

371.14124

๑๕๘๒๗

ร.๑

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล
๒
ในจังหวัดเชียงใหม่

ปริญญานิพนธ์

ของ

วิทยา ประยูร
๒



เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

กันยายน ๒๕๔๐

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑๕๘๒๗

15 มิ.ย. 2541

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล
ในจังหวัดเชียงใหม่

บทคัดย่อ
ของ
วิทยา ประยูร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
กันยายน 2540

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานที่ทำการพบกลุ่ม การอบรมก่อนปฏิบัติการ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2539 จำนวน 385 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี นิวแมน-คูลส์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ตามตัวแปรอิสระ

- 2.1 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 2.2 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 2.3 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.6 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพที่ทำการพบลูกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการและไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.8 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการขาดสื่อการเรียนการสอนและข้อจำกัดของสื่อโสต นักศึกษาไม่มีเวลามาพบลูก และนักศึกษามีพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มนั้นได้แก่ การช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ได้ช่วยเหลือประเทศชาติ และได้รับการยอมรับนับถือจากชุมชน และมีข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ควรเพิ่มค่าตอบแทน ควรปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายให้เร็วขึ้น ควรจัดหาสื่อโสต วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมการพบลูก และควรเพิ่มวัน เวลา การติดต่อประสานงานระหว่างศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

A STUDY OF JOB SATISFACTION OF DISTANCE EDUCATION TUTORS
IN CHANGWAT CHIANGMAI

AN ABSTRACT
BY
WITTAYA PRAYOON

Presentedd in partial fulfillment of requirements for the
Master of Education degree in Adult Education
at Srinakarinwirot University
September 1997

The purposes of this research were to investigate job satisfaction of the distance education tutors in Chiangmai on achievement, recognition, work itself, responsibility, interpersonal relations, salary, and working conditions; to compare job satisfaction of those distance education tutors as classified by gender, age, marital status, educational qualification, working status, group-meeting location, pre-service training, and working experience; and to gather additional comments and suggestions pertaining to job satisfaction of the distance education tutors.

The sample in this research were 385 distance education group-tutors, working in the second semester of Academic Year 1996 (B.E. 2539). The sample were chosen through the simple random sampling technique. The instrument used for collecting data was the rating-scale questionnaire. The statistics used for analysing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Newman-Keuls' Method.

The main research findings were summarized as follows:-

1. The distance education tutors had job satisfaction as a whole and almost all individual aspects at a high level, while the salary aspect was at a moderate level.

2. When comparing the job satisfaction of the distance education tutors in Chiangmai according to independent variables, it was found as follows:-

- 2.1 The distance education tutors with different genders had job satisfaction as a whole with no statistically significant difference. When considering by aspect, it was found that in the aspects of recognition and work itself there was statistically

significant difference. When considering by aspect, it was found that in the aspects of recognition and work itself there was statistically significant difference at the .05 level.

2.2 The distance education tutors with different ages had job satisfaction as a whole with no statistically significant difference. When considering by aspect, it was found that in the aspects of recognition and responsibility there was statistical significant difference at the .05 level.

2.3 The distance education with different marital statuses had job satisfaction as a whole with statistically significant difference at the .01 level. When considering by aspect, it was found that in the aspects of achievement, recognition, responsibility, and working conditions there was statistically significant difference at the .01 level, whereas in the aspects of interpersonal relations and salary there was statistically significant difference at the .05 level.

2.4 The distance education with different educational qualifications had job satisfaction as a whole and in individual aspects with no statistically significant difference.

2.5 The distance education tutors with different working statuses had job satisfaction as a whole with no statistically significant difference. When considering by aspect, it was found that in the achievement aspect there was statistically significant difference at the .01 level.

2.6 The distanced education tutors with different group-meeting locations had job satisfaction as a whole and in individual aspects with no statistical significant difference.

2.7 The distance education tutors with and without pre-inservice trainings had job satisfaction as a whole with statistically significant difference at the .05 level. When considering by aspect it was found that in the responsibility aspect there was statistically significant difference at the .01 level, whereas in the aspects of interpersonal relations and working statuses there was statistically significant difference at the .05 level.

2.8 The distance education with different working experiences had job satisfaction as a whole and in the aspects of recognition, responsibility and working status there was statistically significant difference at the .01 level, whereas in the aspects of achievement, work itself, and interpersonal relations there was statistically significant difference at the .05 level.

3. The distance education tutors had problems in job performances on lacking instructional materials and limitation of audio-media, students lacking time for group-meetings, and different educational backgrounds; had job satisfaction on helping educationally deprived students, helping the nation, and gaining community recognition; and had suggestions on job satisfaction that the honorarium be increased, re-imbursing be expedited, audio-visual aids necessary for group-meeting be provided, and days and time for coordination with district nonformal education services centers be increased.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

.....กรรมการ
(ผศ.ดร.อรพินทร์ ชูชม)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

.....กรรมการ
(ผศ.ดร.อรพินทร์ ชูชม)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลย์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๒๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๐

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก
"กองทุนพัฒนามหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2540"
ผู้วิจัยขออ้อมรำลึกพระคุณในครั้งนี้

ประกาศศุณฺณการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม ประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และควบคุมดูแลในการทำปริญญานิพนธ์อย่างดียิ่งทุกขั้นตอน ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ หัวหน้าภาควิชา การศึกษาผู้ใหญ่ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการ สอบปากเปล่า ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย และคณาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ ผู้วิจัย และขอขอบคุณครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ให้ความร่วมมือใน การตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอโน้มราลึกถึงพระคุณของคุณพ่อ พร้อมทั้งความช่วยเหลือที่ได้รับจากพี่ ๆ หลาน ๆ เพื่อน ๆ ทุกคน ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้ กล่าวนามในที่นี้ได้

ประโยชน์คุณค่าหรือคุณความดีแห่งปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขออุทิศแด่คุณแม่ ประชุม ประยูร ผู้ล่วงลับไปแล้ว ซึ่งเป็นผู้สร้างแนวความคิดขึ้นในชีวิต ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาในชั้นมหาวิทยาลัยและ สำเร็จการศึกษาด้วยดี

วิทยา ประยูร

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	บทบาทและหน้าที่ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล	2
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการศึกษาวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
	หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	11
	การศึกษาทางไกล	25
	บทบาทและการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล	28
	การพบกลุ่มและกิจกรรมการพบกลุ่ม	31
	คุณลักษณะของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล	32
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	44
3	วิธีดำเนินการวิจัย	45
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	48
	วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	49
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
	การวิเคราะห์ข้อมูล	51
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
	การแปลความหมาย	54
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	54
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล	58
	ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล	67
	ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกล	89
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	93
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	93
	ความสำคัญของการวิจัย	93
	สมมติฐานการวิจัย	94
	การดำเนินการวิจัย	94
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	95
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	95
	การวิเคราะห์ข้อมูล	96
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
	อภิปรายผล	100
	ข้อเสนอแนะ	112

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก	122
ประวัติย่อของผู้วิจัย	145

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สถิติจำนวนครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่	46
2	จำนวนครูประจำกลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	48
3	จำนวนและร้อยละของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว	55
4	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมและรายด้าน	59
5	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน	60
6	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	61
7	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านลักษณะของงาน	62
8	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความรับผิดชอบ	63
9	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	64
10	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านค่าตอบแทน	65
11	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	66
12	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ	67
13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ	69

14	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ นับถือของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกัน	71
15	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกัน	72
16	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 7 ด้าน ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกัน	73
17	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพการสมรส ...	74
18	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	75
19	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ..	76
20	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานที่ทำการพบกลุ่ม ..	78
21	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามการอบรมก่อนปฏิบัติการ .	79
22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	81
23	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่	83

24	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่	84
25	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานของ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่	85
26	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่	86
27	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่	87
28	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่	88
29	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 7 ด้านของ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกัน	89
30	ความคิดเห็นของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	90
31	ความคิดเห็นของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ เกิดความรู้สึกพอใจหรือภูมิใจในการปฏิบัติงาน	91
32	ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกล	92

บัญชีตารางประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ทฤษฎีของมาสโลว์	15
2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ แมคเกรเกอร์ และเฮิร์ชเบอร์ก	21

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต ซึ่งธรรมชาติของการศึกษามีได้จำกัดอยู่เฉพาะกิจกรรมที่เกิดขึ้นในห้องเรียนหรือในระบบโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล การสื่อสารมวลชน การอบรมเลี้ยงดูจากสถาบันครอบครัว การสืบทอดวัฒนธรรมของบุคคลในสังคม ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นใน 3 ลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่ง การศึกษาแบบรูปนัย หรือแบบเป็นทางการ (Formal Education) ได้แก่ การเข้าเรียนตามหลักสูตรของรัฐหรือที่รัฐรับรอง เช่น โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เมื่อเรียนสำเร็จแล้วมีการให้ใบรับรอง ใบประกาศนียบัตร หรือใบปริญญาบัตร แสดงว่าจบการศึกษาชั้นนั้น ๆ เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพ ลักษณะที่สอง ได้แก่ การศึกษานอกระบบ (Nonformal Education) เป็นกิจกรรมศึกษาที่มีการจัดเป็นระเบียบ แต่อยู่นอกเหนือระบบการศึกษาอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะดำเนินการโดยอิสระหรือภายใต้ auspices ของกิจกรรมหรือกิจการอื่น โดยมีมุ่งสนองเป้าหมายในการเล่าเรียนของผู้ที่สนใจ และลักษณะที่สาม ได้แก่ การจัดการศึกษาแบบปกติวิสัย (Informal Education) การศึกษาประเภทนี้เป็นการเรียนรู้ที่มีอยู่เป็นกิจวัตร โดยไม่จำเป็นต้องมีการสอนเป็นทางการในรูปแบบของโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษาใด ๆ การเรียนรู้ลักษณะนี้อาจโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ เช่น การลอกเลียนแบบกริยาท่าทางของบิดามารดาหรือญาติพี่น้องโดยตั้งใจ เช่น การรับฟังคำสั่งสอน ดักเตือน หรือแนะนำของบิดามารดา ญาติพี่น้องหรือสหาย (บรรพต วีระชัย, 2522 : 25 - 26)

กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ซึ่งได้แก่ การจัดกิจกรรมการศึกษา กิจกรรมการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ที่ดำเนินการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีการกำหนดหลักสูตร ระเบียบวิธีการปฏิบัติที่เป็นระบบ มีขั้นตอนยืดหยุ่นเปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในการเข้ารับการศึกษ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2530 : 93)

