

371. 14124

๑๓๕๗

๗.๓

ก.

ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ปริญญานิพนธ์

ของ

คุณ ใยเผือก

19 พ.ธ. 2534

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

กุมภาพันธ์ 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่...๘... เดือน...พฤษภาคม..... พ.ศ. 2534

ประกาศศุภปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างมากจากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ และท่านรองศาสตราจารย์เชิยศรี วิวิธสิริ ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ แนะนำด้วยความเมตตา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จบริบูรณ์ ผู้วิจัยรู้จักซาบซึ้งและประทับใจที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์ เลวลย์ ที่กรุณาเป็นกรรมการ สอบปากเปล่า และได้อนุเคราะห์ผู้วิจัยได้รับความสะดวกในการดำเนินงานวิจัยด้วยดีตลอดมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ทองอยู่ แก้วไทรยะ อาจารย์สายัณห์ พลະสุรย์ อาจารย์อุษา เทียนทอง อาจารย์สุเทพ อ่วมเจริญ อาจารย์ฉายา บุญเฉลิม อาจารย์พยอม บุญเฉลิม อาจารย์สมปอง คุ้มวางกูร และอาจารย์ณรงค์ พิมสาร และเพื่อน ๆ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณประพนธ์ ไยเผือก ค.ญ.บุษกริกา, ค.ช.บุษยวีร์ ไยเผือก พี่ ๆ น้อง ๆ และหลาน ๆ ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจจนกระทั่งปริญญานิพนธ์นี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอเทิดพระคุณบิดา - มารดา ที่ได้ให้การอบรมเลี้ยงดู ตลอดจน ครู-อาจารย์ ทุกท่านที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอนให้ความรู้มาโดยตลอด

ครูณี ไยเผือก

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
✓ ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน.....	8
ความเป็นมาของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน.....	9
คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน.....	12
หลักทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	15
แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน.....	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
รูปแบบของการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน.....	50
ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน.....	52
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน โดยแยกตัวแปรอิสระ.....	58
ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน.....	83
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	87
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	88
ตัวแปรสำหรับศึกษาค้นคว้า.....	
สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	88
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	90
อภิปรายผล.....	93

บทที่

หน้า

ข้อเสนอแนะ 102

บรรณานุกรม 104

ภาคผนวก.....

ประวัติย่อผู้วิจัย.....

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่จะทำการศึกษาในเขต ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนทั้ง 5 ภาค.....	
2	รายชื่อจังหวัดและจำนวนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในจังหวัดที่ทำการศึกษา.....	
3	ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน.....	51
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน.....	53
5	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนระหว่างเพศชายกับเพศหญิง.....	59
6	ตารางเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน.....	65
7	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ที่มีสาขาวิชาต่างกัน.....	72
8	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนที่มีภูมิลำเนาต่างกัน.....	77
9	ปัญหาในการปฏิบัติงานตามความเห็นของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน.....	83
10	ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน.....	85

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

งานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นงานที่มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนที่อยู่ใน
นอกระบบโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มีพื้นฐานในการศึกษาหาความรู้เพิ่ม
เติม รู้จักคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และได้
รับข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์และทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งมีโอกาสพัฒนาทักษะและวิชาชีพที่
จำเป็นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต งานการศึกษานอกโรงเรียนจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณธรรม
ของประชากร (สุนทร สุนันท์ชัย. 2529 : 2)

ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนนั้นต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ
ของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย และสนองตอบนโยบายในการพัฒนาประเทศแต่ละพื้นที่ กรมการ
ศึกษานอกโรงเรียนจึงได้เริ่มกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาคตั้งแต่แผนพัฒนา
การศึกษาระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) ได้เริ่มจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค เพื่อ
เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาวิชาการ จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพื่อเป็นเครือข่ายใน
การปฏิบัติการ และจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดครบทุกจังหวัดเมื่อสิ้นแผนพัฒนาการ
ศึกษาระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2530 : 18)

ภารกิจของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น ต้องจัดบริการการศึกษานอกโรงเรียน
ไปสู่ชนบทให้กว้างขวางขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ
ต้องการของประชาชน แต่วิธีการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ผ่านมา ยังมีปัญหาในด้าน
ต่าง ๆ อยู่มากไม่สามารถที่จะดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจาก
นี้การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงได้

สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ การขาดความเชื่อมโยงการจัดกิจกรรมระหว่างจังหวัดกับพื้นที่เป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดบุคลากรในระดับพื้นที่ ซึ่งจะเป็นผู้ที่รวบรวมปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานและดำเนินการดูแลควบคุม ส่งเสริมและให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษา นอกโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ~~การ~~ การศึกษานอกโรงเรียนจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบการดำเนินงานครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนขึ้นมา โดยมีการพัฒนากลไกการบริหารงานและการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนให้ต่อเนื่องจากระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ปรับปรุงวิธีดำเนินงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนที่เดิมมุ่งให้ทำหน้าที่สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเปิดเสร็จขั้นพื้นฐานอย่างเดียว ให้มีบทบาทหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานในหมู่บ้าน วิเคราะห์ข้อมูล วางแผน การจัดกิจกรรม ตามสภาพปัญหา สภาพแวดล้อมและความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน ทำหน้าที่ประสานงานการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ ประชาสัมพันธ์ เร่งรัดให้ประชาชนสนใจกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2531 : 18 - 19)

การที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ^(๒) ให้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ไว้หลายประการ ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เหล่านี้จึงควรเป็นผู้ที่มีความเหมาะสม เป็นผู้เสียสละ มีความคิดสร้างสรรค์ มีอุดมคติในการปฏิบัติงาน โดยที่ศูนย์การศึกษา ~~น~~ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจะต้องให้การสนับสนุนทางด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมให้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน การนิเทศ ติดตามผล อย่างใกล้ชิด สม่่าเสมอ เหล่านี้เป็นต้น แต่จากสภาพความเป็นจริงแล้ว ~~ครู~~ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจะมีฐานะเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราว ผู้ที่มาสักรเป็นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนส่วนมากจะเป็นผู้ที่ยังหางานอื่นทำไม่ได้ จึงมาสักรเป็นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเป็นการชั่วคราว จนกว่าจะหางานอื่นที่ดีกว่าได้ก็จะลาออกจากการเป็นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนไป และในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจะทำสัญญาจ้างปีต่อปี ครูอาสาสมัครจะมีความรู้สึกว่าอาชีพนี้ขาดความมั่นคง เพราะไม่แน่ใจว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจะจ้างต่อไปหรือไม่ นอกจากนี้จากการประเมินและติดตามผลของกรมการศึกษา

นอกโรงเรียนได้พบว่า งานของครูอาสาสมัครประสบปัญหาในการสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านสวัสดิการ และยังไม่เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น นอกจากนั้นยังมีปัญหาทางด้านวิชาการ คือ ครูอาสาสมัครยังขาดความรู้ด้านระเบียบการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน มีปัญหาด้านการนิเทศ ติดตามผล อันเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีน้อย และปัญหาทางด้านระยะเวลาการประเมินครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีระยะเวลายาวเกินไป (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2531 : 101)

สภาพปัญหาดังกล่าวอาจเป็นสาเหตุให้ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ และอาจส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และเป็นสาเหตุที่บั่นทอนความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบแนวทางในการพัฒนางานโครงการครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนให้ดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เกิดประโยชน์กับการบริหารงานและการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนต่อไป

❖ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ที่มั่นคงในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิและผลประโยชน์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ตามตัวแปรอิสระในด้าน เพศ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่เรียน และภูมิลำเนาของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในอันที่จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า จะทำให้ได้แนวทางในการปรับปรุงสภาพการทำงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

2. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า จะทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ตามแนวทางที่ได้รับการเสนอแนะมา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาค้นคว้านี้ต้องการขยายผลการอธิบายให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งแบ่งเขตการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ครอบคลุมการดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ทั้ง 72 จังหวัดทั่วประเทศ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมายสำหรับการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั่วประเทศ ในปีการศึกษา 2533 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,458 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ สุ่มมาจากประชากรข้างต้น จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ของประชากรกลุ่มเป้าหมาย สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการสุ่มได้นำเสนอในบทที่ 3

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในครั้งนี้ ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ด้าน คือ ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และ สิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับ

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัวของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน มีดังนี้

4.1.1 เพศ แยกเป็น

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

4.1.2 วุฒทางการศึกษา แยกเป็น 2 ระดับ คือ

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีขึ้นไป

4.1.3 สาขาวิชาที่เรียน แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) ผู้ที่จบมาจากสาขาวิชาครูโดยตรง
- 2) ผู้ที่จบมาจากสาขาวิชาอื่น ๆ

4.1.4 ภูมิสำเนา แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการ
- 2)อยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติการ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน แยกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) ลักษณะของงานที่ทำ
- 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 3) ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่

4) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

5) สิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ความเข้าใจตรงกัน จึงขอนิยามศัพท์เฉพาะบางคำของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข ความอิ่มเอมใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ทำให้บุคคลมีความชอบ มีความสนใจ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ในการวิจัยครั้งนี้ แยกเป็น 5 ด้าน คือ ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และ สิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับ

2. ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง อาสาสมัครที่ลงปฏิบัติงานในพื้นที่ซึ่งเป็นตัวแทนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และเป็นผู้ทำให้เกิดประโยชน์ต่อกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยมีเงื่อนไขในการปฏิบัติงานคือ เป็นลูกจ้างชั่วคราวระยะเวลา 1 ปี

3. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ต้องประสานกับประชาชนในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ และดูแลติดตามกระตุ้นเพื่อให้กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นไปตามแผน นโยบาย และจุดเน้นของกรมการศึกษานอกโรงเรียน

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ในการปฏิบัติงาน เช่น การบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มิตรภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

5. ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในหน้าที่ในด้านความยุติธรรม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ได้รับการส่งเสริมวิชาการอยู่ตลอดเวลา

6. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัตินั้นได้รับการดูแลให้มีความ

ปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้ทั้งด้านสุขภาพ อนามัย อุบัติเหตุ อันตรายต่าง ๆ

✓ 7. สิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่ครูอาสาสมัครการศึกษา
นอกโรงเรียนควรจะได้รับในการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน สิทธิในการได้รับค่ารักษาพยาบาล
การคุ้มครองชีวิต สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

8. ภูมิสำเนา หมายถึง อำเภอที่เป็นสถานที่ที่ตั้งบ้านเรือนอยู่อาศัยของครูอาสาสมัครการ
ศึกษานอกโรงเรียน มาก่อนที่จะสมัครทำหน้าที่เป็นครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียน

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า ✓

1. ครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียนเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่
ได้รับ

2. ครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ
งาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับ

3. ครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียนที่เรียนจบสาขาวิชาต่างกัน มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านสิทธิและผล
ประโยชน์ที่ได้รับ

4. ครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียนที่มีภูมิสำเนาต่างกัน มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
2. หลักทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ในเรื่องครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ข้อ ได้แก่ ความหมายของอาสาสมัคร ความเป็นมาของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และคุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ความหมายของ "อาสาสมัคร"

คำว่า "อาสาสมัคร" ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น

ประภิด วิริยะทัย.(2510 : 3) ได้ให้ความหมายของอาสาสมัครไว้ 3 ประการ คือ

1. อาสาสมัคร หมายถึง ผู้สมัครเข้าปฏิบัติกิจใดกิจหนึ่งที่ได้รับมอบหมายด้วยความสมัครใจ ไม่มีการบังคับใด ๆ ทั้งสิ้น เกิดขึ้นจากความสมัครใจที่จะเสียสละประโยชน์และความสุขสบายส่วนตัว เพื่อปฏิบัติภารกิจที่จะนำมาซึ่งสาธารณประโยชน์
2. อาสาสมัครต้องไม่มีเงินเดือน ดังเช่นข้าราชการหรือลูกจ้างบริษัท หรือองค์การต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่เป็นประจำ แต่อาสาสมัครอาจได้รับเงินเป็นค่ายังชีพ ค่ายังชีพนี้ต้องมีจำนวนไม่มากไม่น้อยนัก เพียงพอกแก่การดำรงชีวิตอยู่เพื่อประกอบภารกิจของตน แต่ไม่สามารถนำไป

อุปการะในครอบครัว การเป็นอาสาสมัครไม่ใช่เป็นอาชีพถาวร หากแต่เป็นการปฏิบัติงานชั่วคราวระยะหนึ่ง

3. งานของอาสาสมัคร ต้องเป็นงานที่ต้องคลุกคลีอยู่กับประชาชน เช่น การสอนหนังสือ การช่วยในการพัฒนาชุมชน การให้บริการทางอนามัย

ปิย โรจนะบุรานนท์. (2525 : 1) ได้อธิบายว่า อาสาสมัครเป็นคำสองคำมารวมกัน คือ อาสา กับ สมัคร อาสา แปลว่า ทำด้วยความเต็มใจ และแปลอีกนัยหนึ่งว่าสมัคร ส่วนคำว่า "สมัคร" แปลว่า อาสาและเต็มใจ เพราะฉะนั้นทั้งคำว่าอาสา และสมัคร จึงเป็นคำที่มีความหมายอย่างเดียวกัน หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้ด้วยความเต็มใจ ไม่มีผลประโยชน์ตอบแทน เป็นการทำให้เปล่า ๆ ไม่คิดเงินทอง

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2526 : 20) กล่าวว่า การอาสาสมัครเป็นเรื่องของการเสียสละ ผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม โดยผู้เสียสละไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากสิ่งที่ได้กระทำ หากอาจจะได้รับผลทางอ้อม คือ ความสุขใจที่ได้เสียสละ

เสาวนีย์ ^{เสนาสุ} (2529 : 13) ได้ให้ความหมายของ อาสาสมัครว่า คือ บุคคลซึ่งทำหน้าที่ให้บริการโดยปราศจากสินจ้างรางวัล การให้บริการอาจเป็นการเสริมสร้างทักษะ หรือคุณภาพของอาชีพ หรือการให้สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานแก่ชีวิตในบางเวลา

โดยสรุปแล้ว อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลที่สมัครใจทำงานร่วมกับชาวบ้าน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีและศักยภาพของชาวบ้าน โดยการแก้ไขปัญหามุมชนในการพัฒนาชนบท อาสาสมัครเข้าไปเรียนรู้ชีวิต ความเป็นอยู่ และแนวทางการแก้ปัญหาจากชาวบ้าน เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับชาวบ้านในการพิจารณาทางแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยช่วยให้ชาวบ้านคิด และเห็นปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหของตนได้ดีและชัดเจนยิ่งขึ้น

ความเป็นมาของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

สืบเนื่องจากการจัดการศึกษาผู้ใหญ่แบบเปิดเสร็จขึ้นพื้นฐานได้เร่งดำเนินการตั้งแต่ปี 2513 และได้ขยายการดำเนินงานครอบคลุมทั่วประเทศในระยะเวลาต่อมา รูปแบบการจัดในช่วง

ระหว่างปี พ.ศ.2513 - 2517 นั้น จัดในรูปชั้นเรียน สอนในเวลากลางวัน ครูผู้สอนเป็นครูประจำการ ซึ่งการดำเนินงานโดยทั่วไป ประสบปัญหาสำคัญ 3 ประการ คือ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2530 : 1 - 2)

1. ผู้ไม่รู้หนังสือในชนบทอาศัยอยู่กระจัดกระจายตามหมู่บ้านต่าง ๆ ยากต่อการที่จะรวบรวมให้มาเรียนในที่เดียวกันได้ครบจำนวนตามเกณฑ์ที่จะเปิดชั้นเรียนได้ ทำให้ไม่สามารถขจัดการไม่รู้หนังสือให้หมดไปเป็นหมู่บ้านได้
2. การกำหนดให้เปิดชั้นเรียนเฉพาะตอนกลางวัน ทำให้ผู้เรียนที่มีเวลาว่างเฉพาะในตอนกลางวันไม่สามารถเรียนได้ อีกทั้งการเดินทางในเวลากลางวันไม่สะดวกสำหรับผู้ที่บ้านอยู่ไกล
3. ครูสอนประจำที่คนหนึ่งจะสอนได้ 1 - 2 รุ่น ก็ต้องเลิกการสอน เพราะผู้ที่ไม่รู้หนังสือในหมู่บ้านละแวกนั้นมีอยู่จำนวนน้อยลง จนไม่พอตามเกณฑ์ที่จะเปิดชั้นเรียนได้ จะต้องไปเปิดสอนในสถานที่แห่งใหม่ ต้องจัดหาบุคลากรใหม่ ทำให้สิ้นเปลืองเงินงบประมาณสำหรับการอบรมครูใหม่ทุกปี

จากปัญหาดังกล่าว กองการศึกษาผู้ใหญ่ในขณะนั้น จึงได้คิดจ้างบุคลากรในท้องถิ่นของจังหวัดต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาได้ เรียกว่า "ครูเดินสอนกลุ่มผู้เรียนตามบ้าน" ทำการสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ต่อมาได้เพิ่มคำว่า "อาสาสมัคร" ขึ้นเป็น "ครูอาสาสมัครเดินสอน" หรือจะเรียกสั้น ๆ ว่า "ครูเดินสอน" ซึ่งครูเดินสอนเหล่านี้ต้องทำงานหนัก ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความยากลำบากต้องปฏิบัติงานในชนบทที่ห่างไกล กระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติให้จัดการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทครูอาสาสมัครเดินสอนขึ้น ตั้งแต่ปีพ.ศ.2517 โดยมีหลักการดังต่อไปนี้ (กองปฏิบัติการ. 2531 : 6)

1. ได้รับการจ้างเป็นรายปีแบบลูกจ้างชั่วคราว
2. ปฏิบัติงานเต็มวันในเวลาราชการ โดยวันหนึ่งจะต้องสอนไม่น้อยกว่า 4 ชั่วโมง
3. ต้องเดินทางไปสอนผู้เรียนตามบ้านเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละประมาณ 3 คนขึ้นไป แรกเริ่มแล้วต้องมีผู้เรียน 30 คนต่อรุ่น
4. ครูอาสาสมัครเดินสอนจะต้องเป็นผู้ที่สมัครใจร่วมงานโครงการอย่างน้อย 1 ปี

