

๑๑. 1๗๒๗

๑๑. ๑๗๒๗

สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษา
เพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.)

ปริญญาโท

ของ

กิตติ จอมแบ่ง

11 พ.ค. 2535

ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กรกฎาคม 2528

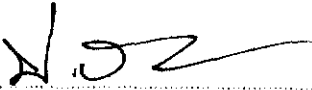
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

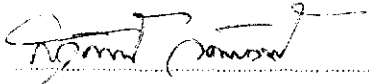
ท 16085

178770

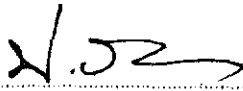
คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำคณะและกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร ปฏิญาการศึกษามหาบัณฑิต ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใต้.

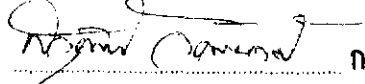
คณะกรรมการควบคุมปฏิญานิพนธ์

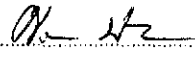

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรียา นิยมธรรม)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์-
ดร.ปฐม นิคมานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และ รองศาสตราจารย์ ศรียา นิเมธธรรม
ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ศึกษาธิการอำเภอ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องงาน
โครงการ ศศช. ใน 4 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง และแม่ฮ่องสอน ที่ได้
ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล ตลอดจนครู ศศช. ใน 4 จังหวัด ที่ดำเนินงานโครงการ ศศช.
อยู่ในขณะนี้ ที่ช่วยเหลือและกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบคุณ อาจารย์คำรិត จนาพิระกนิษฐ ดร. เคน แคมป์ อาจารย์ธีระ
นทีพิบูล อาจารย์สุพล ทองคำ อาจารย์ ดร.สุชิน เพชรภักษ์ อาจารย์อุบลรัตน์ กัญะมี
อาจารย์ ดร.ชูเกียรติ ลีสุวรรณ อาจารย์ชาติ อายวัฒน์ คณะจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกท่าน บุคคลอื่น ๆ ที่มีโอกาสชื่อนามในที่นี้ และขอขอบคุณเป็นพิเศษเฉพาะ
อาจารย์เสาวนีย์ จอมแปง ที่ช่วยเหลือและให้กำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วง
ด้วยดี

ส่วนที่จะพึงเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขออุทิศให้ บิดา มารดา ครู อาจารย์
ตลอดจนถึงผู้พระคุณทั้งหลาย ทั้งที่มีชีวิตอยู่และล่วงลับไปแล้ว.

กิติติ จอมแปง

สารบัญ

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 บทนำ | 1 |
| ภูมิหลัง | 1 |
| ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า | 2 |
| ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า | 3 |
| ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า | 3 |
| สมมุติฐานในการวิจัย | 5 |
| คำนิยามศัพท์เฉพาะ | 6 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 8 |
| โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) | 8 |
| ครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) | 12 |
| ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน | 14 |
| ทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน | 15 |
| งานวิจัยของต่างประเทศ | 23 |
| งานวิจัยในประเทศ | 26 |
| 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า | 29 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 29 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล | 29 |
| การรวบรวมข้อมูล | 33 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 34 |

| บทที่ | หน้า |
|--------------------------------|------|
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 36 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 36 |
| 5 สรุป อภิปราย และ ข้อเสนอแนะ | 59 |
| ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า | 59 |
| สรุปผลการศึกษาค้นคว้า | 60 |
| อภิปรายผล | 61 |
| ข้อเสนอแนะ | 65 |
| บรรณานุกรม | 66 |
| ภาคผนวก | 72 |

บัญชีตาราง

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 4 |
| 2 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม | 37 |
| 3 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. | 39 |
| 4 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. เพศชาย กับ เพศหญิง | 46 |
| 5 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. อายุต่ำกว่า 23 ปี กับอายุสูงกว่า 23 ปี | 47 |
| 6 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่เป็นโสด กับ ที่สมรสแล้ว | 49 |
| 7 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่มีวุฒิ ปกศ. สูงขึ้นไปกับที่มีวุฒิต่ำกว่า | 51 |
| 8 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่า 2 ปี กับที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี | 53 |
| 9 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่เป็นชาวเขา กับที่เป็นชาวพื้นราบ | 55 |

บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ | หน้า |
|---|------|
| 1 แผนภูมิแสดงแบบการจัดการดำเนินงานในสนามโครงการ ศศช. | 10 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้จัดการศึกษาให้แก่ชาวเขา โดยวิธีการจัดโครงการ การศึกษาเบ็ดเสร็จชาวเขาขึ้นมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2520 ในโครงการนี้ครูอาสาสมัครเฝ้าสอน ชาวเขาจะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้ชาวเขาเหล่านั้นได้มีความรู้ ความสามารถอ่าน เขียน และพูดภาษาไทยได้ ทบมาองค์การยูเนสโก USAID ได้เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา แก่ชาวเขา จึงได้ให้เงินสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการ เพื่อมุ่งพัฒนาเนื้อหาและวิธีการ จัดการศึกษาสำหรับชาวเขาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีความเป็นอยู่ของชาวเขายิ่งขึ้น เรียกชื่อ โครงการใหม่นี้ว่าโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.)

โครงการ ศศช. มีครูอาสาสมัครของโครงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหมู่บ้านชาวเขา โดยใช้การศึกษาและการพัฒนาในค้ำต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวเขาให้มี สภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม มีความสุขตามลักษณะและสภาพแวดล้อมภารกิจหน้าที่ที่สำคัญของครูอาสาสมัคร เหล่านี้ก็คือ การจัดการศึกษาให้แก่ชาวเขาทั้งเด็กในวัยเรียนและผู้ใหญ่ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน และ การพัฒนาค้ำต่าง ๆ รวมทั้งเจ้าหน้าที่หน่วยปฏิบัติการพัฒนาและส่งเสริมชาวเขา กองส่งเสริม ชาวเขา กรมประชาสงเคราะห์ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ ม.ป.ป. : 3 - 4) โดย ครูจะให้การศึกษาแก่เด็ก ๆ ในเวลากลางวันและจัดสอนให้ผู้ใหญ่ในเวลากลางคืน ในช่วงเวลาบ่าย ครูจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้านและจะเป็นผู้ช่วยเหลือหน่วยปฏิบัติการพัฒนาและส่งเสริม ชาวเขาทั้งค้ำพัฒนาชุมชน ให้คำแนะนำให้การบริการสาธารณสุขมูลฐานการเกษตรกรรมเบื้องต้น และประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนทั่ว ๆ ไป เช่น จัดกลุ่มสนใจ ฟังวิทยุ จัดที่อ่านหนังสือพิมพ์ นอกจากนี่ยังมีงานอื่น ๆ เช่น การตอบปัญหา การบริการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในค้ำต่าง ๆ ของประชาชนในหมู่บ้าน

จะเห็นว่าครูอาสาสมัครของโครงการ ศศช. นี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานในภาคสนามของโครงการ หากโครงการสามารถสร้างสิ่งจูงใจและสามารถคัดเลือกครูที่มีความพร้อมทั้งด้านประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และคุณวุฒิมาเป็นปฏิบัติหน้าที่อันมีสภาพการที่ยากลำบากเช่นนี้ได้ ก็อาจหวังได้ว่าจะทำให้การดำเนินงานของโครงการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างแน่นอน

แต่จากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏว่า โครงการกำลังประสบปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูเหล่านี้ เป็นต้นว่า ครูบางคนมักจะลงมาทำธุรกิจส่วนตัวในเมืองบ่อย ๆ และเป็นเวลานาน ๆ (ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคเหนือ ม.ป.ป. : 20) แทนที่จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในหมู่บ้านชาวเขา และปัญหาการลาออกจากโครงการของครูเป็นจำนวนถึง 27 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 ของจำนวนครูที่มีอยู่ในโครงการ นับตั้งแต่เริ่มโครงการมา (เคน แคมป์ 2526 : 1) สภาพดังกล่าวทำให้โครงการต้องเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาอย่างมากในการสอบคัดเลือกครูมาบรรจุใหม่ แล้วจะกองจัดการอบรมและฝึกงานในหมู่บ้านอยู่ระยะหนึ่ง นับว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงานของโครงการที่จะบรรลุตามเป้าหมายได้

ดังนั้นโครงการจำเป็นต้องหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้ครูมีความตั้งใจในการทำงาน และมีความเสียสละมากขึ้น ที่สำคัญเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานอยู่กับโครงการให้นานมากที่สุดเท่าที่จะนานได้ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูอยู่ปฏิบัติงานในพื้นที่ด้วยความตั้งใจและเสียสละ จึงนับว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพความพึงพอใจ ในการทำงานของครูโครงการ ศศช. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู ผลที่ได้จะเป็นสิ่งชี้แนะแนวทางในการพัฒนาโครงการ ศศช. ในส่วนที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและช่วยลดปัญหาการลาออกกลางคันของครูอาสาสมัครชาวเขาได้ส่วนหนึ่ง

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายในการศึกษาครั้งนี้ มี 2 ประเภทคือ

1. เพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการ ศศช.

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการ ศศช. โดยพิจารณาความแตกต่างในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และพื้นฐานเดิม

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้ประโยชน์โดยตรงแก่โครงการ ศศช. เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูอาสาสมัครโครงการ ศศช. ให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขวิธีการคัดเลือกบุคลากร เข้ามาทำงานร่วมกับโครงการและการบริหารงานของโครงการใหม่ประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำกัดอยู่ในขอบเขตของประชากร กลุ่มตัวอย่างตัวแปรที่จะศึกษาและองค์ประกอบอื่น ๆ ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้จะใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโครงการ ศศช. และครูนิเทศโครงการ ศศช. ซึ่งมีทั้งสิ้น 67 คนที่กำลังปฏิบัติงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ปฏิบัติการของโครงการ ศศช. ในเขต 4 จังหวัดภาคเหนือ คือ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง แม่ฮ่องสอน ดังรายละเอียดที่ได้แสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

| เขตพื้นที่ปฏิบัติการโครงการ ศศช. | | | จำนวนหมู่บ้าน | ครู ศศช. | ครูนิเทศก์ ศศช. | รวมจำนวนครู |
|----------------------------------|---------------------|---------------|---------------|----------|-----------------|-------------|
| จังหวัด | อำเภอ | กลุ่มหมู่บ้าน | | | | |
| 1. เชียงใหม่ | ฝาง | ห้วยเค็ด | 7 | 9 | 1 | 10 |
| | สะเมิง | ห้วยน้ำจาง | 8 | 10 | 1 | 11 |
| 2. เชียงราย | แม่จัน | ปางสา | 9 | 13 | 1 | 14 |
| | (กิ่ง)งา เม็งราย | ชุมชนแม่เป่า | 6 | 12 | 1 | 13 |
| 3. ลำปาง | งาว | ชุมชนแหง | 5 | 7 | 1 | 8 |
| 4. แม่ฮ่องสอน | แม่สะเรียง | แม่สวรรค์น้อย | 9 | 10 | 1 | 11 |
| รวม | 6 | 6 | 44 | 61 | 6 | 67 |

2. ตัวแปรที่จะศึกษา ในการศึกษานี้มีตัวแปรที่จะศึกษาคงต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะของครูอาสาสมัครในโครงการ ศศช.

มีดังนี้

- ก) เพศ แบ่งเป็น
 - (1) เพศชาย
 - (2) เพศหญิง
- ข) อายุเฉลี่ย
 - (1) ต่ำกว่า 23 ปี
 - (2) สูงกว่า 23 ปี

- ค) สถานภาพสมรส แบ่งได้เป็น
- (1) โสด
 - (2) สมรส
- ง) คุณวุฒิทางการศึกษา แบ่งได้เป็น
- (1) ป.กศ.สูง หรืออนุปริญญาขึ้นไป
 - (2) ต่ำกว่า ป.กศ.สูง
- จ) ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งได้เป็น
- (1) 2 ปีขึ้นไป
 - (2) น้อยกว่า 2 ปี
- ฉ) พื้นฐานเดิม
- (1) เป็นครูชาวเขา
 - (2) เป็นครูพื้นราบ

2.2 ตัวแปรตาม โคนแก

สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการ ศศช. แบ่งเป็น 6 ด้าน

โคนแก

- 2.2.1 ด้านสภาพการทำงาน
- 2.2.2 นโยบายของการบริหาร
- 2.2.3 สัมพันธภาพในการทำงาน
- 2.2.4 เงินเดือนและสวัสดิการ
- 2.2.5 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.2.6 ความมั่นคงปลอดภัย

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ครูชายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูหญิง
2. ครูที่เป็นโสดมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่สมรสแล้ว

3. ครูที่มีวุฒิสองสูงกว่า ป.กศ.สูง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง
4. ครูที่มีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี
5. ครูที่อายุต่ำกว่า 23 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุสูงกว่า 23 ปี
6. ครูที่เป็นชาวเขามีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่เป็นชาวพื้นราบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) หมายถึง โครงการทดลองที่มุ่งจะพัฒนารูปแบบแผนการจัดการศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขาให้สอดคล้องกับสภาพชีวิตและสังคมบนคอย โดยใช้วิธีการศึกษานอกโรงเรียน และเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน พื้นที่ทดลองอยู่ในเขต 4 จังหวัดในภาคเหนือ คือ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง และแม่ฮ่องสอน มี 6 กลุ่มหมู่บ้านด้วยกัน รวมประชากรชาวไทยภูเขา 6 เผ่า คือ อีกอ กะเหรี่ยง มูเซอ ลีซอ แมว เย้า โดยมีลักษณะการทำงานร่วมกันระหว่างกองปฏิบัติการกรมการศึกษานอกโรงเรียน และกองสงเคราะห์ชาวเขา กรมประชาสงเคราะห์ โดยได้รับเงินทุนสนับสนุนส่วนหนึ่งจากองค์การยูเนสโก ผ่านกรมวิเทศสหการ ในระหว่างการศึกษาทดลองนี้อยู่ในความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ ลำปาง

2. ครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) หมายถึง ครูอาสาสมัครเดินสอนที่ปฏิบัติงานในหมู่บ้านชาวเขาในโครงการ ศศช.

3. ครูนิเทศก์โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) หมายถึง ครูอาสาสมัครเดินสอนชาวเขาที่กำลังปฏิบัติงานที่อยู่ในหมู่บ้านชาวเขาในโครงการ ศศช. แล้วได้รับการคัดเลือกจากบรรดาครูที่อยู่ในกลุ่มหมู่บ้านเดียวกัน โดยแต่ละกลุ่มหมู่บ้านจะคัดเลือก "ครูนิเทศก์" ขึ้นมากลุ่มหมู่บ้านละ 1 คน ครูนิเทศก์เหล่านี้จะทำหน้าที่เสมือนหนึ่ง "ครูใหญ่" ของครูในกลุ่ม

หมอบาน โดยจะกำหนดทั้งด้านวิชาการ คือทำการนิเทศและเยี่ยมเยียนครูภายในกลุ่มหมอบาน
ให้คำแนะนำด้านนโยบายและการบริหาร คือรับนโยบายและการบริหารจากโครงการ ศสช.
มาให้บริการครูในกลุ่มหมอบานรับทราบและถือปฏิบัติ

4. สภาพความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของครู
โครงการ ศสช. อาจเป็นในทางบวกหรือลบที่มีต่อสภาพการทำงาน นโยบายของการบริหาร
สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคง
ปลอดภัย

4.1 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของครูโครงการ ศสช.
ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหมู่บ้านชาวเขาในโครงการ ศสช.

4.2 นโยบายของการบริหาร หมายถึง นโยบายของการบริหารงานของโครงการ
ศสช. ที่บรรดาครูในกลุ่มหมอบานจะต้องรับทราบและถือปฏิบัติ

4.3 สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของครูโครงการ ศสช.
กับบุคลากรอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกันในหมู่บ้านชาวเขาในโครงการ ศสช.

4.4 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนรวมทั้งรายได้อื่น ๆ และ
สวัสดิการที่ครูโครงการ ศสช. ได้รับจากโครงการ

4.5 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของ
ครูโครงการ ศสช. ในด้านการเพิ่มวุฒิ การศึกษาต่อ การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนชั้น เลื่อน
ตำแหน่ง

4.6 ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและ
โรคภัยไข้เจ็บที่เกิดขึ้นในขณะทำงานในหมู่บ้านชาวเขาของโครงการ.