การศึกษาทางไกล (Distance Education) เป็นการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนรูปแบบหนึ่งที่สามารถดำเนินการจัดบริการการศึกษาได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากในปีงบประมาณ 2538 มีนักศึกษาทางไกลรวมทั้งสิ้น 1,869,758 คน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. ม.ป.ป. : 5/1) ทั้งนี้เพราะการศึกษาทางไกลเป็นการจัดการศึกษาที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด (Open Education) คือเปิดโอกาสให้ประชาชนโดยทั่วไปสามารถเข้าศึกษาได้โดยไม่จำกัด เพศ วัย อาชีพ และสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องเข้าชั้นเรียนตามปกติ ส่วนการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนในระบบทางไกลซึ่งเป็นระบบการสอนที่นักศึกษาและครูผู้สอนอยู่ไกลกัน นักศึกษาที่อยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ สามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเองตามความพร้อม ความสะดวกและความสนใจของตน โดยศึกษาจากสื่อประสมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เอกสารการสอนประจำวิชา แบบฝึกหัด เทปเสียงประจำวิชา หนังสืออ่านประกอบ ตลอดจนทั้งรายการวิทยุกระจายเสียงและรายการวิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น (สมคะเน คำจูน. 2528 : 2) นอกจากนี้การเรียนการสอนการศึกษาทางไกลยังได้ผนวกเอาวิธีพบกลุ่ม (Tutorial Group) เข้าด้วย ทั้งนี้เกิดจากหลักการที่ว่า การพบปะกันระหว่างนักศึกษาหรือผู้เรียนบางคนกับครูผู้สอน ยังมีความจำเป็น เพราะในการดำเนินงานจัดการศึกษาทางไกลนั้น นักศึกษาและครูผู้สอนอยู่ไกลกัน ดังนั้นการพบกลุ่มจึงมีความจำเป็นเพื่อให้ให้นักศึกษาได้มีโอกาสพบและซักถามปัญหาอันเกิดจากการเรียนด้วยตนเอง ทั้งขอคำปรึกษาในปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเพื่อให้ให้นักศึกษาได้มีโอกาสพบปะและร่วมกิจกรรมกลุ่มระหว่างนักศึกษาด้วยกัน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2533 : 8) ทั้งนี้โดยมีครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานการพบกลุ่มดังกล่าว ให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บทบาทและหน้าที่ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีบทบาทและหน้าที่สำคัญดังนี้
(กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2535 : 28)

1. การประชาสัมพันธ์และการแนะแนว ครูประจำกลุ่มต้องประสานงานกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อการประชาสัมพันธ์งานการศึกษานอกโรงเรียนสายสัมพันธ์ให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบ ทั้งมีบทบาทสำคัญในการแนะแนวให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษาต่อการแนะแนวด้านอาชีพ และการแนะแนวด้านส่วนตัว

2. ทำหน้าที่ครูธุรการและงานทะเบียนของกลุ่ม เช่น จัดทำบัญชีนักศึกษา วางแผนงานกิจกรรมการพบกลุ่ม ตรวจสอบการลงทะเบียนของนักศึกษา จัดทำเบียนประวัตินักศึกษาและการบันทึกผลการเรียนลงในแผนการเรียนของนักศึกษา เป็นต้น

3. ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้วยการขอความร่วมมือ และให้การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมกลุ่มของนักศึกษาทางไกล

4. พบกลุ่มผู้เรียนเพื่อทำกิจกรรมกลุ่มตามระยะเวลาที่กำหนด

5. ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือด้านการเรียนด้วยตนเองของนักศึกษา

6. ตรวจสอบแฟ้มหัด ข้อทดสอบ และจัดทำคะแนนระหว่างภาคเรียน

7. รายงานผลการปฏิบัติงานถึงศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน

8. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมอบหมาย

จากบทบาทหน้าที่ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าครูประจำกลุ่มทางไกลเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการศึกษาทางไกลให้บรรลุเป้าหมายหรืออาจกล่าวได้ว่าคุณภาพการจัดการศึกษาทางไกลนั้นขึ้นอยู่กับครูประจำกลุ่มเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ เขียวศรี วิวิธศรี (2535 : 80) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตามจะมีประสิทธิภาพได้ขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญ

การปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มจะประสบผลสำเร็จเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง แต่สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งคือเรื่องของความพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังที่ ภิญโญ สาร (2523 : 5) ได้ให้ความเห็นว่า "ถ้าบุคคลในหน่วยงานขาดขวัญและกำลังใจ คือไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว การปฏิบัติงานนั้นก็ไม่สามารถดำเนินการไปได้ตามวัตถุประสงค์ และไม่ประสบผลสำเร็จ แม้ว่าหน่วยงานนั้นจะมีวัสดุอุปกรณ์และบุคลากรเพียงพอ"

สุจิต ทองอ่อน (2522 : 64) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะสูงในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ส่วนนักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลางและนักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะสามารถปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ มีความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การจัดการศึกษาทางไกลของจังหวัดเชียงใหม่ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงเห็นควรที่จะได้มีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอรัซเบอร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) โดยในแต่ละปัจจัยนั้นจะแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกศึกษาเฉพาะองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ กับลักษณะการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ดังนี้คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับร่วมงาน เงินค่าตอบแทน และสภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปปรับปรุง และเสริมสร้างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่คุณภาพของการจัดการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ตามตัวแปรอิสระด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงานของครูประจำกลุ่ม สถานที่ทำการพบกลุ่ม การอบรมก่อนปฏิบัติการ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษาทางไกล มีความเข้าใจและมองเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล
3. เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ให้นำพหุใจมากขึ้น
4. เพื่อให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล สามารถปฏิบัติงานการศึกษาทางไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้จำกัดขอบเขตด้านเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ทำการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับร่วมงาน เงินค่าตอบแทน และสภาพการปฏิบัติงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรกลุ่มเป้าหมายสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2539 มีจำนวนทั้งสิ้น 856 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ สุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ยามาเน่ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 285 ; อ้างอิงมาจาก Yamane. 1967 : 886 – 887) ซึ่งกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ได้จำนวน 474 คน (ดังรายละเอียดในบทที่ 3).

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัวของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจำแนกดังนี้

3.1.1 เพศ

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

3.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 35 ปี
- 2) ระหว่าง 35 – 45 ปี
- 3) สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป

3.1.3 สถานภาพการสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส

3.1.4 วุฒิกการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.5 สถานภาพการทำงานของครูประจำกลุ่ม

- 1) เป็นครูประจำการ
- 2) ไม่เป็นครูประจำการ

3.1.6 สถานที่ทำการพหุกลุ่ม

- 1) ในเขตอำเภอเมือง หรือเขตตำบลที่เป็นที่ตั้งของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
- 2) นอกเขตอำเภอเมือง หรือเขตตำบลที่อยู่นอกที่ตั้งของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

3.1.7 การอบรมก่อนการปฏิบัติการ

- 1) ผ่านการอบรม
- 2) ไม่ผ่านการอบรม

3.1.8 ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานเป็นครูประจำกลุ่ม

- 1) น้อยกว่า 3 ปี
- 2) ระหว่าง 3 – 5 ปี
- 3) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ 2 ปัจจัย คือ

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงาน
- 4) ความรับผิดชอบ

3.2.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

- 1) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- 2) เงินค่าตอบแทน
- 3) สภาพการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำและข้อความเฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้คำนิยามของคำและข้อความ เพื่อให้สื่อความหมายตรงกัน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เจตคติในทางบวก หรือความรู้สึกที่ดีของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการตอบสนองความต้องการใน 2 ปัจจัย ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) ดังนี้คือ

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาทางไกล และเกิดความสนใจที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่เรียกว่า แรงจูงใจภายใน ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีในการรู้จักป้องกันปัญหา รวมทั้งมีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผลสำเร็จของงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อาเภอ จากเพื่อนร่วมงาน จากนักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป ให้การยอมรับนับถือในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือให้ความร่วมมือสนับสนุนการทํากิจกรรม ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของการปฏิบัติงาน

1.2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความเสียสละ เป็นงานที่ใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทํายให้ลงมือปฏิบัติซึ่งตรงกับความถนัดและความสามารถของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

1.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลอย่างสม่ำเสมอ โดยได้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นสำคัญ

1.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะช่วยให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดีอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดประสิทธิผลของงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่เรียกว่า แรงจูงใจภายนอก ได้แก่

1.2.1 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่ครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนครูประจำกลุ่ม และหัวหน้าศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ด้วยดี มีการพบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ทั้งที่เป็นกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ เพื่อส่งเสริมความคุ้นเคย รักใคร่สามัคคีกลมเกลียวของหมู่คณะ

1.2.2 เงินค่าตอบแทน หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่ครูประจำกลุ่ม
การศึกษาทางไกลได้รับจากการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบนักศึกษาในแต่ละภาคเรียน ซึ่งจะต้อง
ส่งหลักฐานการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน โดยขึ้นอยู่กับจำนวนนักศึกษาระดับ
และสภาพหรือหมวดวิชาที่นักศึกษาลงทะเบียนในภาคเรียนนั้น

1.2.3 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่จะส่งเสริมและเกื้อกูล
การปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น การอำนวยความสะดวกในการใช้อาคารสถานที่ การติดต่อสื่อสาร การคมนาคม สื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

2. สถานที่ที่ทำการพบกลุ่ม หมายถึง สถานที่ที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ดำเนินการพบกลุ่มตามวัน เวลา และสถานที่ที่ได้กำหนดเอาไว้ โดยแบ่งออกเป็น

2.1 ในเขตอำเภอเมือง หรือเขตตำบลที่เป็นที่ตั้งของศูนย์บริการการศึกษา
นอกโรงเรียนอำเภอ หมายถึง เขตที่ทำการพบกลุ่มในสถานที่ที่เป็นที่ตั้งของอำเภอเมือง
หรือในตำบลที่เป็นที่ตั้งของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

2.2 นอกเขตอำเภอเมือง หรือเขตตำบลที่อยู่นอกที่ตั้งของศูนย์บริการการศึกษา
นอกโรงเรียนอำเภอ หมายถึง เขตที่ทำการพบลูกในสถานที่นอกเขตอำเภอเมืองและ เป็นตำบล
ที่ไม่ได้เป็นที่ตั้งของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

3. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล หมายถึง ครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ทำงานในลักษณะที่อาสาสมัคร เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาที่สมัครเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ครูประจำกลุ่มอาจจะ

เป็นข้าราชการประจำที่สอนอยู่ในโรงเรียน หรือประกอบอาชีพอื่น หรือยังไม่มียานอาชีพที่แน่นอน ก็ได้ โดยผ่านการอบรมครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล และได้รับการแต่งตั้งจากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ให้ปฏิบัติหน้าที่ครูประจำกลุ่ม แล้วจะได้รับค่าตอบแทนจากศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่สังกัด

4. การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล หมายถึง การจัดการศึกษา นอกโรงเรียนสายสามัญ ทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยจัดสอนทางวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และการศึกษาด้วยตนเอง แล้วไปพบครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมพบกลุ่มตามที่ตกลงนัดหมาย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา และด้าน เศรษฐกิจ บางประการที่น่าจะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้มองเห็นแนวคิด ทฤษฎี หลักการ ต่าง ๆ ซึ่งมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การศึกษาทางไกล
3. บทบาทและการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล
4. การพบกลุ่มและกิจกรรมการพบกลุ่ม
5. คุณลักษณะของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้รับความสนใจที่จะศึกษาอย่างกว้างขวาง และมีนิยามความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

มอร์ส (ฉายา บุญเฉลิม. 2533 : 17 ; อ้างอิงมาจาก Morse. 1958 : 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้ลดน้อยลง เพราะความตึงเครียดนี้ผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับความตอบสนองความตึงเครียดก็น้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจได้