วิธีการสอนโดยใช้ครูอาสาสมัครเดินสอนได้ขยายการดำเนินงานไปทุกภาค แม้ว่าวิธีการแบบเดินสอนจะแก้ปัญหาข้อจำกัดของวิธีเรียนแบบชั้นเรียนได้ในส่วนที่เกี่ยวกับเวลาเรียน และจำนวนผู้เรียน แต่ก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องการจัดกลุ่มผู้เรียนให้ได้ครบ 30 คน เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาว่างของผู้เรียน ซึ่งมีเวลาว่างจากการงานในช่วงตอนเย็นหรือค่ำเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นเวลาจึงมีจำกัดเพียง 3-4 ชั่วโมงในตอนเย็น ดังนั้นเมื่อมีการประเมินผลครูอาสาสมัครเดินสอนในภาคเหนือในปี พ.ศ. 2521 และการสัมมนาครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเปิดเสร็จ ณ ค่ายลูกเสือจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้ได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานครูอาสาสมัครเดินสอน ดังนั้นกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ปรับการกำหนดบทบาทให้ครูอาสาสมัครเดินสอน ปฏิบัติ 2 ประการ คือ สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเปิดเสร็จเป็นหลัก และประสานงานด้านพัฒนาเป็นงานรอง บทบาทนี้เริ่มใช้ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2523 (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2531 : 10)

ต่อมาในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ซึ่งเป็นช่วงที่รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษานอกโรงเรียน โดยได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2529 มีใจความสำคัญว่า "จะส่งเสริมและพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนให้สามารถจัดบริการทางวิชาการแก่เยาวชนและประชาชนตามความต้องการและความจำเป็น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ครอบครัว ชุมชน และการประกอบสัมมาอาชีพ นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการยังพิจารณาเห็นว่า ครูอาสาสมัครเดินสอนเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียนในชนบท ควรที่จะขยายการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ด้วย ดังนั้นในปีพ.ศ. 2530 กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงได้มีนโยบายเร่งรัดการบริการการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบในชนบทให้ได้ทั้งคุณภาพและปริมาณตามแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) กิจกรรมดังกล่าวเป็นรูปแบบวิธีการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชน โดยเฉพาะเป็นการแก้ปัญหาการขาดบุคลากรในระดับพื้นที่ในการทำหน้าที่เป็นผู้วิเคราะห์รวบรวมปัญหาของท้องถิ่น ตลอดจนปฏิบัติงานและดำเนินการควบคุมดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงได้มีการพัฒนา

ระบบการดำเนินงานครูอาสาสมัครเดินสอนขึ้น ด้วยการพัฒนาโลกการบริหารงานและการประสานงาน การศึกษานอกโรงเรียนให้ต่อเนื่องจากระดับจังหวัด อำเภอ ลงไปสู่ตำบล และหมู่บ้าน แล้ว กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้เปลี่ยนชื่อจาก ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเปิดเสรี มาเป็นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ตั้งแต่พ.ศ.2530 เป็นต้นมา (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2531 : 18)

คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

จากนโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เร่งรัดการให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบในชนบทนั้น ครูอาสาสมัครฯ เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียนในชนบท กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงจำเป็นต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน โดยควรเป็นผู้มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานหรือในจังหวัดนั้น
2. มีวุฒิไม่ต่ำกว่า ปกศ.สูง ปวส. ปวท. หรือเทียบเท่า
3. เป็นผู้ที่มีศีลธรรม มีคุณธรรม และมนุษยสัมพันธ์ดี
4. เป็นผู้มีความตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะทำงานในชนบท
5. เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ที่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวม และร่วมกับประชาชนช่วยพัฒนาชุมชน

อย่างเต็มความสามารถ

6. เป็นผู้ศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน มีบทบาทและหน้าที่ ตามที่ระบุไว้ในระเบียบของกรมการศึกษานอกโรงเรียนว่าด้วยครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ.2530 โดยให้ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีฐานะเป็นลูกจ้างชั่วคราว และมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2531 : 18 - 19)

1.สำรวจ วิเคราะห์ และวางแผนดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่วางไว้และสอดคล้องกับระบบการพัฒนาชนบทเพื่อชุมชน (กชช.)

2. สอนการศึกษาผู้ใหญ่และมีผู้เรียนอยู่ในความดูแลไม่ต่ำกว่า 30 คน

3. พัฒนากิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่น

4. ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนตามรูปแบบที่มีอยู่เดิม และรูปแบบใหม่

5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ในทางปฏิบัตินั้นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจะต้องปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนแต่ละคนไม่มีสถานที่นั่งทำงานเฉพาะ ต้องออกไปให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และให้การศึกษาแก่ประชาชนแบบถึงประตูบ้าน

2. ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนต้องประสานงานกับผู้ประสานงานการศึกษา
นอกโรงเรียน หน่วยงานของรัฐและเอกชน ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

3. จัดให้มีการรวมกลุ่มครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน 3-4 ตำบลต่อหนึ่งกลุ่ม
เลือกครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนคนใดคนหนึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่ม ทำหน้าที่ครูอาสาสมัคร
การศึกษานอกโรงเรียน ตามที่กำหนดไว้ และทำหน้าที่เพิ่มเติมโดยผู้ประสานงานการศึกษานอก-
โรงเรียนอำเภอ และผู้เกี่ยวข้องด้วย

ในด้านรายละเอียดของการดำเนินงานครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ต้องดำเนินงาน 3 ด้าน คือ

1. ด้านการสอนและการประสานงานเพื่อจัดดำเนินการ

- ทำหน้าที่สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน

- ดำเนินการเกี่ยวกับกลุ่มสนใจและวิชาชีพ สอนเองหรือประสานงานในด้านวิทยากร

- รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมในท้องถิ่น เช่น ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน คือ เป็น

ผู้กระตุ้น, พัฒนา, สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกิจกรรมต่าง ๆ ของกรรมการศึกษานอกโรงเรียน และ
ดูแลรักษาให้คงสภาพดีขึ้น

2. ด้านการพัฒนาการศึกษาตลอดชีวิตและประชาสัมพันธ์ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ต้องสร้างความสัมพันธ์ ชักชวน และกระตุ้นให้ประชาชนสนใจ และเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนรวมทั้งประชาสัมพันธ์งานการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อให้ประชาชนเข้ารับบริการทางการศึกษา

3. ด้านการศึกษาและสำรวจสภาพชุมชน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนต้องศึกษาข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลและการผสมผสานข้อมูล ตลอดจนการวางแผน การกำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน การรายงานผล อันจะเป็นผลทำให้ระบบการปฏิบัติงานในพื้นที่ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การดำเนินงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนนั้นมิใช่ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอน แต่งานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนนั้นทำไปพร้อม ๆ กันซึ่งอาจทำงานเป็นแบบกลุ่มและประสานงานกับผู้ประสานงานระดับอำเภอ และสิ่งสำคัญคือ การจัดการศึกษาให้กับประชาชนควรจัดให้เป็นธรรมชาติตามแบบแผนของสภาพชนบทของไทย

จากการที่ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ จะได้ให้ความเปรียบเสมือนกับตัวแทนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในพื้นที่ ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ด้วยครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเป็นผู้ประสานประโยชน์ในการขอความช่วยเหลือ สนับสนุน จากหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่ ได้ร่วมกันขอความร่วมมือจากองค์กรท้องถิ่น และประชาชน ตลอดจนช่วยประชาสัมพันธ์งานการศึกษานอกโรงเรียนให้กับกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวางแผนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ทำให้จัดกิจกรรมได้ตรงกับความต้องการของประชาชนจนเพิ่มปริมาณงานและกลุ่มเป้าหมายได้มากกว่าที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเปรียบเสมือนผู้ควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ ให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ และมีคุณภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการเรียนการสอน การอำนวยความสะดวก ให้เกิดความคล่องตัวต่อการจัดกิจกรรม (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2531 : 92)

หลักทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ไว้หลายท่าน เช่น

สมิท (Smith. 1955 : 114) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็น
ผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่าง
จริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน

โยเดอร์ (Yoder. 1959 : 445) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า
หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของคนงานคนใดคนหนึ่งว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในงาน
ของเขา และมีระดับมากน้อยเพียงใด

วอลเลสเตอร์สเทน (Wallerstein. 1971 : 256) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ
หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สตราส และเซเลส (Strauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ให้ความ
หมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะ
ปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผล-
ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน
ของเขาได้

มอร์ส (Mores. 1955 : 27) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง
ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิด
ความไม่พึงพอใจในการทำงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มี
ความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความ
เครียดนั้นก็จะลดน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 365) ได้ให้ทัศนะว่าเรายังจะใช้
คำว่า ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (employee attitude) ความพึงพอใจในงาน (Job satis-
faction) และขวัญ (morale) สับสนกัน และได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่าทั้งสามคำนี้มีความหมาย

X 5107.

ไม่เหมือนกัน โดยให้เหตุผลว่า ทักษะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดขวัญดี และได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นผลรวมของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน แต่ วูม (Vroom, 1964 : 99) ได้ให้ทัศนะว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาจึงยกย่องชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จเพื่อที่จะเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมต้องการที่จะมีผู้นำหรือหัวหน้าที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานนั้นเป็นจุดรวมพลังของการทำงาน ผู้ที่สามารถย่อมประสานทั้งงานและทั้งใจของคนในองค์การให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการทำงานอีกด้วย

6. การได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมที่ดี จึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน มุ่งองค์การเป็นจำนวนมากที่ต้องประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขึ้นแก่พนักงาน

✓ 7. ความเสมอภาค หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์การไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพวกเล่นพ้อง หรือลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชาเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุที่ทำลายขวัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะทำลายความสามัคคีของหมู่คณะ และองค์การในที่สุด

8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปฏิกิริยาอ่อนโยนเป็นที่พอใจรักใคร่แก่ผู้วิสาสะและผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีพึงระวังฝึกสอนผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานผิดพลาด ควรชี้แจงแนะนำอย่างสุภาพ นุ่มนวล เพื่อป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความท้อถอยในการทำงาน การทักทายเป็นปราชัยได้ถนัดทุกขสุมย่อมเป็นวิธีสร้างสัมพันธภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

9. การยอมรับนับถือมนุษยเป็นสัตว์สังคม เมื่อเราอยู่ที่ใดได้รับการยอมรับว่าเป็นพวก

เดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งของสังคม หรือองค์กรนั้น ๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งอยู่โดดเดี่ยวตามลำพังย่อมเกิดความกังวล เกรงกลัว และไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ดังนั้นการยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

10. ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อม และสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรประกอบด้วยเครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

* สมิท (Smith, 1955 : 115) กล่าวว่า ในการทำงานของมนุษย์นั้น หากได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพอใจในงานได้ ความต้องการนั้น ได้แก่

1. ความต้องการด้านร่างกาย
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการทางสังคม

คูเปอร์ (Coper, 1958 : 31 - 33) ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลในการทำงาน

ไว้ดังนี้

1. ต้องการงานที่ตนเองมีความสนใจ
2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีในการทำงาน
3. ได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมทั้งมีชั่วโมงการทำงานและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม

เหมาะสม

6. ได้รับความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่

เขายกย่องนับถือ

ซาลสนิก และคณะ (Zaleznik and others 1958 : 40) ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 อย่าง ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก ได้แก่

- 1) รายได้ตอบแทน
- 2) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน
- 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- 4) ตำแหน่งหน้าที่
- 5) การได้ทำงานที่ถนัด

2. ความต้องการภายใน ได้แก่

- 1) ความต้องการเข้าหมู่เพื่อนฝูง
- 2) ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
- 3) ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น
- 4) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

สตราส และเซเลส (Strauss and Sayles. 1960 : 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคคลจะมีขึ้นต่อเมื่องานนั้นสามารถสนองตอบความต้องการได้ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกายและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
2. ความต้องการทางด้านสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่อง และนับถือ
3. ความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น ต้องการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องการความสำเร็จในงาน

จาคอบสัน, เรยวิส และลอคส์ตัน (Jacobson, Reavis and Lodsdon. 1965 : 92) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครู มีองค์ประกอบดังนี้

1. ทศนคติที่ครูมีต่อครูใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครูมีเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน

3. ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา
4. โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
5. ทักษะคติในการบริหารงานของครูใหญ่

กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer and others, 1971 : 280 - 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ 10 อย่าง คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้จัดการ
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของตน
3. บริษัทและฝ่ายจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงาน และพอใจในการจัดการของฝ่ายจัดการ
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าผู้ทำงานในสำนักงาน หรือหน่วยรัฐบาล
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) ขึ้นกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากทำงานตามที่ถนัดก็จะพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision)
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the Job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติสามารถทำร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เขาก็จะพอใจในงานนั้น
8. การคมนาคม และการติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น
10. สิ่งตอบแทน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ชีเซลลี และบราวน์ (Chiselli and Brown, 1955 : 430 - 433) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูง หรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 23-34 ปี และ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

แวนเดอร์ซอล (Van Desal 1968 : 62 - 72) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์การ
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
5. สภาพการทำงาน

แวนเดอร์ซอล (Van Desal) เห็นว่ายังมีตัวกระตุ้นที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานอื่น ๆ อีกได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับของสังคม
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ

5. โอกาสก้าวหน้า

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick, 1968 : 339) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. สถาบัน หรือสถานที่ทำงาน และการจัดดำเนินการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray, 1970 : 171) ได้เสนอองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ
4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ
5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์การและการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร

12. ชั่วโมงในการทำงาน
13. เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก
14. สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ

ความต้องการและองค์ประกอบทั้งหมดนี้มีผลงานต่อความพึงพอใจในการทำงานมาก กล่าวคือ ถ้าผู้ทำงานไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นอย่างยิ่ง

แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงที่สุดคือ ทฤษฎีจูงใจ (Motivator theory) ของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80 - 91) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งมาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และมาสโลว์ได้ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตรายต่าง ๆ และความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพ
3. ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belonging needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่เห็นคุณค่าของตนเอง (Esteem needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับ เป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self - actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่คนส่วนมากอยากจะเป็น อยากจะได้

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 33 - 48) ได้สรุปข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับด้านมนุษย์ทั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่าทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ใช้อำนาจควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่แมคเกรเกอร์ เกิดความคิดต่อมนุษย์เช่นนี้ เพราะแต่ละคนส่วนมากมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคนงานในแนวนี้อาจเป็นการจูงใจในทางลบ ซึ่งใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะใคร่บังคับควบคุม และลงโทษผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายแก่ผู้บริหารในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่าทฤษฎี Y ปัจจุบันนี้มนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงให้ได้เงินอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจ ให้อำนาจใจในการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมุติฐานโดยสรุปได้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถรับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จึงจะเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จ และเป็นผลทำให้คนรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสม คนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972: 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน

มาแล้วเป็นอย่างดี

2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้คือ

- 1) คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 2) มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง
- 3) งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา
- 4) งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

ชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman, 1963 : 296 - 299) มีความคิดเห็นโดยสรุปกว้าง ๆ ว่า การสนองความต้องการโดยทั่วไปใช้วิธีทางบวก คือ การให้รางวัล และผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าทางลบ ซึ่งได้แก่ ความกลัว และการลงโทษ นอกจากนี้ยังได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้

1. การชมเชย และการยอมรับนับถือ เมื่อบุคคลทำงานได้ผลดี ควรได้รับการยอมรับนับถือ และยกย่อง ซึ่งเป็นทางนำไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
2. ให้โอกาสแข่งขัน ได้แก่ การแข่งขันกับตัวเองในการทำงาน หรือแข่งกับผู้อื่นเป็นการแสดงสมรรถภาพของตนเอง และเป็นแรงขับเคลื่อนชนิดหนึ่งช่วยให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน
3. การได้รับผลงาน หมายถึง บุคคลต้องมีโอกาสได้รับผลงานที่ตนทำ เพื่อประโยชน์ 2 ประการ คือ เพื่อแก้ไขเมื่อผลงานไม่ดี และเพื่อให้เกิดกำลังใจเมื่อผลงานดี

นิวคัมเมอร์ (Newcomer, 1955 : 12) มีวิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยดูความต้องการของคนงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นวิธีจูงใจเชิงจิตวิทยา ดังนี้

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงานและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยวิธีให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม เมื่อจะคำหนาก็เรียกมาเป็นการส่วนตัว พร้อมกับมอง

หาทางช่วยเหลือแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนั้นยังมีการอธิบายงานที่มอบให้เพื่อให้เข้าใจชัดเจน และแสดงความสนใจในความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ร่วมงาน และมีวิธีการควบคุมงานที่เหมาะสม

2. คนทำงานควรจะได้รู้ความก้าวหน้าของเขา และบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบสายการเลื่อนขึ้น และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง

3. ควรจัดงานที่ท้าทายให้ เพราะงานที่ซ้ำซากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การได้พักผ่อนชั่วระยะหนึ่งจะเป็นการลดความเบื่อ และเป็นการพักผ่อนน้อยด้วย

ซาลสนิค และคณะ (Zalesnik and others, 1958 : 323 - 324) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในตน โดยจำแนกทฤษฎีการให้รางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (External rewards) ได้แก่ ค่าใช้จ่าย เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สถานภาพของงาน งานที่น่าสนใจ การจัดองค์การและการจัดสภาพของการปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. รางวัลภายใน (Internal rewards) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ การยกย่องชมเชย และการได้รับเกียรติภูมิ