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.)

โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) เป็นโครงการที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้รับทุนช่วยเหลือจากองค์การ USAID ให้ดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาสำหรับชาวเขา กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้มอบหมายให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ จังหวัดลำปาง เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ การดำเนินงานในโครงการนี้เป็นการร่วมดำเนินงานโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 3 จังหวัด คือ เชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง โดยมีคณะกรรมการโครงการซึ่งเป็นบุคลากรของกองปฏิบัติการกรมการศึกษานอกโรงเรียน และมีสำนักงานศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ เป็นผู้ประสานงาน นอกจากนี้มีหน่วยงานอื่นร่วมรับผิดชอบดำเนินงานโครงการด้วย ได้แก่ กองส่งเสริมชาวเขา กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย โดยมีศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขาจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง และแม่ฮ่องสอน เป็นหน่วยปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังมีกรมวิเทศสหการ เป็นผู้ร่วมประสานงานโดยทางใกล้ชิด

โครงการ ศศช. มีช่วงระยะเวลาดำเนินงาน 5 ปี โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 10 มีนาคม 2523 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2528 เป้าหมายของโครงการ ศศช. นี้มุ่งจะพัฒนาให้ชุมชนชาวเขามีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยสอดคล้องและกลมกลืนกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชุมชน ให้ชาวเขาสามารถช่วยตัวเองได้ โดยใช้การศึกษานอกโรงเรียนเป็นแนวทางหลักในการดำเนินงานและเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นสำคัญ

การดำเนินงานของโครงการ ศศช. มีลักษณะเป็นการวิจัยและพัฒนาการจัดการศึกษาในรูปแบบศูนย์การศึกษาชุมชนในระดับหมู่บ้านและกลุ่มหมู่บ้าน รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะเป็นหลักในการดำเนินงานต่อไป นอกจากนี้โครงการ ศศช. ยังได้พัฒนาหลักสูตรประถมศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา ซึ่งสามารถใช้ได้กับเด็กและผู้ใหญ่ด้วยกัน

วัตถุประสงค์ของโครงการ ศสช. มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อทดลองการจัดบริการด้านการศึกษาในเขตชุมชนที่เราช่วยเนื้อหาที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของชุมชน และช่วยรูปแบบการจัดที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในสภาพภูมิประเทศและสภาพแวดล้อมของหมู่บ้าน
2. เพื่อจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้แก่เด็กและผู้ใหญ่ในหมู่บ้าน โดยเน้นการ "คิดเป็น-ทำเป็น"
3. เพื่อให้ความรู้และการบริการสาธารณสุขมูลฐานแก่ชาวไทยภูเขา
4. เพื่อจัดระบบประสานงานด้านการจัดการศึกษาแก่ชาวเขาระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

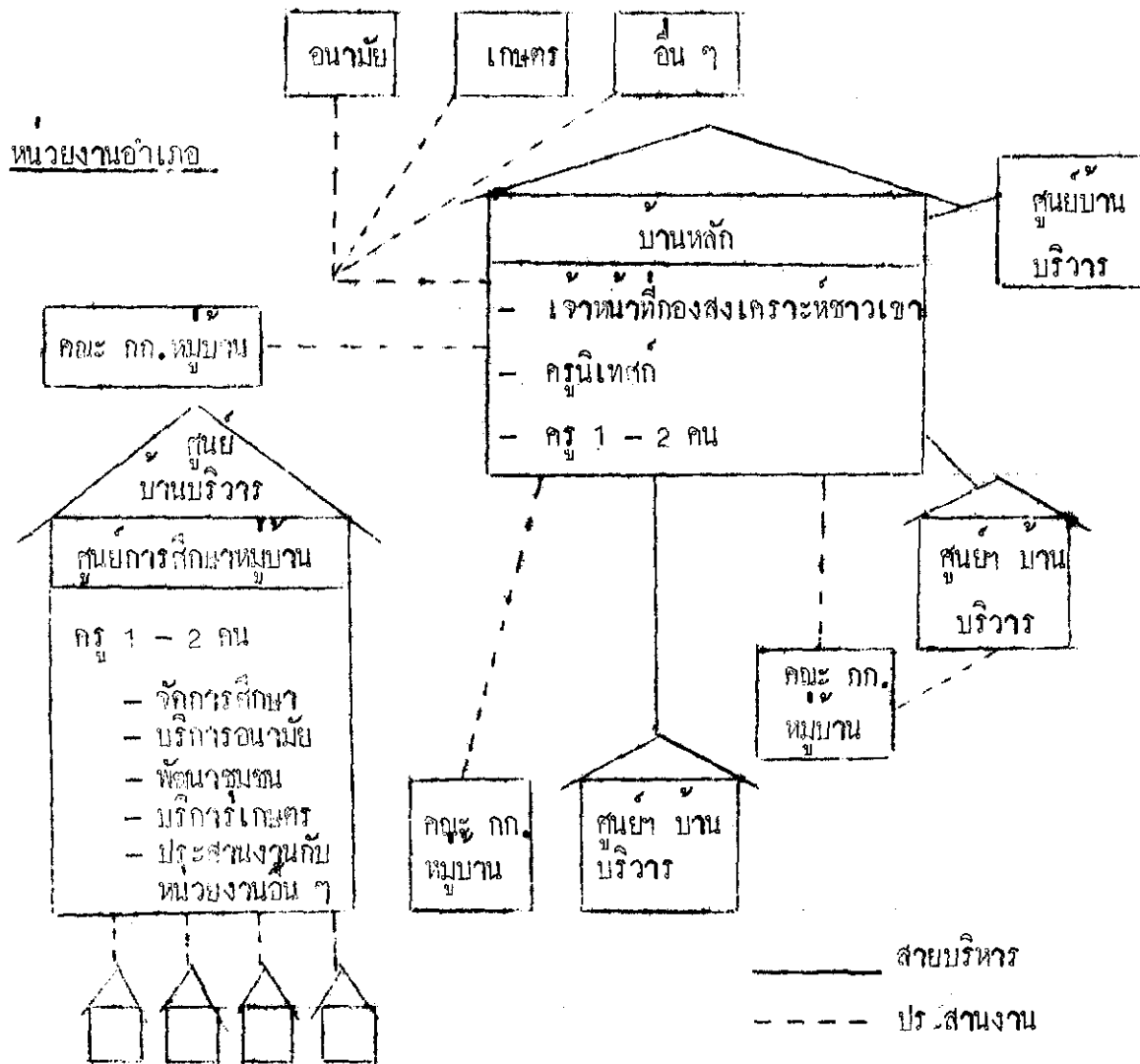
เขตพื้นที่ดำเนินงานของโครงการ โครงการ ศสช. ได้กำหนดเขตพื้นที่เพื่อดำเนินงานตามโครงการใน 4 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง และแม่ฮ่องสอน และดำเนินงานร่วมกับหน่วยปฏิบัติการของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา กองส่งเสริมชาวเขา กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย เขตปฏิบัติการของโครงการ มี 6 เขต ได้แก่

1. เขตปฏิบัติการบ้านห้วยน้ำจาง อำเภอสะเมิง และอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
2. เขตปฏิบัติการบ้านห้วยเคือ อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
3. เขตปฏิบัติการบ้านปางสา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
4. เขตปฏิบัติการบ้านขุนห้วยแม่เปา กิ่งอำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย
5. เขตปฏิบัติการบ้านขุนแหง อำเภอองาว จังหวัดลำปาง
6. เขตปฏิบัติการบ้านแม่สวรรค์คนฮอ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

การจัดกลุ่มหมู่บ้านของโครงการ โครงการ ศสช. ได้อาศัยลักษณะการจัดกลุ่มหมู่บ้านซึ่งเขตปฏิบัติการของกองส่งเสริมชาวเขาคำเนินงานอยู่ ลักษณะกลุ่มหมู่บ้านจะประกอบด้วยหมู่บ้านที่อยู่กันเป็นกลุ่ม ๆ กลุ่มหนึ่งจะมี 5 - 9 หมู่บ้าน โดยมีหมู่บ้านหลัก 1 หมู่บ้าน หมู่บ้านอื่น ๆ เป็นหมู่บ้านบริวาร โดยปกติเขตปฏิบัติการหนึ่ง ๆ จะมีเจ้าหน้าที่ของกองส่งเสริมชาวเขา 3 คน คือ หัวหน้าเขตปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่เกษตร และ เจ้าหน้าที่อนามัย เจ้าหน้าที่ทั้ง 3 คนนี้จะอยู่ประจำในหมู่บ้านหลัก และมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการให้บริการด้านการศึกษาการเกษตรและอนามัย

ทั้งในหมู่บ้านหลักและหมู่บ้านบริวาร

โครงการ ศสช. ได้กำหนดให้ครูไปปฏิบัติงานประจำอยู่ในหมู่บ้านทุกหมู่บ้านในเขตปฏิบัติการ ดังนั้นทั้งหมู่บ้านหลักและหมู่บ้านบริวารจะมีครู ศสช. อยู่ทุกหมู่บ้าน ๆ ละ 1 - 2 คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของหมู่บ้านและจำนวนประชากรในหมู่บ้านนั้น นอกจากนี้ที่หมู่บ้านหลักจะมีครูนิเทศอีก 1 คน คำนึงงานร่วมกับเจ้าหน้าที่เขตปฏิบัติการของกองส่งเสริมฯ เหมือนเป็นหน่วยงานเดียวกัน ครูของโครงการ ศสช. ที่ประจำหมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านจะร่วมกับชาวบ้านจัดตั้งศูนย์การศึกษา เพื่อชุมชนระดับหมู่บ้านขึ้น



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงแบบการจัดการดำเนินงานในสถานโครงการ ศสช.

ลักษณะการจัดการศึกษาในหมู่บ้าน การให้บริการด้านการศึกษาแก่ชุมชนในเขตภูเขาของโครงการ ศสช. มีลักษณะเป็นการจัดการศึกษาแบบนอกโรงเรียน ไม่มีการกำหนดชั้นเรียน เป็นการให้การศึกษาทั้งเด็กและผู้ใหญ่ โดยจัดในรูปกลุ่มและบุคคล ทั้งนี้ครูจะเป็นผู้ประสานงาน กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมการศึกษาในหลาย ๆ รูปแบบ การเรียนรู้ของผู้เรียนจะไม่ใคร่มาจากครูและห้องเรียนเท่านั้น หากแต่จะอาศัยแหล่งข้อมูลจากความรู้ที่มีอยู่ในหมู่บ้านและที่ศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนประจำหมู่บ้านจักไว้ เนื้อหาสาระของการศึกษาก็จะมีการยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ และปัญหาของแต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่มเป็นสำคัญ นอกจากนี้ลักษณะที่ ~~.....~~ การหนึ่งคือการเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชน รวมถึงการจัดกิจกรรมการศึกษาต่าง ๆ

จากแนวดังกล่าวศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนประจำหมู่บ้าน โดยมีครูเป็นผู้รับผิดชอบประสานงานร่วมกับชุมชนจะมีบทบาทที่สำคัญในการให้บริการด้านการศึกษาแก่ชุมชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ศสช. ดังที่โลกจวามาแล้ว ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนประจำหมู่บ้านมีบทบาทดังนี้

1. เป็นศูนย์การศึกษาประจำหมู่บ้านที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาให้กับเด็กและผู้ใหญ่ในลักษณะการศึกษานอกโรงเรียน
2. เป็นศูนย์รวมและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ของหมู่บ้านและชุมชนใกล้เคียง ตลอดจนของทางราชการ เพื่อให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับทราบการจัดรวมและเผยแพร่ อาจเป็นในรูปแบบที่อ่านหนังสือ ที่ฟังวิทยุและเทป เป็นต้น
3. เป็นศูนย์บริการและแนะนำด้านสาธารณสุขพื้นฐาน โดยครูเป็นผู้ให้คำแนะนำวิธีการป้องกันรักษา และให้ความช่วยเหลือด้านการปฐมพยาบาลเท่าที่จำเป็น โดยที่ศูนย์ฯ จะมีอาสาสมัครประจำบ้านไว้บริการ
4. เป็นศูนย์ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่บ้านในค้ำอื่น ๆ นอกเหนือจากกิจกรรมการศึกษา เช่นกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน กิจกรรมนันทนาการ ตลอดจนเป็นที่ประชุมของชาวบ้าน

ครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.)

ครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) นับว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้โครงการประสบผลสำเร็จ ปัจจุบันนี้ครูเหล่านี้เป็นอาสาสมัครและถึงแม้ว่าครูจะเป็นตัวแปรที่สำคัญของโครงการ แต่ครูอาสาสมัครก็เป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาที่ ก.พ. ที่ค่าอัตราเงินเดือนไว้ ได้รับสวัสดิการน้อยมาก เช่น ค่ารักษาพยาบาลเฉพาะของตนเอง ไม่ไ้รวมไปถึง พ่อ แม่ ภรรยา หรือลูก กล่าวได้ว่า สวัสดิการน้อยกว่าข้าราชการ ครูเหล่านี้ส่วนมากจะจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีน้อยคนที่จบวิทยาลัยครูหรือวิทยาลัยอาชีววะ ครูประมาณหนึ่งในสามจะเป็นชาวเขา ส่วนครูที่รับราชการก็พูดภาษาชาวเขาได้ ซึ่งหลายคนก็พูดได้ดีมาก และสามารถใช้ในการติดต่อกับชาวบ้านได้ จำนวนครูหญิงและผู้ชายครึ่งต่อครึ่ง อายุเฉลี่ยของครูเหล่านี้ประมาณ 23 ปี (Creative Associates. 1982 45)

วิธีการคัดเลือกครู คุ้ยเหตุที่ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากอย่างหนึ่งในการที่จะกำหนดความสำเร็จของโครงการในหมู่บ้าน ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกครูมาก รูปแบบการคัดเลือกครูปัจจุบันมาจากความคิดที่ร่วมกันโดยหลายหน่วยงาน เป็นรูปแบบที่ได้รับการยอมรับและเป็นรูปแบบที่จัดขึ้นเพื่อหาคนที่ทำงานกับโครงการเป็นระยะยาว และทุ่มเทให้กับการทำงาน โดยกำหนดคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. จะแนะนำตนเอง (ชาวเขา) ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณี สภาพความเป็นอยู่ และภาษาพูดของคนไทยในภูเขา เมื่อก่อนจะเข้าไปดำเนินงาน เป็นอย่างดี
 2. เป็นผู้ที่มีความตั้งใจ เสียสละ และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในหมู่บ้าน
 3. เป็นผู้ที่สามารถอยู่ในหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
 4. เป็นผู้มีพื้นฐานความรู้ ต้องสำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป
- คุณสมบัติอื่น ๆ นอกจากนั้นก็กำหนด เช่นเดียวกันกับคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นข้าราชการครูของหน่วยงานอื่นที่รับผิดชอบงานการจัดการศึกษา

ครูที่ผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเรื่องนี้แล้ว จะได้รับการอบรมต่อไปนี้ คือ การปฐมนิเทศ ศึกษาคุณงามความดี 2 อาทิตย์ อบรมการจัดทำสื่อ 5 วัน อบรมเรื่องการศึกษาและวัฒนธรรมของชาวเขา 5 วัน รูปแบบของการอบรมนั้นจะใช้สื่อสำเร็จรูปและเป็นสื่อที่ออกแบบโดยตัวตนเองโดยจะต้องเข้าไปฝึกงานกับครูของโครงการด้วย

หลังจากที่ผ่านการอบรมและได้รับการบรรจุเข้าทำงานในหมู่บ้านชาวเขาของโครงการ ศศช. แล้ว ครูเหล่านี้จะต้องปฏิบัติภารกิจหน้าที่ที่สำคัญคือการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและผู้ใหญ่ที่อยู่ในครอบครัวโรงเรียน โดยจะจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็ก ๆ ในตอนเช้า ส่วนผู้ใหญ่จะจัดให้เวลาว่างคืน ส่วนเวลาว่างครูก็จะเข้าร่วมกิจกรรมในหมู่บ้านช่วยงานพัฒนาชุมชนตามบ้านต่าง ๆ เป็นต้นว่า กานอานัยขันนุสรณ์ กานการเกษตรเบืองตน และการพัฒนาบ้านอื่น ๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสมร่วมกับเจ้าหน้าที่กองส่งเสริมชาวเขา นอกจากนั้นครูเหล่านี้จะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานและอำนวยความสะดวก (Facilitator) ระหว่างชาวบ้านหรือบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๆ

