.	รู้สึกว่าผลงานที่เป็นที่ยอมรับ					
25.	ผู้บริหารยอมรับความสามารถ					
	<u>ความเห็นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร</u>					
26.	ผู้บริหารสนใจงานที่ทำและถามถึงเสมอ					
27.	ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน					
28.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี					
29.	ผู้บริหารตรวจเยี่ยมครูในพื้นที่ทั่วถึง					
30.	ผู้บริหารไต่ถามทุกข์สุข					
31.	ผู้บริหารให้กำลังใจเสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
32.	ผู้บริหารให้โอกาสปรึกษางานเป็นส่วนตัว					
33.	ผู้บริหารใช้วาจาสุภาพกับครู					
	<u>ความเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน</u>					
34.	มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน					
35.	อุปกรณ์ได้รับการซ่อมแซมทันความต้องการ					
36.	สภาพการทำงานในหมู่บ้านมีความสะดวก					
37.	มีปัญหาเนื่องมาจากการบริหารงานของศูนย์ฯ					
38.	สภาพการทำงานเสี่ยงอันตราย					
39.	มีความปลอดภัยในหมู่บ้าน					
40.	ได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านและองค์กรในท้องถิ่น					
	<u>ความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน</u>					
41.	ภูมิใจที่เป็นครู ศศช.					
42.	ยังไม่คิดเปลี่ยนอาชีพ					
43.	ได้รับคำชมเชยในการทำงาน					
44.	เป็นงานที่เป็นเกียรติและได้รับการยกย่อง					
45.	พอใจกับการเป็นครูอาสาสมัคร					
46.	พอใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่มีอยู่					
47.	ไม่ต้องการให้เพื่อนครูลาออก					
	<u>ความเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์การได้รับการยอมรับ</u>					
48.	มีความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างเพื่อนครู					

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
49.	มีโอกาสนในการรับใช้สังคม -----					
50.	รู้สึกว่าคุณบริหารให้การยอมรับ -----					
51.	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติ -----					
52.	ผู้บริหารเห็นว่าปฏิบัติงานด้วยดีตลอดมา -----					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ตามที่ท่านเห็นสมควรในเรื่องต่อไปนี้

1.1 รายได้และสวัสดิการ

.....

.....

.....

1.2 ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า

.....

.....

.....

1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

.....

.....

.....

1.4 ความรู้สึกเป็นสมาชิก

.....

.....

.....

1.5 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

.....

.....

.....

1.6 สภาพการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

1.7 ความพึงพอใจในการทำงาน

.....

.....

.....

1.8 สถานภาพและการได้รับการยอมรับ

2. เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ท่านต้องการสิ่งใดเพิ่มเติม

3. ท่านต้องการให้ปรับปรุงสิ่งใด

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	มะลิ ภูสันติสัมพันธ์
สถานที่เกิด	อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ โทร. 222598
การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนพณิชยการธนบุรี กรุงเทพมหานคร ปริญญาตรี ศศ.บ. จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปริญญาโท กศ.ม. จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.)
ในเขตภาคเหนือ

บทคัดย่อ
ของ
มะลิ ภูสันติสัมพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มกราคม 2533

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมาย 2 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานของครูอาสาสมัครในโครงการ ศศช. และ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานของครู โดยแยกตามตัวแปรด้านเพศ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพ การสมรส ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะโครงการที่ทำ

ประชากรสำหรับการวิจัย ได้แก่ ครู ศศช. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคเหนือ 8 จังหวัดคือ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง แม่ฮ่องสอน น่าน ตาก แพร่ และพะเยา มีจำนวนทั้งสิ้น 266 คน กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยสุ่มมาจากประชากรข้างต้น จำนวนร้อยละ 50 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 133 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานของครู ซึ่งแบ่งข้อคำถามออกเป็น 8 ด้าน คือ รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการได้รับการยอมรับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับความร่วมมือจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้ช่วยแจก และรวบรวมแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างในวันประชุมประจำเดือนของแต่ละจังหวัด ซึ่งจัดประชุมในเดือนพฤษภาคม 2532 ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้ววิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม โดยใช้ t-test และ F-test แล้วแต่กรณี