ภิญโญ สาร.(2523 : 360 - 361) ได้กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานให้โรงเรียนได้นานหรือไม่เพียงใดอาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน ที่สำคัญมี 5 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมของครู ในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่ ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ครูทุกคนอยู่ในฐานะ หักเทียมกันทั้งในทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ครูไม่มีความแตกต่างกันมากในทุก ๆ ด้าน

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้มีที่นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว

5. การบำรุงขวัญหรือเร้าใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วม อย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน หรือมีส่วนในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของ โรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยในประเทศไทย

พ.ศ. 2513 ประศักดิ์ นิยากร. (2513 : 69-72) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยครูทั้ง ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวน 19 แห่ง โดยวิธีสุ่มตัวอย่างจำนวน 601 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 550 ฉบับ ในจำนวนนี้ใช้ได้ 507 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมโดยทั่วไปแล้วอยู่ในระดับกลาง แต่ความพึงพอใจเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง

2. ในการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หรือกล่าวได้ว่าสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูคล้ายคลึงกัน

พ.ศ.2521 นิยม ศรีวิเศษ. (2521 : 47 - 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจ
ในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 โดยส่งแบบสอบถามไปยัง
ครูผู้ทำหน้าที่สอนและครูใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดใน
เขตการศึกษา 9 จำนวน 450 คน จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่มีครูตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป จำนวน
150 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความ-
สัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง และ
มีความพึงพอใจปานกลางในปัจจัย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและ
เงินเดือน
2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
ปรากฏว่า ครูใหญ่และครูผู้สอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันในปัจจัย การยอมรับนับถือ ลักษณะของ
งาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกันใน
ปัจจัยการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ
4. ครูในเขตสุขภาพีกบาลกับครูนอกเขตสุขภาพีกบาล มีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ไม่
แตกต่างกัน
5. ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในเกณฑ์สูงมาก

พ.ศ.2524 กมล รักสวน. (2524 : 190 - 192) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจ
ในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม ถามอาจารย์ที่สอนใน
วิทยาลัยครูภาคเหนือ ทั้งหมด 8 แห่ง จำนวน 418 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 399 ฉบับ
ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ โดยส่วนรวม
ทั้ง 8 แห่ง และแต่ละวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือ เมื่อเรียงตามลำดับ 1-9 ปรากฏผลดังนี้ (1) ลักษณะของงาน (2) ความเจริญก้าวหน้า (3) ความรับผิดชอบ (4) ความสำเร็จในการทำงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา (6) รายได้ สวัสดิภาพผลประโยชน์ตอบแทน (7) การได้รับการยอมรับนับถือ (8) สภาพของการทำงาน และ (9) การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในภาคเหนือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พ.ศ.2524 คำนิง นกแก้ว. (2524 : 81 - 83) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยใช้แบบสอบถาม ถามครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 จำนวน 504 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 443 ชุด ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมาก ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

2. ครูอาชีพศึกษาที่ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อฐานะของอาชีพในสายคาของสังคมในระดับต่ำที่สุด

3. อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาของแต่ละบุคคลไม่ได้ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด

พ.ศ.2518 วีระชาติ แก้วไสย. (2518 : 62 - 70) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยใช้แบบสอบถาม ถามครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย จำนวน 375 คน เป็นครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 259 คน สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 65 คน และ สังกัดโรงเรียนเทศบาล 51 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับความรู้สึก

ในเรื่องนโยบาย และการบริหารอยู่ในระดับต่ำ เหนือขึ้นมาได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับแรงจูงใจระหว่างครูแต่ละคนนั้น ปรากฏว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งในด้านที่เกี่ยวกับอายุและวุฒิ ก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ไม่ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ แตกต่างกัน

พ.ศ.2519 ปราณี อารยะศาสตร์.(2519 : 116-120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยสัมภาษณ์ และใช้แบบสอบถาม ตามผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 163 คน ทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถามใช้ทฤษฎีจุดใจ-คำจูน ของเซอร์เบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียนและผู้บริหารระดับวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และความพอใจต่อบัณฑิตต่าง ๆ ภายในกลุ่มแตกต่างกันน้อย
2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าความพึงพอใจในการทำงานระดับโรงเรียน
3. องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
4. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ผลดังนี้

4.1 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู - อาจารย์ เพศชาย และเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบคือ ความสำเร็จของงานและด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4.2 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการ 1-10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ

.05 มี 1 องค์ประกอบ คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4.3 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู - อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษากว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปในองค์ประกอบทั้งหมดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

พ.ศ.2525 พิศพรต หุ่นเจริญ.(2525 : 130-133) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถาม ถามความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 522 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง
2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ผลดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพศชาย และเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 องค์ประกอบ คือ ฐานะของอาชีพ

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีสายงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 องค์ประกอบ คือ การยอมรับนับถือ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 องค์ประกอบ คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 องค์ประกอบ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 องค์ประกอบ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถ ในการปกครองบังคับบัญชา

2.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีลักษณะหน่วยงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความรับผิดชอบ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 9 องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครอง และความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

พ.ศ.2528 สกส. วรรณพงษ์ (2528 : 149-152) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งสิ้น 370 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา 301 ชุด ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับคือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารลักษณะของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อยในด้านสภาพการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาเพศชายกับเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

การงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี กับอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ

4. ความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิ และไม่มีวุฒิทางการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา

ชลิต พูลศิลป์.(2527 : 164 - 166) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยส่งแบบสอบถาม ถาม ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 598 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน และด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการ

ยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจำแนกโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และด้านฐานะตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ค.ศ.1965 ไวส์ (Wiles, 1967 : 229) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาปริญญาโท ที่กำลังศึกษาวิชาการศึกษาที่จะออกไปประกอบอาชีพครู จำนวน 1,000 คน ผลของการศึกษาพบว่า นักศึกษาเหล่านั้นมีความต้องการตรงกัน และคล้ายคลึงกับของเฮอริบอร์ก คือ มีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สบาย สภาพการทำงานที่ดี การได้รับความยอมรับนับถือ การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและโอกาสที่จะเป็นตัวของตัวเอง

ค.ศ.1969 เมอร์ริล A (Merrill, 1971 : 1547-A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครู และครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ และการยอมรับนับถือ

ในปีเดียวกัน วิคสตรอม (Wickstrom, 1971 : 1249 - A) ได้ทำการศึกษาเพื่อหา ระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่

ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู 373 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัยซัสกาทูน (Saskatoon) โดยวิธีให้ครูบอกถึงสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบาย และการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู ตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

ค.ศ.1972 เวเลซ (Velez, 1972 : 997 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกของงาน ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ โคลัมเบีย องค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติที่ไม่พอใจในองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ค.ศ.1974 ออนทิจีส (Ontjes, 1974 : 767 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่แบบฝักงานเป็นหลัก (nomothetic) ทำให้ครูมี

ความพึงพอใจในงานมากกว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดสัมพันธภาพส่วนบุคคล (Ideographic)

2. พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสายกลาง (Transactional) กับแบบยัดเยียดเป็นหลัก ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ในปีเดียวกัน โอฮานเนเซียน (Ohanesian, 1974 : 5739 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานกิจการนักศึกษาในวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงมักจะเป็นผู้มีตำแหน่งสูง เงินเดือนสูง การศึกษาสูง ได้รับการยอมรับ สถานภาพของงานดี งานมีความก้าวหน้า

2. ความพึงพอใจในงานมีส่วนสัมพันธ์กับเงินเดือน

ในปี 1975 ควิตูกัว (Quitugua, 1975 : 1224 - A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบ กระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอนและสภาพที่อยู่อาศัย

ค.ศ. 1981. อาสการ์ (Askar, 1981 : 466 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในประเทศคูเวต ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความรู้สึกว่าผลตอบแทนทางการเงินไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนไม่ชักนำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพครู
3. โอกาสศึกษาต่อของครูยังมีน้อย
4. การมอบงานการสอนของสังคมอยู่ต่ำกว่าที่ครูคาดคิด
5. ความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียนมีน้อย

สรุปแล้วครูในประเทศคูเวต ซึ่งเลือกจากครูในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 926 คน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ค.ศ.1982 ฮิล (Hill, 1982 : 2182 : - A) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตรวจการโรงเรียนรัฐบาลที่คัดเลือกแล้ว ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ตรวจการโรงเรียนในรัฐอินเดียนาเกิดความพึงพอใจในการทำงานสี่ประการ คือ อำนาจหรืออิทธิพล เกียรติภูมิ รูปแบบองค์กรของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการการศึกษา

2. องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ตรวจการโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในงานและมีความสำคัญต่อความพึงพอใจน้อยที่สุด 4 ประการ คือ รายได้และผลประโยชน์พิเศษ ชุมชน การเงิน และความมั่นคงในงานที่เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ส่วนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะอยู่ในระดับกลาง ๆ

งานวิจัยเกี่ยวกับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ชานนท์ พงศ์อุดม (2526 : 269 - 275) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน กลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 219 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพื้นฐาน และใช้สมการถดถอยพหุคูณและการจำแนกพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรในด้านเพศ วุฒิ ประสบการณ์ จำนวนปีของประสบการณ์ และภูมิสำเนา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร และครูอาสาสมัครเข้าทำงานด้วยความมุ่งหวังต่างกัน ครูร้อยละ 43 เพราะคิดว่าตนเองสนใจงานการศึกษานอกโรงเรียน และการพัฒนาชนบท ร้อยละ 40 มาเพราะเพื่อหาประสบการณ์ และอีกร้อยละ 17 มาเพื่อทำงานชั่วคราวจนกว่าจะหางานทำได้ สำหรับความคิดเห็นความพึงพอใจต่องาน พบว่า งานครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเป็นงานที่ท้าทาย ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มาทำงานได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ในด้านการศึกษานอกโรงเรียนและการพัฒนาชนบท

สุริพร เจริญนิช.(2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ พบว่า ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในมากกว่าปัจจัยภายนอก คือ ให้ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานด้านหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอันดับที่สำคัญที่สุด อันดับรองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน การยอมรับนับถือนโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน การนิเทศงาน เงินเดือน และสวัสดิการ สถานภาพของตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าตามลำดับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยการส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบเพื่อแสดงความคิดเห็นแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในทางสถิติเพื่ออภิปรายผลอ้างอิงไปกับประชากรกลุ่มเป้าหมายต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติใน 72 จังหวัด ทั่วประเทศในเขตที่ทำการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2533 มีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งสิ้น จำนวน 1,458 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เลือกมาจากประชากรข้างต้น โดยมีขั้นตอนในการเลือก ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1977 : 866) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนทั่วประเทศ

2. กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาค นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในข้อ 1 ไปคำนวณเทียบอัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละภาค โดยแบ่งตามเขตการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค เป็น 5 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ได้จำนวนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาคดังแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนทั้งหมดและกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
จำแนกตามเขตการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค	จำนวนครูอาสาสมัครการศึกษา การศึกษานอกโรงเรียนหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ ต้องการ	ร้อยละของกลุ่ม ตัวอย่าง
ภาคเหนือ	324	70	21.60
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	449	97	21.60
ภาคกลาง	277	59	21.69
ภาคตะวันออก	116	25	21.55
ภาคใต้	297	64	21.55
รวม	1,458	315	21.60

3. กำหนดจังหวัดในการเก็บข้อมูล หลังจากได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละภาคตามข้อ 2 แล้ว ได้ทำการกำหนดจังหวัดในแต่ละเขตปฏิบัติการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ทั้ง 5 ภาค เพื่อเป็นจังหวัดตัวแทนในการศึกษารั้ครั้งนี้ โดยเลือกจังหวัดที่มีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนรวมกันแล้วได้จำนวนเท่ากันหรือใกล้เคียงกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจากวิธีการดังกล่าว ได้จังหวัดเป้าหมายและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด ดังแสดงในตาราง

2. ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามภาคและจังหวัด

ภาค/จังหวัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. ภาคเหนือ		
1) เชียงใหม่	22	6.98
2) แม่ฮ่องสอน	9	2.86
3) เพชรบูรณ์	20	6.35
4) พิจิตร	19	6.03
รวม	70	22.22
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
1) นครราชสีมา	34	10.79
2) ศรีสะเกษ	14	4.44
3) ชัยภูมิ	25	7.94
4) นครพนม	24	7.62
รวม	97	30.79
3. ภาคกลาง		
1) สุพรรณบุรี	18	5.71
2) ลพบุรี	15	4.76
3) อ่างทอง	13	4.13

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาค/จังหวัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
4) สมุทรสงคราม	13	4.13
รวม	59	18.73
4. ภาคตะวันออก		
1) ชลบุรี	8	2.54
2) นครนายก	17	5.40
รวม	25	7.94
5. ภาคใต้		
1) ยะลา	23	7.30
2) ปัตตานี	21	6.67
3) นครศรีธรรมราช	20	6.35
รวม	64	20.32
รวมทั้งสิ้น	315	100.00

จากตาราง 2 กลุ่มตัวอย่าง 315 คน แยกเป็นกลุ่มตัวอย่างในภาคเหนือ 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.79 ในภาคกลาง 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.73 ในภาคตะวันออก 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.94 และในภาคใต้ 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.32 คน ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี ผลการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจน เอกสารเกี่ยวกับสภาพการทำงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน
2. ทำความรู้อะไรและข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวมาเขียนข้อคำถามและจัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และความชัดเจนของข้อคำถาม ตลอดจนข้อแนะนำอื่น ๆ
4. แบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแก้ไขปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบเพื่อขอคำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามและเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
6. นำแบบสอบถามจากการทดลองมาปรับปรุงและพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

ลักษณะและตัวอย่างของเครื่องมือ

แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่เรียน และภูมิลำเนา ดังตัวอย่างดังต่อไปนี้

0) เพศ

() ชาย

() หญิง

00) อายุเต็ม.....ปี

000) วุฒิทางการศึกษาสูงสุด.....

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ช่วงคะแนนมีคำถามทั้งหมด 37 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรู้สึกลับคืนในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิผลประโยชน์ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อ	ด้านและข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านลักษณะของงานที่ทำ</u>					
0)	งานครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนตรงกับ ความถนัดและความสนใจ ฯลฯ					
	<u>ด้านความรู้สึกลับคืนในหน้าที่</u>					
(00)	เห็นด้วยกับการทำสัญญาจ้างครูอาสาสมัครการศึกษา โรงเรียน ฯลฯ					
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u>					
(000)	ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้นำท้องถิ่น ฯลฯ					

ความหมายของระดับความพึงพอใจมีดังนี้

- 5 หมายถึง พึงพอใจมาก
- 4 หมายถึง พึงพอใจค่อนข้างมาก
- 3 หมายถึง พึงพอใจในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พึงพอใจค่อนข้างน้อย
- 1 หมายถึง พึงพอใจน้อย

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงแนวคิดและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแล้วไปทดลองกับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่จังหวัดราชบุรี จำนวน 18 คน และจังหวัดสมุทรสาคร 13 คน รวม 31 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการใช้ภาษาและตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป้าหมายทั้ง 17 จังหวัด ทางไปรษณีย์ โดยขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ที่ดูแลครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเป็นผู้แจกและรวบรวมแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาทั้งสิ้น 1 เดือน คือ เดือนพฤศจิกายน 2533 มีจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 315 ฉบับ ได้รับกลับคืนครบทั้ง 315 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วได้ทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างได้ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงนับความถี่แล้วคำนวณค่าร้อยละ
2. ข้อมูลที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานได้วิเคราะห์โดยคำนวณค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้ t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

n แทน จำนวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

$\sum s_i^2$ แทน ค่าความแปรปรวนของข้อสอบรายข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของข้อสอบทั้งฉบับ

(Cronbach. 1970 : 161)

2. การคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน การคำนวณค่าสถิติพื้นฐานของคะแนน มีดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2527 : 32)

2.1 คะแนนเฉลี่ย ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ค่าความแปรปรวน ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ $S.D$ แทน ความแปรปรวน

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. การทดลองความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ได้แก่ การทดสอบด้วย t-test ใช้สูตร
ดังนี้ (ชูศรี วงศ์วิริยะ. 2527 : 48)

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

เมื่อ t แทน ค่าสถิติความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม

$\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 1

$\bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 2

n_1 แทน จำนวนที่เปรียบเทียบกลุ่มที่ 1

n_2 แทน จำนวนที่เปรียบเทียบกลุ่มที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ตามตัวแปรอิสระในด้าน เพศ วุฒิต่างทางการศึกษา สาขาวิชาที่เรียน และ ภูมิสำเนาของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
- ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน โดยแยกตามตัวแปรอิสระ
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนตัวของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 315 คน ข้อมูลส่วนตัวของครูอาสาสมัครดังกล่าว ได้นำเสนอในตาราง 3 ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	จำนวนทั้งหมด	315	100.00
1.	เพศ		
	1) ชาย	140	44.44
	2) หญิง	174	55.24
	3) ไม่ตอบ	1	0.32
2.	วุฒิทางการศึกษา		
	1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	145	46.03
	2) ปริญญาตรี	168	53.34
	3) ไม่ตอบ	2	0.63
3.	สาขาวิชาที่เรียน		
	1) สาขาวิชาครู	137	43.49
	2) สาขาวิชาอื่น	178	56.50
4.	ภูมิลำเนา		
	1) เป็นคนในพื้นที่ปฏิบัติการ	89	28.25
	2) เป็นคนอยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติการ	226	71.75

จากตาราง 3 มีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
รวมทั้งสิ้น 315 คน แยกเป็นชาย 140 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 เป็นหญิง 174 คน คิดเป็น
ร้อยละ 55.24 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ในด้านวุฒิทางการศึกษา ผู้ตอบ 145 คน คิดเป็นร้อยละ 46.03 มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และ 168 คน คิดเป็นร้อยละ 53.34 มีวุฒิระดับปริญญาตรี