การปฏิบัติงานในหมู่บ้านชาวเขาของครูเหล่านี้ จะกระทำร่วมกับคณะกรรมการหมู่บ้านโดยจะรวมปรึกษารหัสหรือกันอยู่เสมอ หากคิดคนโครงการพิเศษขึ้นมาได้ก็ต้องเสนอขอความเห็นชอบในการอนุมัติคำเนิงานผ่านครูนิเทศก์และหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการของกองส่งเสริมชาวเขาได้พิจารณา ก่อนแล้วจึงส่งมาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ หรือศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขาอีกลำดับหนึ่ง กิจกรรมพิเศษใดที่จำเป็นของโรงเรียนจะต้องได้รับอนุมัติโครงการจากสำนักงานเลขานุการโครงการก่อน และดำเนินไปใ้ก่ออาจอนุมัติในระดับที่สูงกว่านี้ (เคน แคมป์

2526 : 16)

ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในหมู่บ้านชาวเขา ครูเหล่านี้จะได้รับการศึกษาอบรมในเรื่องกลุ่มสัมพันธ์ (Group dynamics) และรวมถึงเรื่องการอบรมในลักษณะที่ไม่เป็นทางการจากการประชุม การสัมมนา การอภิปรายต่าง ๆ ที่จัดเสมอ ๆ โดยมีคณะทำงานของโครงการ (เช่น คณะเลขานุการโครงการ เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ และจังหวัด เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนภาคเหนือ) เขาร่วมรับการศึกษารวมด้วย

ครูโครงการ สศช. ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับการคัดเลือกให้ไปศึกษา
 ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดให้ครูได้ศึกษาดูงานในประเทศที่ใดก็ตามไปแล้ว
 2 แห่ง ในช่วงปีการศึกษา 2526 คือการศึกษาดูงานการส่งเสริมสมรรถภาพการสอน (RII)
 ที่จังหวัดลพบุรี ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนกับการศึกษาดูงานที่ศูนย์การศึกษา
 นอกโรงเรียนจังหวัดยะลา ส่วนการจัดการศึกษาดูงานที่ต่างประเทศที่ใดก็ตามไปแล้ว 2 แห่ง คือ
 ที่อินโดนีเซีย เกี่ยวกับวิธีการของการศึกษานอกโรงเรียน และสวิตเซอร์แลนด์ เกี่ยวกับ
 วิธีการพัฒนาชุมชน (เจน แคมป์ 2526 : 8)

อนาคตของครูโครงการ สศช. เหนือนี้ จะได้รับการพิจารณาบรรจุเป็นบุคลากรของศูนย์
 การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ ลำปาง โดยประจำอยู่ฝ่ายการศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา
 หลังจากสิ้นสุดโครงการทดลอง ซึ่งมีกำหนด 5 ปี ซึ่งเป็นไปตามนโยบายที่กรมการศึกษา
 นอกโรงเรียนได้กำหนดไว้

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานนี้ กู๊ด (Good. 1973 : 320) ได้ให้ความหมายไว้ว่า
 คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของผู้นั้น
 ที่มีต่อการทำงานในทางบวก ส่วน มอร์ส (Morse. 1958 : 27) ได้ให้ความหมายของความ
 พึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของแต่ทำงานให้
 ลดลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะ
 เกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะน้อยลง หรือ
 หดหายไปก็เกิดจากความพึงพอใจได้

สตาuss และ เซเลย์ (Stauss and Sayles. 1960 : 119 - 120) ได้ให้
 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และ
 เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้น
 ใหญ่ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางค่านิยมและทางด้านจิตใจซึ่งสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของ

เขาได้ สำหรับ แมคคอบมิก และ ทิฟฟิน (McCormick and Tiffin. 1974 : 298) โลกจาว
ถึงสภาพความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง การที่ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติ
หน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่บุคคลต่าง ๆ โลกจาวมาข้างต้นก็พอสรุป
ได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่ง
จูงใจในคานต่าง ๆ ของงานและปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

ทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลายและมีชื่อเสียงที่สุด ได้แก่ ทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow)
ซึ่งได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป มาสโลว์มีสมมุติฐานที่สำคัญเกี่ยวกับ
พฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 245)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการ
ตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการเช่นนี้ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เครื่องจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป
ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการ
ชั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการชั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

สิ่งจูงใจตามทฤษฎีของมาสโลว์ มี 5 ชั้น ดังนี้ (Maslow. 1954 : 80)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการ
เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความ
ปลอดภัยทั้งทางกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุอันตราย และ ความปลอดภัยหรือความมั่นคง
ทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพและชีวิต
3. ความต้องการด้านความรักและการเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love
Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และ

ความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Need for Self - Actualization) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากมักอยากจะเห็น อยากจะทำ แต่ไม่สามารถเสาะแสวงหาได้

สำหรับสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ใคนานนั้น ฤทธิโย สาร (2516 : 175 - 177) ได้กล่าวว่าจะต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน และสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้มีโอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจมากขึ้น และมีโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้มีที่นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว โต๊ะหัวหน้างานใหญ่กว่าโต๊ะบุคลากรอื่น ๆ เป็นต้น
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคม ครูในโรงเรียนช่วยให้อาจารย์ช่วยโรงเรียน
5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจและสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 279 - 261) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานได้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายความว่าในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่าความที่ตนปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถและผลงานถึงมาตรฐานของงานแก่องค์การก็สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตลอดไป
2. ความพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลใดทำงานที่ตนพอใจมีความสุขในการทำงาน ผลงานย่อมดีกว่างานที่ตนทำงานด้วยความจำใจ หรือทำตามหน้าที่

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง งานที่กระทำนั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุมถึงทัศนคติที่มีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมจะมีกำลังใจที่จะพัฒนาอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ แต่การปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานที่เงินเดือนเพิ่มขึ้น

4. การได้รับการยกย่องนับถือ ทุกคนพึงพอใจในความสำเร็จแห่งกิจกรรมของตน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาก็พึงยกย่องและชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จเพื่อที่จะเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชา และส่วนรวม

5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานยอมปรารถนาที่จะมี ผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานนั้นเป็นจุดรวมแหล่งพลังรวมของการทำงาน ผู้ที่สามารถย่อมประสานทั้งงานและน้ำใจของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เขายังเป็นตัวอย่างในการทำงานและการปฏิบัติงานอีกด้วย

6. การได้รับค่าจ้างโดยธรรม อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนก็คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยธรรม จึงมีความสำคัญในค่านิยมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนมากที่คงประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่องค์การนั้น ๆ

7. ความเสมอภาค ในที่นี้ หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพรรคเล่นพวก หรือลำเอียง ในการปกครอง บังคับบัญชา เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุที่ทำลายขวัญในการทำงานของผู้บังคับบัญชา และจะทำลายสามัคคีธรรมของหมู่คณะและองค์กรในที่สุด

8. ความนุ่มนวลและแบบเนียบ การมีนโยบายยอมเป็นที่พอใจก็ใคร่แก่ผู้วิสาสะและบุคลากรเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรพึงระวังฝึกสอนและแนะนำผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานผิดพลาดควรชี้แจงแนะนำสั่งสอนอย่างสุภาพ นุ่มนวล เพื่อป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความท้อถอยในการทำงาน การหักท้าว ปราศรัยไปตามสารทุกข์สุขคติยอมเป็นวิธีสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาใต้คือ และแบบเนียบวิธีหนึ่ง

9. การยอมรับนับถือ หมายถึงเป็นสัจจะสังคัมเมื่อเราอยู่ที่ใดได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การนั้น ๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งอยู่โดดเดี่ยวแต่ลำพังย่อมเกิดความกังวลเกรงกลัว และไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ดังนั้นการยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

10. ความพอใจในการทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรประกอบด้วยเครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่นมีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะ เป็นต้น

เกคินี หงสนันท์ (2518 : 129 - 130) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้ 7 ประการ คือ

1. การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่ใคร่กระทำ
2. เป็นผลงานที่ควรแก่การสนใจหาหาความสามารถ
3. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานเป็นอย่างดี
4. มีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา
5. มีความมั่นคงในการทำงาน
6. มีความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
7. มีการควบคุมดี

เชลสนิค และคนอื่น ๆ (Zaleznik and Others. 1958 : 40) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยจำแนกทฤษฎีการให้รางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (External Reward) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานภาพของงานที่น่าสนใจ การจัดองค์การและการจัดการสภาพของการปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. รางวัลภายใน (Internal Reward) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากกลุ่มผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ ฯลฯ เป็นต้น
 กิเซลลิ และคนอื่น ๆ (Ghiselli and Others. 1955 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจงานมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) หมายถึง สถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สถานะทางสังคม (Caste) และสภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสถานะที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นเวลานานควาได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจ

3. อายุ (Age) ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี และระหว่าง 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย ๆ

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of Supervision) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

ไมเออร์ส (Myers. 1970 : 124) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยเน้นหนักในเรื่องการวางเป้าหมายของงานให้ไค้ผล ไมเออร์สได้เสนอแนะถึงลักษณะจุดมุ่งหมายของงานที่จะให้ไค้ผล ในเชิงปฏิบัติควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานจึงมีความหมายสำหรับผู้ทำ
 2. งานนั้นจะต้องวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ไค้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงาน จะต้องมีลักษณะดังนี้

3.1 คนงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 มีผลงานกลับมาให้ดูทำงานทราบโดยตรง

3.3 งานนั้นเป็นงานที่พึงปรารถนา

3.4 งานนั้นมีลักษณะท้าทาย

3.5 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

บาร์นาร์ด (Barnard. 1966 :142) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัวและโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งมีอำนาจมากกว่าเดิม
3. สภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนาได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัตถุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่พอใจทุกคน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก เช่น การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สนองอุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ไ้ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บุคลากรมีความสุข และความพอใจ
5. ความถึงคุณใจในทางสังคม หมายถึง การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานนั้น ๆ
6. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคคลเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับทัศนคติของบุคลากร ช่วยให้ผู้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ช่วยให้ผู้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่
8. สภาพของการทำงานและการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดบุคลากรทุกคนสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นก็จะได้ผลในด้านการประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนจะร่วมมือกันอย่างดีในด้านการทำงาน

นิวคัมเบอร์ (Newcomer. 1955 : 44) มีวิธีจูงใจให้คนเกิดความพอใจในการทำงาน โดยดูความต้องการของคนงานเป็นหลัก เขามีวิธีการที่ต่างออกไปจากรื่องการให้เงินค่าจ้างอย่างเพียงพอ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงานที่ดี แต่ยังมีวิธีการจูงใจเชิงจิตวิทยาเพิ่มเติม คือ

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงานและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ที่แนบแน่นกับผู้ร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานควรมีวิธีการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มโดยวิธีให้เกียรติในโอกาสที่เฉพาะสม เมื่อจะทำหน้าที่เรียกว่าทำหน้าที่เป็นการส่วนตัว พร้อมกับมองหาลู่ทางช่วยเหลือ แก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนั้นยังมีการอภิปรายรายงานที่มอบหมายให้เป็นที่เข้าใจ จดึก เชนและแสดงความสนใจในความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ร่วมงานและวิธีการในการคุมงานต่าง ๆ

2. คนทำงานจะต้องการความก้าวหน้าของเขา และบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบการเลื่อนขั้นและโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง

3. ควรจัดงานที่ท้าทายให้ เพราะงานที่ไม่มีชีวิตจิตใจและซ้ำซาก เป็นของน่าเบื่อ

4. ควรกำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การที่เฝ้าพักผ่อนชั่วระยะเวลาหนึ่งจะเป็นการลดความเบื่อ และยังเป็นการพักผ่อนให้หายเหนื่อยทางร่างกาย นับว่าไค้ผลดีทั้งทางคานขั้วและผลผลิต

ผู้มีส่วนสร้างทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญและรู้จักกันแพร่หลาย คือ เฮอริสเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 60 - 63) ซึ่งได้ศึกษาทฤษฎีของมาสโลว์และได้วิจัยถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ โดยศึกษาจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน เพื่อหาว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและอะไรเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ เมื่อวิเคราะห์ค่าตองแล้ว พบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ประการ ได้แก่

1. การได้รับความสำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน

4. ความรับผิดชอบ

5. ความก้าวหน้า

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มี 11 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือน

2. โอกาสก้าวหน้า

3. ความสัมพันธ์กับผู้มีตบบังคับบัญชา

4. ฐานะของอาชีพ

5. ความสัมพันธ์กับผู้มีบังคับบัญชา

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

7. การนิเทศงาน

8. นโยบายการบริหารงานของบริษัท

9. สภาพการทำงาน

10. ความมั่นคงปลอดภัย

11. ชีวิตส่วนตัว

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจกับสิ่งที่ไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นคนละชนิดกันไม่เกี่ยวกับ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจูงใจให้คนอยากทำงาน เขาเรียกว่า "ปัจจัยกระตุ้น" (Motivator Factors) องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับตัวงานที่ทำอยู่ เขาจึงเรียกว่า "ปัจจัยค่าทุน" (Hygiene Factors) เพราะ สิ่งเหล่านี้ชาวต่างประเทศมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น มิได้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่อย่างใด ถ้าหากสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานอื่น (Herzberg, 1959 : 113) สรุปได้ว่าความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานมิใช่สิ่งตรงข้ามกัน แต่เป็นคนละอย่างกัน จึงเรียกทฤษฎีนี้ว่า "ทฤษฎีองค์ประกอบคู่" (Two - Factors Theory)

งานวิจัยของต่างประเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

เวเลซ (Velez. 1972 : 997 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจ้างของผูปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ในรัฐโคลัมเบีย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ผูปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ออกนโยบายนโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญน้อยที่สุดได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ผูปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผูปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

แจคสัน (Jackson. 1974 : 7560 - A) แห่งมหาวิทยาลัย Northern Illinois ได้ทำการวิจัยระดับปริญญาเอก เรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อทฤษฎีองค์ประกอบปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจ้างของเฮอส์เบอร์ก" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และรองประธานกรรมการบริหาร จำนวน 337 คน ผลของการศึกษาพบว่าผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหาร เลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าผูปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง อย่างไรก็ตามปัจจัยค่าจ้างก็เป็นปัจจัยจำเป็นที่มีส่วนให้ผูปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น

เรทเมเยอร์ (Rethmeyer. 1976 : 7112 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันช่าง ตามทฤษฎีของเฮอส์เบอร์ก จากผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการ เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. ความมั่นคงในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน

3. ตารางตอบแทนมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้อาจารย์มีทัศนคติในทางลบ หรือทางบวก ต่อสถาบัน
4. การที่สถาบันได้ขยายงานกว้างขวางออกไปทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูง เพราะอาจารย์รู้สึกว่ามี ความสัมพันธ์และความก้าวหน้าในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ บัณฑิตบัณฑิต
5. แรงจูงใจที่สำคัญในการสรรหาบุคลากรของสถาบัน คือความมั่นคงในการทำงาน และการให้สวัสดิการที่ดี

แมนนิ่ง (Manning. 1977 : 4028 - A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพ ความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ใน Virginia Superintendents of School โดยให้กลุ่มวิจัยระดับและปัจจัยกำหนดของเฮอรัลด์เบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ อาจารย์ 30 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยาย ถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของ เฮอรัลด์เบอร์ก ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ปัจจัยกำหนดของเฮอรัลด์เบอร์ก ดังต่อไปนี้คือความสำเร็จ ในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูงและการที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญมากเป็นคำจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือเห็นว่า เป็นสิ่งสำคัญที่สุด และงานที่ทำอยู่นั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เป็น ปัจจัยกำหนด ส่วนปัจจัยกำหนดของเฮอรัลด์เบอร์กที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครองบัณฑิต ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชนถือว่าเป็นตัวกำหนดและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่า เป็นคำจูงใจ