โยเดอร์ และคนอื่น ๆ (อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์. 2537 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Yoder and others. 1958 : 6) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็น ความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานองค์การ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสนองตอบความต้องการของเขา

สเตร้าส และเซเลย์ (สมนึก มีแสง. 2530 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Strauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เขาจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

กู๊ด (Good. 1973 : 13) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น ๆ

นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ (2533 : 221) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา เมื่อเราพูดว่าคนมีความพึงพอใจงานสูง โดยทั่วไปเราจะหมายความว่า คนชอบและให้คุณค่ากับงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2533 : 530) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศคติในทางบวกต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยให้คนทำงานรู้สึกได้ว่า ชีวิตการทำงานมีคุณภาพกับช่วยป้องกันคนทำงานเกิดความรู้สึกห่างเหินกับงาน

จากนิยามความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มี

ต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้นปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานที่ตนสังกัดเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มัมฟอร์ด (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Mumford. 1972 :

4 - 5) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานขององค์การ ได้แก่ โครซีเยอร์ และโกลเนอร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ จากสถาบัน ทาวีสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

กรีน และคราฟ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Greene and Craft. 1979 : 270) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน พบว่า มี 3 แนวความคิด คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน แนวความคิดนี้ ได้แก่ แนวความคิดของวรูม (Vroom. 1964)

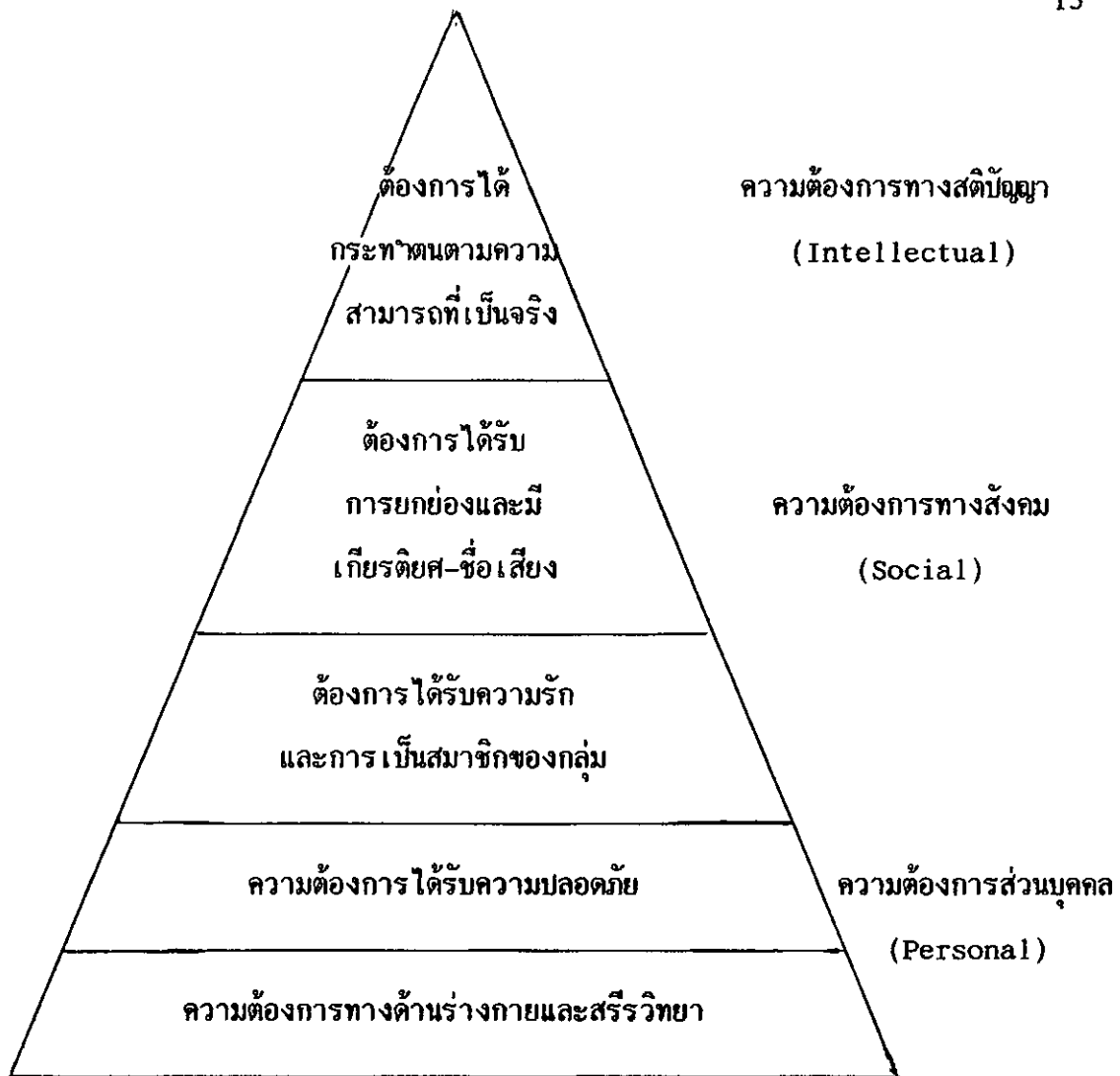
2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของ พอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter and Lawler. 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ ได้แก่ ผลงานของเบรฟิลด์ และ ครอกเคท (Brayfield and Crockett. 1955)

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก โดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงานทุ่มเทความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (กมล รักสวน. 2524 : 14) ดังนั้นจึงมีผู้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ อันเป็นผลให้เกิดทฤษฎีการจูงใจหลายทฤษฎีดังนี้

3. ทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow)

สัว์ฌน์ วัตฌฌวงส์ (2538 : 90 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1943) ได้เสนอ ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ในลักษณะลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดยแยกออกเป็นลำดับขั้นที่สำคัญ 5 ขั้นตอนด้วยกัน ดังที่แสดงให้เห็นจากภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางสรีรวิทยา (Bodily Needs or Physiological Needs) เป็นความต้องการที่มาสโลว์ และนักจิตวิทยา เห็นว่า เป็นความต้องการระดับแรกสุด ได้แก่ อาหาร น้ำ เพื่อบรรเทาความหิว ความต้องการทางเพศ การพักผ่อนนอนหลับ การได้หย่อนใจ

ขั้นที่ 2 ความต้องการได้รับความปลอดภัย (Safety Needs) จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะแสวงหาความมั่นคง การป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ถ้าหากไม่ได้รับการสนองตอบ คนเราอาจหาทางหลบหนีไปจากสภาพนั้น ๆ ก็ได้

ขั้นที่ 3 ต้องการความรักและการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่ม (Love and Belonging Needs) เพราะว่าต้องการได้รับความอบอุ่น การยอมรับจากสมาชิกหรือเพื่อน ๆ ในกลุ่ม ต้องการทราบว่าตนเองมีฐานะอย่างไรในกลุ่มนั้น

ขั้นที่ 4 ต้องการได้รับการยกย่องในด้านความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ (Self - Esteem Needs) ซึ่งหมายถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความเคารพ ความเชื่อมั่นอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกอิสระมีเสรีภาพ และความมีชื่อเสียงในด้านต่าง ๆ

ขั้นที่ 5 ต้องการได้กระทำตามความสามารถที่เป็นจริง (Self-Actualization) เป็นขั้นสุดท้ายของความต้องการและเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เพื่อแสดงถึงสิ่งที่เขามีความสามารถและศักยภาพที่จะกระทำได้

4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (เสริมศักดิ์ วิทยาลัย. 2522 : 123 - 124 ; อ้างอิงมาจาก McGregor. 1960 : 33 - 48) ได้ตั้งคติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

ทฤษฎี X มีคติฐานของทฤษฎีอื่นเป็นธรรมชาติของคน 3 ประการ คือ

1. คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบปฏิบัติงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

2. เนื่องจากคนไม่ชอบปฏิบัติงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แะนะนา หรือ ชู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. คนโดยส่วนเฉลี่ยชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการปฏิบัติงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

สาระสำคัญของทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติมนุษย์ไม่ชอบปฏิบัติงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่คนมีมนุษยสัมพันธ์ประโชชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีคติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน 6 ประการ

1. คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุม
2. การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
3. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การ
4. ภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสม คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ใหม่เพียงแต่จะยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
5. คุณสมบัติที่ดี เช่น มีมโนภาพ มีความเฉลียวฉลาดว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ มีกระจายอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย
6. ภายในสภาวะการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ สติปัญญาของมนุษย์ยังไม่ถูกใช้ให้เต็มที่

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การจากความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

นอกจากทฤษฎีแรงจูงใจทั้ง 2 ที่กล่าวมาแล้ว นักจิตวิทยายังได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าในกิจกรรมที่ตนกระทำ เป็นการกระทำด้วยความเต็มใจ พอใจ และมุ่งบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมนั้น ความสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่ในตัว แรงจูงใจเกิดขึ้นมาจากภายในของบุคคลนั่นเอง ไม่ใช่กระทำเพราะถูกบังคับ หรือเพราะหวังผลประโยชน์อย่างอื่นนอกเหนือจากการกระทำกิจกรรมนั้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง การกระทำกิจกรรมโดยการหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือจากกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จ

ในสิ่งนั้นอย่างแท้จริง มีความผูกพันด้านจิตใจกับกิจกรรมนั้นน้อย เป็นการกระทำเพื่อสิ่งจูงใจ
อย่างอื่น

อย่างไรก็ตามการทํากิจกรรมต่าง ๆ นั้น เราไม่สามารถชี้ชัดลงไปว่าการกระทำนั้น
เกิดจากแรงจูงใจภายในหรือภายนอก เพราะการกระทำบางอย่างนั้นเป็นการกระทำที่เกิดจาก
แรงจูงใจทั้ง 2 ประการ (ปฐม นิคมานนท์. 2521 : 53)

ทัศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกนี้ เป็นพื้นฐานของแนวคิดที่นำ
ไปสู่การตั้งทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของเฮิร์ซเบอร์ก

๕ เฮิร์ซเบอร์ก (จิราภรณ์ โนราช. 2537 : 16 - 18 ; อ้างอิงมาจาก
Herzberg. 1957 : 9 - 10) ได้ตั้งทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory ; or
The Motivation Hygiene Theory) เพื่อใช้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งาน เพราะว่าในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งสามารถ
แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ได้แก่ สิ่งที่
ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง สอดคล้องกับสิ่งที่เรียกว่า แรงจูงใจภายใน ได้แก่
ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และ
ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น กลุ่มที่สองเป็นสิ่งที่ช่วยค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติ
งาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) สอดคล้องกับสิ่งที่เรียกว่า แรงจูงใจ
ภายนอก ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานภาพอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย
การบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กนี้ สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาและคณะที่เมือง
พิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ความคิดของ
เฮิร์ซเบอร์กที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการแรก คือ ความปรารถนาที่จะ
ขจัดความทุกข์ทรมารร่างกาย เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ และความทารุณของ
ดินฟ้าอากาศ ประการที่สอง คือ ปรารถนาความสุขทางใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การเป็น
ที่ยอมรับนับถือ ชีวิตที่เจริญก้าวหน้าขึ้น เป็นต้น ในการทํากิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ย่อม
ปรารถนาจะได้รับทั้ง 2 ประการควบคู่กัน