สำหรับสาขาที่เรียนมา แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกมีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 43.49 เรียนจบมาทางสาขาครูโดยตรง ที่เหลืออีก 178 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 เรียนจบมาจากสาขาวิชาอื่น ส่วนใหญ่ได้แก่ ปวช. และ ปวส. ในวิชาชีพต่าง ๆ เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง คหกรรม สาขาการเกษตร เป็นต้น

ในด้านภูมิสำเนา มีครู 89 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 เป็นคนในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ และอีก 226 คน คิดเป็นร้อยละ 71.75 เป็นคนที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 : ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ระดับความพึงพอใจที่นำเสนอในตอนนี้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามแต่ละข้อและค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน

สำหรับความหมายของค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับต่ำมาก
- 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับต่ำ
- 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
- 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างสูง
- 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ได้นำเสนอในตาราง 4 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
การศึกษานอกโรงเรียน

ด้าน/ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความ พึงพอใจ
<u>ด้านลักษณะของงานที่ทำ</u>			
1. งานอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนตรงกับความต้องการและความสนใจ	3.95	.69	ค่อนข้างสูง
2. งานที่ทำมีอิสระและท้าทายความสามารถ	4.39	.70	สูง
3. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.61	.99	ค่อนข้างสูง
4. มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.71	1.03	ค่อนข้างสูง
✓ 5. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในพื้นที่มีความชัดเจน	3.70	.89	ค่อนข้างสูง
✓ 6. ได้รับประสบการณ์ที่มีค่าในการทำงาน	4.33	.79	สูง
✓ 7. มีโอกาสนำความรู้ที่เรียนมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.90	.79	ค่อนข้างสูง
✓ 8. งานที่ทำให้มีโอกาสรู้จักบุคคลอื่นมากขึ้น	4.49	.67	สูง
9. งานอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในต้อง เสียสละและใช้ความอดทนสูง	4.49	.67	สูง
เฉลี่ยด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.06	3.95	ค่อนข้างสูง

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	$\bar{x}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u>			
1. การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เป็นภูมิลำเนาของตนเอง ช่วยทำให้งานดีขึ้น	2.66	1.46	ปานกลาง
2. ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานสามารถหาที่พักและเครื่อง อุปโภคได้สะดวก	3.48	1.05	ค่อนข้างสูง
3. ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้นำท้องถิ่น	3.71	.75	ค่อนข้างสูง
4. ได้รับความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น	3.62	.69	ค่อนข้างสูง
✓ 5. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครูอาสา สมัครฯ-ด้วยกัน	3.81	.73	ค่อนข้างสูง
✓ 6. ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	3.80	.83	ค่อนข้างสูง
✓ 7. สามารถติดต่อสื่อสารกับศูนย์การศึกษาออก- โรงเรียนจังหวัดได้สะดวกและรวดเร็ว	3.60	.93	ค่อนข้างสูง
8. มีความเข้าใจและคุ้นเคยกับสภาพของหมู่บ้านที่ ทำงานอยู่	3.86	.77	ค่อนข้างสูง
9. มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้เสมอเมื่อชาวบ้าน มีความต้องการ	4.18	.87	สูง
เฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.64	.47	ค่อนข้างสูง

1. มีจุดทุก 1 ชั่วโมง มี 18 ข้อ

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
<u>ด้านความรู้สึกลับคงในหน้าที</u>			
1. เห็นด้วยกับการทำสัญญาจ้างครูอาสาสมัครการศีกษานอกโรงเรียนครั้งละ 1 ปี	2.70	1.53	ปานกลาง
2. เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศีกษานอกโรงเรียนมีความชัดเจนแน่นอน	3.29	1.00	ปานกลาง
3. ได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.42	.89	ค่อนข้างสูง
4. การคัดเลือกครูอาสาสมัครการศีกษานอกโรงเรียนมีความยุติธรรม	3.55	1.02	ค่อนข้างสูง
5. ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินแล้วควรให้ทำสัญญาจ้างต่อไปได้โดยไม่ต้องทำการสอบ	3.67	1.27	ค่อนข้างสูง
เฉลี่ยด้านความรู้สึกลับคงในหน้าที	3.33	.764	ปานกลาง
<u>ด้านความปลอดภ้ยในการปฏิบัติงาน</u>			
1. ได้รับความปลอดภ้ยในการปฏิบัติงาน	3.09	.96	ปานกลาง
2. มีความคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ดี	3.84	.99	ค่อนข้างสูง
3. เชื่อมั่นว่าศูนย์การศีกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้การดูแลในการทำงานให้ได้รับความปลอดภ้ย	2.80	1.18	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ห่างไกลมากควรให้มีเพื่อนครูอาสาสมัครฯ ไปด้วย	2.98	1.26	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	$\bar{x}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
5. เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดให้การเยี่ยมเยียนดูแลความปลอดภัย	3.03	1.07	ปานกลาง
6. ในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามารถหาอาหารที่ถูกสุขลักษณะรับประทานได้	3.37	1.01	ปานกลาง
7. พื้นที่ที่ปฏิบัติการอยู่มีความปลอดภัยจากโรคติดต่อ	3.57	.99	ค่อนข้างสูง
8. หากเกิดอุบัติเหตุทางธรรมชาติในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ควรอนุญาตให้หยุดงานได้โดยไม่นับเป็นวันลา	3.23	1.48	ปานกลาง
เฉลี่ยด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.24	.58	ปานกลาง
<u>ด้านสิทธิและผลประโยชน์</u>			
1. ควรจัดให้มีการประกันชีวิตให้กับครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน	3.19	1.54	ปานกลาง
2. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดจัดที่พักให้กับครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ห่างไกลชุมชน	2.93	1.43	ปานกลาง
3. มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองเท่านั้น	2.57	1.61	ต่ำ
4. ได้รับเงินเดือนทุกสิ้นเดือนและเป็นไปตามสิทธิที่ควรได้	3.68	1.24	ค่อนข้างสูง

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
5. มีสิทธิเบิกค่าวัสดุอุปกรณ์ตามใบสำคัญที่จ่ายจริงเมื่อออกปฏิบัติงานในพื้นที่	3.02	1.31	ปานกลาง
6. ได้รับสวัสดิการเมื่อมีการปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	2.52	1.33	ปานกลาง
เฉลี่ยด้านสิทธิและผลประโยชน์	2.98	.95	ปานกลาง
เฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน	3.56	1.18	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 4 เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา
นอกโรงเรียน อธิบายได้ดังนี้

1. พิจารณาระดับความพึงพอใจโดยส่วนรวม ค่าเฉลี่ยรวมของระดับความพึงพอใจทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.56 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2. พิจารณาระดับความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.06$) และด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.64$) รวม 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.38$) ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.24$) และด้านสิทธิและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 2.98$) ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง
3. พิจารณาระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ เมื่อพิจารณาคำถามเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับสูง ($\bar{X}$ ตั้งแต่ 4.21 ขึ้นไป) มี 5 ข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.41 - 4.20$) มี 18 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61 - 3.40$)

อยู่ 13 ข้อ และอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{x} = 2.57$) มีเพียง 1 ข้อ

ข้อที่มีระดับความพึงพอใจในระดับสูง 5 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. งานที่ทำให้มีโอกาสรู้จักบุคคลอื่นมากขึ้น ($\bar{x} = 4.49$)
2. งานอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนต้องเสียสละและใช้ความอดทนสูง ($\bar{x} = 4.49$)
3. งานที่ทำมีอิสระและท้าทายความสามารถ ($\bar{x} = 4.39$)
4. ได้รับประสบการณ์ที่มีค่าในการทำงาน ($\bar{x} = 4.33$)
5. มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้เสนอเมื่อชาวบ้านมีความต้องการ ($\bar{x} = 4.18$)

ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจต่ำ มี 1 ข้อ คือ มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง
เท่านั้น ($\bar{x} = 2.57$)

ตอนที่ 3 : เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออก

โรงเรียน โดยแยกตามตัวแปรอิสระ

การเสนอผลการเปรียบเทียบในตอนนี้ ได้แยกออกเป็น 4 ตอนย่อย ตามตัวแปรอิสระ
ต่อไปนี้

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ

3.2 เปรียบเทียบตามวุฒิทางการศึกษา

3.3 เปรียบเทียบตามสาขาวิชาที่เรียน

3.4 เปรียบเทียบตามภูมิลำเนาเดิม

ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบคือ t-test โดยทำการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ และ
รายด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ

เมื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกตามเพศ มีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่เป็นชาย 140 คน และหญิง 174 คน ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเพศชาย และเพศหญิง ได้นำเสนอในตาราง 5 ดังต่อไปนี้

ตาราง 5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ชาย ($\bar{X}$ = 140)		หญิง ($\bar{X}$ = 174)		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
<u>ด้านลักษณะของงานที่ทำ</u>					
1. งานอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนตรงกับ ความถนัดและความสนใจ	4.01	.66	3.91	.70	1.21
2. งานที่ทำมีอิสระและท้าทายความสามารถ	4.36	.72	4.41	.63	-.70
3. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.61	1.06	3.62	.93	-.12
4. มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.81	.98	3.69	.99	1.04
5. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความ ชัดเจน	3.74	.87	3.67	.99	-.63
6. ได้รับประสบการณ์ที่มีค่าในการทำงาน	4.36	.77	4.30	.80	.74
7. มีโอกาสนำความรู้ที่เรียนมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.96	.81	3.84	.77	1.31
8. งานที่ทำให้มีโอกาสรู้จักบุคคลอื่นมากขึ้น	4.44	.69	4.52	.64	1.05
9. งานอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนต้อง เสียสละและใช้ความอดทนสูง	4.42	.72	4.53	.63	-1.46
เฉลี่ยด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.08	.41	4.06	.34	.43

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ชาย (N = 140)		หญิง (N = 174)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u>					
1. การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เป็นภูมิลำเนาของตนเอง ช่วยทำให้งานดีขึ้น	2.74	1.51	2.61	1.42	.72
2. ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานสามารถหาที่พักและเครื่อง อุปโภคบริโภคได้สะดวก	3.45	1.03	3.49	1.07	-.37
3. ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้นำท้องถิ่น	3.66	.77	3.73	.73	-.83
4. ได้รับความสะดวกในการประสานงานกับหน่วย งานอื่น	3.57	.71	3.66	.68	-1.06
5. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครู อาสาสมัครฯ ด้วยกัน	3.88	.74	3.84	.73	.22
6. ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือในการปฏิบัติ งานจากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด	3.83	.81	3.78	.85	.50
7. สามารถติดต่อสื่อสารกับศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัดได้สะดวกและรวดเร็ว	3.66	.90	3.56	.95	.90
8. มีความเข้าใจและคุ้นเคยกับสภาพของหมู่บ้าน ที่ทำงานอยู่	3.91	.73	3.81	.80	1.13
9. มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้เสมอเมื่อชาวบ้าน					

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ชาย (N = 140)		หญิง (N = 174)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
มีความต้องการ	4.16	.80	4.19	.92	-.26
เจ็ลยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.65	.46	3.63	.48	.33
<u>ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่</u>					
1. เห็นด้วยกับการทำสัญญาจ้างครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนครั้งละ 1 ปี	2.75	1.52	2.61	1.42	.84
2. เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนมีความชัดเจนแน่นอน	3.36	.95	3.19	.96	1.59
3. ได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานใน พื้นที่	3.46	.87	3.36	.81	1.10
4. การคัดเลือกครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน มีความยุติธรรม	3.64	.99	3.45	.95	1.73
5. ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินแล้วควรให้ทำสัญญาจ้าง ต่อไปได้โดยไม่ต้องทำการสอบ	3.78	1.20	3.54	1.30	1.66
เจ็ลยด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่	3.40	.76	3.23	.76	1.95

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ชาย (N = 140)		หญิง (N = 174)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
<u>ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน</u>	1				
1. ได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.21	.98	2.95	.97	2.56*
2. มีความคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ดี	3.92	.98	3.76	.97	1.47
3. เชื่อมั่นว่าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ให้การดูแลในการทำงานให้ได้รับความปลอดภัย	2.76	1.11	2.80	1.15	-.26
4. การปฏิบัติงานในท้องที่ที่ห่างไกลมากควรให้มี เพื่อนครูอาสาสมัครฯ ไปด้วย	2.88	1.14	3.03	1.25	-1.14
5. เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ให้การเยี่ยมเยียนดูแลความปลอดภัย	3.07	.96	2.94	1.07	1.13
6. ในกรปฏิบัติงานในพื้นที่สามารถหาอาหารที่ ถูกสุขลักษณะรับประทานได้	3.44	.96	3.217	.95	1.58
7. พื้นที่ที่ปฏิบัติการอยู่มีความปลอดภัยจากโรค ติดต่อ	3.61	.91	3.51	.99	.94
8. หากเกิดอุบัติเหตุทางธรรมชาติในพื้นที่ที่ปฏิบัติ งานอยู่ควรอนุญาตให้หยุดงานได้โดยไม่นับเป็น วันลา	3.22	1.28	3.02	1.24	1.34
เฉลี่ยด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.28	.57	3.17	.59	1.57

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ชาย (N = 140)		หญิง (N = 174)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
ด้านสิทธิและผลประโยชน์					
1. ควรจัดให้มีการประกันชีวิตให้กับครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน	3.24	1.51	3.14	1.56	.57
2. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรจัดที่พัก ให้กับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่ ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ห่างไกลชุมชน	2.91	1.44	2.94	1.42	-.16
3. มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองเท่านั้น	2.52	1.60	2.60	1.62	-.45
4. ได้รับเงินก้อนทุกสิ้นเดือนและเป็นไปตามสิทธิ ที่ควรได้	3.73	1.19	3.63	1.29	.69
5. มีสิทธิเบิกค่าวัสดุอุปกรณ์ตามใบสำคัญที่จ่ายจริง เมื่อออกปฏิบัติงานในพื้นที่	3.04	1.29	3.02	1.34	.12
6. ได้รับสวัสดิการเมื่อมีการปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือ จากงานที่รับผิดชอบ	2.68	1.29	2.40	1.36	1.86
เฉลี่ยด้านสิทธิและผลประโยชน์	3.00	.94	2.93	.96	.61

ผลการเปรียบเทียบในตาราง 5 สรุปได้ดังนี้

- เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว คือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ($t = 1.95^*$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยประกอบแสดงให้เห็นว่าครู

อาสาสมัคร เพศชาย มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่สูงกว่าครูอาสาสมัคร เพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 3.40$ และ 3.23 ตามลำดับ)

สำหรับด้านที่เหลืออีก 4 ด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากข้อคำถามทั้งหมด 37 ข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงข้อเดียวคือ ความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($t = 2.56^*$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย จึงกล่าวได้ว่าครูอาสาสมัครเพศชาย มีค่าเฉลี่ยในข้อ ความรู้สึกได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูอาสาสมัครเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 3.21$ และ 2.95 ตามลำดับ)

3.2 เปรียบเทียบตามวุฒิทางการศึกษา

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกตามวุฒิทางการศึกษาแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มี 145 คน และกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรี มี 168 คน (มี 2 คน ที่ไม่ตอบข้อนี้ จึงไม่ได้นำมาคำนวณ)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ได้นำเสนอในตาราง 6 ดังต่อไปนี้

ตาราง 6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอก-
โรงเรียนที่วุฒิทางการศึกษาดังกัน

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 145)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 168)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
<u>ด้านลักษณะของงานที่ทำ</u>					
1. งานอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนตรงกับความต้องการและความสนใจ	3.91	.69	3.95	.69	.40
2. งานที่ทำมีอิสระและท้าทายความสามารถ	4.42	.64	4.36	.75	.73
3. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.75	.98	3.64	1.00	-.63
4. มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.81	.98	3.68	1.04	1.17
5. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในพื้นที่มีความชัดเจน	3.74	.88	3.67	.90	.65
6. ได้รับประสบการณ์ที่มีค่าในการทำงาน	4.26	.88	4.38	.71	-1.32
7. มีโอกาสนำความรู้ที่เรียนมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.77	.81	3.99	.76	-2.56*
8. งานที่ทำทำให้มีโอกาสรู้จักบุคคลอื่นมากขึ้น	4.50	.65	4.49	.67	.11
9. งานอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนต้องเสียสละและใช้ความอดทนสูง	4.45	.65	4.50	.70	-.41
เฉลี่ยด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.05	.39	4.07	.40	-.43

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ต่ำกว่าปรกติ		ปรกติขึ้นไป		t
	(N = 145)		(N = 168)		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u>					
1. การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เป็นภูมิลำเนาของตนเองช่วยทำให้งานดีขึ้น	2.79	1.47	2.56	1.44	1.41
2. ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานสามารถหาที่พักและเครื่องอุปโภคบริโภคได้สะดวก	3.51	1.07	3.45	1.04	.49
3. ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้นำท้องถิ่น	3.64	.73	3.76	.76	-1.43
4. ได้รับความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น	3.60	.64	3.63	.74	-2.3
5. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครูอาสาสมัครฯ ด้วยกัน	3.86	.75	3.85	.72	.20
6. ได้รับความแนะนำและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	3.95	.72	3.68	.90	2.92**
7. สามารถติดต่อสื่อสารกับศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดได้สะดวกและรวดเร็ว	3.71	.83	3.52	.99	1.86

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ต่ำกว่าปรกติ (N = 145)		ปรกติขึ้นไป (N = 168)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
8. มีความเข้าใจและคุ้นเคยกับสภาพของหมู่บ้านที่ทำงานอยู่	3.82	.78	3.90	.77	-.82
9. มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้เสมอเมื่อชาวบ้านมีความต้องการ	4.13	.84	4.21	.90	-.85
เฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.67	.46	3.62	.48	.99
<u>ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่</u>					
1. เห็นด้วยกับการทำสัญญาจ้างครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนครั้งละ 1 ปี	2.79	1.47	2.60	1.51	1.11
2. เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีความ ชัดเจนแน่นอน	3.39	.92	3.17	.96	2.11*
3. ได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ในการปฏิบัติ งานในพื้นที่	3.44	.85	3.37	.82	.80
4. การคัดเลือกครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียนมีความยุติธรรม	3.58	.97	3.49	.98	.80