สำหรับตัวแปรตามอายุ ระยะการทำงาน อาชีพ และจุดมุ่งหมายของการทำงานใน อนาคตไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยกำหนด หรือปัจจัยกำหนด มาเรียน (Marion. 1977 : 4775 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความ ซัดแย้งในการทำงานของอาจารย์ พบว่า ถ้าเกิดสภาพความพึงพอใจในการทำงานแล้วจะทำให้ เกิดผล

1. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะไม่เกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจของนิรนามงาน หรือผู้บังคับบัญชา
2. ถ้ามีความขัดแย้งสูง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่พร่องเล็กน้อยจะทำให้สภาพความพึงพอใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชากว่าความรับผิดชอบอื่น ๆ ถ้าเป็นความขัดแย้งในระบบราชการจะทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจน้อยลง

ถ้าเกิดสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานแล้วผลที่เกิดขึ้นก็คือ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะยิ่งทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารงานหรือผู้บังคับบัญชา แต่ไม่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานอื่น ๆ

แกมเบล (Gambel. 1978 : 5821 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ภายในของพฤติกรรมผู้นำและบรรยากาศในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ใหญ่ตามโรงเรียนต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนต่าง ๆ จำนวน 115 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า

1. พฤติกรรมของผู้นำของอาจารย์ใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน
2. บรรยากาศในการทำงานของอาจารย์ใหญ่นั้นไม่เกี่ยวข้องกับสภาพความพึงพอใจในงานที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน
3. พฤติกรรมผู้นำและบรรยากาศในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในงานที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน
4. ความกดดันจากสภาพแวดล้อมทางการศึกษาจะไม่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของอาจารย์ใหญ่ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน

มอร์ตัน (Morton. 1978 : 7062 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการงานของผู้ที่จบปริญญาเอก ในปี ค.ศ. 1930-1973 โดยศึกษาจากประชาชนทั้งหมด แบ่งตามเพศ วิชาเอกที่จบ ปีที่จบการศึกษา และประเภทของอาชีพที่ก่อทำ ตัวแปรคือ องค์ประกอบของความพึงพอใจ ซึ่งศึกษาความต้องการขั้นสูง อันได้แก่ ตามทฤษฎีของเฮิร์สเบอร์ก และตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ยอมรับองค์ประกอบของความพึงพอใจในตนเองเดียวกัน ทั้ง ๆ ที่
จบการศึกษาในระดับปริญญาเอกเหมือนกัน
2. กลุ่มตัวอย่างยอมรับว่าความต้องการชั้นสูงจะมีอิทธิพลทางบวกกับสภาพความพึงพอใจใน
การทำงานมากกว่าความต้องการชั้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันก็จะเห็นว่าความต้องการชั้นต่ำมีความ
สำคัญต่อสภาพความพึงพอใจในงานเช่นกัน
3. นโยบายการบริหารงานมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงานทั้งชายและหญิง แต่
เพศหญิงมีมากกว่า
4. สิ่งสำคัญที่ทำให้การงานก้าวหน้ามี 5 ประการ คือ
 - (1) ความเชี่ยวชาญสาขาวิชา
 - (2) ความมีชื่อเสียง
 - (3) การใคร่จักคนมาก
 - (4) การเข้ากับกลุ่มเพื่อนได้
 - (5) จุดหมายแนะนำตัว

สโธลท์ (Stolt. 1978 : 598 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องลำดับขั้นตาม
ความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่าผู้บริหาร
โรงเรียนไคแก อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าความมั่นคงปลอดภัย การ
ยอมรับของสังคม คำสรรเสริญ และความเป็นตัวของตัวเองเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อความ
พึงพอใจในการทำงาน สำหรับแบงค์ส (Banks. 1978 : 6419) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
การประเมินผลความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของครู อาจารย์ และระดับความพึงพอใจของครูกับ
การปฏิบัติงานของอาจารย์ใหญ่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าครูจะพึงพอใจในการกระทำ การปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร และระบบบริหารมากขึ้น ถ้าครูได้รับอนุญาตให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วน
ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

งานวิจัยภายในประเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ประศักดิ์ นียากร (2512 : 69 - 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สภาพความพึงพอใจ
ในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู" กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นอาจารย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

จำนวน 507 คน ผลของการศึกษาพบว่าสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ที่ทำงานในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรี กับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

ต่อมา จรุง นาสสุวรรณ (Pasuwan, 1973 : 6251 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การคัดแปลงทฤษฎีของเฮอรัลด์เบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย" จากผลการวิจัยพบว่า ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาภายในประเทศและจากต่างประเทศมีความพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีลักษณะ คล้ายคลึงกับการศึกษาของเฮอรัลด์เบอร์ก แต่รายละเอียดแตกต่างกันออกไป สำหรับอายุ สถานที่ ปฏิบัติราชการ ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจต่ออาชีพแต่อย่างใด

บุญ บุญเชิด (2519 : 125 - 128) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด" ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน สภาพภาพของงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือ นโยบายการนิเทศ ผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานการบริหาร

สุรชาติ สังข์รุ่ง (2520 : 63 - 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตภาคกลาง" จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในเขตภาคกลางอยู่ในเกณฑ์สูง ความพึงพอใจของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปรากฏว่าครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำค่านิยมสัมพันธสูงกว่าพฤติกรรมค่านิยมงาน และครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธสูง ครูก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานสูงตามไปด้วย การเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมค่านิยมสัมพันธกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ไม่มีความแตกต่างกัน

ครูที่มีผู้บริหารหรือครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมคำนึงถึงสัมพันธ์ที่มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมคำนึงงาน

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 47 - 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9" จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง การจัดอันดับความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปรากฏว่าอันดับความพึงพอใจเรียงอันดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สำหรับปัจจัยค่าจูง มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือน สำหรับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่แตกต่างกับครูผู้ทำการสอนและครูผู้ที่มีประสบการณ์มากกับครูผู้ที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยก่อให้เกิดความแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล กับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล พบว่าครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจพอ ๆ กัน.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้คือครูโครงการ ศษช. และครูนิเทศก์โครงการ ศษช. ที่กำลังปฏิบัติงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ปฏิบัติการของโครงการ ศษช. ใน 4 จังหวัดภาคเหนือ คือ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง และแม่ฮ่องสอน มีจำนวนทั้งสิ้น 67 คน (รายละเอียดเสนอใน บทที่ 1)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการ ศษช. ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีและแนวคิดของสภาพความพึงพอใจในการทำงานทั้งในต่างประเทศและในประเทศ ตลอดจนแนวการสร้างแบบสอบถามตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) มาเป็นแนวในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิต่างการศึกษา จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในโครงการ และพื้นฐานเดิม

ตอนที่ 2 เป็นตอนที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการ ศษช. ในด้านสภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย

ตอนที่ 3 เป็นตอนที่ให้ผู้ออกแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานตามที่เห็นสมควร

3. แบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดของแบบสอบถามฉบับนี้ ที่สร้างเสร็จในขั้นแรกมีจำนวน 60 ข้อ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจำแนกตามด้านต่าง ๆ ใกล้เคียงนี้

| | | | | |
|-----|-----------------------------|-------|----|-----|
| 3.1 | ด้านสภาพการทำงาน | จำนวน | 10 | ข้อ |
| 3.2 | ด้านนโยบายการบริหาร | จำนวน | 10 | ข้อ |
| 3.3 | ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน | จำนวน | 10 | ข้อ |
| 3.4 | ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | จำนวน | 10 | ข้อ |
| 3.5 | ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | จำนวน | 10 | ข้อ |
| 3.6 | ด้านความมั่นคงปลอดภัย | จำนวน | 10 | ข้อ |

เมื่อสร้างเสร็จแล้ว ผู้วิจัยนำไปให้ครูคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญของโครงการ ศสช.

ได้พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความชัดเจนของคำถาม ขอบข่ายในการถาม ตลอดจนคัดเลือกข้อที่คิดว่าเกี่ยวข้องของในการดำเนินงาน และตัดข้อที่เกี่ยวข้องน้อย หรือข้อที่ไม่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนได้นำข้อคิดเห็นเหล่านั้นมาเป็นแนวในการปรับปรุงและคัดเลือกแบบสอบถาม ซึ่งได้ข้อคำถามที่นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง รวมทั้งสิ้น 39 ข้อ ดังนี้

| | | | | |
|---|-----------------------------|-------|---|-----|
| - | ด้านสภาพการทำงาน | จำนวน | 6 | ข้อ |
| - | ด้านนโยบายการบริหาร | จำนวน | 6 | ข้อ |
| - | ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน | จำนวน | 8 | ข้อ |
| - | ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | จำนวน | 7 | ข้อ |
| - | ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | จำนวน | 6 | ข้อ |
| - | ด้านความมั่นคงปลอดภัย | จำนวน | 6 | ข้อ |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นตอนที่ให้ผู้ตอบกรอกแบบรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวของผู้ตอบ

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ น้อยกว่า 23 ปี มากกว่า 23 ปี
3. สถานภาพสมรส โสด แต่งงาน
4. วุฒិทางการศึกษา ปริญญาตรี ป.กศ.หรือเทียบเท่า
 ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า ม.ศ. 3 และ ม.ศ.5
5. จำนวนปีที่ท่านทำงานอยู่ในโครงการ น้อยกว่า 2 ปี ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป
6. พื้นฐานเดิม ครูชาวเขา ครูพื้นราบ

ตอนที่ 2 เป็นตอนที่ให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการ ศศช.

แบบสอบถามตอนที่ 2 จะมีอยู่ 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นข้อความและส่วนที่แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อข้อความ ให้ผู้ตอบอ่านข้อความทางซ้ายมือ และพิจารณาคำว่าข้อความแต่ละข้อนั้นว่าเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด โดยการใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความคิดเห็นท้ายข้อความที่มีอยู่ในด้านขวามือ ตัวอย่าง

| ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|---|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|
| ๐ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | | | ✓ | | |
| ๐๐ เงินเดือนที่ท่านได้รับสมดุ้ยกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน | | | | | ✓ |

ขอ ๐ หมายความว่า ผู้ตอบไม่แน่ใจว่ามีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เนื่องจาก
อาจมีเหตุผลที่จำเป็นต่อการทำงานนี้ไปก่อน

ขอ ๐๐ หมายความว่า เงินเดือนที่ได้รับยังไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน และหน้าที่ความ
รับผิดชอบ

ตอนที่ ๓ เป็นตอนที่ให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจใน
การทำงานของผู้ตอบ ตามที่เห็นสมควร

ก. โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานตาม
ที่ท่านเห็นสมควรในเรื่องต่อไปนี้

1. สภาพการทำงาน.....
2. นโยบายของการบริหาร.....
3. สัมพันธภาพในการทำงาน.....
4. เงินเดือนและสวัสดิการ.....
5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน.....
6. ความมั่นคงปลอดภัย.....

ข. โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเข้ามาทำงานในหน้าที่นี้

1.
2.
3.

ค. ถาหากคิดจะลาออกจากงานที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน โปรดระบุสาเหตุที่ท่าน

คิดเช่นนั้น

1.
2.
3.

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 กระทำดังนี้

ก. ในข้อความสภาทความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการ ศศช. ที่มีความหมาย
เป็นไปในทางบวก ให้นำหนักคะแนนดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน

ไม่เห็นด้วย 2 คะแนน

ไม่แน่ใจ 3 คะแนน

เห็นด้วย 4 คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 คะแนน

ข. ถ้าข้อความที่มีความหมายเป็นไปทางลบ กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 คะแนน

ไม่เห็นด้วย 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ 3 คะแนน

เห็นด้วย 2 คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน

การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากคณะที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ถึงศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่อยู่ ในเขตปฏิบัติการของโครงการ ศศช. คืออำเภอวัง จังหวัดลำปาง
อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน และถึงหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เชียงราย
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือ
ในการเก็บข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล
ด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากศึกษานิเทศก์อำเภอ และหัวหน้าศูนย์ฯ ดังกล่าว

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. หาค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 45})$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนครู ศษช. ในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่า U Statistic จากสูตร (เอกชัย ชัยประเสริฐสิทธิ์ 2516 : 36)

$$U_1 = N_1 N_2 + \frac{N_1(N_1 + 1)}{2} - \sum R_1$$

$$U_2 = N_1 N_2 + \frac{N_2(N_2 + 1)}{2} - \sum R_2$$

เมื่อ $\sum R_1$ แทน ผลรวมของอันดับของข้อมูลสำหรับกลุ่มตัวอย่างชุดที่ 1

$\sum R_2$ แทน ผลรวมของอันดับของข้อมูลสำหรับกลุ่มตัวอย่างชุดที่ 2

โดยให้คะแนนค่าน้อยที่สุดอยู่ในอันดับ 1 ค่าถัดมา

อันดับ 2, 3, 4 ...

N_1 แทน จำนวนครู ศษช. ในกลุ่มตัวอย่าง 1

N_2 แทน จำนวนครู ศษช. ในกลุ่มตัวอย่าง 2

จากค่า U_1 และ U_2 ที่คำนวณได้ เลือกเอาค่า U ที่น้อยกว่าเป็น U Statistic

3. หาลำดับชั้นของ U จากสูตร

$$E(U) = N_1 N_2 / 2$$

เมื่อ $E(U)$ แทน ค่ามัธยฐานของ U

N_1, N_2 แทน จำนวนคน ๒ คน ในกลุ่มตัวอย่าง 1 และ 2

4. หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากสูตร

$$S(U) = \sqrt{N_1 N_2 (N_1 + N_2 + 1) / 12}$$

เมื่อ $S(U)$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N_1, N_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง 1 และ 2

5. ทดสอบค่าความแตกต่างของ U ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และพื้นฐานเดิม โดยใช้สูตร

$$Z = \frac{U - E(U)}{S(U)}$$

เมื่อ Z แทน อัตราส่วนวิกฤติ Z - distribution

U แทน ค่า U Statistic ที่คำนวณจากผลรวมของอันดับของข้อมูล

$E(U)$ แทน ค่ามัธยฐานของ U

$S(U)$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ U

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ดังต่อไปนี้

| | | |
|-----------|-----|-------------------------------|
| N | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของคะแนน |
| $\sum R$ | แทน | ผลรวมของอันดับคะแนน |
| U | แทน | การทดสอบผลรวมของอันดับตามสูตร |
| Z | แทน | การทดสอบความมีนัยสำคัญของ U |

ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ ได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนด้วยกันคือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. จำแนกตามรายคาบ และรายขอ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่มีคุณลักษณะต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. จากค่าตอบในแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ศศช. จำนวนทั้งสิ้น 67 คน แยกเป็นชาย 33 คน หญิง 34 คน รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงไว้

ในตาราง 2

ตาราง 2 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

| คุณลักษณะส่วนตัว | ความถี่ | ร้อยละ |
|--------------------------|---------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 33 | 49.25 |
| หญิง | 34 | 50.75 |
| รวม | 67 | 100 |
| 2. อายุ | | |
| ต่ำกว่า 23 ปี | 16 | 23.88 |
| สูงกว่า 23 ปี | 51 | 76.12 |
| รวม | 67 | 100 |
| 3. สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 48 | 71.64 |
| สมรส | 19 | 28.36 |
| รวม | 67 | 100 |
| 4. คุณวุฒิทางการศึกษา | | |
| ป.กศ.สูงหรือปริญญาขึ้นไป | 11 | 16.42 |
| ต่ำกว่า ป.กศ.สูง | 56 | 83.58 |
| รวม | 67 | 100 |
| 5. ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| 2 ปีขึ้นไป | 48 | 71.64 |
| น้อยกว่า 2 ปี | 19 | 28.36 |
| รวม | 67 | 100 |

ตาราง 2 (ต่อ)

| คุณลักษณะส่วนตัว | ความถี่ | ร้อยละ |
|-------------------|---------|--------|
| 6. พื้นฐานเดิม | | |
| เป็นครูชาวเขา | 17 | 25.37 |
| เป็นครูจากพื้นราบ | 50 | 74.63 |
| รวม | 67 | 100 |

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศษช.