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียวคือ รายได้และสวัสดิการ ส่วนอีก 7 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อคำถาม 53 ข้อนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 3 ข้อคือ โอกาสในการรับใช้สังคม ภูมิใจที่เป็นครู ศศช. และความร่วมมือของชาวบ้านและองค์กรในท้องถิ่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำมี 8 ข้อ คือ สภาพการทำงานเสี่ยงอันตราย อุปกรณ์ไม่ได้รับการซ่อมแซมทันความต้องการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ที่เหลืออีก 5 ข้อเป็นเรื่องรายได้และสวัสดิการ ส่วนข้อคำถามอื่น ๆ นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. ตามตัวแปรต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1) พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส พื้นเพเดิมของครู และลักษณะโครงการที่ทำ ไม่ส่งผลให้ระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. แตกต่างกัน

2) เพศ เป็นตัวแปรที่ทำให้ระดับขวัญในการทำงานของครู ศศช. แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย สามารถสรุปได้ว่าครูชายมีระดับขวัญในการทำงานโดยส่วนรวมสูงกว่าครูหญิง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูชายมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่าครูหญิงในด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

3) ครู ศศช. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานโดยส่วนรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปีมีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไปเพียงด้านเดียวคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครู ศศช. แบ่งเป็น 2 ประเด็นคือ

1) สิ่งที่ครูพึงพอใจ ได้แก่ พอใจที่ได้ทำงานนี้ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ

2) สิ่งที่ครูต้องการ ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ สภาพการทำงานที่ดี การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ การปรับปรุงตัวผู้บริหารให้เป็นแบบอย่างที่ดี การเสริมสร้างและบำรุงขวัญของครู ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ศศช. ต้องการได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิ และเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ต้องการให้เพิ่มสวัสดิการ ต้องการได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ และขอให้ส่งเสริมความก้าวหน้าด้วยการศึกษาต่อ และการศึกษากูงาน

WORKING MORALE OF TEACHERS IN THE HILL AREAS EDUCATION PROJECT (HAE)
IN NORTHERN THAILAND

AN ABSTRACT

BY

MALI PUSANTISAMPHAN

A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements
for the Master Degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University

January 1990

The purpose of this study was twofold: (1) to determine the level of working morale of the teachers in the Hill Areas Education Project (HAE) and (2) to compare their morale classified by gender, education background, marital statues, place of birth, work experience, and nature of the projects.

The sample consisted of 133 HAE teachers selected from a total of 266 teachers, in 8 provinces in Nosthern Thailand : Chiangmai, Chiangrai, Lampang, Maehongsorn, Nan, Tak, Prae and Payao. The 50 per cent Criterion was applied in data collection.

The instrument used in data collection was a questionnaire which surveyed the teachers' morale in 8 areas namely, Income and Welfare, Security and Advancement, Participation in Administration, Solidarity, Trust and Faith in Administrators, Work Facilities, Work Satisfaction and Social Affiliation.

In collecting the data, the questionnaires were distributed to the teachers who attended the meetings in May, 1989, at Provincial Nonformal Education Centers. All of the questionnaires were subsequently returned. The descriptive statistics ___ mean, standard deviation, and inferential statistics ___ the t-test and F-test, were employed in data analyses.

The findings were as follows :

1. The Morale of the Teachers. The morale of the HAE teachers was, on the average, at the moderate level. When each area of the morale was considered, it was found that their morale in Income and Welfare was low while the remaining 7 other areas were at the moderate level.

Among the 53 items of the questionnaire, 3 items were found to be high which included the chance in serving the community, the pride in serving as a HAE teacher and the cooperative efforts in working with the villagers. Eight of the items were found to be low on the average which covered the areas of work risk, the delay in repairing the equipment, the work promotion, incomes and welfares. The rest of the items were found to be on the moderate level.

2. Comparison of the Teachers' Morale.

1) The HAE teachers with differences in education background, marital status, place of birth and the work project, did not differ in their morale.

2) Male and female HAE teachers differed in their morale. The males' morale was higher than that of the female. When each area of morale was considered, it was found that the male teachers' morale was higher than that of the female in the following areas; income and welfare, administrative participation and work satisfaction.

3) The HAE teachers with difference in their experience were found to be different in their morale. Teachers with less than 6 years of working experience had higher morale level than those with 6 year experience and over, primarily in the areas of income and welfare.

3. The HAE Teachers' Satisfaction and Needs.

1) It was noticeable that the HAE teachers were satisfied with their jobs, the role they played as a part of the Nonformal Education Center, the faith and trust in their administrators, and their social affiliation.

2) What they needed included the job security, good working conditions, learning materials and equipment, the administrators serving as good models, creating good morale for the teachers, a role in administration, salary commensurated with their educational qualification and responsibilities, suitable welfare, the work status from temporary to permanent employment, and the opportunities in advancing their education and further training.