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 145)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 168)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
5. ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินแล้วควรให้ทำสัญญาจ้างต่อไปได้โดยไม่ต้องทำการสอบ	3.70	1.27	3.63	2.25	.47
เฉลี่ยด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่	3.38	.78	3.25	.75	1.49
<u>ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน</u>					
1. ได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.11	.95	3.05	.84	.61
2. มีความคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่	3.72	.98	3.92	.91	-1.89
3. เชื่อมั่นว่าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดให้การดูแลในการทำงานให้ได้รับความปลอดภัย	2.99	1.11	2.60	1.13	3.11**
4. การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ห่างไกลสมควรให้มีเพื่อนครูอาสาสมัครฯ ไปด้วย	3.19	1.15	2.72	1.25	3.05**
5. เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดให้การเยี่ยมเยียนดูแลความปลอดภัย	3.15	.99	2.90	1.03	2.16*
6. ในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามารถหาอาหารที่ถูกลักษณะรับประทานได้	3.42	.95	3.28	.95	1.33
7. พื้นที่ที่ปฏิบัติการอยู่มีความปลอดภัยจากโรคติดต่อ	3.65	1.03	3.46	.85	1.67

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 145)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 168)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
8. หากเกิดอุบัติเหตุทางธรรมชาติในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ควรอนุญาตให้หยุดงานได้โดยไม่นับเป็นวันลา	3.21	1.23	3.04	1.27	1.21
เฉลี่ยด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.32	.59	3.14	.59	2.71
<u>ด้านสิทธิและผลประโยชน์</u>					
1. ควรจัดให้มีการประกันชีวิตให้กับครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน	3.17	1.54	3.22	1.53	-.25
2. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรจัดที่พักให้ กับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ที่ห่างไกลชุมชน	3.05	1.43	2.83	1.41	1.37
3. มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองเท่านั้น	2.68	1.66	2.42	1.55	1.18
4. ได้รับเงินเดือนทุกสิ้นเดือนและเป็นไปตามสิทธิที่ ควรได้	3.76	1.28	3.62	1.20	.99
5. มีสิทธิเบิกค่าวัสดุอุปกรณ์ตามใบสำคัญที่จ่ายจริง เมื่อออกปฏิบัติงานในพื้นที่	3.19	1.36	2.90	1.25	1.98*

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ต่ำกว่าปรกติ		ปรกติขึ้นไป		t
	(N = 145)		(N = 168)		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
6. ได้รับสวัสดิการเมื่อมีการปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	2.69	1.48	2.38	1.71	2.00*
เฉลี่ยด้านสิทธิและผลประโยชน์	3.05	1.00	2.90	.90	1.38

ผลการทดสอบในตาราง 6 อธิบาย ได้ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว คือ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($t = 2.71^*$) ที่เหลืออีก 4 ด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานนั้น เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยประกอบจะพบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปรกติ มีค่าเฉลี่ยในด้านนี้สูงกว่าครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิปรกติ ($\bar{X} = 3.32$ และ 3.14 ตามลำดับ)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 6 ข้อคือ

(1) การมีโอกาสใช้ความรู้ที่เรียนมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($t = 2.56^*$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของครูอาสาสมัครฯ ที่จบปรกติสูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปรกติ ($\bar{X} = 3.99$ และ 3.77 ตามลำดับ)

(2) เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน มีความชัดเจนแน่นอน ($t = 2.11^*$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของครูอาสาสมัครที่จบปริญญาตรี ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของครูอาสาสมัครที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.17$ และ 3.39 ตามลำดับ)

(3) เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้การเยี่ยมเยียนดูแลความปลอดภัย ($t = 2.16^*$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของครูอาสาสมัครที่จบปริญญาตรีต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของครูอาสาสมัครที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 2.90$ และ 3.15 ตามลำดับ)

(4) มีสิทธิเบิกค่าวัสดุอุปกรณ์ตามใบสำคัญที่จ่ายจริงเมื่อออกปฏิบัติงานในพื้นที่ ($t = 1.98^*$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่จบปริญญาตรีต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของครูอาสาสมัครที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 2.90$ และ 3.19 ตามลำดับ)

(5) การได้รับสวัสดิการเมื่อมีการปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ($t = 2.00^*$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของครูอาสาสมัครที่จบปริญญาตรี ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของครูอาสาสมัครที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 2.38$ และ 2.69 ตามลำดับ)

3.6 เปรียบเทียบตามสาขาที่เรียนมา

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกตามสาขาวิชาที่เรียนมาแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เรียนสาขาวิชาครู ได้แก่ ผู้ที่จบวุฒิศาสตร. ศิลปศาสตร บรรณรักษ์. ประถมศึกษา ฯลฯ มีจำนวน 137 คน และกลุ่มที่จบสาขาวิชาอื่น ๆ ได้แก่ ผู้ที่จบ วุฒิ ปวช.. ปวส.. สาขาต่าง ๆ เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง คหกรรมศาสตร และการเกษตร เป็นต้น มีจำนวน 178 คน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครที่มีสาขาวิชาการศึกษาที่ต่างกัน ได้นำเสนอในตาราง 7 ต่อไปนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอก
โรงเรียนที่มีสาขาวิชาต่างกัน

ด้าน/ประเด็นคำถาม	สาขาวิชาครู		สาขาวิชาอื่น ๆ		t
	(N = 137)		(N = 178)		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
<u>ด้านลักษณะของงานที่ทำ</u>					
1. งานอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนตรงกับ ความถนัดและความสนใจ	3.90	.72	3.99	.66	-1.22
2. งานที่ทำมีอิสระและท้าทายความสามารถ	4.34	.75	4.43	.65	-1.20
3. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.61	.98	3.62	1.00	-.04
4. มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานใน พื้นที่	3.75	.99	3.73	.98	.15
5. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในพื้นที่มี ความชัดเจน	3.64	.90	3.75	.89	-1.04
✓ 6. ได้รับประสบการณ์ที่มีค่าในการทำงาน	4.35	.72	4.31	.83	.42
✓ 7. มีโอกาสนำความรู้ที่เรียนมาใช้ในการปฏิบัติ งาน	3.90	.81	3.89	.79	.05
✓ 8. งานที่ทำทำให้มีโอกาสรู้จักบุคคลอื่นมากขึ้น	4.49	.69	4.48	.65	.08
9. งานอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนต้อง เสียสละและใช้ความอดทนสูง	4.45	.73	4.52	.63	-.92
เฉลี่ยด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.05	.38	4.08	-.73	

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	สาขาวิชาครู (N = 137)		สาขาวิชาอื่น ๆ (N = 178)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u>					
1. การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เป็นภูมิลำเนาของตนเองช่วยทำให้งานดีขึ้น	2.50	1.40	2.79	1.49	-1.81
2. ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานสามารถหาที่พักและเครื่องอุปโภคบริโภคได้สะดวก	3.57	1.01	3.40	1.07	1.40
3. ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้นำท้องถิ่น	3.78	.72	3.65	.67	1.60
4. ได้รับความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น	3.64	.72	3.60	.69	.43
5. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครูอาสาสมัครฯ ด้วยกัน	3.80	.68	3.84	.77	.23
6. ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	3.72	.86	3.87	.80	-1.64
7. สามารถติดต่อสื่อสารกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้สะดวกและรวดเร็ว	3.57	.94	3.63	.87	-.56
8. มีความเข้าใจและคุ้นเคยกับสภาพของหมู่บ้านที่ทำงานอยู่	3.83	.76	3.88	.78	-.57
9. มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้เสมอเมื่อชาวบ้าน					

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	สาขาวิชาครู (N = 137)		สาขาวิชาอื่นๆ (N = 178)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
มีความต้องการ	4.20	.89	4.17	.85	.29
เฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.63	.47	3.65	.47	-.37
<u>ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่</u>					
1. เห็นด้วยกับการทำสัญญาจ้างครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนครั้งละ 1 ปี	2.57	1.45	2.76	1.53	-1.09
2. เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาสา สมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีความชัดเจน แน่นอน	3.17	.95	3.34	.96	-1.60
3. ได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่	3.38	.87	3.42	.81	-.40
4. การคัดเลือกครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนมีความยุติธรรม	3.42	1.03	3.62	.91	-1.78
5. ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินแล้วควรให้ทำสัญญา จ้างต่อไปได้โดยไม่ต้องทำการสอบ	3.68	1.26	3.63	1.27	.29
เฉลี่ยด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่	3.24	.76	3.36	.77	-1.28

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	สาขาวิชาครู		สาขาวิชาอื่น ๆ		t
	(N = 137)		(N = 178)		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
<u>ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน</u>					
1. ได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	2.94	.93	3.17	.87	2.22*
2. มีความคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ดี	3.84	.98	3.83	.98	.11
3. เชื่อมั่นว่าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ให้การดูแลในการทำงานให้ได้รับความปลอดภัย	2.77	1.21	3.79	1.07	-.21
4. การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ห่างไกลมากควรให้มี เพื่อนครูอาสาสมัครฯ ไปด้วย	2.96	1.29	2.96	1.16	-.03
5. เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ให้การเยี่ยมเยียนดูแลความปลอดภัย	2.90	1.05	3.09	1.00	-1.65
6. ในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามารถหาอาหารที่ ถูกสุขลักษณะรับประทานได้	3.26	.98	3.41	.93	-1.37
7. พื้นที่ที่ปฏิบัติการอยู่มีความปลอดภัยจากโรค ติดต่อ	3.42	.92	3.62	.92	-1.32
8. หากเกิดอุบัติเหตุทางธรรมชาติในท้องที่ที่ปฏิบัติ งานอยู่ควรอนุญาตให้หยุดงานได้โดยไม่นับเป็น วันลา	2.99	1.24	3.21	1.26	-1.58
เฉลี่ยด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.15	.56	3.27	.59	-1.91

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	สาขาวิชาครู (N = 137)		สาขาวิชาอื่น ๆ (N = 178)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
<u>ด้านสิทธิและผลประโยชน์</u>					
1. ควรจัดให้มีการประกันชีวิตให้กับครูอาสาสมัคร การศึกษาออกโรงเรียน	3.13	1.55	3.25	1.53	-.70
2. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดควรจัดที่พัก ให้กับครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ห่างไกลชุมชน	3.00	1.39	2.87	1.45	.78
3. มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองเท่านั้น	2.66	1.62	2.50	1.59	.87
4. ได้รับเงินเดือนทุกสิ้นเดือนและเป็นไปตามสิทธิ ที่ควรได้	3.56	1.22	3.76	1.25	-1.44
5. มีสิทธิเบิกค่าวัสดุอุปกรณ์ตามใบสำคัญที่จ่าย จริงเมื่อออกปฏิบัติงานในพื้นที่	2.89	1.27	3.13	1.34	-1.64
6. ได้รับสวัสดิการเมื่อมีการปฏิบัติงานพิเศษ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	2.46	1.24	2.57	1.40	-.78
เฉลี่ยด้านสิทธิและผลประโยชน์	2.94	.97	2.99	.94	-.47

ผลการเปรียบเทียบในตาราง 7 สรุปได้ดังนี้

- เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน
- เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียงข้อเดียวคือ ความรู้สึกได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($t = 2.22^*$) เมื่อพิจารณาหาค่าเฉลี่ยประกอบแสดง

ให้เห็นว่าครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่เรียนสาขาวิชาครู มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูอาสาสมัครที่จบสาขาวิชาอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{x} = 2.99$ และ 3.17 ตามลำดับ)

3.4 เปรียบเทียบตามภูมิลำเนาเดิม

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกตามภูมิลำเนาเดิม ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมีจำนวน 89 คน กับครูอาสาสมัครที่เป็นคนอยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติการ มีจำนวน 226 คน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร ทั้ง 2 กลุ่มนี้ ได้นำเสนอในตาราง 8 ดังต่อไปนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนที่มีภูมิลำเนาต่างกัน

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ในพื้นที่ (N = 89)		นอกพื้นที่ (N = 226)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
✓ด้านลักษณะของงานที่ทำ					
1. งานอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนตรงกับ ความถนัดและความสนใจ	3.88	.89	3.98	.69	-1.23
2. งานที่ทำมีอิสระและท้าทายความสามารถ	4.47	.64	4.38	.72	1.37
3. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.75	.92	3.56	1.02	1.61
4. มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.71	.92	3.75	1.00	-.31
5. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในพื้นที่มีความ ชัดเจน	3.88	.84	3.63	.90	2.28*

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ในพื้นที่ (N = 89)		นอกพื้นที่ (N = 226)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
6. ได้รับประสบการณ์ที่มีค่าในการทำงาน	4.21	.94	4.37	.71	-1.44
7. มีโอกาสนำความรู้ที่เรียนมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.80	.89	3.93	.77	-1.32
8. งานที่ทำให้มีโอกาสรู้จักบุคคลอื่นมากขึ้น	4.66	.68	4.50	.66	-.42
9. งานอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนต้องเสีย สละและใช้ความอดทนสูง	4.44	.60	4.50	.70	-.84
เฉลี่ยด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.06	.42	4.07	.34	-.03
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u>					
1. การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เป็นภูมิลำเนาของตนเอง ช่วยทำให้งานดีขึ้น	3.11	1.41	2.49	1.44	3.51**
2. ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานสามารถหาที่พักและเครื่อง อุปโภคบริโภคได้สะดวก	3.48	1.00	3.47	1.07	.08
3. ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้นำท้องถิ่น	3.58	.68	3.75	.77	-1.89
4. ได้รับความสะดวกในการประสานงานกับหน่วย งานอื่น	3.24	.68	3.57	.69	2.04
5. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครู อาสาสมัครฯ ด้วยกัน	3.83	.76	3.86	.72	-.29
6. ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือในการปฏิบัติ งานจากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน					

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ในพื้นที่ (N = 89)		นอกพื้นที่ (N = 226)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
จังหวัด	3.84	.81	3.79	.84	.54
7. สามารถติดต่อสื่อสารกับศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัดได้สะดวกและรวดเร็ว	3.83	.79	3.51	.96	3.03**
8. มีความเข้าใจและคุ้นเคยกับสภาพของหมู่บ้าน ที่ทำงานอยู่	3.80	.69	3.88	.81	-.79
9. มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้เสมอเมื่อ ชาวบ้านมีความต้องการ	4.20	.98	4.17	.82	.25
เฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.72	.46	3.61	.47	1.81
<u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่</u>					
1. เห็นด้วยกับการทำสัญญาจ้างครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนครั้งละ 1 ปี	2.64	1.54	2.69	1.48	-.30
2. เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาสา สมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีความชัดเจน แน่นอน	3.42	.98	3.21	.94	1.75
3. ได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ในการปฏิบัติ งานในพื้นที่	3.36	.93	3.42	.80	-.51
4. การคัดเลือกครูอาสาสมัครการศึกษานอก					

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ในพื้นที่		นอกพื้นที่		t
	(N = 89)		(N = 226)		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
นอกโรงเรียนมีความยุติธรรม	3.59	.97	3.51	.97	.67
5. ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินแล้วควรให้ทำสัญญา จ้างต่อไปได้โดยไม่ต้องทำการสอบ	3.74	1.20	3.62	1.29	.77
เฉลี่ยด้านความรู้สึกรับรองในหน้าที่	3.35	.80	3.29	.75	.61
<u>ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน</u>					
1. ได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.14	.81	3.04	.93	.87
2. มีความคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ดี	3.81	.84	3.84	.99	-.30
3. เชื่อมั่นว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ให้การดูแลในการทำงานให้ได้รับความปลอดภัย	2.93	1.17	2.72	1.11	1.45
4. การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ห่างไกลมากควรให้มี เพื่อนครูอาสาสมัครฯ ไปด้วย	2.92	1.15	2.97	1.25	-.36
5. เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ให้การเยี่ยมเยียนดูแลความปลอดภัย	3.11	.95	2.96	1.05	1.21
6. ในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามารถหาอาหารที่ ถูกสุขลักษณะรับประทานได้	3.44	.97	3.31	.95	1.06
7. พื้นที่ที่ปฏิบัติการอยู่มีความปลอดภัยจากโรค ติดต่อ	3.61	.97	3.53	.94	.61

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ในพื้นที่ (N = 89)		นอกพื้นที่ (N = 226)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
8. หากเกิดอุปสรรคทางธรรมชาติในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ควรอนุญาตให้หยุดงานได้โดยไม่นับเป็นวันลา	3.50	1.22	2.94	1.24	3.54**
เฉลี่ยด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.32	.60	3.18	.56	1.90
<u>ด้านสิทธิและผลประโยชน์</u>					
1. ควรจัดให้มีการประกันชีวิตให้กับครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน	3.45	1.45	3.09	1.56	1.94
2. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรจัดที่พัก ให้กับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่ ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลชุมชน	3.16	1.41	2.84	1.43	1.81
3. มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองเท่านั้น	2.86	1.64	2.45	1.58	2.09*
4. ได้รับเงินเดือนทุกสิ้นเดือนเป็นไปตามสิทธิที่ ควรได้	3.84	1.16	3.61	1.27	1.56
5. มีสิทธิเบิกค่าวัสดุอุปกรณ์ตามใบสำคัญที่จ่ายจริง เมื่อออกปฏิบัติงานในพื้นที่	3.17	1.24	2.97	1.34	1.26

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นคำถาม	ในพื้นที่ (N = 89)		นอกพื้นที่ (N = 226)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
6. ได้รับสวัสดิการเมื่อมีการปฏิบัติงานพิเศษนอก เหนือจากงานที่รับผิดชอบ	2.75	1.29	2.43	1.34	1.93
เฉลี่ยด้านสิทธิและผลประโยชน์	3.21	.92	2.87	.95	2.89**