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศษช. ที่นำเสนอในที่นี้ จำแนกเป็น 5 ระดับ เรียงตามน้ำหนักความพอใจจากน้อยไปหามาก ดังนี้

- 1.00 – 1.49 มีความพึงพอใจน้อยที่สุด
- 1.50 – 2.49 มีความพึงพอใจน้อย
- 2.50 – 3.49 มีความพึงพอใจปานกลาง
- 3.50 – 4.49 มีความพึงพอใจมาก
- 4.50 – 5.00 มีความพึงพอใจมากที่สุด

ในการเสนอค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจดังกล่าวนี้ ได้ทำการวิเคราะห์เป็นรายค่าน 6 ค่าน แต่ละค่านได้วิเคราะห์เป็นข้อย่อย ๆ รวมทั้งหมด 39 ข้อ และเพื่อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้เสนอเป็นแผนภาพควบคู่กับค่าเฉลี่ยที่เป็นตัวเลขแต่ละค่า ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศษช.

| ข้อความ | ค่าเฉลี่ย \bar{X} | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--|------------------------|-------------------------|-------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | น้อยที่สุด 1.00-1.49 | น้อย 1.50-2.49 | ปานกลาง 2.50-3.49 | มาก 3.50-4.49 | มากที่สุด 4.50-5.00 |
| <u>ค่านสภาพการทำงาน</u> | | | | | | |
| 1. ความภาคภูมิใจในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ | 4.40 | | | | | |
| 2. ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน | 3.89 | | | | | |
| 3. โครงการ ศษช. ให้เสรีภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ | 3.25 | | | | | |
| 4. ความสะดวกในการปฏิบัติงานในโครงการ ศษช. | 3.17 | | | | | |
| 5. สภาพหมู่บ้านชาวเขา ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน | 2.89 | | | | | |
| 6. การทำงานจำนวนวัน เวลาทำงานของโครงการเหมาะสมดี | 2.91 | | | | | |
| ค่าเฉลี่ยค่านสภาพการทำงาน | 3.42 | | | | | |
| <u>ค่านนโยบายการบริหาร</u> | | | | | | |
| 7. พอใจที่จะทำงานตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่โครงการ ศษช. กำหนดขึ้น | 3.12 | | | | | |
| 8. คณะเลขาฯ มีส่วนช่วยส่งเสริมให้การทำงานของคุณเป็นไปอย่างดี | 3.81 | | | | | |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ข้อความ | ค่าเฉลี่ย X | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|----------------|-------------------------|-------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | น้อยที่สุด 1.00-1.49 | น้อย 1.50-2.49 | ปานกลาง 2.50-3.49 | มาก 3.50-4.49 | มากที่สุด 4.50-5.00 |
| 9. โครงการ ศษ. กำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานของครูอย่างชัดเจน | 3.17 | | | | | |
| 10. เกณฑ์การประเมินผลการทำงานของครูแต่ละคนมีความยุติธรรม | 3.09 | | | | | |
| 11. โครงการ ศษ. จัดประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอกับความต้องการของครู | 3.43 | | | | | |
| 12. คณะเลขาธิการ รับฟังความคิดเห็นของครูและได้นำไปสู่การปฏิบัติ | 3.25 | | | | | |
| ค่าเฉลี่ยค่านโยบายการบริหาร | 3.31 | | | | | |
| ความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน | | | | | | |
| 13. เพื่อนครูร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกันอย่างดี | 4.31 | | | | | |
| 14. คณะครูร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่ | 4.03 | | | | | |
| 15. ครูกับคณะเลขาธิการ มีความร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน | 4.17 | | | | | |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ข้อความ | ค่าเฉลี่ย \bar{x} | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|------------------------|-------------------------|-------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | น้อยที่สุด 1.00-1.49 | น้อย 1.50-2.49 | ปานกลาง 2.50-3.49 | มาก 3.50-4.49 | มากที่สุด 4.50-5.00 |
| 16. การให้ความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเสมอ เมื่อมีปัญหา | 4.09 | | | | | |
| 17. โอกาสในการปรับความเข้าใจในกลุ่ม ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้ง | 3.87 | | | | | |
| 18. เพื่อนร่วมงานมีความชอบพอกันดี | 3.97 | | | | | |
| 19. ผู้ใหญ่และเด็กในหมู่บ้านชาวเขาให้ ความศรัทธาและเคารพนับถือครู | 3.85 | | | | | |
| 20. ความร่วมมือจากประชาชนในหมู่บ้าน | 4.13 | | | | | |
| ค่าเฉลี่ยค่านสัมพันธภาพในการทำงาน | 4.05 | | | | | |
| การเงิน ค่านและสวัสดิการ | | | | | | |
| 21. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอในการใช้จ่าย ตามสมควรแก่การครองชีพ | 1.67 | | | | | |
| 22. เงินเดือนและรายได้อื่น เช่น ค่าพาหนะ เดินทาง ฯลฯ เหมาะสม | 2.13 | | | | | |
| 23. ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ | 1.57 | | | | | |
| 24. ได้รับการเอาใจใส่และช่วยเหลือใน ปัญหาต่าง ๆ จากโครงการ ศสช. | 2.65 | | | | | |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ข้อความ | ค่าเฉลี่ย X | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|----------------|-------------------------|-------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | น้อยที่สุด 1.00-1.49 | น้อย 1.50-2.49 | ปานกลาง 2.50-3.49 | มาก 3.50-4.49 | มากที่สุด 4.50-5.00 |
| 25. เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ | 1.91 | | | | | |
| 26. พอใจกับอัตราเงิน เดือนที่โครงการจ่ายให้ครู | 2.51 | | | | | |
| 27. มีความเชื่อมั่นเรื่องเงินไม่พอใช้ | 2.55 | | | | | |
| ค่าเฉลี่ยค่าเงินเดือนและสวัสดิการ | 2.14 | | | | | |
| <u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</u> | | | | | | |
| 28. โครงการ ศศช. จัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการแก่ครูประจำ | 3.31 | | | | | |
| 29. โครงการ ศศช. จัดให้มีการศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและนอกประเทศ | 3.40 | | | | | |
| 30. งานที่ทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียง | 3.01 | | | | | |
| 31. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ขณะนี้ | 1.17 | | | | | |
| 32. จะทำงานอยู่กับโครงการ ศศช. ตลอดไปเรื่อย ๆ โดยไม่คิดลาออกเพื่องานในหน้าที่ใหม่ | 3.11 | | | | | |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ข้อคำถาม | ค่าเฉลี่ย \bar{X} | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--|------------------------|-------------------------|-------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | น้อยที่สุด 1.00-1.49 | น้อย 1.50-2.49 | ปานกลาง 2.50-3.49 | มาก 3.50-4.49 | มากที่สุด 4.50-5.00 |
| 33. มีความหวังที่จะได้ไปปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกประเทศที่โครงการ ศศช. จัก | 3.47 | | | | | |
| ค่าเฉลี่ยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | 2.91 | | | | | |
| ด้านความมั่นคงปลอดภัย | | | | | | |
| 34. โครงการ ศศช. มีมาตรการให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อครูในขณะปฏิบัติหน้าที่ | 2.43 | | | | | |
| 35. ครูทำงานอย่างปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายหรือผู้ก่อการร้ายคุกคาม | 3.19 | | | | | |
| 36. ไม่รู้สึกเดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในขณะที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ | 3.13 | | | | | |
| 37. สวัสดิการในการทำงานของครู | 2.97 | | | | | |
| 38. คณะเลขาฯ ให้ความอบอุ่นใจในการทำงาน | 3.97 | | | | | |
| 39. ท่านจะลาออกไปประกอบอาชีพอื่นเมื่อมีโอกาส | 3.23 | | | | | |
| ค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงปลอดภัย | 3.15 | | | | | |

จากตาราง 3 สรุปได้ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจแต่ละด้าน พบว่ามีค่าระหว่าง 2.14 ถึง 4.05 ค่าที่มากที่สุดระดับสูงตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปมี 1 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 ที่เหลืออีก 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2. เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.50 มี 12 ข้อ ได้แก่

- ความภาคภูมิใจในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.40$)
- ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$)
- คณะเลขาฯ มีส่วนช่วยส่งเสริมให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างดี ($\bar{X} = 3.81$)
- เพื่อนครูผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกันอย่างดี ($\bar{X} = 4.31$)
- คณะครูร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.03$)
- ครูกับคณะเลขาฯ มีความร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$)
- การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีปัญหา ($\bar{X} = 4.09$)
- โอกาสในการปรับความเข้าใจในกลุ่มผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.87$)
- เพื่อนร่วมงานมีความชอบพอกันดี ($\bar{X} = 3.97$)
- ผู้ใหญ่และเด็กในหมู่บ้านชาวเขาให้ความศรัทธาและเคารพนับถือครู ($\bar{X} = 3.85$)
- ความร่วมมือจากประชาชนในหมู่บ้าน ($\bar{X} = 4.13$)
- คณะเลขาฯ ให้ความอบอุ่นใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 มี 6 ข้อ ได้แก่

- เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอในการใช้จ่ายตามสมควรแก่การครองชีพ ($\bar{X} = 1.67$)
- เงินเดือนและรายได้อื่น เช่นค่าพาหนะเดินทาง ฯลฯ เหมาะสม ($\bar{X} = 2.13$)
- ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 1.57$)
- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ($\bar{X} = 1.91$)
- โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ขณะนี้ ($\bar{X} = 1.17$)
- โครงการ ศศช. มีมาตรการให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อครูในระยะ

ปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 2.43$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่มีคุณลักษณะต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ซึ่งจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสภาพพื้นฐานเดิม เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ตอนย่อยดังนี้คือ

1. เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. เมื่อจำแนกตามเพศ
2. เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. เมื่อจำแนกตามอายุ
3. เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. เมื่อจำแนกตามสถานภาพ

สมรส

4. เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา
5. เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. เมื่อจำแนกตาม

ประสบการณ์ในการทำงาน

6. เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. เมื่อจำแนกตามพื้นฐานเดิม

3.1 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. เมื่อจำแนกตามเพศ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ตามความคิดเห็นของครูชาย และครูหญิง ตามสมมุติฐานข้อ 1 ที่ว่า "ครูชายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูหญิง" ในการทดสอบความแตกต่างนี้ ใช้ U - test รายละเอียดเสนอในตาราง 4

ตาราง 4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู คศช. เพศชายกับเพศหญิง

| สภาพความพึงพอใจในการทำงาน | N | \bar{X} | ΣR | U | Z |
|---------------------------------|----|-----------|------------|--------|--------|
| 1. ด้านสภาพการทำงาน | | | | | |
| ครูชาย | 33 | 26.00 | 1205 | 478 | 1.04 |
| ครูหญิง | 34 | 25.44 | 1073 | 644 | |
| 2. ด้านนโยบายการบริหาร | | | | | |
| ครูชาย | 33 | 22.64 | 1091 | 592 | 0.389 |
| ครูหญิง | 34 | 22.97 | 1187 | 530 | |
| 3. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน | | | | | |
| ครูชาย | 33 | 35.55 | 1113.5 | 569.5 | 0.1066 |
| ครูหญิง | 34 | 36.18 | 1164.5 | 552.2 | |
| 4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | | | | | |
| ครูชาย | 33 | 19.67 | 1084 | 599 | 0.4766 |
| ครูหญิง | 34 | 20.18 | 1194 | 523 | |
| 5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | |
| ครูชาย | 33 | 21.70 | 1145.5 | 537.5 | 0.2947 |
| ครูหญิง | 34 | 21.68 | 1132.5 | 584.5 | |
| 6. ด้านความมั่นคงปลอดภัย | | | | | |
| ครูชาย | 33 | 21.73 | 1259.5 | 423.5 | 0.7244 |
| ครูหญิง | 34 | 21.79 | 1018.5 | 698.5 | |
| ความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม | | | | | |
| ครูชาย | | 24.55 | 1149.75 | 533.25 | 0.3480 |
| ครูหญิง | | 24.71 | 1128.25 | 538.75 | |

จากตาราง 4 เมื่อเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ระหว่างครูชายกับครูหญิงโดยส่วนรวมแล้ว ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาสภาพความพึงพอใจเป็นรายท่าน ก็ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นกัน

3.2 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. เมื่อจำแนกตามอายุ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ตามความคิดเห็นของครูที่มีระดับอายุต่างกัน โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ครูที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี กับสูงกว่า 23 ปี เป็นการทดสอบสมมุติฐานข้อ 2 ที่ว่า "ครูที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุสูงกว่า 23 ปี" ดังรายละเอียดที่เสนอในตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. อายุต่ำกว่า 23 ปี กับอายุสูงกว่า 23 ปี

| สภาพความพึงพอใจในการทำงาน | N | \bar{X} | ΣR | U | Z |
|-----------------------------------|----|-----------|------------|-------|--------|
| 1. <u>ทัศนสภาพการทำงาน</u> | | | | | |
| ครูที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี | 16 | 25.00 | 473.5 | 478.5 | 1.0368 |
| ครูที่มีอายุสูงกว่า 23 ปี | 51 | 25.94 | 1304.5 | 337.5 | |
| 2. <u>กานนโยบายการบริหาร</u> | | | | | |
| ครูที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี | 16 | 22.88 | 513 | 439 | 0.4559 |
| ครูที่มีอายุสูงกว่า 23 ปี | 51 | 22.78 | 1765 | 377 | |
| 3. <u>กานสัมพันธภาพในการทำงาน</u> | | | | | |
| ครูที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี | 16 | 35.88 | 535.5 | 416.5 | 0.1250 |
| ครูที่มีอายุสูงกว่า 23 ปี | 51 | 35.36 | 1742.5 | 399.5 | |

ตาราง 5 (ต่อ)

| สภาพความพึงพอใจในการทำงาน | N | \bar{X} | ΣR | U | Z |
|---------------------------------|----|-----------|------------|-------|--------|
| 4. ค่าเงิน ค่านและสวัสดิการ | | | | | |
| ครูที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี | 16 | 19.75 | 506 | 446 | 0.5588 |
| ครูที่มีอายุสูงกว่า 23 ปี | 51 | 19.98 | 1772 | 370 | |
| 5. ค่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | |
| ครูที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี | 16 | 21.38 | 520.5 | 384.5 | 0.3456 |
| ครูที่มีอายุสูงกว่า 23 ปี | 51 | 21.78 | 1757.5 | 431.5 | |
| 6. ค่าความมั่นคงปลอดภัย | | | | | |
| ครูที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี | 16 | 21.75 | 502 | 450 | 0.6177 |
| ครูที่มีอายุสูงกว่า 23 ปี | 51 | 21.77 | 1776 | 366 | |
| ความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม | | | | | |
| ครูที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี | | 24.44 | 508.5 | 443.5 | 0.5233 |
| ครูที่มีอายุสูงกว่า 23 ปี | | 24.69 | 1769.5 | 372.5 | |

จากตาราง 5 เมื่อเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี กับ อายุสูงกว่า 23 ปี โดยส่วนรวมแล้ว ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาสภาพความพึงพอใจเป็นรายด้าน ก็ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นกัน