ก่อนที่เฮอริชเบอร์กและคณะจะทำการวิจัยนี้ ได้มีคณะวิจัยแห่งพิทสเบิร์กได้วิเคราะห์เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาแล้ว พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบางอย่าง ไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเสมอไป เช่น เงินเดือนน้อยเป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจ แต่เงินเดือนมากก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจเสมอไป ดังนั้น เฮอริชเบอร์ก และคณะ จึงได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้น เมื่อ ค.ศ. 1959 โดยใช้ประชากรที่เป็นวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม และนักบัญชีในเมืองพิทสเบิร์ก รวม 200 คน วิเคราะห์การใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างระบุสถานการณ์ที่ทำให้พวกเขารู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อย ผลจากการศึกษาค้นคว้า พบว่า สถานการณ์ที่ทำให้พวกเขารู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) องค์ประกอบหรือสถานการณ์เหล่านี้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) ความสำเร็จในงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงาน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. สถานการณ์ที่สนับสนุนหรือค้ำจุนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่เป็นตัวกำหนดให้เกิดความพึงพอใจโดยตรงเหมือนข้อแรก แต่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ถึงแม้เพิ่มองค์ประกอบในข้อ 2 นี้มากเท่าไรก็ตาม ถ้าขาดองค์ประกอบข้อแรก ความพึงพอใจก็ไม่เกิดขึ้น แต่ถ้าลดองค์ประกอบในข้อ 2 ให้น้อยลงก็จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลงด้วย เฮอริชเบอร์ก เรียกองค์ประกอบในกลุ่มที่ 2 นี้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีดังนี้

- 1) เงินเดือน
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

- 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 6) สถานภาพของอาชีพ
- 7) การปกครองบังคับบัญชา
- 8) นโยบายการบริหารงาน
- 9) สถานภาพการทำงาน
- 10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 11) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

จากการศึกษา 3 ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้น สรุปเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์
ของทฤษฎีทั้ง 3 ได้ดังภาพประกอบ 2

มาสโลว์	แมคเกรเกอร์	เฮิร์ชเบิร์ก
<u>ความต้องการระดับสูง</u> ความต้องการสมหวังในชีวิต ความต้องการที่จะมี เกียรติยศ ชื่อเสียง	<u>ทฤษฎี Y</u> การตอบสนองความต้องการที่ จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และ ความสมหวังในชีวิต ความ รับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ การควบคุม และการสั่งการ ด้วยตนเอง	<u>ตัวจูงใจ</u> ความสำเร็จ การยกย่อง ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน
<u>ความต้องการระดับต่ำ</u> ความต้องการทางด้าน สังคม ความต้องการ ทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้าน ร่างกาย	<u>ทฤษฎี X</u> ความต้องการความมั่นคง เหนือสิ่งอื่นใด ความต้องการสั่งการ จะต้องคุกคามด้วยการลงโทษ	<u>ปัจจัยสุขอนามัย</u> นโยบายและการบริหารงาน ของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ภาพประกอบ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ แมคเกรเกอร์ และ
เฮิร์ชเบิร์ก

ที่มา : สมยศ นาวิการ. 2521 : 110

5. ความเกี่ยวพันระหว่างทฤษฎีของ Maslow, McGregor และ Herzberg
 ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow, McGregor และ Herzberg นั้น ล้วนแต่เป็น
 แนวทางในการจูงใจที่มาจากทัศนะต่าง ๆ กัน แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีเหล่านี้อาจจะนำมา
 เปรียบเทียบกันได้

ความต้องการระดับต่ำทั้งสามประเภทในทฤษฎีของ Maslow ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และความต้องการทางด้านสังคมนั้น อาจจะเปรียบเทียบกับบทบาทของ Hygiene หรือ Maintenance Factors ในทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ในทางตรงกันข้ามความต้องการระดับสูงคือ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง และความต้องการความสันทัดในชีวิตนั้น จะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นตามแนวความคิดของ Herzberg และเป็นความต้องการที่ไม่ค่อยจะได้รับการตอบสนองในัจจุบันนี้

ทฤษฎี Y ของ McGregor อาจจะเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Herzberg ในลักษณะที่ว่า ทฤษฎี Y ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของคนไว้ว่า คนมีความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการของเขาจากความต้องการระดับสูง มีความต้องการในเรื่องของความรับผิดชอบ การควบคุมและการสั่งการด้วยตนเอง และคนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ดังนั้นความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของ Maslow และปัจจัยตัวกระตุ้นของ Herzberg จึงใช้ข้อสมมติฐานอย่างเดียวกันตามทฤษฎี Y ผู้บริหารอาจจะเลือกใช้ความต้องการระดับสูง ปัจจัยตัวกระตุ้น หรือข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y ในการจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของเขาได้ (สมยศ นาวีการ. 2521 : 109 - 110)

6. องค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ภิญโญ สาร (2523 : 360 - 361) ได้กล่าวว่า บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานในโรงเรียนได้นานหรือไม่เพียงใดอาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกันที่สำคัญมี 5 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการปฏิบัติงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมของครูในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่ ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ครูทุกคนอยู่ในฐานะทัดเทียมกันทั้งในทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ครูไม่มีความแตกต่างกันมากในทุก ๆ ด้าน
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้อำนาจทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว

5. การบำรุงขวัญหรือเร้าใจ และสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขึ้นกับครูทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน หรือมีส่วนในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียน

นอกจากนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 432 - 433) ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน กับสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า เงินดี งานดี

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจ รักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้น ส่วนมากได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และความมั่นคงในงาน

กิตติมา ปรีดีติลล (2529 : 332) ได้เสนอแนะถึงหลักการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจะได้จัดงานได้ถูกต้องเหมาะสม
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายจะต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

6. จัดงานที่ท้าทายและริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ
7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและมีระยะเวลาพักผ่อนพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม
10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์กร

พันส์ หันนาคินท์ (2530 : 228 - 238) กล่าวว่า การสร้างขวัญหรือกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น มีหลักสำคัญสองประการคือ การหาทางสร้างความพึงพอใจและความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่อาชีพของตน และความเป็นผู้นำที่ดีและความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สำหรับการหาทางสร้างความพึงพอใจในอาชีพการงานนั้น มีข้อเสนอดังนี้คือ

1. สร้างให้เกิดความสำนึกในความสำคัญของอาชีพและการงานที่ปฏิบัติ หรือความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ
2. สร้างให้เกิดความสำนึกในการมีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน
3. หาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้า
4. การได้รับความเชื่อถือจากงานที่กระทำ
5. การสร้างความรู้สึกร่วมพวกร่วมหมู่เป็นคณะเดียวกัน
6. การช่วยเหลือทางด้านการครองชีพ
7. การช่วยเหลือทางด้านชีวิตและความเป็นอยู่
8. การจัดที่ทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงาน

ส่วน บาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 142 - 149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินทอง

2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว และโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งมีอำนาจมากกว่าเดิม

3. สภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลให้อยู่ในสภาพที่พอใจทุกคน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติเป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก เช่น การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สนองอุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและความพอใจ

5. ความตั้งใจในทางสังคม หมายถึง การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานนั้น ๆ

6. การปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคคลเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับทัศนคติของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

7. โอกาสที่มีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง ช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่

8. สภาพของการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดบุคลากรทุกคนสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นก็จะได้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนจะร่วมมือกันอย่างดีในด้านการปฏิบัติงาน

การศึกษาทางไกล

1. ความหมายของการศึกษาทางไกล

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของ "การศึกษาทางไกล" ซึ่งมาจากคำว่า Distance Education ต่างกันดังนี้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2527 : 18) กล่าวว่า การศึกษาทางไกล หมายถึง การศึกษาระบบเปิดที่เปิดโอกาสและขยายโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนโดยไม่จำกัดเพศ วัย อาชีพ ภูมิคุ้มกันได้ศึกษาหาความรู้โดยมิต้องเข้าเรียนในห้องเรียนปกติ แต่มีระบบให้ผู้เรียนที่อยู่ต่างถิ่นต่างสถานที่สามารถศึกษาด้วยตนเองได้ เขียวศรี วิวิธศิริ (2535 : 27) ให้

ความหมายการศึกษาทางไกล (Distance Education) ซึ่งหมายถึง การเรียนการสอนที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยไม่ต้องติดต่อสื่อสารกับผู้สอนโดยตรง ภารกิจกรรมการเรียนการสอนโดยอาศัยสื่อต่างๆ กันเอง ไม่ต้องมานั่งเพิกเฉยหน้ากันในห้องเรียน ผู้สอนและผู้เรียนจะอยู่ไกลกันในด้านระยะทาง สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538 : 152) กล่าวว่า การเรียนการสอนทางไกล เป็นการให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกเป็นอิสระมากขึ้น เรียนได้ด้วยความสะดวกสบายในช่วงที่ตนเองมีเวลาว่างและมีอิสระเสรีภาพในการเรียน เสาวนีย์ เลวลย์ (2536 : 37) กล่าวว่า การศึกษาทางไกล เดิมเรียกว่า "การศึกษานอกโรงเรียนทางวิทยุและไปรษณีย์" ได้พัฒนารูปแบบขึ้นก่อนมีกรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้การศึกษาสายสามัญขึ้นต่อเนื่องแก่ผู้ที่อยู่ห่างไกล โดยใช้วิธีสอนให้ผู้เรียนรับฟังวิทยุ ศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร และพบกับครูประจำกลุ่ม

จากการศึกษาทัศนะของนักการศึกษา พอสรุปความหมายของคำว่า "การศึกษาทางไกล" หมายถึง การจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนทุกเพศทุกวัย ผู้เรียนสามารถเรียนด้วยตนเองจากสื่อประสมที่จัดให้โดยไม่ต้องเข้าเรียนตามปกติ เช่น การเรียนจากเอกสารการสอน รายการวิทยุกระจายเสียง รายการวิทยุโทรทัศน์ เทปเสียงประจำวิชา และมีการพบกลุ่มตามที่กำหนด

2. แนวคิดและปรัชญาการศึกษาทางไกลของการศึกษานอกโรงเรียน

ปรัชญาการศึกษานอกโรงเรียนเป็นการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทั้งนี้โดยอาศัยพื้นฐานจากการตัดสินใจด้วยข้อมูล 3 ทาง ที่นำมาประกอบกันเพื่อการคิดเป็นคือ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2535 : 2)

1. ความรู้เกี่ยวกับตนเอง คือ จะต้องทราบถึงความถนัด ทักษะประสบการณ์ ความต้องการความสนใจ นิสัย ความเข้มแข็ง และความอดทนของตนว่าเป็นอย่างไร
2. ความรู้ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม คือ จะต้องทราบถึงประชาชน ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา กาลเวลา สภาพภูมิศาสตร์ และสภาพของเศรษฐกิจของสังคมนั้นเป็นอย่างไร
3. ความรู้ด้านวิชาการที่นำมาใช้มีหลักการ กระบวนการ และวิธีดำเนินการอย่างไร จะใช้วิธีการใดมาผสมผสานอย่างไรจึงจะประสบผลดี