ผลการทดสอบในตาราง 8 อธิบายได้ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว คือด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับ ($t = 2.89^{**}$) ที่เหลืออีก 4 ด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับนั้น เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยประกอบจะพบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.21$) สูงกว่าครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนที่มีภูมิลำเนานอกพื้นที่ปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.21$ และ 2.87 ตามลำดับ)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 2 ข้อ คือ

(1) งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความชัดเจน ($t = 2.28^*$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.88$ และ 3.63 ตามลำดับ)

2. การมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองเท่านั้น ($t = 2.09^*$) ซึ่งค่าเฉลี่ยของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการสูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติการ ($\bar{x} = 2.86$ และ 2.45 ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 : ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน

ปัญหาและข้อเสนอแนะของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

4.1 ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ปัญหาในการปฏิบัติงานตามความเห็นของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนได้นำมาเรียงตามลำดับความถี่ของการตอบ ดังแสดงในตาราง 9 ดังต่อไปนี้

ตาราง 9 ปัญหาในการปฏิบัติงานตามความเห็นของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
1. ไม่มีค่าน้ำมันในการออกปฏิบัติงานในพื้นที่	237	15.37
2. ได้รับอุบัติเหตุจากการขับขี้อะไหล่ปฏิบัติงานในพื้นที่	188	12.20
3. พื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลเดินทางไม่สะดวก	176	11.42
4. ได้เงินเดือนต่ำกว่าวุฒิ	150	9.73
5. ประชาชนไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม	143	9.28
6. ไม่มีความมั่นใจว่าจะได้ทำงานต่อไป	117	7.59
7. ผู้นำหมู่บ้านไม่เชื่อมืองานการศึกษาออกโรงเรียน	102	6.61

ตาราง 9 (ต่อ)

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
8. ขาดน้ำดื่มน้ำใช้ในหมู่บ้าน	94	6.1
9. งานที่ปฏิบัติในพื้นที่มีมาก ผลงานที่ได้มีแต่ปริมาณ ไม่มีคุณภาพ	91	5.9
10. ต้องทำงานอย่างโดดเดี่ยวในเวลากลางคืน	76	4.93
11. ขาดอุปกรณ์และเงินทุนสำหรับจัดกิจกรรม	70	4.54
12. ไม่มีโอกาสเสนอแนวคิดในการปฏิบัติงานร่วมกับ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	52	3.4
13. งานที่ได้รับมอบหมายมีมากจนขาดความชัดเจน ในการปฏิบัติ	45	2.92
รวม	1,541	100.00

4.2 ข้อเสนอแนะของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ข้อเสนอแนะของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในอันที่จะเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ได้นำเสนอในตาราง 10 ดังต่อไปนี้

ตาราง 10 ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา
นอกโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรทำประกันชีวิตให้ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนทุกคน	217	13.52
2. ควรมีการทำสัญญาจ้างการทำงานในระยะยาว	196	12.21
3. จัดสวัสดิการให้ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน เช่น ค่าน้ำมัน ค่าเดินทางประสานงาน	186	11.59
4. ผู้ประสานงานอำเภอควรออกปฏิบัติงานในพื้นที่กับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	149	9.28
5. ผู้บริหารควรออกเยี่ยมเยียนครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนในพื้นที่ให้มากขึ้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	133	8.29
6. ประชาสัมพันธ์งานการศึกษานอกโรงเรียนให้มากขึ้น	124	7.73
7. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นให้มากขึ้น	120	7.48
8. สนับสนุนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเป็นลูกจ้างประจำหรือข้าราชการ	108	6.73
9. ปรับเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิ	96	5.98
10. ควรให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ	92	5.73
11. เมื่อเจ้าหน้าที่รับปากชาวบ้านว่าจะทำอะไรแล้วต้องรักษาคำพูด	77	4.80
12. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานในพื้นที่ของครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนให้ชัดเจน	54	3.36

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
13. ควรให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ทั้งครอบครัว	53	3.30
รวม	1.605	100.00

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึงความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรสำหรับการศึกษาค้นคว้า สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาค้นคว้า อภิปรายผล ข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกลับคั่งในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิและผลประโยชน์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนตามตัวแปรอิสระ เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่เรียน และภูมิสำเนาของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในอันที่จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นครุอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติ ใน 72 จังหวัด ทั่วประเทศ มีครุอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนทั้งสิ้นจำนวน 1,458 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เลือกมาจากประชากรข้างต้น จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 ของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรสำหรับศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัวของครุอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน แยกเป็น เพศ วุฒทางการศึกษา สาขาวิชาที่เรียนและภูมิลำนเนาของครุอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน แยกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิและผลประโยชน์

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ครุอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน
2. ครุอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

3. ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่จบสาขาวิชาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

4. ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบคือ เพศ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่เรียน และภูมิลำเนาของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน มีคำถามทั้งหมด 37 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิและผลประโยชน์

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงแนวคิดและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป้าหมายทั้ง 17 จังหวัด ทางไปรษณีย์ โดยขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ที่ทำการดูแลครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเป็นผู้แจกและรวบรวมแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาทั้งสิ้น 1 เดือน คือ เดือนพฤศจิกายน 2533 มีจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 315 ฉบับ ได้รับกลับคืนครบทั้ง 315 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วได้ทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างได้ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่แล้วคำนวณค่าร้อยละ
2. ข้อมูลที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ได้วิเคราะห์โดยคำนวณค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้ t-test

ผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนโดย

ส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

✓ (X) 1.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีระดับความพึงพอใจค่อนข้างสูง ใน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านสภาพแวดล้อม ที่เหลืออีก 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิและผลประโยชน์ (X)

1.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีระดับความพึงพอใจในระดับสูง มี 5 ข้อ คือ (1) มีโอกาสรู้จักคนมากขึ้น (2) งานที่ต้องเสียสละและใช้ความอดทนสูง (3) เป็นงานที่อิสระและท้าทาย (4) ได้รับประสบการณ์ที่มีค่า

(5) พร้อมทั้งจะสนองความต้องการของชาวบ้าน ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจต่ำมีเพียงข้อเดียว คือ การได้รับสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลเฉพาะตัวเองเท่านั้น ซึ่งหมายถึงว่า ควรขยายให้ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย (1)

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจตามตัวแปรอิสระ

2.1 เปรียบเทียบระหว่างเพศ พบว่า ครูชายมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่สูงกว่าครูหญิง ส่วนอีก 4 ด้านไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบความแตกต่างเพียงข้อเดียวคือ ครูชายมีค่าเฉลี่ยของความรู้สึกได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูหญิง

2.2 เปรียบเทียบระหว่างวุฒิทางการศึกษา พบความแตกต่างเพียงด้านเดียวคือ ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีเพียงข้อเดียวคือ การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี 4 ข้อ คือ (1) ความเห็นที่ว่าเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน (2) การได้รับการเยี่ยมเยียนดูแลจากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (3) สิทธิในการเบิกจ่ายค่าอุปกรณ์การปฏิบัติงาน และ (4) สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงาน

2.3 เปรียบเทียบระหว่างสาขาที่เรียน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบความแตกต่างเพียงข้อเดียวคือ ความรู้สึกได้รับความปลอดภัย ซึ่งค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของครูที่เรียนจบมาในสาขาวิชาอื่น สูงกว่าของครูที่จบมาทางสาขาวิชาครูโดยตรง

2.4 เปรียบเทียบตามภูมิสำเนา พบว่า ครูอาสาสมัครที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีภูมิสำเนาอยู่ในถิ่นอื่นเพียงด้านเดียวคือ ด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับ ส่วนอีก 4 ด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบความแตกต่างเพียง 2 ข้อ คือ ครูที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของ

ระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีภูมิลำเนาในถิ่นอื่น ในเรื่องความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย กับกสิธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับจากคำตอบที่มีความพึง
 ใ้มากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ไม่มีค่าน้ำมันในการออกปฏิบัติงาน (2) อุบัติเหตุในการเดินทาง
 (3) พื้นที่ห่างไกลไม่สะดวกในการเดินทาง (4) ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิ (5) ประชาชนให้
 ความสนใจน้อย (6) ไม่มั่นใจในเรื่องการจ้างงานต่อ (7) ผู้นำหมู่บ้านไม่เชื่อถืองานการศึกษา
 นอกโรงเรียน (8) ขาดน้ำดื่มน้ำใช้ (9) งานที่ต้องทำมีมากจึงขาดคุณภาพ (10) ต้องทำงาน
 อย่างโดดเดี่ยวตอนกลางคืน (11) ขาดอุปกรณ์และงบประมาณ (12) ขาดโอกาสเสนอความ
 คิดเห็น และ (13) งานที่ได้รับมอบหมายมีมากจนขาดความชัดเจน

4. ข้อเสนอแนะของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้าง
 ความพึงพอใจมีดังนี้ (1) ควรทำประกันชีวิตให้ครูอาสาสมัคร (2) ควรมีสัญญาจ้างงานระยะยาว
 (3) จัดสวัสดิการและสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม (4) ผู้ประสานงานอำเภอควรออ
ป

ปฏิบัติงานร่วมกับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน (5) ผู้บริหารควรได้ออกเยี่ยมเยียนให้
 มากขึ้น (6) มีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษานอกโรงเรียนมากขึ้น (7) ประสานงานกับหน่วย
 งานอื่นมากขึ้น (8) สนับสนุนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนให้ได้เป็นข้าราชการประจำ
 (9) ให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิ (10) ช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ (11) เจ้าหน้าที่ควรทำตามที่
 รับปากกับชาวบ้าน (12) ควรกำหนดนโยบายการทำงานให้ชัดเจน และ (13) ควรให้เบิกค่า
 รักษาพยาบาลได้ทั้งครอบครัว

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย มีประเด็นที่น่าหยิบยกมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า

1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง

2. (X) 1.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีระดับความพึงพอใจค่อนข้างสูงใน 2 ด้านคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะงานครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเป็นงานที่มีความอิสระทำหยาความสามารถเป็นงานที่ทำให้ประชาชนและผู้นำท้องถิ่นรู้จักให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและให้การยอมรับนับถือทำให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไปและหน่วยงานอื่น ๆ ในท้องถิ่นมากขึ้น เมื่อปฏิบัติงานในพื้นที่จะมีลักษณะเป็นผู้นำชุมชนให้เข้าร่วมกิจกรรม พร้อมทั้งได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และทางด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้นเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนนั้นต้องปฏิบัติงานการศึกษาทุกกิจกรรมตามภาระหน้าที่ (กรมการศึกษาออกโรงเรียน. 2531 : 18-22) ซึ่งบางงานยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารว่าจะให้ดำเนินการอย่างไร (สรุปจากปัญหาของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในแบบสอบถามปลายเปิด) และครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนส่วนมากจะมีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติการ ทำให้มีปัญหาในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องมาถึงเรื่องการทำอาหารบริโภค น้ำดื่มน้ำใช้ในพื้นที่ปฏิบัติงานด้วย แต่สำหรับเรื่องการประสานงานกับผู้นำชุมชนให้เข้ากิจกรรมการศึกษาออกโรงเรียนนั้นสามารถปฏิบัติได้เนื่องจากโดยส่วนรวมแล้วอุปนิสัยของคนไทยที่อยู่ในชนบทจะมีจิตใจโอบอ้อมอารีต่อเพื่อนสมาชิกในสังคมอยู่แล้ว ซึ่งข้อนี้ทำให้ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนสามารถทำงานในพื้นที่ได้ ดังนั้นจากลักษณะของงานการศึกษาออกโรงเรียนและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานอยู่ทำให้ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนมีความพึงพอใจ

ใจอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการขั้นที่ 3 และขั้นที่ 4 ของมาสโลว์ (Maslow) (เชียรศรี วิรัชสิริ. 2527 : 131-132) ที่ว่าทุกคนต้องการความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะให้และรับความรักมีไมตรีจิตซึ่งกันและกันปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ตลอดจนความต้องการได้รับการยกย่อง มีเกียรติ ชื่อเสียง หรือความต้องการที่จะเห็นคุณค่าและความสามารถของตัวเองเป็นการประเมินผลตนเองได้ว่าตนเองมีค่า ทุกคนในสังคมยอมรับนับถือให้เกียรติยกย่องเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับนับถือตัวเอง และทางด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้น เนื่องมาจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนนั้นต้องปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนทุกกิจกรรมตามภาระหน้าที่ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2531 : 18-22) ซึ่งบางงานยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารว่าจะให้ดำเนินการอย่างไร (สรุปจากปัญหาของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในแบบสอบถามปลายเปิด) และครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนส่วนมากจะมีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติการ ทำให้มีปัญหาในการเดินทางไปปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อเนื่องมาถึงเรื่องการหาอาหารบริโภค น้ำดื่ม น้ำใช้ในพื้นที่ปฏิบัติงานด้วย แต่สำหรับเรื่องการประสานงานกับผู้นำชุมชนให้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้นสามารถปฏิบัติได้เนื่องจากโดยส่วนรวมแล้วอุปนิสัยของคนไทยที่อยู่ในชนบท จะมีจิตใจโอบอ้อมอารีต่อเพื่อนสมาชิกในสังคมอยู่แล้ว ซึ่งข้อนี้ทำให้ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนสามารถทำงานในพื้นที่ได้

3

ดังนั้นจากลักษณะของงานการศึกษานอกโรงเรียนและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานอยู่ทำให้ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับความต้องการขั้นที่ 3 และขั้นที่ 4 ของมาสโลว์ (Maslow) (เชียรศรี วิรัชสิริ. 2527 : 131-132) ที่ว่าทุกคนต้องการความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะให้และรับความรักมีไมตรีจิตซึ่งกันและกันปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ตลอดจนความต้องการได้รับการยกย่อง มีเกียรติ ชื่อเสียง หรือความต้องการที่จะเห็นคุณค่าและความสามารถของตัวเองเป็นการประเมินผลตนเองได้ว่าตนเองมีค่า ทุกคนในสังคมยอมรับนับถือให้เกียรติยกย่องเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นยอมรับนับถือตัวเอง

ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและด้านสิทธิและผลประโยชน์

1.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีระดับความพึงพอใจสูง มี 5 ข้อ คือ (1) มีโอกาสรู้จักคนมากขึ้น (2) งานที่ทำได้ต้องเสียสละและใช้ความอดทนสูง (3) เป็นงานที่อิสระและท้าทาย (4) ได้รับประสบการณ์ที่มีค่า และ (5) พร้อมทั้งจะสนองความต้องการของชาวบ้าน

ทั้งนี้เพราะงานอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเป็นงานที่อิสระ ท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าเพศชายหรือหญิง จากการศึกษาแบบสอบถามครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนพบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนส่วนมากสมัครเป็นครูอาสาเพราะชอบและสนใจงานอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน เพราะเป็นงานชุมชน เป็นงานได้แสดงความสามารถ เป็นการได้ช่วยสังคม เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้พบปะบุคคลหลายอาชีพ เป็นงานที่ต้องเสียสละและใช้ความอดทนสูง เป็นงานที่ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนคิดว่าได้รับประสบการณ์ที่คุ้มค่า เพราะสิ่งที่ปฏิบัติงานไปแล้วนั้น เป็นงานที่ยอมรับของประชาชนในชุมชน ซึ่งลักษณะเช่นนี้ไม่ว่าเพศหญิงหรือชายมีแนวคิดไม่แตกต่างกันก็เพราะว่าลักษณะงานเช่นนี้เป็นความต้องการของมนุษย์โดยทั่วไป ซึ่งอาจอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ได้ด้วยลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow). (เชียรศรี วิวิธสิริ. 2527 : 131-132) โดยเรียงจากความต้องการขั้นแรกไปถึงขั้นสุดท้ายดังนี้ คือ ความต้องการทางกายภาพเพื่อการดำรงชีวิต ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการเพื่อรู้จักตนเอง จากแนวคิดดังกล่าวนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ ซึ่งจากแบบสอบถามที่ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนตอบกลับมาพอประมวลความคิดของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนได้ว่า ต้องการให้ท้องถิ่นได้รับการพัฒนา ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับนับถือ ต้องการเป็นผู้นำกิจกรรม ต้องการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง

ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจต่ำมีเพียงข้อเดียวคือ การได้รับสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลเฉพาะตัว ซึ่งหมายถึง ควรขยายให้ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรอิสระ

ตัวแปรที่จะนำมาศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เพศ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่เรียน และ ภูมิลำเนาของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ผลการศึกษาคครั้งนี้ พบว่า

2.1 ตัวแปรด้านเพศ เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมทุกด้านแล้วพบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเพศชาย มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่สูงกว่าครูหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้เพียงด้านเดียว ส่วนอีก 4 ด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสภาพสังคมไทยมีค่านิยมยกย่องผู้ชาย เป็นผู้นำมากกว่า ดังนั้นผู้ชายจึงมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานสูง

ส่วนอีก 4 ด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะในด้านลักษณะงานการศึกษานอกโรงเรียนโดยทั่วไปเป็นงานอิสระ ทำหยาความสามารถของผู้ปฏิบัติไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชาย เป็นงานที่ทำให้ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีความสำคัญในกลุ่มประชาชนที่ร่วมกิจกรรม สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี ในด้านการทำงานแม้การเดินทางจะห่างไกลและเสี่ยงอันตราย แต่ในด้านความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีมาก เพราะเคยชินในพื้นที่ประชาชนในพื้นที่รู้จักยกย่องชมเชย ส่วนในด้านสิทธิและผลประโยชน์พบว่า ไม่ว่าหญิงหรือชายมีความต้องการเท่า ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับการที่ คูเปอร์ (Cooper. 1958 : 131-133) ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลในการทำงานที่เหมือนกันไว้หลายประการ แต่ในด้านสิทธิและผลประโยชน์คือ ได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่ดี ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างเพียงข้อเดียวคือ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนชาย มีค่าเฉลี่ยของความรู้สึกได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจากในการปฏิบัติงานนั้นความรู้สึกกลัวอันตรายหรือกังวลกับอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนหญิง มีมากกว่าเพศชาย ตามลักษณะธรรมชาติอาจเป็นเพราะโดยทั่วไปเพศชายมักทนกับสภาพสมบุกสมบันได้มากกว่าหญิง และชายมีความมั่นใจในเรื่องการป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นมากกว่าเพศหญิง จึงทำให้ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเพศชายมีความรู้สึกได้รับความปลอดภัยสูงกว่าเพศหญิง