3.3 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู คศช. เมื่อจำแนกตาม

สถานภาพสมรส

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู คศช. ตามความคิดเห็นของครูที่เป็นโสด กับครูที่สมรสแล้ว ซึ่งเป็นการทดสอบสมมุติฐานข้อ 3 ที่ว่า "ครูที่เป็นโสดมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่สมรสแล้ว" จึงรายละเอียดที่เสนอในตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู คศช. ที่เป็นโสดกับที่สมรสแล้ว

| สภาพความพึงพอใจในการทำงาน | N | \bar{X} | $\sum R$ | U | Z |
|---------------------------------------|----|-----------|----------|-------|--------|
| 1. <u>ค่านสภาพการทำงาน</u> | | | | | |
| <u>ครูที่เป็นโสด</u> | 48 | 26.44 | 1847 | 241 | ** |
| <u>ครูที่สมรสแล้ว</u> | 19 | 23.90 | 431 | 671 | 2.99 |
| 2. <u>ค่านนโยบายการบริหาร</u> | | | | | |
| <u>ครูที่เป็นโสด</u> | 48 | 23.96 | 1791 | 297 | * |
| <u>ครูที่สมรสแล้ว</u> | 19 | 22.42 | 457 | 615 | 2.2117 |
| 3. <u>ค่านสัมพันธภาพในการทำงาน</u> | | | | | |
| <u>ครูที่เป็นโสด</u> | 48 | 36.21 | 1803 | 285 | * |
| <u>ครูที่สมรสแล้ว</u> | 19 | 35.00 | 475 | 627 | 2.3736 |
| 4. <u>ค่านเงิน ค่านและสวัสดิการ</u> | | | | | |
| <u>ครูที่เป็นโสด</u> | 48 | 20.15 | 1711.5 | 376.5 | |
| <u>ครูที่สมรสแล้ว</u> | 19 | 19.37 | 566.5 | 535.5 | 1.1058 |
| 5. <u>ค่านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</u> | | | | | |
| <u>ครูที่เป็นโสด</u> | 48 | 21.92 | 1699.5 | 383.5 | |
| <u>ครูที่สมรสแล้ว</u> | 19 | 21.11 | 573.5 | 523.5 | 0.9387 |

ตาราง 6 (ต่อ)

| สภาพความพึงพอใจในการทำงาน | N | \bar{X} | ΣR | U | Z |
|-------------------------------------|----|-----------|------------|-------|--------|
| 6. ความมั่นคงปลอดภัย | | | | | |
| ครูที่เป็นโสด | 48 | 22.92 | 1791.5 | 296.5 | * |
| ครูที่สมรสแล้ว | 19 | 21.37 | 486.5 | 615.5 | 2.2187 |
| สภาพความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม | | | | | |
| ครูที่เป็นโสด | | 25.27 | 1774 | 363.5 | * |
| ครูที่สมรสแล้ว | | 23.86 | 504 | 548.5 | 1.9740 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 เมื่อเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศษช. ที่เป็นโสด กับที่สมรสโดยส่วนรวมแล้ว ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยประกอบ แสดงให้เห็นว่าครูที่เป็นโสด มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนรวมสูงกว่าครูที่สมรสแล้ว

เมื่อพิจารณาสภาพความพึงพอใจเป็นรายด้าน ปรากฏว่า

- ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. เมื่อจำแนกตามวุฒิ การศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ตามความคึกเห็นของครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงขึ้นไป กับครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง ตามสมมุติฐานข้อ 4 ที่ว่า "ครูที่มีวุฒิสูงกว่า ป.กศ.สูงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง" ดังรายละเอียดที่เสนอในตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงขึ้นไป กับที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง

| สภาพความพึงพอใจในการทำงาน | N | \bar{X} | ΣR | U | Z |
|--------------------------------|----|-----------|------------|-------|--------|
| 1. ด้านสภาพการทำงาน | | | | | |
| ครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงขึ้นไป | 11 | 24.55 | 309 | 373 | |
| ครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง | 56 | 25.95 | 1969.5 | 243 | 1.1001 |
| 2. ด้านนโยบายการบริหาร | | | | | |
| ครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงขึ้นไป | 11 | 21.46 | 281.5 | 400.5 | |
| ครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง | 56 | 22.88 | 1996.5 | 215.5 | 1.5656 |
| 3. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน | | | | | |
| ครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงขึ้นไป | 11 | 34.91 | 464.5 | 217.5 | |
| ครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง | 56 | 35.66 | 1813.5 | 398.5 | 1.5318 |
| 4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | |
| ครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงขึ้นไป | 11 | 20.73 | 331.5 | 350.5 | |
| ครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง | 56 | 20.88 | 1946.5 | 265.5 | 0.7193 |
| 5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | | | | | |
| ครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงขึ้นไป | 11 | 19.82 | 261.5 | 420.5 | |
| ครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง | 56 | 20.14 | 2016.5 | 195.5 | 1.9041 |

ตาราง 7 (ต่อ)

| สภาพความพึงพอใจในการทำงาน | N | \bar{X} | ΣR | U | Z |
|-------------------------------------|----|-----------|------------|-------|--------|
| 6. ด้านความมั่นคงปลอดภัย | | | | | |
| ครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงขึ้นไป | 11 | 21.64 | 371 | 311 | 0.0508 |
| ครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง | 56 | 21.79 | 1907 | 305 | |
| สภาพความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม | | | | | |
| ครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงขึ้นไป | | 23.65 | 336.5 | 355.5 | 1.1453 |
| ครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง | | 24.55 | 1941.5 | 270.5 | |

จากตาราง 7 เมื่อเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่มีวุฒิสูงกว่า ป.กศ.สูง กับที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง โดยส่วนรวมแล้ว ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาสภาพความพึงพอใจเป็นรายชั้น ก็แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

3.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ตามสมมุติฐานข้อ 5 ที่ว่า "ครูที่มีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี" ดังรายละเอียดที่เสนอในตาราง 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2 ปี กับที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี

| สภาพความพึงพอใจในการทำงาน | N | \bar{X} | ΣR | U | Z |
|---|----|-----------|------------|-------|---------|
| 1. ด้านสภาพการทำงาน | | | | | |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2 ปี | 48 | 26.29 | 1800.5 | 287.5 | 2.3439* |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี | 19 | 24.26 | 477.5 | 624.5 | |
| 2. ด้านนโยบายการทำงาน | | | | | |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2 ปี | 48 | 23.92 | 1774 | 363.5 | 1.9740* |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี | 19 | 22.53 | 504 | 548.5 | |
| 3. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน | | | | | |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2 ปี | 48 | 36.15 | 1711.5 | 376.5 | 1.1058 |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี | 19 | 35.16 | 566.5 | 535.5 | |
| 4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | | | | | |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2 ปี | 48 | 19.94 | 1699.5 | 388.5 | 0.9387 |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี | 19 | 19.90 | 578.5 | 523.5 | |
| 5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2 ปี | 48 | 21.69 | 1639.5 | 448.5 | 0.1043 |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี | 19 | 21.68 | 638.5 | 463.5 | |
| 6. ด้านความมั่นคงปลอดภัย | | | | | |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2 ปี | 48 | 21.60 | 1608 | 480 | 0.3339 |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี | 19 | 21.16 | 670 | 432 | |
| ความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม | | | | | |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2 ปี | | 24.93 | 1705.5 | 385.5 | 0.9807 |
| ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี | | 24.28 | 572.5 | 526.5 | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 เมื่อเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2 ปี กับที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี โดยส่วนรวมแล้ว ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาสภาพความพึงพอใจเป็นรายชั้น ปรากฏว่า สภาพสภาพการทำงานและค่านโยบายการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. เมื่อจำแนกตามสภาพพื้นฐานเดิม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ตามความถนัดเห็นของครูที่เป็นชาวเขา กับครูที่เป็นชาวพื้นราบ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 6 ที่ว่า "ครูที่เป็นชาวเขามีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่เป็นชาวพื้นราบ" ดังรายละเอียดที่เสนอในตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่เป็นชาวเขา กับที่เป็นชาวพื้นราบ

| สภาพความพึงพอใจในการทำงาน | N | \bar{X} | ΣR | U | Z |
|-------------------------------------|----|-----------|------------|-------|-------------|
| 1. ด้านสภาพการทำงาน | | | | | |
| ครูที่เป็นชาวเขา | 17 | 26.53 | 736.5 | 266.5 | * 2.2838 |
| ครูที่เป็นชาวพื้นราบ | 50 | 25.44 | 1541.5 | 583.5 | |
| 2. ด้านนโยบายการบริหาร | | | | | |
| ครูที่เป็นชาวเขา | 17 | 23.24 | 713.5 | 269.5 | 1.9528 |
| ครูที่เป็นชาวพื้นราบ | 50 | 22.66 | 1564.5 | 560.5 | |
| 3. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน | | | | | |
| ครูที่เป็นชาวเขา | 17 | 36.12 | 646 | 262 | * 2.3486 |
| ครูที่เป็นชาวพื้นราบ | 50 | 35.78 | 1632 | 588 | |
| 4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | | | | | |
| ครูที่เป็นชาวเขา | 17 | 20.29 | 741 | 357 | 0.9798 |
| ครูที่เป็นชาวพื้นราบ | 50 | 19.80 | 1537 | 493 | |
| 5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | |
| ครูที่เป็นชาวเขา | 17 | 22.18 | 643.5 | 359.5 | 0.9438 |
| ครูที่เป็นชาวพื้นราบ | 50 | 21.52 | 1634.5 | 490.5 | |
| 6. ด้านความมั่นคงปลอดภัย | | | | | |
| ครูที่เป็นชาวเขา | 17 | 22.53 | 647.5 | 355.5 | 1.0014 |
| ครูที่เป็นชาวพื้นราบ | 50 | 21.50 | 1630.5 | 494.5 | |
| สภาพความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม | | | | | |
| ครูที่เป็นชาวเขา | | 25.15 | 688 | 315 | 1.5850 |
| ครูที่เป็นชาวพื้นราบ | | 24.45 | 1590 | 535 | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ๑ เมื่อเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่เป็น
ชาวเขา กับ ชาวพื้นราบ โดยส่วนรวมแล้ว ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
เมื่อพิจารณาสภาพความพึงพอใจเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านสภาพการทำงานและด้าน
สัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นปรากฏว่า
มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์สภาพความพึงพอใจการทำงานของครู ศศช. จากคำตอบในแบบสอบถาม
ปลายเปิด

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช.
จากคำตอบในแบบสอบถามปลายเปิดนั้น สรุปได้ดังรายการข้างล่างนี้ ข้อมูลที่นำมาเสนอนี้ไม่ได้
หมายถึงความคิดเห็นของครูส่วนใหญ่ แต่เป็นความคิดเห็นเท่าที่ปรากฏในแบบสอบถามเท่านั้น
ความเห็นที่รวบรวมได้ดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน

- 1) โครงการ ศศช. น่าสนใจ ทำทหายความสามารถและมีอิสระทางความคิด
- 2) โครงการ ศศช. ยากลำบากทั้งการเดินทางและสภาพความเป็นอยู่
- 3) โครงการ ศศช. เป็นงานหนักที่ต้องทำหลายด้าน เช่น จัดการศึกษาและพัฒนา

ชุมชน

- 4) โครงการ ศศช. น่าจะสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้แก่ครูมากกว่านี้
- 5) โครงการ ศศช. น่าจะมีการติดตามผลที่ใกล้ชิดและอย่างเป็นกันเองมากกว่านี้

2. ด้านนโยบายการบริหาร

- 1) สัมสนในตัวผู้บริหารที่มีหลายฝ่ายหลายคน เช่น ศึกษาธิการอำเภอ
หน่วยประชาสงเคราะห์ชาวเขา และคณะเลขา ฯ โครงการ ศศช.
- 2) ครูควรได้ทราบทันทีกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้บริหาร เพื่อจะปฏิบัติตนได้ถูกต้อง
- 3) โครงการ ศศช. ควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ให้ดีในการประเมินการ
ทำงานของครู โดยไม่เชื่อข้อมูลจากครูในเทศก์ หรือชาวบ้านฝ่ายเดียว

3. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

- 1) ครูได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครู ผู้ใหญ่ในหมู่บ้านชาวเขา
ตลอดจนคณะเลขา ฯ โครงการ ศศช. ดี
- 2) โครงการ ศศช. น่าจะเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจ
การทำงานของโครงการ ฯ ให้มากกว่านี้

4. ด้านเงินเฟ้อและสวัสดิการ

- 1) เงินเฟ้อและสวัสดิการยังไม่เหมาะสม เมื่อเทียบกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- 2) โครงการ ศสช. น่าจะใช้ลักษณะงานเป็นเกณฑ์พิจารณาเงินเฟ้อมากกว่าการใช้คุณวุฒิ
- 3) โครงการ ศสช. น่าจะให้สวัสดิการรวมถึงบิดา มารดา

5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

- 1) การเพิ่มคุณวุฒิ นอกจากโดยวิธีการสอบวิชาชุดครู ก็ยังมีแต่เรียนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- 2) โครงการ ศสช. น่าจะมีหลักการแน่ชัดในการบรรจุเป็น ~~ข้าราชการประจำหรือ~~ ข้าราชการ
- 3) ครูมีความก้าวหน้าในการทำงานน้อย
- 4) โครงการ ศสช. ควรอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เมื่อทำงานเกิน 2 ปี
- 5) โครงการ ศสช. ควรให้โอกาสก้าวหน้าในคุณวุฒิทางการศึกษา เช่น อนุญาตให้ไป อสร.

6. ด้านความมั่นคงปลอดภัย

- 1) ครูยังขาดความอบอุ่นและมั่นคงในการทำงาน
 - 2) ครูต้องการเงินชดเชยเมื่อ บาดเจ็บ พิจารณาสุขภาพ หรือเสียชีวิต
 - 3) ครูต้องการให้มีการประกันชีวิตหรือสถาปนากิจสงเคราะห์
 - 4) ครูต้องการขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารมากกว่านี้
- ขณะปฏิบัติหน้าที่

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการ ศศช.
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการ ศศช. ที่มีคุณลักษณะ

แตกต่างกัน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ศศช. ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่เขตพื้นที่ปฏิบัติการของโครงการ ศศช. 4 จังหวัด ได้แก่ ลำปาง เชียงใหม่ เชียงราย และแม่ฮ่องสอน จำนวนทั้งหมด 67 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ (1) สภาพการทำงาน (2) นโยบายการบริหาร (3) สัมพันธภาพในการทำงาน (4) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (5) เงินเดือนและสวัสดิการ และ (6) ความมั่นคงปลอดภัย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับคะแนน ใหญ่ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละกระทงคำถามว่า มากหรือน้อย ซึ่งมีคำถามรวมทั้งสิ้น 39 ข้อ นอกจากนั้นก็ เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ให้นำมาวิเคราะห์โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยของคำถามเป็นรายข้อ และค่าเฉลี่ยสภาพความพึงพอใจแต่ละด้าน แล้วเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพความพึงพอใจ

ในการทำงานของครู ศศช. แต่ละกลุ่ม ซึ่งจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและสภาพพื้นฐานเดิม คือครูที่เป็นชาวเขา กับครูจากพื้นราบ โดยใช้ U - test ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. สภาพความพึงพอใจโดยทั่วไป

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้าน ด้านที่ครูพึงพอใจสูง ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย ส่วนด้านที่ครูพึงพอใจต่ำ ได้แก่ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ

เมื่อพิจารณาสภาพความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบว่า สิ่งที่ครู ศศช. พึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน การช่วยเหลือจากคณะเขา โครงการ การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครู, คณะเขา ฯ โครงการ และผู้ใหญ่ในหมู่บ้านชาวเขา ด้วยความเต็มใจ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ และโอกาสปรับความเข้าใจกันเมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้ง ความชอบพอกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน การได้รับความศรัทธาและเคารพนับถือจากผู้ใหญ่และเด็กในหมู่บ้านชาวเขา และการได้รับความอบอุ่นใจในการทำงานจากคณะเขา โครงการ ศศช.