ในการคิดให้นำเอากระบวนการทั้ง 3 มาประมวลทำการวิเคราะห์ถึงผลดี ผลเสีย แล้ว จึงเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่บุคคลพึงพอใจแล้วจึงตัดสินใจ

3. ความเป็นมา

กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้เริ่มดำเนินการจัดการศึกษาสายสามัญศึกษาแบบทางไกล มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 โดยเรียกว่า การจัดการศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์ และในปี พ.ศ. 2530 กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาสายมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย และได้มีการกำหนดวิธีการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 3 วิธี คือ (1) การจัดการเรียนการสอนแบบชั้นเรียน (2) แบบเรียนด้วยตนเอง (ทราบโดยทั่วไปว่าสอบเทียบ) และ (3) แบบทางไกล (ทางวิทยุและไปรษณีย์เดิม) การเรียนตามหลักสูตรดังกล่าว ผู้เรียนจะลงทะเบียนเรียนแบบใดแบบหนึ่งก็ได้ แล้วนำผลการเรียนจากทั้ง 3 วิธีนั้นมารวมกันเพื่อจบหลักสูตร ซึ่งการจัดการเรียนการสอนแบบทางไกลในปัจจุบันนี้ได้ดำเนินการทั่วประเทศแล้ว (ณรงค์ พินสาร. 2536 : 63)

4. หลักการ

หลักการในการจัดการศึกษาทางไกล (ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา. 2533 : 6) มีดังนี้

1. เป็นการเรียนโดยใช้สื่อประสม ได้แก่ สิ่งพิมพ์ รายการวิทยุ โทรทัศน์ และการจัดกลุ่มนักศึกษาให้มีการพบกลุ่มแต่ละกิจกรรม

2. เป็นการเรียนระบบเปิด คือ นักศึกษาสามารถมาลงทะเบียนเรียนได้อย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนเรียนได้ทุกเพศ ทุกวัย และเรียนได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา ตามความสามารถ ความสะดวกของนักศึกษา และส่งเสริมให้นักศึกษาได้ศึกษาตามความสามารถ ไม่มีข้อจำกัด

3. เป็นการเรียนที่มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเอง คือ ให้นักศึกษาวางแผนวิธีเรียนด้วยตนเอง โดยใช้สื่อประสม

4. เป็นการเรียนที่ฝึกให้นักศึกษาได้ทำงานร่วมกับคนอื่น โดยมีการกำหนดให้พบกลุ่มสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

5. วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญแบบทางไกล

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญศึกษาแบบทางไกลของกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2533 : 5 - 6)

1. เพื่อจัดโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนผู้ที่พลาดหรือขาดโอกาสทางการศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ถูกต้อง ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนเป็นพลเมืองดี มีความสามัคคีในชาติ เกิดความเลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
3. เพื่อให้ประชาชนได้รับความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต

บทบาทและกาปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

ครูประจำกลุ่ม เป็นบุคลากรที่จัดจ้างโดยกรมการศึกษานอกโรงเรียนด้วยเงินงบประมาณเป็นรายปี โดยได้รับการแต่งตั้งจากศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ครูประจำกลุ่มมีคุณสมบัติและหน้าที่ดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2533 : 50)

1. คุณสมบัติของครูประจำกลุ่ม
 - ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูประจำกลุ่ม มีคุณสมบัติดังนี้
 - 1.1 มีบุคลิกดี มีความประพฤติดี เป็นที่ศรัทธาเชื่อถือของประชาชนในท้องถิ่น
 - 1.2 อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์
 - 1.3 ไม่เป็นโรคติดต่อที่ส่งผลกระทบ
 - 1.4 มีความสนใจในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน
 - 1.5 ในกรณีที่เป็นผู้มีงานประจำ ต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาเป็น

ลายลักษณ์อักษร

- 1.6 ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนกำหนด
 - 1.7 มีวุฒิกศร คือ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่าขึ้นไป
2. บทบาทและหน้าที่ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล มีบทบาทและหน้าที่สำคัญดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2535 : 28)
 - 2.1 การประชาสัมพันธ์และการแนะแนว ครูประจำกลุ่มจะต้องประสานงานกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อการประชาสัมพันธ์งานการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญให้

ประชาชนในท้องถิ่นทราบ ทั้งมีบทบาทสำคัญในการแนะแนวให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษาต่อ การแนะแนวด้านอาชีพ และการแนะแนวด้านส่วนตัว

2.2 ท้าหน้าที่เป็นครูธุรการและงานทะเบียนของกลุ่ม เช่น จัดทำบัญชีนักศึกษา วางแผนงานกิจกรรมการพบกลุ่ม ตรวจสอบการลงทะเบียนของนักศึกษา จัดทำทะเบียนประวัติ นักศึกษา และการบันทึกผลการเรียนลงในแผนการเรียนของนักศึกษา เป็นต้น

2.3 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้วยการขอความร่วมมือ และให้การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมกลุ่มของนักเรียนทางไกล

2.4 พบกลุ่มผู้เรียนเพื่อทำกิจกรรมกลุ่มตามระยะเวลาที่กำหนด

2.5 ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือด้านการเรียนด้วยตนเองของนักศึกษา

2.6 ตรวจสอบแฟ้มหัด ข้อทดสอบ และจัดทำคะแนนระหว่างภาคเรียน

2.7 รายงานผลการปฏิบัติงานถึงศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดภายใน วันที่ 5 ของทุกเดือน

2.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมอบหมาย

นอกจากนี้เอกสารของศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา (2535 : 27 - 29) ได้สรุป บทบาทของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลไว้ว่า มีงานหลักที่ต้องรับผิดชอบ 3 ประการ คือ

1. การประชาสัมพันธ์และการแนะแนว

1.1 การประชาสัมพันธ์ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลต้องประสานงานกับ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

- แผ่นปลิว แผ่นพับ โปสเตอร์
- ประกาศทางเสียงตามสาย หอกระจายข่าว
- เสนอข่าวทางหนังสือพิมพ์
- ออกรายการทางวิทยุ โทรทัศน์
- ใช้สื่อบุคคล โดยให้นักศึกษายกตัวอย่าง

1.2 การแนะแนว ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลต้องให้การแนะแนว การศึกษาและอาชีพดังนี้

- แนะนำการเรียน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหา การเรียนการสอน และข้อมูลในการศึกษาต่อ

- แนะนำด้านอาชีพ มีการให้ข้อมูล ข่าวสาร แหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ ตลอดจนแนวโน้มของภาวะแต่ละอาชีพในปัจจุบันและอนาคต ทำให้เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ
- แนะนำด้านส่วนตัว ให้คำปรึกษาหารือข้อมูลในการที่จะดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข

2. งานทะเบียน

งานทะเบียนที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลต้องจัดทำ คือ

1. จัดทำประวัตินักศึกษาที่ขึ้นทะเบียนเรียนทุกภาคเรียน เพื่อสะดวกในการแจ้งสถิติ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
2. บันทึกวิชาที่นักศึกษาลงทะเบียนเรียน และผลการสอบทุกภาคเรียน
3. ตรวจสอบแผนการลงทะเบียนเรียน และการบันทึกผลการเรียนในแผนการเรียนของนักศึกษา
4. เก็บสำเนาแจ้งผลการสอบ (รบ.1 รด.1 และ รย.1) แต่ละภาคเรียน
5. แนะนำและตรวจสอบวิชาที่นักศึกษาลงทะเบียนให้ถูกต้องและเป็นไปตามโครงสร้างของหลักสูตร

3. งานธุรการของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล จะต้องเสนอเอกสารเพื่องานธุรการต่อศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอนุมัติหรืออนุญาต และดำเนินการต่อไป ดังนี้

1. ขอสมัครเป็นครูประจำกลุ่ม
2. ขออนุญาตจัดตั้งกลุ่มนักศึกษา
3. แผนการพบกลุ่มประจำเดือน ประจำภาค
4. รายงานประจำเดือน
5. บันทึกการพบกลุ่ม
6. ขอเปลี่ยนแปลงการพบกลุ่ม
7. นำเสนอโครงการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
8. ขออนุญาตเชิญวิทยากร (ม.ปลาย)
9. จัดทำสมุดตรวจเยี่ยม
10. ขอลาออกจากตำแหน่งครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

การพบกลุ่มและกิจกรรมการพบกลุ่ม

การเรียนการสอนทางไกลนั้น กิจกรรมพบกลุ่มเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนที่จะขาดเสียมิได้ ทั้งนี้เพราะการพบกลุ่มมุ่งเน้นให้ผู้เรียนพึ่งพาตนเองที่เรียกว่า คิดเป็น ต้องการปลูกฝังให้รู้จักทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งจะสอดคล้องกับหลักการทำงานตามระบอบประชาธิปไตย และต้องการฝึกการฟังเชิงวิเคราะห์และสรุปความให้ได้ หรือที่เรียกว่า ฟังเป็นการที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดสิ่งเหล่านั้นขึ้น การเรียนรู้จากคู่มือผู้เรียนและฟังวิทยุ โดยไม่มาพบกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมดังกล่าวย่อมเป็นไปได้ยาก ฉะนั้นจึงต้องมีการพบกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2529 : 91)

ส่วนสถานที่ทำการพบกลุ่มนั้น ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล จะเป็นผู้พิจารณาว่าจะใช้สถานที่ใดทำการพบกลุ่ม เช่น โรงเรียน อาคารเอนกประสงค์ของหมู่บ้าน ศาลาการเปรียญ ค่ายทหาร ที่ว่าการอำเภอ เป็นต้น โดยจะต้องขึ้นอยู่กับจำนวนนักศึกษา ความเหมาะสมของสถานที่ และความสะดวกในการเดินทางของนักศึกษาที่ตนรับผิดชอบเป็นหลัก ทั้งนี้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล จะต้องทำการประสานงานกับเจ้าของสถานที่ เพื่อทำการขออนุญาตใช้สถานที่ แล้วจึงนำนักศึกษาไปทำการพบกลุ่ม

จุดมุ่งหมายของการพบกลุ่มมีดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2530 : 71 - 72)

1. เพื่อแก้ปัญหาการเรียนจากบทเรียน ด้วยกระบวนการกลุ่มและการพึ่งตนเอง
2. เพื่อฝึกทักษะกระบวนการกลุ่ม การคิดเป็น และการตัดสินใจอย่างมีระบบ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคม
3. เพื่อประยุกต์ความรู้จากบทเรียนและประสบการณ์มาใช้กับปัญหาในชีวิตประจำวัน และสังคม
4. เพื่อร่วมหาแนวทางและปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรม และประเพณี
5. เพื่อใช้เป็นกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ทั่วไปตามหลักสูตร

ลักษณะการพบกลุ่ม มี 2 ประเภทด้วยกัน คือ การพบกลุ่มย่อยและการพบกลุ่มใหญ่ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2530 : 72)

การพบกลุ่มย่อย ให้ผู้เรียนมีการพบกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่งต่อไปนี้