2.2 เปรียบเทียบระหว่างวุฒิทางการศึกษา พบความแตกต่างเพียงด้านเดียว คือ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังจะได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับนับถือ การดูแลเอาใจใส่จากบุคคลอื่นมากกว่า แต่ตามบทบาทหน้าที่ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนไม่ว่าจะมีวุฒิทางการศึกษาระดับใดจะต้องปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน มีศักดิ์และสิทธิ์เท่าเทียมกัน จึงทำให้ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่ามีความรู้สึกว่าตนเองขาดการเอาใจใส่ดูแลจากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นพิเศษกว่าผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาคำว่า ซึ่ง ฮาเรล (Harrell. 1964 : 260-268) ได้พบว่าการศึกษามีความสัมพันธ์กันมากกับความพึงพอใจค่านิยมในสังคมมักยกย่องคนที่มีการศึกษาสูงคนที่มีการศึกษาสูงจึงมีการได้รับการยอมรับนับถือไว้วางใจให้ทำงานต่าง ๆ ที่สำคัญ ๆ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอกมากกว่า

ส่วนด้านอื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากลักษณะของงานการศึกษาอกโรงเรียนโดยทั่วไปเป็นงานที่ปฏิบัติกับชาวบ้านในกิจกรรมที่เป็นการศึกษาในระบบโรงเรียน ผู้ปฏิบัติจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์มา

ประยุกต์ใช้ ซึ่งหลักสูตรอาจไม่มี แต่เมื่อครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนได้ทำสัญญาปฏิบัติงานเป็นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนแล้ว ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจะจัดอบรมให้กับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนได้มีความรู้พื้นฐาน ข่าวดารข้อมูล และทักษะอาชีพ ตลอดจนเทคนิควิธีการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทุกเรื่องที่ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจะต้องปฏิบัติในพื้นที่ ดังนั้นทำให้ครูอาสาสมัครที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธิ คชสิงห์. (2524 : 49-51) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีเพียงข้อเดียวคือ การได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานในพื้นที่นั้น ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่จบปริญญาตรีเป็นที่ยอมรับของประชาชนมากกว่า โดยเฉพาะในชนบท แต่เมื่อมองในลักษณะของงานการศึกษานอกโรงเรียนคือกิจกรรมการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเป็นหลัก ดังนั้นทุกคนเท่าเทียมกัน

ส่วนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูอาสาสมัครที่มีวุฒิปริญญาตรี 4 ข้อ คือ (1) ความเห็นที่ว่าเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน (2) การได้รับการยอมรับ การเยี่ยมเยียนดูแลจากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (3) สิทธิในการเบิกจ่ายค่าอุปกรณ์การปฏิบัติงาน และ (4) สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงาน

สาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้อาจเนื่องมาจากภาระหน้าที่ของครูอาสาสมัครฯ ต้องปฏิบัติหน้าที่ในชนบท ครูอาสาสมัครฯ ไม่ว่าจะวุฒิต่ำกว่าหรือสูงกว่าต้องทำงานลักษณะเดียวกัน ต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในพื้นที่ให้ได้ผลการทำงานที่แสดงให้เห็นได้ชัดเจน จากการประเมินผลงานของครูอาสาสมัครฯ ทุกครั้ง ส่วนหน้าที่เจ้าหน้าที่ออกเยี่ยมเยียนดูแลครูอาสาสมัครฯ ทุกคน จะให้ความเอาใจใส่ดูแลเท่าเทียมกันทุกคน ในเรื่องการเบิกจ่ายอุปกรณ์การปฏิบัติงานและสวัสดิการหรือ

คำตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ได้รับความเอาใจใส่และได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดทุกคนเท่าเทียมกัน

2.3 เปรียบเทียบระหว่างสาขาวิชาที่เรียน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบความแตกต่างเพียงข้อเดียวคือ ความรู้สึกได้
รับความปลอดภัยซึ่งค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของครูที่เรียนจบมาในสาขาวิชาอื่นสูงกว่า
ของครูที่เรียนจบมาทางสาขาครูโดยตรง จากการศึกษาที่พบเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษา
นอกโรงเรียนเป็นงานที่มีรูปแบบในการปฏิบัติค่อนข้างหลากหลายไปตามสภาพท้องถิ่น ทำให้ผู้ปฏิบัติ
ต้องใช้กลวิธีรวมกับความชำนาญจึงจะปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนให้ลุล่วงไปด้วยดี แต่ครู
อาสาสมัครฯ ทั้งที่ศึกษาวิชาครู และศึกษาสาขาวิชาอื่น ๆ จะมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการศึกษา
นอกโรงเรียนหรือไม่ก็ตาม แต่ก็เป็นผู้ขาดประสบการณ์จึงขาดกลวิธีดำเนินงานเหมือนกัน ซึ่งใน
ระยะแรกเข้ามาก็จะได้รับการฝึกอบรมให้รู้บทบาทหน้าที่ ตลอดจนกลวิธีในการดำเนินงานเท่า ๆ
กัน และหลังจากปฏิบัติงานไประยะหนึ่งก็จะได้รับการฝึกอบรมเสริมความรู้อื่น ๆ อีกเหมือน ๆ
กัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูอาสาสมัครฯ ที่ศึกษาวิชาครูกับครูอาสาสมัครที่ศึกษาวิชา
อื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อพบความแตกต่างเพียงข้อเดียวคือความรู้สึกได้รับความปลอดภัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความ
พึงพอใจของครูที่เรียนจบมาในสาขาวิชาอื่นสูงกว่าของครูที่เรียนจบมาทางสาขาวิชาครูโดยตรง
สาเหตุอาจเนื่องมาจากลักษณะนิสัยของชาวชนบทไทยนั้นมีความเคารพนับถือคนที่เป็นครูด้วยความ
คิดที่ว่าเขาทั้งหลายได้มีความรู้ขึ้นมานั้นก็เพราะพระคุณของครูที่ช่วยอบรมสั่งสอน แนวคิดดังกล่าว
ฝังอยู่ในความสำนึกอยู่ตลอดเวลาถึงบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นครูของลูกหลานของเขาด้วยแล้วยังให้
ความเคารพนับถือมากขึ้น และเนื่องจากครูอาสาสมัครเป็นคนรุ่นหนุ่มรุ่นสาวการทำงานต้องคลุกคลี
อยู่กับพื้นที่ยิ่งเพิ่มความรักความเมตตาให้กับชาวชนบทผู้เป็นเจ้าของถิ่นมากขึ้น

2.4 เปรียบเทียบภูมิสำเนา พบว่า ครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีภูมิสำเนาอยู่ในถิ่นอื่นเพียงด้านเดียว คือ ด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับ ส่วนอีก 4 ด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบความแตกต่างเพียง 2 ข้อ คือ ครูที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีภูมิสำเนาในถิ่นอื่น ในเรื่องความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายกับสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล สาเหตุที่พบว่าครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่า ครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิสำเนาอยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติการ ซึ่งมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากที่เป็นเช่นนั้นเพราะครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่มีความคุ้นเคยกับกลุ่มคนในพื้นที่อยู่แล้วในการปฏิบัติงาน ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่าย เรื่องที่พัก เรื่องความปลอดภัย ซึ่งอาจทำให้ไม่คำนึงถึงเรื่องสวัสดิการที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดจัดให้มากนัก ในเรื่องการประกันชีวิตหรือค่ารักษาพยาบาลของบุคคลอื่น ในขณะที่ครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิสำเนาอยู่นอกพื้นที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าในการปฏิบัติงาน แต่ได้รับสิทธิและผลประโยชน์เท่ากับครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่

ด้วยเหตุดังกล่าวอาจทำให้ครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิสำเนาในพื้นที่กับครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิสำเนาอยู่นอกพื้นที่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ส่วนอีก 4 ด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบความแตกต่างเพียง 2 ข้อ คือ ครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีภูมิสำเนาอยู่นอกพื้นที่ในเรื่องความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายกับสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล สาเหตุเนื่องจากครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ย่อมรู้จักผู้นำท้องถิ่นดีและรู้แหล่งต่าง ๆ ที่จะประสานงานด้วยได้ ดังนั้น เมื่อรับคำสั่งหรือปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่จึงคล่องตัวกว่าครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิสำเนาอยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติการ ส่วนในด้านสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลนั้นครูอาสาสมัครฯ ทุกคนมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลเฉพาะของตนเองและการที่ครูอาสาสมัครฯ มีภูมิสำเนาในพื้นที่ไม่ค่อยคำนึงถึงความเบื่อหน่ายเท่าใด เพราะตัวเองคุ้นเคยกับคนใน

พื้นที่อยู่แล้ว และสามารถหยิบยืมได้จากคนเหล่านั้น ซึ่งต่างกับครูที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการกับครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติการมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

3. ปัญหาในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน

ได้นำมาเรียงลำดับตามความถี่ของการตอบ

จากการวิจัยพบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน พอสรุปประเด็นได้ 13 ข้อ เรียงตามลำดับจากคำตอบที่มีความถี่มากไปน้อย ดังต่อไปนี้ (1) ไม่มีค่าน้ำมันในการออกปฏิบัติงาน (2) อุบัติเหตุในการเดินทาง (3) พื้นที่ห่างไกลไม่สะดวกในการเดินทาง (4) ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิ (5) ประชาชนให้ความสนใจน้อย (6) ไม่มั่นใจในเรื่องการจ้างงานต่อ (7) ผู้นำหมู่บ้านไม่เชื่อถือนงานการศึกษาออกโรงเรียน (8) ขาดน้ำดื่ม น้ำใช้ (9) งานที่ต้องทำมากจึงขาดคุณภาพ (10) ต้องทำงานโดดเดี่ยวตอนกลางคืน (11) ขาดอุปกรณ์และงบประมาณ (12) ขาดโอกาสเสนอความคิดเห็น (13) งานที่ได้รับมอบหมายมีมากจนขาดความชัดเจน

จากปัญหาเหล่านี้ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ครูอาสาสมัครฯ เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ของงานการศึกษาออกโรงเรียนไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งแก้ปัญหาโดยด่วน

4. ข้อเสนอแนะของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในอันที่จะเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน พอสรุปประเด็นได้มีจำนวน 13 ข้อ ดังต่อไปนี้ (1) ควรทำประกันชีวิตให้ครูอาสาสมัครฯ (2) ควรมีสัญญาจ้างงานระยะยาว (3) จัดสวัสดิการและสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม (4) ผู้ประสานงานอำเภอควรออกไปปฏิบัติงานร่วมกับครูอาสาสมัครฯ (5) ผู้บริหารควรได้ออกเยี่ยมเยียนให้มากขึ้น (6) มีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาออกโรงเรียนมากขึ้น (7) ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ให้มากขึ้น (8) สนับสนุนครูอาสาสมัครฯ ให้ได้เป็น

ข้าราชการประจำ (9) ให้ได้รับเงินตามวุฒิ (10) ช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ (11) ควรกำหนดนโยบายในการทำงานให้ชัดเจน (12) ควรกำหนดนโยบายในการทำงานให้ชัดเจน (13) ควรให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ทั้งครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติ

1. จากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่จากปัญหาส่วนใหญ่พบว่างานอาสาสมัครที่จะทำให้เกิดความคล่องตัวดีขึ้นน่าจะขึ้นอยู่กับคนที่อยู่ในพื้นที่ดั่งนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอว่าในการคัดเลือกผู้ทำหน้าที่เป็นครูอาสาสมัครฯ ควรเน้นในเรื่องภูมิลำเนาของครูอาสาสมัครฯ ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่ควรพิจารณาเพราะครูอาสาสมัครที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติสูงกว่าครูอาสาสมัครฯ ที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติการ
2. ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ของครูอาสาสมัครฯ ผู้ประสานงานอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบควรร่วมปฏิบัติงานในพื้นที่กับครูอาสาสมัครฯ ในบางกิจกรรมที่ครูอาสาสมัครฯ ต้องการปรึกษา ให้คำแนะนำและต้องติดตามดูแลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครฯ อย่างใกล้ชิดด้วยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
3. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรจัดสวัสดิการในเรื่องค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจัดให้มีขึ้น นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในพื้นที่
4. ผู้บริหารควรเยี่ยมเยียนครูอาสาสมัครในการปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ข. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถตอบคำถามได้ทั้งหมด ยังมีแง่มุมอื่นที่น่าศึกษาอีกดังนี้ คือ

1. ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่
2. ศึกษาค้นคว้ารูปแบบของการประสานงาน การปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. ศึกษาการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานหรือความพึงพอใจของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
4. ศึกษาภาระกิจหรือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล รักสวน. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ" วิทยานิพนธ์
คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- การศึกษานอกโรงเรียน. กรม. คู่มือดำเนินงานครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน. 2530.
- การศึกษานอกโรงเรียน. กรม. คู่มือดำเนินงานครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน.
2531.
- กองปฏิบัติการ. กรมการศึกษานอกโรงเรียน. รายงานการติดตามผลการปฏิบัติงานครูอาสาสมัคร
เดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่ จังหวัดกระบี่. 2531.
- คำนิง นกแก้ว. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในทางการศึกษา.
วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- ชลิต พลศิลป์. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร" ปริญาณิพนธ์ กสม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- ชานนท์ พงศ์อุดม. "องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการ
ศึกษาผู้ใหญ่แบบเปิดเสร็จขั้นพื้นฐาน". วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศสม. นครปฐม :
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2526. อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2527.
- เชียวศรี วิวิสิริ. จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2527.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. "การอาสาพัฒนาชนบทไทย". วารสารพัฒนาชุมชน. 24. 11 (พฤศจิกายน
2528 : 19-20).

นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา

9. ปริญญาานิพนธ์ กสม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
2521.

ประกิด วิริโยทัย. "บทบาทของอาสาสมัครในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม". อาสาสมัคร
สาร. 2. 1(มกราคม 2510) : 3.

ประศักดิ์ นิยากร. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์
คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2512. อัดสำเนา.

ปราณี อารยะศาสตร์. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัด
กรมอาชีวศึกษา". วิทยานิพนธ์ปริญฎณามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2519.

ปิยะ ไธสงนุรนนท์. "อาสาสมัคร" ใน เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการเรื่องบทบาทของ
อาสาสมัคร. สภาสังคมสงเคราะห์ : คณะกรรมการประสานงานส่วนภูมิภาค ภาค 1
สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ วันที่ 30 พฤษภาคม 2525
ณ หอประชุมศาลากลางจังหวัดสระบุรี อัดสำเนา.

พิรพรด อุ่นเจริญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ปริญญาานิพนธ์ กสม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2525.
อัดสำเนา.

ปิญญู สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช. 2516.

วีระชาติ แก้วไสย. "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย". ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2518.

สกล วรรณพงษ์. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์-
มหาวิทยาลัย. 2526.

สนธิ คชสิงห์. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.

ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
2524.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สุรพร เจริญนิช. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการ
ศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ. วิทยานิพนธ์ ศ.ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2529.

สุนทร สุนันท์ชัย. การศึกษานอกโรงเรียนเส้นทางที่ไม่สิ้นสุด. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.
2529.

เสาวนีย์ เสนาสุ. งานอาสาสมัครและกิจกรรมเยาวชน. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2529.

Appbwhite, Phillip B. Organzational and Behavior. New York : Englewood
Cliffs, Prentice-Hall Inc., 1965.

Asker, Ali G. "A Study of Teacher Job-Satisfaction in Kuwait"
Dissertation Abstract Vol 42 No.2 (August, 1981) : 466-A.

Barnard, Chester I. The Functions of the Exccutive. Massachusetts :
Havard University Press, 1972.

Blum, Milton'L,. and Naylor, Jam C. Industrial Psychology. New York:
Haper & Row Publispers, 1968.

Best John w. Research in Education. New Jersey : Englewood Cliffs
Prentice-Hall, Inc., 1977.

Cooper, Alfred M. How to Supervise People. New York : McGraw-Hill
Book Co., 1958.

Edward, Allen L. Experimental Design in Psychological Research,
New York, Holt-Rinehart and winston 1960 445p.

① Ghiselli, Edwin E. and Brown, Clarence W. Personnel and Industrial Psychology. New York : McGraw-Hill Book Co., 1955.

Gilmer, Von Haller B., and Others. Industrial Psychology. New York: McGraw-Hill Book Co., 1971.

② Guilford, Joan, and Gray, David E. Motivation and Modern Management. Massachusetts : Addison-Wesley Publishers, 1970.

Harrel, Thomas W. Industrial Psychology. Oxford IBM Publishing, 1964.

Hill, James Kenneth. "An Analysis of Job Satisfaction Factors for Selected Public School Superintendents". Dissertation Abstract. Vol.43 No.7 (January, 1983) : 2182-A.

Jacobson, Paul B.; Reavis, William C., and Logsdon, James A. The Effective School Principle. 2d ed. New York : Prentice-Hill Inc., Englewood Cliffs, 1965.

Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 3rd ed. New York Harper and Row 1970.

③ Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper & Bow Publishers, 1954.

McGregor, Douglas M. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill Book Co., 1960.

Merrill, Peter P. "A Study Concerning the job Satisfaction of Elementary Teacher and Principals". Dissertation Abstracts International. Vol 31 No.7 (October 1971): 1547 - A.

④ ^{Moses} ~~Moses~~ Moves, Nancy C. Satisfactions in the white collar Job. Michigan : University of Michigan Press, 1955.