ข้อที่พึงพอใจน้อยได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับค่าครองชีพ เงินเดือนรวมทั้งรายได้อื่น สวัสดิการที่ได้รับ เงินเดือนเมื่อเทียบกับปริมาณหรือลักษณะงานที่ทำ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่หาอยู่ และมาตรการให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อสวัสดิภาพของครูขณะปฏิบัติหน้าที่

2. เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจโดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ

2.1 องค์ประกอบด้าน เพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษา ไม่ส่งผลให้ครูมีสภาพความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 องค์ประกอบค่านสภาพภาพสมรส พิจารณาสภาพความพึงพอใจโดยส่วนรวม พบว่า ครูโศภิตมีความพึงพอใจสูงกว่าครูสมรสแล้ว เมื่อพิจารณาเป็นรายค่าน พบว่า ครูโศภิตมีความพึงพอใจสูงกว่าครูสมรสแล้วในค่านสภาพการทำงาน ค่านนโยบายการบริหาร ค่านสัมพันธภาพในการทำงาน และค่านความมั่นคงปลอดภัย

2.3 องค์ประกอบค่านประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาสภาพความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม พบว่าไม่ส่งผลให้ครูมีสภาพความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายค่าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี ทั้งในค่านสภาพการทำงาน และค่านนโยบายการบริหาร

2.4 องค์ประกอบค่านสภาพพื้นฐานเดิม นั่นคือครูที่เป็นชาวเขา กับที่เป็นชาวพื้นราบ เมื่อพิจารณาสภาพความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม พบว่าไม่ส่งผลให้ครูมีสภาพความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายค่าน พบว่า ครูที่เป็นชาวเขามีกความพึงพอใจสูงกว่าครูที่เป็นชาวพื้นราบ ในค่านสภาพการทำงานและค่านสัมพันธภาพในการทำงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสภาพความพึงพอใจของครู ศศช. รวมทั้งผลการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจของครู ศศช. ที่มีคุณลักษณะต่างกัน ประเด็นที่ควรหยิบยกมาอภิปรายมีดังต่อไปนี้

1. สภาพความพึงพอใจของครู ศศช. โดยทั่วไป และที่จำแนกเป็นรายค่าน

ผลของการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สภาพความพึงพอใจของครู ศศช. โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายค่านก็พบว่า ค่านสภาพการทำงาน ค่านนโยบายการบริหาร ค่านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และค่านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ครู ศศช. ต่างก็พึงพอใจที่ไ้ทำงานโครงการ ฯ นอกจากเหตุผลค่านความรัก ความพอใจและอุดมการณ์ในการทำงานลักษณะอาสาสมัครแล้ว การหางานทำโดยยากของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ ก็นับเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ครูเหล่านี้ถือว่า คนโศภิตที่มั่งงานทำและก็มีมีความพึงพอใจในงานที่ห่า แม้จะต้องลำบาก ไม่ใคร่ก้าวหน้าเท่าที่ควร และไม่มีความมั่นคงก็ตาม

สภาพความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากครูส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในหมู่บ้านชาวเขา มีสภาพชีวิตที่ลำบากยากแค้นในลักษณะหัวอกครูคอยเหมือนกัน จึงเกิดความสนิทสนม รักใคร่ เห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาก สภาพความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากครู ศศช. มีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มัธยมศึกษาตอนต้นถึง ป.กศ.สูง หรือระดับอนุปริญญา เงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิที่ ก.พ. กำหนดซึ่งเป็นเงินไม่มากนัก แต่เมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบทั้งกลางวันและกลางคืน ยังเป็นส่วนที่ไม่สมคุลย์กัน สวัสดิการก็ได้รับเฉพาะครูคนเดียว ยังไม่รวมถึงครอบครัว บิคา มารคา

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจของครู ศศช. ที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า

2.1 ครู ศศช. ที่มีเพศต่างกันมีสภาพความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ก็ปรากฏว่าในแต่ละด้าน ครูชายกับครูหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครู ศศช. ไม่ว่าจะเป็เพศชายหรือเพศหญิงต่างก็มีความพึงพอใจในการทำงานด้วยเหตุผลที่ไม่แตกต่างกัน เช่น ด้านความรัก ความสนใจ ความต้องการที่จะทำงานอาสาสมัคร ซึ่งถือว่าเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ บางคนอาจมีอุดมการณ์หรือแรงบันดาลใจในการทำงานพัฒนาชีวิตและสังคมชาวเขา เมื่อมีโอกาสก็เลยทำด้วยความตั้งใจ เสียสละทั้งแรงกาย แรงใจ และอุทิศเวลาให้กับงาน บางคนเหตุผลเมื่อแรกเข้ามาทำงานก็เพื่อหาประสบการณ์ชีวิต แต่เมื่อมาทำงานในหมู่บ้านชาวเขาที่มีบรรยากาศสงบเงียบก็รู้สึกสบายใจ สดชื่นกับอากาศที่บริสุทธิ์ และทิวทัศน์อันงดงามของธรรมชาติขุนเขา ความซื่อและบริสุทธิ์ของหมู่ชาวเขา ทั้งผู้ใหญ่และเด็กก็ทำให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานนี้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครู ศศช. ทั้งชายและหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.2 ครู ศศช. ที่มีระดับอายุต่างกัน มีสภาพความพึงพอใจโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกันเหมือนกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ศศช. ไม่ว่าจะอยู่ในระดับอายุใดต่างก็มีครูที่ทำงานอันมีลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งสภาพแวดล้อม ผลตอบแทนที่ได้จากโครงการ ฯ ปัจจัยด้านอายุของครูจึงไม่ใช่ตัวแปรที่สำคัญ หากแต่ความตั้งใจอันเป็นต้นว่า ความเอาใจใส่ ความตั้งใจที่จะทำงาน และความเสียสละ เพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม

ชาวเขา น่าจะเป็นส่วนสำคัญกว่า คอยเหตุบังกล่าว ครูที่มีระดับอายุต่างกัน จึงมีสภาพความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.3 ครู ศษช. ที่มีคุณวุฒิต่างกันมีสภาพความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน ครั้นพิจารณาเป็นรายค่านักพบว่า สภาพความพึงพอใจในแต่ละค่านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิสูงกว่า ป.กศ.สูง ก็ทำงานในลักษณะไม่แตกต่างกันกับครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง บางทีครูที่มีวุฒิ ม.ศ.3 อาจทำงานได้ดีและมีความตั้งใจมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีก็ได้ ถ้าเขาทำงานคอยใจรักและเอาใจใส่ในการทำงาน ดังนั้นวุฒิแตกต่างกันจึงไม่ส่งผลให้ครู ศษช. มีสภาพความพึงพอใจแตกต่างกัน

2.4 ครู ศษช. ที่เป็นโสด มีสภาพความพึงพอใจโดยรวมมากกว่าครูที่สมรสแล้ว และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายค่านก็ปรากฏว่า ครูโสดมีความพึงพอใจมากกว่าครูสมรสแล้วในค่านสภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร สัมพันธภาพในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูโสดส่วนใหญ่เพิ่งจะสำเร็จการศึกษา มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และมีอุดมการณ์ในการทำงาน การที่ยังไม่มีครอบครัวเป็นภาระให้คอยกังวล ทำให้มีความคล่องตัวที่จะทำงาน สนุกกับการทำงานโดยไม่คิดว่าเป็นเรื่องเหนื่อยยากลำบาก สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดดำเนินการในหมู่บ้านชาวเขา ให้ความร่วมมือร่วมใจทำงานกับเพื่อนครู หมู่ชาวเขา และคณะเลขา ฯ โครงการ ศษช. คอยเหตุบังกล่าว ครูโสดจึงมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่สมรสแล้ว

2.5 ครู ศษช. ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีสภาพความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน ครั้นเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายค่านก็ปรากฏว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี ในค่านสภาพการทำงาน และค่านนโยบายการบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ศษช. ทั้งที่มีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อยกว่า 2 ปี ต่างก็มีเหตุผลในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอยู่อย่างหนึ่ง คือความรู้รักพึงพอใจที่ใดทำงานโครงการ ศษช. สังกัดจากการคัดเลือกครู ศษช. ในแต่ละครั้งจะมีในมาสมัครแข่งขันจำนวนมากมาย เมื่อได้เข้ามาทำงานก็ถือว่าตนเองโชคดีกว่าคนอื่นที่ไม่ผ่านการคัดเลือก จึงตั้งใจทำงานเอาใจใส่ต่อภาระงานเป็นอย่างดี ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี เป็นครูที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานและมักจะมีอุดมการณ์ในการทำงาน ส่วนครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 2 ปี ก็มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้งานการประเมินผลการทำงานในแต่ละปี

ควยเหตุถึงกล่าว ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 2 ปี กับ ประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี จึงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

กลุ่มครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี ในด้านสภาพการทำงานและค่านิยมายการบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 2 ปี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในชุมชนที่เขาควยเหตุผลที่นอกเหนือจากความรัก ความพอใจในการทำงานนี้ก็คือ ความรักในธรรมชาติป่าเขา ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ต้องจัดการศึกษาและพัฒนาชีวิตและสังคมของเขา ความคงการที่จะทำงานให้เต็มผลงานประจักษ์แก่สายตาตนเอง จึงทำงานในโครงการ ฯ ไค้นาน มากกว่า 2 ปี ควยเหตุผลถึงกล่าว จึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี ในด้านสภาพการทำงาน และค่านิยมายการบริหาร

2.6 ครู ศศช. ที่มีสภาพพื้นฐานแตกต่างกัน มีสภาพความพึงพอใจโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ครั้นพิจารณาจำแนกเป็นรายคานก็พบว่าครูที่เป็นชาวเขา มีความพึงพอใจมากกว่าครูชาวพื้นราบในคาน สภาพการทำงานและคานสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งครูชาวเขาและครูพื้นราบต่างก็มีความรัก ความพึงพอใจในการทำงานโครงการ ศศช. ไม่แตกต่างกัน ครูชาวเขาที่มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานจัดการศึกษาและพัฒนาชีวิต และสังคมในท้องถิ่นของตนเอง ส่วนครูชาวพื้นราบก็มีความรักความพึงพอใจที่ได้มีงานทำที่มีลักษณะที่น่าสนใจ ที่แปลกและตรงกับควมมีฝีมือหรือแรงบันดาลใจที่มีอยู่ ดังนั้นครูชาวเขากับครูชาวพื้นราบจึงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

กลุ่มครูชาวเขาที่มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มครูชาวพื้นราบในคานสภาพการทำงาน และคานสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูชาวเขาได้มีโอกาสทำงานพัฒนาชีวิตและสังคมในท้องถิ่นภูมิสำเนาเดิมของตน ทำให้ได้เปรียบครูชาวพื้นราบในคานควมรู้ ความเข้าใจ สภาพพื้นฐาน ประเพณี วัฒนธรรม ภาษาที่ใช้ติดต่อ และความจักเจเนภูมิประเทศ ดีกว่าครูชาวพื้นราบ ประกอบกับเหตุผลความรัก ความตั้งใจ ที่จะทำงานนี้ควยแล้ว ครูชาวเขาจึงมีความพึงพอใจในคานสภาพการทำงานและคานสัมพันธ์ภาพในการทำงานมากกว่าครูชาวพื้นราบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับโครงการ ศศช.

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และที่เป็นรายช้อได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับค่าครองชีพ เงินเดือนรวมทั้งรายได้อื่น สวัสดิการที่ได้รับ เงินเดือนเมื่อเทียบกับปริมาณหรือลักษณะงานที่ทำ ความรู้สึกที่มีต่ออัตราเงินเดือน ที่โครงการจ่ายให้ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และมาตรการให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อครูขณะปฏิบัติหน้าที่ที่โครงการ ศศช. มีให้อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงว่าครูไม่พึง พอใจในสภาพดังกล่าวข้างตน จึงเป็นสิ่งที่โครงการน่าจะมาพิจารณาปรับปรุง ทั้งนี้เพื่อเป็นการ สร้างแรงจูงใจ และให้กำลังใจแก่ครู

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบด้านสภาพการสมรส ประสบการณ์ในการ ทำงาน และสภาพพื้นฐานเดิม ส่งผลให้สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. แยกคางกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยส่วนรวมและเมื่อจำแนกเป็นรายคาน จึงเป็นสิ่งที่โครงการ ฯ จะนำ มาพิจารณาประกอบการคัดเลือกครู ศศช. เพื่อจะได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่วิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาทั้ง ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors) เพื่อให้ทราบอย่างแน่ชัดว่า องค์ประกอบอะไรบ้างที่ทำให้ครูพอใจหรือไม่พอใจต่อ การทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพความพึงพอใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น

2. ควรศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานโครงการ ฯ กลุ่ม ตัวอย่างอื่น ๆ เช่น กลุ่มผู้บริหาร ฯลฯ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาและ ปรับปรุงโครงการ ฯ ให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป.

ม ร ร พ ร ุ ก ร ร

บรรณานุกรม

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม คู่มือการใช้หลักสูตรประถมศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา พุทธศักราช 2524 หนังสือนานาชาติศึกษาพิมพ์ กรุงเทพฯ 2526, 83 หน้า

คู่มือการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา พุทธศักราช 2524 หนังสือนานาชาติศึกษาพิมพ์ กรุงเทพฯ 2526, 74 หน้า

การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ, ศูนย์ บทวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้านในโครงการ ศศช. (Summary of Base line Survey HAE Project Villages) ม.ป.ป., 124 หน้า
อัครสาเนา

บัญชีอุปกรณ์ ตามหลักสูตรประถมศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา พุทธศักราช 2524 ม.ป.ป., 56 หน้า อัครสาเนา

สรุปการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ ศศช. ณ โรงแรมพิชญ์ช่างการันต์ จังหวัดลำปาง วันที่ 20 - 22 กันยายน 2525, 43 หน้า อัครสาเนา

สรุปผลการสัมมนาครูประจำปี 2525 วันที่ 1 - 3 ธันวาคม 2525, 36 หน้า
อัครสาเนา

การศึกษาเพื่อชุมชนเขตเขาเขา, ศูนย์ โครงการพิเศษพัฒนาหมู่บ้าน ม.ป.ป. 32 หน้า
อัครสาเนา

รายงานการประชุมประเมินผลการดำเนินงานภาคสนาม โครงการ ศศช. วันที่ 5-8
พฤษภาคม 2525 ณ โรงแรมบางแสน จังหวัดชลบุรี 28 หน้า อัครสาเนา

รายงานการสำรวจสภาพกลุ่มหมู่บ้านชาวเขา ม.ป.ป., 19 หน้า อัครสาเนา

สรุปสภาพและปัญหาจากการดำเนินงานภาคสนาม ม.ป.ป., 18 หน้า อัครสาเนา

เกษินี หงสนันท์ การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิต-
พัฒนบริหารศาสตร์ 2518, 182 หน้า

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน สถิติวิเคราะห์และแผนภาพ สภาพพื้นฐานทาง
เศรษฐกิจสังคมและการศึกษาของชนต่างวัฒนธรรม "ชาวเขา" กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
สุวิทย์วิทยา 2524, 124 หน้า

เคน แคมป์ "การวิเคราะห์โครงการ สศช. ในช่วง 3 ปีแรก" บทคัดย่อ 2526, 82 หน้า

อัครสำเนา

เจฟ ชาร์กีย์ หลักสูตรท้องถิ่น สศช. ม.ป.ป., 84 หน้า อัครสำเนา

ชวน เทียวกุล ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์ ค.ม.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, 164 หน้า อัครสำเนา

นิยม ศรีวิเศษ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9

ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 67 หน้า อัครสำเนา

ประศักดิ์ นียากร สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ค.ม.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 127 หน้า อัครสำเนา

ปรานี อารยะศาสตร์ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัด

กรมอาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 165 หน้า อัครสำเนา

ภิญโญ สาธร หลักการบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2516, 695 หน้า

มนูญ บุญเชิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด

วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 152 หน้า อัครสำเนา

เยาวลักษณ์ เชาพะจินดา สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือ
ลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ค.ม.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 249 หน้า อัครสำเนา

วิรัช วิเศษสุวรรณ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียน
ราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2521, 60 หน้า อัครสำเนา

วีระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัย-

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 98 หน้า อัครสำเนา

ศึกษาศึกษา, กระจ่าง หลักสูตรประถมศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา พุทธศักราช 2524

ช่างเผือกการพิมพ์ 2525, 78 หน้า

- สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร แก่ไขปรับปรุงครั้งที่ 6 ไทยวัฒนาพานิช 2521, 338 หน้า
- สุภรณ์ ศรีพิพล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519 38 หน้า อักษรสำเนา
- สุรชาติ สังข์รุ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในเขตภาคกลาง
 ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 87 หน้า อักษรสำเนา
- เอกชัย ชัยประเสริฐสิทธิ์ สถิติที่ไม่ใช่พารามิเตอร์ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2516,
 129 หน้า

Banks, Gary Nelson. "An Examination of the Relationship among the Teacher's Learning Style Principal's Learning Style, and the Degree of Teacher's Satisfaction with the Principal's Job Performance," Dissertation Abstracts. Vol. 38, No. 11, p. 6419-A, Many 1978.