1. พบกลุ่มรายสัปดาห์ สัปดาห์ละครั้ง ครั้งละไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง
2. พบกลุ่มรายปักษ์ ปักษ์ละครั้ง ครั้งละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง
3. พบกลุ่มรายเดือน เดือนละครั้ง ครั้งละ 2 วัน วันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง

การพบกลุ่มใหญ่ จัดขึ้นเพื่อให้โอกาสนักศึกษาฟังรายการบรรยาย โดยวิทยากรพิเศษ เป็นรายวิชา และมีขั้นตอนดังนี้

1. ให้มีการรวมกลุ่มผู้เรียนตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปเข้าด้วยกัน เพื่อพบวิทยากรเดือนละครั้ง
2. ให้แบ่งกลุ่มผู้เรียนตามหมวดวิชาที่ลงทะเบียนเรียน
3. ให้ครูประจำกลุ่มประสานงานเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ โดยทำแผนและขออนุมัติต่อสถานศึกษาล่วงหน้า
4. วิทยากรทำหน้าที่สรุปเนื้อหาสำคัญที่มีการเรียนการสอนในรอบเดือน และแก้ปัญหาการเรียนที่ผู้เรียนไม่เข้าใจ
5. วิทยากรพบกลุ่มผู้เรียนแต่ละหมวดวิชาครั้งละไม่เกิน 3 ชั่วโมง หากมีความจำเป็นหัวหน้าสถานศึกษา อาจพิจารณาให้วิทยากรพบกลุ่มผู้เรียนเกินกว่า 3 ชั่วโมง
6. ให้ครูประจำกลุ่มสรุปรายงานการปฏิบัติหน้าที่ของวิทยากร เสนอต่อสถานศึกษา ทุกครั้งและเก็บสำเนาไว้ที่กลุ่มผู้เรียน เพื่อการนิเทศตรวจสอบด้วย

คุณลักษณะของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

โนลล์ (Knowles. 1970 : 163) พูดถึงลักษณะที่ดีของครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. ผู้สอนนอกจากมีความรู้ดีแล้ว จะต้องมึลักษณะและความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
2. ผู้สอนจะต้องมีความกระตือรือร้น ค้นคว้า ศึกษาวิชาการ และมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น
3. ครูต้องมีอารมณ์ดี มีความเป็นกันเองกับผู้เรียน มีความสนใจผู้อื่นด้วย
4. ครูสอนผู้ใหญ่ต้องมีความคิดริเริ่ม
5. ผู้สอนต้องนึกเสมอว่า ผู้ใหญ่มีความแตกต่างจากนักเรียน

สุนทร โคตรบรรเทา (2526 : 106 - 107) ได้เสนอบทบาทของครูผู้สอนผู้ใหญ่ว่า ในการสอนผู้ใหญ่ สิ่งสำคัญอันหนึ่งคือ การช่วยให้ผู้ใหญ่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองหรือตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นผู้สอนผู้ใหญ่จึงต้องมีหลายบทบาท ไม่ใช่ทำหน้าที่เป็นครูอย่างเดียว แต่จะต้องเป็นทั้งผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เป็นผู้ร่วมวางแผนการเรียน เป็นต้น ครูจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ และช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และรู้จักวิธีเรียน ฉะนั้นครูผู้สอนผู้ใหญ่ควรมีหน้าที่ในการจัดสภาพการเรียนและอุปกรณ์การเรียน จูงใจผู้เรียน และให้กำลังใจผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้

สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน (2526 : 233 - 234) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะและหน้าที่ของครูผู้สอนผู้ใหญ่ไว้ว่า

1. การพิจารณาตัดสินใจที่จะเลือกเทคนิคและอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสมที่จะใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนในแต่ละหน่วย
2. การคิดหาวิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งครูอาจทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำที่ดีที่สุดในช่วงนี้
3. การทำหน้าที่เป็นแหล่งวิทยาการ เป็นผู้จัดหา หรือแนะนำแหล่งข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ในเนื้อหาสาระของเรื่องที่สอน
4. ช่วยแนะวิธีการ หรือเทคนิคในการเรียน ตลอดจนอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ตามความต้องการ
5. ครูต้องทำหน้าที่คอยเชื่อมโยงบทเรียนจากหน่วยที่เรียนมาแล้วให้ต่อเนื่องกับหน่วยถัดไป

อุ้นดา นพคุณ (2527 : 188 - 189) กล่าวถึงลักษณะของครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่ไว้ว่า ต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี มีทักษะในการสอนและมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ผู้สอนจะต้องเป็นผู้ใหญ่ ต้องพยายามเรียนรู้นิสัย บุคลิกภาพ และลักษณะของผู้เรียนแต่ละคน มีความเชื่อว่า บุคคลมีศักยภาพที่เจริญเติบโตได้ มีจินตนาการในการจัดโปรแกรม มีความสามารถที่จะสื่ออย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการพูด และการสอน มีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีที่สุด มีความเข้าใจว่าผู้ใหญ่มีแรงจูงใจอะไรบ้างถึงเข้ามาร่วมโครงการ ใจกว้าง ไม่มองอะไรแคบ ๆ และยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีอุดมการณ์ในด้านการศึกษานอกโรงเรียน

เชียรศรี วิวิธศิริ (2535 : 97 - 98) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของครูผู้ใหญ่ มีดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
2. มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่ม
3. มีความแม่นยำในหลักสูตรและเนื้อหาวิชา
4. มีความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ทันโลกทันเหตุการณ์
5. มีทักษะความชำนาญในวิธีการและเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ
6. มีกลวิธีหลาย ๆ วิธีในการสอน ใช้อุปกรณ์การสอนหรือสื่อต่าง ๆ ได้
7. มีอารมณ์ขัน ไม่เครียด
8. มีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้
9. สามารถดึงประสบการณ์ของผู้เรียนออกมาใช้ประโยชน์ได้
10. เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง มีความรัก ความเสียสละ และมีอุดมการณ์ในการ

ทำงาน

11. ยอมรับและเข้าใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้ว่าจุดเด่นบางอย่างมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย

12. มีความเข้าใจในตนเอง ทราบข้อจำกัดของตนทั้งเด่นและด้อย รู้ว่าจุดเด่นบางอย่างอาจเป็นจุดด้อยในบางสถานการณ์

13. มองโลกในแง่ดี มีความจริงใจ และปรารถนาดีต่อผู้อื่นเสมอ

14. เข้าใจความต้องการและปัญหาพื้นฐานของผู้เรียน สามารถมองเห็นปัญหาและแสวงหาแนวทางแก้ปัญหานั้น ๆ ได้

15. มีความสันทัดกว่าตนเองมิใช่ผู้สอน แต่เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้

16. ปฏิบัติตนเป็นเพื่อนร่วมเรียนหรือในฐานะ เป็นสมาชิกของกลุ่ม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย งานวิจัยภายในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. งานวิจัยภายในประเทศ

ชานนท์ พงศ์อุดม (2526 : 150) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการปฏิบัติงานได้มีตัวแปรในด้านเพศ วุฒิ ประสบการณ์ จำนวนปีของประสบการณ์ และภูมิลำเนา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอน ตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดคือ จำนวนปีของประสบการณ์ในการเป็นครูอาสาสมัครเดินสอน และภูมิลำเนา ซึ่งผลจากการใช้สถิติวิเคราะห์ได้ผลออกมาใกล้เคียงกัน ทิศนะต่องานความพึงพอใจต่อโครงการ พบว่า ครูอาสาสมัครเดินสอนเข้ามาทำงานด้วยความมุ่งหวังต่างกัน ครูร้อยละ 43 มาเพื่อคิดว่าตนเองสนใจงาน การศึกษานอกโรงเรียน และการพัฒนาชนบท ร้อยละ 40 มาเพราะเพื่อหาประสบการณ์ และอีกร้อยละ 17 มาเพื่อรองานและตกงาน ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่องาน พบว่า งานครูอาสาสมัครเดินสอนเป็นงานที่ทำท่าย ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่า ครูอาสาสมัครเดินสอนที่ มาทำงานได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ในด้านการศึกษานอกโรงเรียนและการพัฒนาชนบท

อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีองค์ประกอบในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับกลาง องค์ประกอบการปฏิบัติงานที่ครู อาจารย์ มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนองค์ประกอบการปฏิบัติงานที่ครู อาจารย์ มีความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปิยะนุช สุจิต (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการหอสมุดแห่งชาติ ท่าวาสุกรี จำนวน 82 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ปัจจัยผู้ร่วมงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยสิ่งตอบแทน ตามลำดับ

2. ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการและระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันและรับผิดชอบงานประเภทที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานไม่แตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยสิ่งตอบแทน และปัจจัยผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สุเทพ อ่วมเจริญ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงาน การศึกษานอกโรงเรียนของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์ พบว่า ผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทุกด้านแล้ว ครูประจำกลุ่ม ร้อยละ 71 ปฏิบัติได้ในระดับน่าพึงพอใจ อีกร้อยละ 29 ปฏิบัติได้ไม่ถึงระดับที่น่าพึงพอใจ องค์ประกอบส่วนตัวของครูประจำกลุ่มที่เลือกมาศึกษาในครั้งนี้ คือ เพศ อายุ วุฒิ จำนวนปีที่อยู่ในท้องถิ่นที่จัดตั้งกลุ่ม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การสอนผู้ใหญ่ จำนวนวันในการเข้าฝึกอบรม และความรู้เกี่ยวกับงาน รวมทั้งตัวแปรมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ร้อยละ 17 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < .01$ เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายตัวแปร มีตัวแปรด้านเพศเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

อุษา เทียนทอง (2530 : 59) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะการจัดกิจกรรม การพบกลุ่มการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับ 3 - 4 ทางวิทยุและไปรษณีย์ในเขตภาคกลาง พบว่าครูประจำกลุ่มที่มีสถานที่พบกลุ่มต่างกัน มีการจัดกิจกรรมการพบกลุ่มด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุณ พรมสุวรรณ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาอาเภอในภาคใต้ของประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม JDI กับศึกษานิเทศการอาเภอในภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 97 คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ศึกษานิเทศการอาเภอในภาคใต้ของประเทศไทย มีความพึงพอใจในการทำงานด้าน งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งตามทฤษฎีของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg) จัดเป็นปัจจัยกระตุ้น

2. ศึกษานิเทศการอาเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ไม่พึงพอใจสูงสุดในด้าน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจัดเป็นปัจจัยค้ำจุน รองลงมาได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบันซึ่งจัดเป็นปัจจัยค้ำจุน และไม่พึงพอใจในด้านการนิเทศงานจัดเป็นปัจจัยค้ำจุน ลักษณะงานทั่วไปเป็นปัจจัยกระตุ้น โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยค้ำจุน โดยพิจารณาตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg)

3. ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนรวมไม่พบว่า มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านลักษณะงานทั่วไปแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี

4. ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ไม่พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยที่ทำงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ไม่พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

6. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ได้แก่ ควรประเมินความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยเป็นระยะ ๆ ควรให้ศึกษาธิการอำเภอมีโอกาสศึกษาดูงานในต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการทำงาน ควรมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการทำงานของศึกษาธิการอำเภอเป็นประจำทุกปี ควรนำผลการวิจัยด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบมากำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของศึกษาธิการอำเภอ ควรมีการประชุมประจำปี และมีการให้รางวัลแก่ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยที่ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