Myers, A.K.. and Miller, N.E., "Failur To Fine a learned Drive Based on Hunger; Evidence for Learning Motivated by Exploration" Journal of Comparative Physiological Psychology, 47 : 428-436, 1954.

Newcomer, Mabel, The Big Business Exccutive. New York : Columbia University Press, 1955.

Ohanesian, Deborah L. "The Nature of job Satisfaction Among College Student Peersonnel Workers." Dissertation Abstractes International. Vol.35 No.9 (March 1974) : 5739 - A.

Popham, James w. Education Statisties. 2nd. ed. New York : Harper and Row, 1973. 395 p.

Quitugua, Franklin Joseph. "An Investigation of Factor White Effect Teacher Satisfaction and Tenure." Dissertation Abstract. Vol. 36 No.7 (September, 1975) : 1224 - A.

⑤ Smith, Henry C. Psychology of Industrial Behavior. New York : McGraw-Hill Book Co., 1955.

⑥ Strauss, George, and Saylas, Leonard R. Personnel : The Human Problems of Management. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall. Inc., 1960.

Tiffin, Joseph, and Mc Cormick, Ernest J. Industrial Psychology. London : George Allen and Umvin Ltd. 1968.

⑦ Van Desal, William R. The Successful Supervisor in Goverment and Business. New York : Harper & Row Publishers, 1987.

- ⑧ Velez, Gvillermo V. "A Study of faculty Satisfaction and Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbian Universities" Dissertation Abstracts International. Vol.33 No.3 (September 1972) : 997 - A.
- Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons Inc., 1964.
- Wallerstein, Harvey. A dictionary of Psychology. Maryland : Penguin Book Inc., 1971.
- Wickstrom, Rodney Arlyn. "An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers." Dissertation Abstracts International. Vol.33 No.3 (September 1971) : 1249 - A.
- Wiles, Kimball. Supervision for Better Schools. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc., 1967.
- Yamane 1969 Statistics An Introductory Analysis. New York : Harter and Row Inc., 1969.
- Yoder, Dale. Personnel Principles and Policies. New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1959.
- ⑨ Zalesnik, Abraham, and others. The Motivation, Productivity and Satisfaction of Workers. Boston : Harvard University Press, 1958.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คำชี้แจงในแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านลักษณะของงานที่ทำ
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความรู้ที่มั่นคงในหน้าที่
4. ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
5. ด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา
นอกโรงเรียน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุเต็ม.....ปี

3. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด.....

4. สาขาวิชาที่เรียนมา.....

วิชาเอก.....

5. ภูมิลำเนาของท่าน

() ในพื้นที่ปฏิบัติงาน

() นอกพื้นที่ปฏิบัติงาน

6. สถานภาพ () โสด () สมรส () อื่น ๆ

7. ท่านมีอาชีพอื่นที่มีรายได้ประจำหรือไม่

() มีคือ.....

() ไม่มี.....

() อื่น ๆ

8. ท่านทำงานในหน้าที่ครูอาสาสมัครมาแล้วรวมทั้งสิ้น.....ปี.....เดือน

9. เหตุผลที่ท่านมาเป็นครูอาสาสมัคร.....

10. ท่านชอบงานครูอาสาสมัคร หรือไม่

- () ชอบเพราะ
- () ไม่ชอบเพราะ.....
- () เฉย ๆ เพราะ.....
- () อื่น ๆ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตัดสินใจว่าข้อความนั้นท่านเห็นด้วย หรือมีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใดแล้ว ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตามเกณฑ์ประเมินดังนี้

- 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง พอใจมาก
- 3 หมายถึง พอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง พอใจน้อยที่สุด

ลำดับที่	ข้อมูลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
		5	4	3	2	1
	<u>คุณลักษณะของงานที่ทำ</u>					
1.	งานครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนตรงกับความต้องการและความสนใจ.....					
2.	งานที่ทำมีอิสระและท้าทายความสามารถ.....					
3.	มีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน.....					
4.	มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในพื้นที่.....					

ลำดับที่	ข้อมูลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
		5	4	3	2	1
4.	ได้รับความสะดวกในการประสานงาน กับหน่วยอื่น.....					
5.	ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนครูอาสาสมัครฯ ด้วยกัน.....					
6.	ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานจากเจ้าหน้าที่ศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด.....					
7.	สามารถติดต่อสื่อสารกับศูนย์การ ศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดได้ สะดวกและรวดเร็ว.....					
8.	มีความเข้าใจและคุ้นเคยกับสภาพของ หมู่บ้านที่ทำงานอยู่.....					
9.	มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ เสนอเมื่อชาวบ้านมีความต้องการ.....					
	<u>ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่</u>					
1.	เห็นด้วยกับการทำสัญญาจ้างครู อาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครั้งละ 1 ปี.....					

ลำดับที่	ข้อมูลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยมาก
		5	4	3	2	1
5.	งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติใน พื้นที่มีความชัดเจน.....					
6.	ได้รับประสบการณ์ที่มีค่าในการ ทำงาน.....					
7.	มีโอกาสนำความรู้ที่เรียนมาใช้ใน การปฏิบัติงาน.....					
8.	งานที่ทำให้มีโอกาสรู้จักบุคคลอื่น มากขึ้น.....					
9.	งานครูอาสาสมัครการศึกษานอก- โรงเรียนต้องเสียสละและใช้ความ อดทนสูง.....					
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u>					
1.	การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เป็นภูมิ- ลำนางของตนเองช่วยให้ทำงาน ได้ดีขึ้น.....					
2.	ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานสามารถหาที่พัก และเครื่องอุปโภคบริโภคได้สะดวก.....					
3.	ได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก ผู้นำท้องถิ่น.....					

ลำดับที่	ข้อมูลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
		5	4	3	2	1
2.	เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียนมีความชัดเจนแน่นอน.....					
3.	ได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่.....					
4.	การคัดเลือกครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนมีความยุติธรรม.....					
5.	ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินแล้ว ควรให้ทำสัญญาจ้างต่อได้โดยไม่ ต้องทำการสอบ.....					
	<u>ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน</u>					
1.	ได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน.....					
2.	มีความคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ดี.....					
3.	เชื่อมั่นว่าศูนย์การศึกษานอกโรง- เรียนจังหวัดให้การดูแลในการทำ งานให้ได้รับความปลอดภัย.....					
4.	การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ห่างไกล มากควรให้มีเพื่อนครูอาสาสมัครฯ ไปด้วย.....					

ลำดับที่	ข้อมูลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
		5	4	3	2	1
5.	เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัดให้การเยี่ยม เยียนดูแลความปลอดภัย.....					
6.	ในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามารถ หาอาหารที่ถูกสุขลักษณะรับ- ประทานได้.....					
7.	พื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่มีความปลอดภัย จากโรคติดต่อ.....					
8.	หากเกิดอุบัติเหตุทางธรรมชาติใน พื้นที่ที่ปฏิบัติงานควรอนุญาตให้ หยุดงานได้โดยไม่นับเป็นวันลา.....					
	<u>ด้านสิทธิและผลประโยชน์</u>					
1.	ควรจัดให้มีการประกันชีวิตให้กับ ครูอาสาสมัคร.....					
2.	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ควรจัดที่พักให้กับครูอาสาสมัครฯ ที่ ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ห่างไกลชุมชน.....					
3.	มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของ ตนเองเท่านั้น.....					

ลำดับที่	ข้อมูลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
		5	4	3	2	1
4.	ได้รับเงินเดือนทุกสิ้นเดือนและ เป็นไปตามสิทธิที่ควรจะได้.....					
5.	มีสิทธิเบิกค่าวัสดุอุปกรณ์ตามใบ สำคัญที่จ่ายจริงเมื่อออกปฏิบัติ งานในพื้นที่.....					
6.	ได้รับสวัสดิการเมื่อมีการปฏิบัติ งานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ รับผิดชอบ.....					

- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
- คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัญหาด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน

1. ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ.....
.....
.....
ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....
.....
.....
2. ปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....
.....
.....
ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....
.....
.....
3. ปัญหาเกี่ยวกับสภาพความมั่นคงและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน.....
.....
.....
ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....
.....
.....

4. ปัญหาเกี่ยวกับสภาพค่าตอบแทน สิทธิ และผลประโยชน์.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางครูณี	ชื่อสกุล ไยเผือก
เกิดวันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน	พุทธศักราช 2491
สถานที่เกิด	อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 42/8 ถนนสุขสวัสดิ์ 39 ตำบลบางพึ่ง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ ระดับ 6 หัวหน้าฝ่ายการศึกษาทักษะและอาชีพ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ.2510 มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนอานววิทย
- พ.ศ.2513 ปวช. การช่างสตรีโชติเวช
- พ.ศ.2515 ปวส. วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพฯ
- พ.ศ.2516 (ประโยคมัธยมศึกษา) ปม. วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพฯ
- พ.ศ.2517 ศศบ. (วิชาเอกคหกรรมศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พ.ศ.2534 กศม. (การศึกษาผู้ใหญ่) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

บทคัดย่อ

ของ

ครูณี ไยเฟือก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

กุมภาพันธ์ 2534

X

การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา
นอกโรงเรียน โดยตั้งความมุ่งหมายเป็น 3 ข้อ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ (2)
เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจเมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระต่าง ๆ และ (3) เพื่อรวบรวม
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูในอันที่จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียน 315 คน ซึ่งสุ่มมาร้อยละ
21.60 ของครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียนทั่วประเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่แบบสอบถามซึ่งส่งให้ครูตอบทางไปรษณีย์ แล้วทำการ
วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ การคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
แล้วทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

1.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีระดับความพึงพอใจค่อนข้างสูง 2 ด้าน
คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านสภาพแวดล้อม ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ
ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิและผลประโยชน์

1.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ครูมีระดับความพึงพอใจสูงมี 5 ข้อ คือ
(1) มีโอกาสรู้จักคนมากขึ้น (2) งานที่ต้องเสียสละและใช้ความอดทนสูง (3) เป็นงานที่อิสระ
และท้าทาย (4) ได้รับประสบการณ์ที่มีค่า และ (5) พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อสนองความต้องการ
ของชาวบ้าน ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจต่ำมีข้อเดียวคือได้รับสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลเฉพาะ
ตัวเอง ซึ่งครูเห็นว่าควรขยายให้ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจตามตัวแปรอิสระ

2.1 เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ พบว่า ครูชายมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง
เพียงด้านเดียวคือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ เมื่อพิจารณารายข้อพบความแตกต่างเพียงข้อเดียว
คือ ครูชายมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงในเรื่องความรู้สึกได้รับความปลอดภัยในการ

ปฏิบัติงาน

2.2 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างวุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีเพียงด้านเดียว คือ ด้านความรู้สึกลดลงภัยในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีในข้อ การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีใน 4 ข้อ คือ (1) ความเห็นที่ว่าเกณฑ์การประเมินผลงานมีความชัดเจน (2) การเยี่ยมเยียนดูแลจากเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ (3) สิทธิการเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ และ (4) สวัสดิการและค่าตอบแทน

2.3 เมื่อเปรียบเทียบตามสาขาที่เรียน ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูที่เรียนจบสาขาอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่จบสาขาครูโดยตรง ในข้อความรู้สึกลดลงภัยในหน้าที่

2.4 เมื่อเปรียบเทียบตามภูมิลำเนา พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในถิ่นอื่น ในด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับเพียงด้านเดียว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูที่เป็นคนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มาจากถิ่นอื่น 2 ข้อคือ ความเป็นตัวงาน ที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน และสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล

3. ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครู เรียงตามลำดับความถี่ดังนี้

(1) ไม่มีค่าน้ำมันในการออกปฏิบัติงาน (2) อุบัติเหตุในการเดินทาง (3) พื้นที่ห่างไกลไม่สะดวกในการเดินทาง (4) ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิ (5) ประชาชนให้ความสนใจน้อย (6) ไม่สนใจในเรื่องการจ้างงาน (7) ผู้นำหมู่บ้านไม่เชื่อถืองานการศึกษานอกโรงเรียน (8) ขาดน้ำดื่ม น้ำใช้ (9) งานที่ต้องทำมีมากจึงขาดคุณภาพ และ (10) ต้องทำงานอย่างโดดเดี่ยวตอนกลางคืน

4. ข้อเสนอแนะจากครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน เรียงตามลำดับ ดังนี้

(1) ควรทำประกันชีวิตให้ครูอาสาสมัครฯ (2) ควรมีสัญญาจ้างระยะยาว (3) จัดสวัสดิการและค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม (4) ผู้ประสานงานอำเภอควรออกไปปฏิบัติงานร่วมกับครูอาสาสมัครฯ (5) ผู้บริหารควรออกไปเยี่ยมเยียนมากขึ้น (6) มีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาออกโรงเรียน

X

มากขึ้น (7) ประสานงานกับหน่วยงานอื่นมากขึ้น (8) สนับสนุนครูอาสาสมัครฯ ให้ได้เป็น
ข้าราชการประจำ (9) ให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิ และ (10) ควรช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ

**A STUDY OF SATISFACTION OF THE NONFORMAL EDUCATION
VOLUNTEER FACILITATORS**

AN ABSTRACT

BY

DARUNEE YAIPUAK

**A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements
for the Master Degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University
February 1991**

The ultimate goal of this research is to undertake the study to determine the degrees of job satisfaction of Department of Nonformal Education's volunteer walking teachers. The research has 3 objectives: (1) To determine degrees the volunteer walking teachers' job satisfaction, (2) To compare the degrees of the volunteer walking teachers' job satisfaction (3) To gather and wake known opinions and suggestions to increase the volunteer walking teachers' job satisfaction.

The sample determined through suplematic pam,ling method comprises 315 walking teachers which was 21.06 of all the walking teachers of Department of Nonformal Education.

The insterment used to gather data was a set of questionnaires which were mailed to the walking teachers all over the country which upon received by the teachers, were filled in, and sent baek to the researchers for analysis. The analysis was accomplished ulitizing frequency counting, percentage, average and standard deviation t-test was used to test the differences of averages.

The results of the study can be summariged as followings:

1. Levels of Job Satisfaction

1.1 Job satisfaction of the volunteer walking teachers are found to be on a relatively high level.

1.2 When considered superately, by category item, it was found that the volunteer walking teachers' job satisfaction were on a high level on two items: types of jobs for they are placed in charge, and job environment. At the same time, as for as sense of security in the jobs, safety on the jobs, as well reghts and priviteges that they could derived from perfarming jobs intrusted them, it was found to be on a moderately high level.

1.3 when considered separately by item, it was found that the volunteer walking teachers were highly satisfied with these two items: (1) getting to know more people, (2) having an opportunity to undertake the job that is difficult and needs sacrifice of the voluntary walking teachers, (3) having an opportunity to undertake the challenging job that one can perform freely on his/her own, (4) having received valuable experiences, and (5) having an opportunity to service the needs of the people.

There was only one item that was rated low on the level of satisfaction by the volunteer walking teachers which was the right to claim health payment which covers, the volunteer walking teachers only which they wished it to cover their family's members too.

2. Comparison of levels of job satisfaction on the basis of independent variables.

2.1 Comparison made on the bases of sexes-it was found that among all items, it was only one item, i.e., the sense of security in the job, that male volunteer walking teachers found to be more satisfactory than their female counterparts. When considered separately by item, it was found that on only one item, i.e., the sense of safety in the job, that the difference between male and female volunteer walking teacher was found.

2.2 Comparison made on educational attainments it was found that there was one item, i.e., The sense of security in the job that the volunteer walking teachers whose educational attainment was less than a degree level found to be more satisfactory than those whose educational attainment was at a bachelor's degree level. When considered separately by item, however, it was found that the teachers with a

bachelor degree possessed a higher value than those without on the item opportunity to put to use knowledge and experiences. The teachers whose educational attainments were less than a degree level had a higher score than those teachers whose educational attainments were at the bachelor degree level in these items: (1) agreeing the job evaluation criteria is clear enough, (2) Visits made of them by provincial nonformal education centers' officials, (3) rights to reimburse the purchase of educational materials and instruments, and (4) welfare and honourium

2.3 When comparison was made on the bases of field of study it was found that taken by category there had been no difference between the two groups of teachers; however, when considered separately by item, it was found that the volunteer walking teachers whose fields of study were anything else but education had a higher score than the volunteer walking teachers whose background was education on the sense of safety on the job.

2.4 When comparison was made on the bases of domicile, it was discovered that for the volunteer walking teachers who worked in his or her place of residence had a higher score on only one item, rights and privilege than those whose places of residence were different from the place of work. However when considered separately by item the volunteer walking teachers whose place of work was the same as domicile had a higher score than those volunteer walking teachers whose place of work was different from domicile on two items : that the jobs assigned them were clear enough, and rights to reimburse hospital expenditures.

3. Opinions concerning problems in performing jobs. The following were found to be the problems in performing jobs of the volunteer walking teachers shown in the order of priority of seriousness: (1) no patrol hend for motorcycles when they had to go on duty, (2) accidents in travel, (3) the place of work was far away making inconvenient to travel to work, (4) receiving less payment than qualifications, (5) people showed little interests toward their work, (6) job insecurity, (7) Local leaders had little confidence in nonformal education, (8) lack of water for drinking and waching, (9) have to compromise the quality of work with quantity of work. and (10) night jobs must be carried out alone by oneself.

4. Suggestions offered by the volunteer walking teachers.

The followings were suggestions offered by the volunteer walking teachers. They were shown in the order of importance.

(1) the volunteer walking teachers should be given with free job insurances, (2) they showd have long contract, (3) they should have appropriate welfare and expenditures, (4) District coordinators should join hands with the volunteer walking teachers over job performing, (5) administrators should make a more frequent visits to the volunteer walking teachers, (6) There should be more public relations for nonformal education, (7) there should be more coordination efforts with other organizations, (8) there should be more effort to help volunteer walking teachers to gain permanent government official status, (9) the volunteer walking teachers should receive payment on the bases of grealification, (10) the volunteer walking teachers should be provided with living allowances.