Barnard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge Harward University Press, 1966. 334 p.

Creative Associates. An Analysis of Actions Resulting From The Hill Areas Education Project Evaluation. Northern Region. NFE Center Printed in 1982. 12 p.

Thailand Evaluation Report for Hill Areas Community Based Education Project. Northern Region. NFE Center Printed in 1982. 67 p.

Dept. of Non Formal Education & Dept. of Public Welfare Ministry of Interior Thailand. The Hill Areas Education Project. Northern Region. NFE Center Printed in 1982. 36 p.

Edwin E. Ghiselli, and Clearence W. Brown. Personnel and Industrial Psychology. New York, McGraw-Hill Book Company Inc., 1955. 492 p.

Ferguson, George A., Statistical Analysis in Psychology and Educational, McGraw-Hill, New York, 1971, 492 pp.

George J. Papagiannis with the cooperation of HAE staff. Hill Areas Education Project in Thailand. October, 7, 1982. 58 p.

Good, Carter V. Dictionary of Education. McGraw-Hill Book Company, New York, 1973. 681 p.

- Gambel, Glenn. "Interrelationship of Leader Behavior and Environmental Pressure to the Job Satisfaction of High School Principle," Dissertation Abstracts. Vol. 38, No. 10, p. 5821-A, April, 1978.
- Hammer, Robert E. "Job Satisfaction of Special Class Teachers In Iowa : An Application of the Herzberg Two Factors Theory," Dissertation Abstracts : Vol. 31, No. 7 p. 3373-A, January, 1971.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard and Synedman, Barbara. The Motivation to Work. John Wiley and Sons, Inc., New York, 1959. 684 p.
- Jackson, Dale Russell. "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory," Dissertation Abstracts International. Vol. 25, No. 12, p. 7560-A, July, 1974.
- Manning, Renfre Clark. "The Satisfiers and Dissatisfiers of Virginia Superintendents of Schools," Dissertation Abstracts. Vol. 37, No.7, p. 4028-A, January, 1977.
- Marion, Russell Aubrey. "Job Satisfaction and Conflict among High School Teachers," Dissertation Abstracts. Vol. 37, No.8, p. 4755-A, February, 1977.
- Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. New York, Harper and Brothers, 1954. 411 p.
- McCormick, Ernest J. and Joseph Tiffin. Industrial Psychology. Printice-Hall Inc., Engle Wood Cliffs, N.J., 1974. 642 p.
- Morse, Nancy C. Satisfactions in the White Callar Job. Ann-Arbor University of Michigan, 1958. 288 p.
- Morton, Robert Joseph. "The Influence of Selected Factors on the Job Satisfaction and Career Development of the 1930 - 1973 PH.D.S. from the University of Wisconsin Madison's School of Education," Dissertation Abstracts. Vol. 38, No. 12, p. 7062-A, June, 1978.
- Myers M. Scott. Every Employer a Manage More Meaningful Work through Job Enrichment. McGraw-Hill Book Company, New York, 1970. 233 p.
- Newcomer, Mabel. The Big Business Executive. Columbia University Press, New York, 1955. 179 p.
- Pasuan, Charoong. "Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model to Vocational Education Personnel in Thailand," Dissertation Abstracts. Vol. 25, No. 11, p. 6251-A, May, 1973.
- Rethmeyer, Curtis Irvin. "Job Satisfaction of School District Maintenance Craftsmen," Dissertation Abstracts. Vol. 36, No. 11, p. 7112-A, May, 1976.

- Stolt, John James. "A Study of Maslow Needs Hierarchy of Public School, Administrators," Dissertation Abstracts. Vol. 3, No. 2 p. 598-A, August, 1978.
- Stuass, George and Leonard R. Sayles. Personnel the Human Problems of Management. Printice-Hall Inc., Engle Wood Cliffs N.J., 1960. 500 p.
- Velez, Guillermo V. "A Study of Faculty Satisfaction Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia Universities," Dissertation Abstracts. Vol. 33, No. 3, p. 997-A, September, 1972.
- Zaleznik, Abraham and Others. Motivation : Productivity and Satisfaction of Workers. Division of Research, Harward University, 1958. 458 p.

การคำนวณ

ที่ ทม 1007/1124

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

16 ตุลาคม 2527

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายกิติ จอมแปง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ ประธาน และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ กรรมการ สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอความร่วมมือช่วยตรวจสอบถามของผู้ทำการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และ ขอขอบคุณ ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะ โปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

วชิรญา บัวศรี

(นางวชิรญา บัวศรี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 3919764

ที่ ทม 1007/1198

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5 ธันวาคม 2527

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายภิกขิ จอมแปง เป็นนักศึกษาปริญญาโท วิชาเอก
การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นักศึกษาที่มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ ประธาน และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์
กรรมการ สิ่งที่มีสติใครขอความอนุเคราะห์คือ ขอความร่วมมือให้ครู ศศช. และครูนิเทศก์ ศศช.
ตอบแบบสอบถามของผู้ทำการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความช่วยเหลือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นักศึกษานี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

วชิรญา บัวศรี

(นางวชิรญา บัวศรี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 3919864

แบบสอบถามตอนที่ 1

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่แสดงรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละท่าน

สำหรับผู้วิจัยกรอก

1. เพศ ชาย หญิง ()
2. สถานภาพสมรส โสด สมรส ()
3. ภูมิการศึกษา วิชาการศึกษา (ป.กศ. - กศ.บ.) ชื่อวุฒิ
- วิชาชีพอื่น ๆ (ป.วช. - อื่น ๆ) ชื่อวุฒิ
- วิชาสามัญ (มศ.3, มศ.5) ชื่อวุฒิ
4. จำนวนปีที่ท่านทำงานอยู่กับโครงการ น้อยกว่า 2 ปี ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ()
5. อายุ น้อยกว่า 23 ปี มากกว่า 23 ปี ()
6. พื้นฐานเดิม เป็นชาวเขา เป็นชาวพื้นราบ ()

ตอนที่ 2

คำชี้แจง อ่านข้อความทางซ้ายมือและพิจารณาข้อความแต่ละข้อนั้น ท่านเห็นควมมากน้อยเพียงไร
โดยการใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความคิดเห็นท้ายข้อความที่มีอยู่ทางขวามือ

| ข้อความ | เห็นคว อย่างย้ง | เห็นคว | ไม่แน่ใจ | ไม่ เห็น คว | ไม่ เห็น คว อย่างย้ง | สำหรับ ผู้วิจัย กรอก |
|---|--------------------|--------|----------|-------------------|-------------------------------|----------------------------|
| สภาพการทำงาน | | | | | | |
| 1. ความภาคภูมิใจในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ | | | | | | |
| 2. ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน | | | | | | |
| 3. โครงการ ศศช. ให้เสรีภาพในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเพียงพอ | | | | | | |
| 4. ความสะดวกในการปฏิบัติงานในโครงการ ศศช. | | | | | | |
| 5. สภาพหมู่บ้านชาวเขา ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 6. การทำงานจำนวนวัน เวลาทำงานของ โครงการเหมาะสมดี | | | | | | |
| ค่านโยบายการบริหาร | | | | | | |
| 7. พอใจที่จะทำงานตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่โครงการ ศศช. กำหนดขึ้น | | | | | | |
| 8. คณะชลาชา มีส่วนช่วยส่งเสริมให้การทำงาน ของครูเป็นไปอย่างดี | | | | | | |
| 9. โครงการ ศศช. กำหนดขอบเขตหน้าที่และ ความรับผิดชอบในการทำงานของครูอย่างชัดเจน | | | | | | |
| 10. แนวทางการประเมินผลการทำงานของครูแต่ละคน มีความยุติธรรม | | | | | | |

| ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง | สำหรับ ผู้วิจัย กรอก |
|---|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|----------------------------|
| 11. โครงการ ศศช. จัดประชุมปรึกษาหารือ เกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอกับ ความต้องการ ของครู | | | | | | |
| 12. คณะเลขาฯ รับฟังความคิดเห็นของครู และ ได้นำไปสู่การปฏิบัติ | | | | | | |
| <u>ความสัมพันธ์สภาพในการทำงาน</u> | | | | | | |
| 13. เพื่อนครูผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการ ทำงานกันอย่างดี | | | | | | |
| 14. คณะครูร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่ | | | | | | |
| 15. ครูกับคณะเลขาฯ มีความร่วมมือกันอย่างดี ในการทำงาน | | | | | | |
| 16. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เสมอ เมื่อมีปัญหา | | | | | | |
| 17. โอกาสในการปรับความเข้าใจในกลุ่มผู้ร่วม งาน เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้ง | | | | | | |
| 18. เพื่อนร่วมงานมีความชอบพอกันดี | | | | | | |
| 19. ผู้ใหญ่และเด็กในหมู่บ้านชาวเขาให้ความ ศรัทธาและเคารพนับถือครู | | | | | | |
| 20. ความร่วมมือจากประชาชนในหมู่บ้าน | | | | | | |

| ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง | สำหรับ ผู้วิจัย กรอก |
|---|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|----------------------------|
| <u>การเงิน ก้อนและสวัสดิการ</u> | | | | | | |
| 21. เงินก้อนที่ได้รับเพียงพอในการใช้จ่าย ตามสมควรแก่การครองชีพ | | | | | | |
| 22. เงินก้อนและรายได้อื่น เช่น ค่าพาหนะ เดินทาง ฯลฯ เหมาะสม | | | | | | |
| 23. ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ | | | | | | |
| 24. ได้รับการเอาใจใส่และช่วยเหลือใน ปัญหาต่าง ๆ จากโครงการ ศศช. | | | | | | |
| 25. เงินก้อนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ | | | | | | |
| 26. พอใจกับอัตราเงินก้อนที่โครงการจ่ายให้ครู | | | | | | |
| 27. มีความเดือดร้อนเรื่องเงินไม่พอใช้ | | | | | | |
| <u>ก้นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</u> | | | | | | |
| 28. โครงการ ศศช. จัดให้มีการประชุมสัมมนา ทางวิชาการแก่ครูเป็นประจำ | | | | | | |
| 29. โครงการ ศศช. จัดให้มีการศึกษาและ ดูงานทั้งในประเทศและนอกประเทศ | | | | | | |
| 30. งานที่ทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียง | | | | | | |
| 31. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ขณะนี้ | | | | | | |
| 32. จะทำงานอยู่กับโครงการ ศศช. ต่อไปเรื่อย ๆ โดยไม่คิดลาออกเพื่องานในหน้าที่ใหม่ | | | | | | |
| 33. มีความหวังที่จะได้ไปดูงานทั้งภายในและ ภายนอกประเทศที่โครงการ ศศช. จัด | | | | | | |

| ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง | สำหรับ ผู้วิจัย กรอก |
|--|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|----------------------------|
| <u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> | | | | | | |
| 34. โครงการ ศศช. มีมาตรการให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อครูในขณะปฏิบัติหน้าที่ | | | | | | |
| 35. ครูทำงานอย่างปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายหรือผู้ก่อการร้ายคุกคาม | | | | | | |
| 36. ไม่รู้สึกเดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ในขณะที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ | | | | | | |
| 37. สวัสดิภาพในการทำงานของครู | | | | | | |
| 38. คณะเลขาฯ ให้ความอบอุ่นใจในการทำงาน | | | | | | |
| 39. ท่านจะลาออกไปประกอบอาชีพอื่นเมื่อมีโอกาส | | | | | | |

ตอนที่ 3

ก. โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานตามที่ท่านเห็นสมควรในเรื่องต่อไปนี้

1. สภาพการทำงาน
2. นโยบายของการบริหาร
3. สัมพันธภาพในการทำงาน
4. เงินเดือนและสวัสดิการ
5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
6. ความมั่นคงปลอดภัย

ข. โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเข้ามาทำงานในหน้าที่นี้และพอใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป

1.
2.
3.

ค. ถ้าท่านคิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่นี้ โปรดระบุสาเหตุที่ทำให้ท่านคิดเช่นนั้น

1.
2.
3.

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลตามความเป็นจริง.

รายชื่อผู้เข้าร่วมและผู้ทรงคุณวุฒิ

โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.)

- ดร. เคน แคมป์
- อาจารย์คำรিত จนาภิระกนิษฐ์
- อาจารย์ธีระ นพวิบูล
- อาจารย์พรพิมล ตรีโชติ

ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ ลำปาง

- ดร. สุชิน เพชรเกษ
- อาจารย์สุพล ทองคำ
- อาจารย์อุปเตมภ์ กันยะมี

กรมการศึกษานอกโรงเรียน

- ดร. ชูเกียรติ ลีสุวรรณ
- อาจารย์ชาตรี อาวุฒัน
- ดร. เฉิศักดิ์ ชุมมน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์

- ดร. สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน
- อาจารย์ถนอม มากะจันทร์
- อาจารย์ประสิทธิ์ ม้าลำพอง

สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู โครงการศูนย์การศึกษา
เพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช)

บทคัดย่อ

ของ

กิติติ จอมแพง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กรกฎาคม 2528

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ในโครงการ ศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของ ครู ศศช. ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและสภาพพื้นฐานเดิม

การศึกษาครั้งนี้กระทำกับครู ศศช. ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตปฏิบัติการของโครงการ ศศช. ซึ่งมี 4 จังหวัด ได้แก่ ลำปาง เชียงใหม่ เชียงราย และแม่ฮ่องสอน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 67 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ช่วงคะแนน เรียงลำดับจากสภาพความพึงพอใจน้อยที่สุดถึงมากที่สุด แบ่งคำถามออกเป็น 6 ด้าน คือ สภาพการทำงานทั่วไป นโยบายการบริหาร สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของระดับความพึงพอใจ แต่ละด้านและทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้ แมน-วิทนี ยู เทสต์ (Mann-Whitney U Test)

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ศศช. โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจสูงในด้านสัมพันธภาพในการทำงาน สำหรับด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ครูมีความพึงพอใจต่ำ ด้านที่เหลืออีก 4 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจโดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่า องค์ประกอบด้านสภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และสภาพพื้นฐานเดิม ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันทั้งโดยส่วนรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กล่าวคือ ครูที่เป็นโสดมีความพึงพอใจโดยส่วนรวม และในด้านสภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร สัมพันธภาพในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าครูที่สมรสแล้ว ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 2 ปี

มีความพึงพอใจในค่านสภาพการทำงานและค่านโยบายการบริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี และครูที่เป็นชาวเขมมีความพึงพอใจในค่านสภาพการทำงานและค่านสัมพันธภาพในการทำงานมากกว่าครูชาวพื้นราบ ส่วนองค์ประกอบค่านเพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษาไม่ส่งผลให้ครูมีสภาพความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

A STUDY OF WORK SATISFACTION OF VOLUNTEERS IN
THE HILL AREAS EDUCATION PROJECT (HAE)

AN ABSTRACT .

BY

KITTI JOMPANG

Presented in partial fulfillment of the requirement
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

July 1985

The purposes of this research were to investigate work satisfaction of volunteers in the Hill Areas Education Project (HAE) and to compare work satisfaction according to their sexes, ages, marital statuses, educational backgrounds, working experiences, and tribal factors.

The data were collected by rating - scale questionnaires administered to all 67 volunteers of the Project working in 4 provinces in Northern Thailand. The questionnaires comprised of 39 items divided into 6 areas of work satisfaction : working conditions in general, administration, relationship to staffs and colleagues, wages and welfares, work promotion, and work security. The data were analyzed by computing arithmetic means (\bar{x}) and testing hypothesis by the Mann-Whitney U Test.

The findings are as the followings :

1. Work satisfaction as a whole of the volunteers is moderate. In considering each area of work satisfaction, the relationship to staffs and colleagues is high while wages and welfares are low satisfaction. In the mean time, the satisfaction to other four areas are moderate.
2. There are significantly differences in work satisfaction of the volunteers with their marital statuses, working experiences and tribal factors. There are no significantly differences in work satisfaction of the volunteers according to their sexes, ages and educational backgrounds.