ฉายา บุญเฉลิม (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามกับศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนจำนวน 64 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีลักษณะของการเข้าสู่ตำแหน่งต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบการศึกษาออกโรงเรียนที่มีสังกัด ประสบการณ์ในตำแหน่ง และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบการศึกษาออกโรงเรียนได้ให้ข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

4.1 กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรกำหนดบทบาท หน้าที่ และโครงสร้างของศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจน

4.2 กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรพิจารณาให้ศึกษานิเทศก์ส่วนภูมิภาคไปปฏิบัติหน้าที่ที่จังหวัด

4.3 หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรมีนโยบายที่ชัดเจน

4.4 การเลื่อนระดับของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรประเมินจากการทำงานที่การนิเทศ หรือการเป็นวิทยากร

ดร.ณิ ไยเฟือก (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามกับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจำนวน 315 คน ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

1.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีระดับความพึงพอใจค่อนข้างสูง 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านสภาพแวดล้อม ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความรู้สึกล้มเหลวในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิและผลประโยชน์

1.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ครูมีระดับความพึงพอใจสูงมี 5 ข้อ คือ (1) มีโอกาสรู้จักคนมากขึ้น (2) งานที่ทำได้ต้องเสียสละและใช้ความอดทนสูง (3) เป็นงานที่อิสระและท้าทาย (4) ได้รับประสบการณ์ที่มีค่า และ (5) พร้อมที่จะทำงานเพื่อสนองความต้องการของชาวบ้าน ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจต่ำ มีข้อเดียวคือ

ได้รับสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลเฉพาะตัวเอง ซึ่งครูเห็นว่าควรขยายให้ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจตามตัวแปรอิสระ

2.1 เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ พบว่า ครูชายมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงเพียงด้านเดียวคือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ เมื่อพิจารณารายข้อพบความแตกต่างเพียงข้อเดียว คือ ครูชายมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงในเรื่องความรู้สึกได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

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

2.3 เมื่อเปรียบเทียบตามสาขาที่เรียน ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่เรียนจบสาขาอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่จบสาขาครูโดยตรง ในข้อความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่

2.4 เมื่อเปรียบเทียบตามภูมิลำเนา พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในถิ่นอื่น ในด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับเพียงด้านเดียว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูที่เป็นคนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มาจากถิ่นอื่น 2 ข้อ คือ ความเป็นตัวงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน และสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล

3. ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครู เรียงตามลำดับความถี่ดังนี้ (1) ไม่มีค่าน้ำมันในการออกปฏิบัติงาน (2) อุบัติเหตุในการเดินทาง (3) พื้นที่ห่างไกลไม่สะดวกในการเดินทาง (4) ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิ (5) ประชาชนให้ความสนใจน้อย (6) ไม่มั่นใจในเรื่องการจ้างงาน (7) ผู้บริหารไม่เชื่อถืองานการศึกษานอกโรงเรียน (8) ขาดน้ำดื่ม น้ำใช้ (9) งานที่ต้องทำมีมากจึงขาดคุณภาพ และ (10) ต้องทำงานอย่างโดดเดี่ยวตอนกลางคืน

4. ข้อเสนอแนะจากครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน เรียงตามลำดับดังนี้ (1) ควรทบทวนประกันชีวิตให้ครูอาสาสมัครฯ (2) ควรมีสัญญาจ้างระยะยาว (3) จัดสวัสดิการและค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม (4) ผู้ประสานงานอำเภอควรออกไปปฏิบัติงานร่วมกับครูอาสาสมัครฯ (5) ผู้บริหารควรออกไปเยี่ยมเยียนมากขึ้น (6) มีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาออกโรงเรียนมากขึ้น (7) ประสานงานกับหน่วยงานอื่นมากขึ้น (8) สนับสนุนครูอาสาสมัครฯ ให้ได้เป็นข้าราชการประจำ (9) ให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิ และ (10) ควรช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ

จารีพรณ รุ่งช่วง (2536 : 19) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์บทบาทและรูปแบบการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญ วิถีเส้นทางไกลใน 4 จังหวัดชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า การนิเทศการพบกลุ่มมีเป็นครั้งคราว เนื่องจากมีปัญหาการขาดยานพาหนะ ในแต่ละจังหวัดมีรถยนต์เพื่อการนี้เพียง 1 คัน ประกอบกับเจ้าหน้าที่มีงานประจำอื่นที่ต้องทำ และบางครั้งต้องไปราชการต่างจังหวัดเป็นเวลาหลายวัน จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพของงานการศึกษาทางไกลจึงขึ้นอยู่กับความสามารถ และความรับผิดชอบของครูประจำกลุ่มแต่ละคน

ประดับ ชันทองทิพย์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดลพบุรี จำนวน 160 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล เทศบาลในจังหวัดลพบุรี ปรากฏว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความพึงพอใจขั้นตำแหน่งของงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล เทศบาลในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ระดับ และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏว่า

2.1 พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งฝ่ายบริหารและผู้สอน โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในรายได้เงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจขั้นตำแหน่งของงาน ด้านความพึงพอใจในอำนาจปกครองของผู้บังคับบัญชา

2.2 พนักงานครูเทศบาลที่มีระดับต่ำกว่าระดับ 5 และตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน คือ ด้านสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความพึงพอใจขั้นตำแหน่งของงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในอำนาจปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในรายได้เงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2.3 พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 9 ด้าน คือ ด้านสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความพึงพอใจขั้นตำแหน่งของงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในอำนาจปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในรายได้เงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ทรงชัย สุทธิพันธ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การรายงานผลการปฏิบัติงานไม่ได้รายงานตามที่เป็นจริง ครูประจำกลุ่มขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมการพบกลุ่ม นักศึกษาขาดการเข้าร่วมกิจกรรมพบกลุ่มบ่อยครั้ง และการแจ้งผลการสอบปลายภาคเรียนล่าช้า

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เมอร์ริล (Merrill. 1971 : 1547-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และครูใหญ่ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ และการยอมรับนับถือ

✓ ควิตักว (อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์. 2537 : 66 ; อ้างอิงมาจาก Quitugua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

สรีวาสวา และคนอื่น ๆ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 33 ; อ้างอิงมาจาก Srivastva and others. 1977 : XVI) พบว่า มีงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจงานถึง 2,000 กว่าเรื่อง และได้สรุปสิ่งที่พบจากงานวิจัยได้ 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจงาน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงาน และการเปลี่ยนงาน

2. ความอิสระของงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจงานและการทำงาน

3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการทำงาน

4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน

5. บรรยากาศขององค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน การติดต่อประสานงานอย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและส่วนมากก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานด้วย

✓ สโตลท์ (Stolt. 1978 : 598-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ลำดับขั้นความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของมาสโลว์" ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับของสังคม ค่าสรรเสริญ และความเป็นตัวของตัวเอง เป็นสิ่งสำคัญ และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ✓

✓ ฮิล (ดรูณี ไบเพือก. 2533 : 38 ; อ้างอิงมาจาก Hill. 1982 : 2182-A) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตรวจการโรงเรียนรัฐบาลที่คัดเลือกแล้ว ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ตรวจการโรงเรียนรัฐอลินอยส์ภาคใต้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสี่ประการ คือ อำนาจหรืออิทธิพล เกียรติภูมิ รูปแบบองค์กรของโรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการการศึกษา

2. องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ตรวจการโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในงานและมีความสำคัญต่อความพึงพอใจน้อยที่สุด 4 ประการ คือ รายได้และผลประโยชน์พิเศษ ชุมชนการเงิน และความมั่นคงในงานที่เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ส่วนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะอยู่ในระดับกลาง ๆ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะเห็นว่าการศึกษาที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับการจูงใจ ทั้งนี้เพราะการจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้า ดังนั้นความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติต่อสิ่งจูงใจมิได้ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลนั่นเอง ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า การที่จะทำให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ต้องคำนึงถึงสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน

และสภาพการปฏิบัติงาน หากครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะเป็นการกระตุ้น หรือโน้มน้าวให้เขามีความกระตือรือร้น และจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทำให้ผลผลิตของการศึกษาทางไกลในจังหวัดมีคุณภาพยิ่งขึ้น จากปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าว นำไปสร้างแบบสอบถาม ในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล โดยให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของประชากร ซึ่งเป็นครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานที่ทำการพบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการและไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
8. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลใน
จังหวัดเชียงใหม่ครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเป็นขั้นตอน ดังรายละเอียด
ต่อไปนี้ คือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล
ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งจากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
และปฏิบัติงานเป็นครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2539 จำนวน
24 ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มีจำนวนทั้งสิ้น 856 คน จำแนกตามศูนย์บริการ
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 สถิติจำนวนครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน	จำนวน
1	กิ่งอำเภอดอยหล่อ	12
2	กิ่งอำเภอแม่ออน	15
3	อำเภอจอมทอง	21
4	อำเภอไชยปราการ	26
5	อำเภอเชียงดาว	59
6	อำเภอดอยเต่า	18
7	อำเภอดอยสะเก็ด	38
8	อำเภอพร้าว	42
9	อำเภอฝาง	48
10	อำเภอแม่ริม	58
11	อำเภอแม่แจ่ม	43
12	อำเภอแม่แตง	42
13	อำเภอแม่วาง	11
14	อำเภอแม่สาย	26
15	อำเภอเมือง	88
16	อำเภอเวียงแหง	28
17	อำเภอสะเมิง	24
18	อำเภอสันกำแพง	62
19	อำเภอสันทราย	34
20	อำเภอป่าตอง	57
21	อำเภอสารภี	15
22	อำเภอหางดง	57

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน	จำนวน
23	อำเภออมก๋อย	16
24	อำเภอฮอด	16
	รวม	856

ที่มา : ข้อมูลจากฝ่ายทะเบียนและวัดผล ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2539

2. กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ยามาเน่ (Yamane. 1967 : 886 - 887) โดยกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ได้จำนวน 474 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ทำการคัดเลือกศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยการจับสลากมาร้อยละ 50 ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สุ่มประจักษ์กลุ่มการศึกษาทางไกลที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่ได้รับการสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในข้อ 2.1 ทุกคน จำนวน 481 คน จำแนกตามศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนครูประจำกลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน	จำนวน
1	กิ่งอำเภอคอดอยหล่อ	12
2	อำเภอจอมทอง	21
3	อำเภอคอดอยสะเก็ด	38
4	อำเภอพร้าว	42
5	อำเภอฝาง	48
6	อำเภอแม่ริม	58
7	อำเภอแม่แตง	42
8	อำเภอแม่สาย	26
9	อำเภอเมือง	88
10	อำเภอทราย	34
11	อำเภอสันป่าตอง	57
12	อำเภอสารภี	15
	รวม	481

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา สถานภาพของครูประจำกลุ่ม สถานที่ทำการพบกลุ่ม และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานเป็นครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ ลิเคอร์ท (Likert) โดยข้อความจะครอบคลุมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่

- ความสำเร็จของงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะของงาน
- ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ค่าตอบแทน
- สภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - Ended Form) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะที่จะเป็นปัจจัยส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และผลการรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล เพื่อให้ทราบถึงโครงสร้างและเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือ
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจากเอกสารและงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ แล้วทำการวิเคราะห์เพื่อจัดเป็น 2 ปัจจัย
3. สร้างเครื่องมืออย่างละเอียดตามรูปแบบที่ครอบคลุมโครงสร้างและเนื้อหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล โดยปรับลักษณะงาน

ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลตามข้อ 3.1.1 และข้อ 3.1.2 เข้าสู่ประเด็นคำถามในรูปมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ช่วงคะแนน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จทั้งฉบับ เป็นฉบับร่างเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงในเรื่องเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้มีความรัดกุม เข้าใจง่าย ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อคำถามมีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

5. นำแบบสอบถามฉบับร่างมาปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการเป็นฉบับร่างครั้งที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ทำการพิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความสมบูรณ์ของเครื่องมือ

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อหาข้อบกพร่องทั้งในเนื้อหาและภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้แบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 43 ข้อ (ดังแสดงในภาคผนวก)

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่อยู่ในกลุ่มประชากร แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเชียงดาว จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตามแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ ขอความอนุเคราะห์หนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ ไปประสานงานกับหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์รายชื่อ ที่อยู่ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัยส่งไปตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม 2540 โดยกำหนดให้ส่งกลับภายในวันที่ 15 เมษายน 2540 เมื่อครบกำหนดปรากฏว่า มีแบบสอบถามส่งกลับมาไม่ครบตามต้องการ จึงติดตามด้วยการโทรศัพท์และได้ส่งไปรษณียบัตร ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ในที่สุดวันที่ 30 เมษายน 2540 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 389 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.87

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ เพื่อคัดเลือกเอาฉบับที่สมบูรณ์ได้วิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ผลการวิจัยได้จำนวน 385 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานที่ทำการพบกลุ่ม การอบรมก่อนปฏิบัติการ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้วยการหาค่าร้อยละจำแนกตามตัวแปร

4. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานที่ทำการพบกลุ่ม การอบรมก่อนปฏิบัติการและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ t-test หรือ F-test และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ นิวแมน-คูลส์ (Newman - Keuls)

6. การวิเคราะห์แนวคิดและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC* (Statistical Package for The Social Science PC)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติสำหรับการตรวจสอบเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach. 1970 : 161)

2. สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.1 ค่าสถิติพื้นฐาน

2.1.1 คะแนนเฉลี่ย (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2527 : 112)

2.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2527 : 117)

2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้ t-test (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 102)

2.2.2 ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One - way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม ใช้ F-test (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 113) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแล้วพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของ นิวแมน คูลส์ (Newman - Keuls Method) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 134)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ เสนอโดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
SS	แทน	ผลบวกของค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การแปลความหมาย

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ให้หลักเกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
- 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกล เป็นรายด้านและรายข้อ
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานที่ทำการพบกลุ่ม การอบรมก่อนปฏิบัติการ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานที่ทำการพบกลุ่ม การอบรมก่อนปฏิบัติการ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	167	43.40
- หญิง	218	56.60
รวม	385	100.00
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 35 ปี	95	24.68
- ระหว่าง 35 - 45 ปี	252	65.45
- สูงกว่า 45 ปี	38	9.87
รวม	385	100.00
3. สถานภาพการสมรส		
- โสด	97	25.20
- สมรส	288	74.80
รวม	385	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. วุฒิการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	7.00
- ปริญญาตรีขึ้นไป	358	93.00
รวม	385	100.00
5. สถานภาพการทำงาน		
- เป็นครูประจำการ	248	64.40
- ไม่เป็นครูประจำการ	137	35.60
รวม	385	100.00
6. สถานที่ทำการพบลูก		
- ในเขตอำเภอเมืองหรือเขตตำบลที่เป็นที่ตั้งของ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ	145	37.70
- นอกเขตอำเภอเมืองหรือเขตตำบลที่อยู่นอกที่ตั้ง ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ	240	62.30
รวม	385	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. การอบรมก่อนปฏิบัติการ		
- ผ่านการอบรม	304	79.00
- ไม่ผ่านการอบรม	81	21.00
รวม	385	100.00
8. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
- น้อยกว่า 3 ปี	162	42.10
- ระหว่าง 3 - 5 ปี	149	38.70
- มากกว่า 5 ปี	74	19.20
รวม	385	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า จำนวนครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 และเป็นเพศหญิงจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 24.68 อายุระหว่าง 35 - 45 ปี จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 และอายุสูงกว่า 45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.87

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 93.00

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพการทำงานเป็นครูประจำการ จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 และไม่เป็นครูประจำการ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ทำการพบลูกในอำเภอเมือง หรือเขตตำบลที่เป็นที่ตั้งของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 และทำการพบลูกนอกเขตอำเภอเมือง หรือตำบลที่อยู่นอกเขตที่ตั้งของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 79.00 และไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 3 - 5 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ แยกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัด
เชียงใหม่ โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	X	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จของงาน	3.84	0.50	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.91	0.54	มาก
ด้านลักษณะของงาน	4.00	0.54	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.49	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.61	0.67	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.47	0.76	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.69	0.54	มาก
รวม	3.78	0.44	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.93$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.91$)

2.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล
ในจังหวัดเชียงใหม่เป็นรายด้าน ดังปรากฏในตาราง 5 - 11

ตาราง 5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัด
เชียงใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<u>ความสำเร็จของงาน</u>			
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ และการแนะแนวได้สำเร็จ	3.63	0.70	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านธุรการและงาน ทะเบียนของกลุ่มได้สำเร็จ	3.78	0.70	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านการประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้สำเร็จ	3.76	0.71	มาก
4. ท่านสามารถจัดกิจกรรมการพบกลุ่มผู้เรียนได้ สำเร็จตามจุดประสงค์ของกรมการศึกษา นอกโรงเรียน	3.90	0.77	มาก
5. ท่านสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือด้าน การเรียนของนักศึกษาได้สำเร็จ	4.07	0.74	มาก
6. ท่านสามารถตรวจแบบฝึกหัด ข้อทดสอบและ จัดทำคะแนนระหว่างภาคเรียนได้สำเร็จ	3.92	0.72	มาก
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จ	3.84	0.66	มาก
รวม	3.84	0.50	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัด
เชียงใหม่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานเป็นครูประจำกลุ่ม	4.23	0.72	มาก
2. ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของศูนย์ บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ	4.09	0.72	มาก
3. ท่านมีหลักการและวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ประจำกลุ่มที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ดี	3.87	0.65	มาก
4. ท่านได้รับการยกย่องเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นครูประจำกลุ่มจากหัวหน้าศูนย์ บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ	3.79	0.72	มาก
5. ท่านได้รับการยกย่องเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครูประจำกลุ่ม	3.81	0.66	มาก
6. ท่านได้รับการยอมรับในบทบาทของครูประจำกลุ่ม จากบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนทั่วไป	3.87	0.71	มาก
7. ท่านได้รับความชมเชยและกำลังใจจากบุคคลทั่วไป ในการปฏิบัติงานหน้าที่ครูประจำกลุ่ม	3.70	0.75	มาก
รวม	3.91	0.54	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัด
เชียงใหม่ ด้านลักษณะของงาน

ความพึงพอใจด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. งานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มเป็นงานที่มีความน่าสนใจ และเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.91	0.74	มาก
2. งานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มเป็นงานที่มีลักษณะท้าทาย ความสามารถ อันมีส่วนกระตุ้นให้ท่านต้องการ ปฏิบัติงาน	3.96	0.72	มาก
3. งานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มตรงกับความรู้ความ สามารถและความถนัดของท่าน	3.71	0.75	มาก
4. งานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มเป็นงานที่ทำให้ท่านได้ เพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.07	0.70	มาก
5. งานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มเป็นงานที่ต้องมีความ เสียสละ	4.35	0.64	มาก
รวม	4.00	0.54	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัด
เชียงใหม่ ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านได้ดูแลและเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มได้อย่างดี	4.09	0.65	มาก
2. ท่านเห็นว่าปริมาณงานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มที่ท่านรับผิดชอบมีความพอเหมาะกับการปฏิบัติงาน	3.84	0.70	มาก
3. ท่านได้ทำการพบกลุ่มตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ในปฏิทินการพบกลุ่มทุกครั้ง	4.18	0.68	มาก
4. ท่านให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่มีปัญหาด้านการเรียน และปัญหาการใช้ชีวิตประจำวันทุกครั้ง	4.08	0.69	มาก
5. ท่านมีส่วนรับผิดชอบกับนักศึกษาในการวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	4.01	0.74	มาก
6. ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษนอกเหนืองานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มจากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ	3.39	0.92	ปานกลาง
รวม	3.93	0.49	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 6 ได้รับมอบหมายงานพิเศษนอกเหนืองานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลจากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัด
เชียงใหม่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ	3.65	0.85	มาก
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนครูประจำกลุ่ม	3.76	0.77	มาก
3. การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยดี มีความสามัคคีกลมเกลียวระหว่างครูประจำกลุ่ม ทำให้ท่านมีความตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.80	0.85	มาก
4. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอและเพื่อนครูประจำกลุ่มเสมอ ๆ	3.50	0.91	มาก
5. ท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคคลอื่น ๆ อยู่เสมอ	3.34	0.86	ปานกลาง
รวม	3.61	0.67	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน และบุคคลอื่น ๆ อยู่เสมอ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัด
เชียงใหม่ ด้านค่าตอบแทน

ความพึงพอด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านได้รับคำแนะนำและชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำ หลักฐานการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน	3.69	0.90	มาก
2. ท่านได้รับความสะดวกในการจัดทำหลักฐาน การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน	3.59	0.93	มาก
3. ท่านได้รับการบริการและอำนวยความสะดวกในการ เบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนจากเจ้าหน้าที่การเงิน	3.49	0.96	ปานกลาง
4. ท่านได้รับทราบและแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดทำ หลักฐานการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนอย่างรวดเร็ว	3.46	0.91	ปานกลาง
5. ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนเหมาะสมกับจำนวน นักศึกษาแต่ละระดับและสภาพหรือหมวดวิชาที่ ลงทะเบียน	3.41	0.97	ปานกลาง
6. ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนตามที่ได้จัดส่งเอกสาร การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนทุกเดือนหลังจากทำการ พบกลุ่มเสร็จสิ้นแล้ว	3.18	0.82	ปานกลาง
รวม	3.47	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนในรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อที่ 1 ได้รับคำแนะนำและชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน และข้อที่ 2 ได้รับความสะดวกในการจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายค่าตอบแทนซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัด
เชียงใหม่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ความพึงพอด้านสภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านได้รับความร่วมมือช่วยเหลือและการอำนวยความสะดวกจากเจ้าของสถานที่ที่ทำการพบกลุ่ม	3.82	0.85	มาก
2. ท่านสามารถเดินทางไป-กลับ สถานที่พบกลุ่มด้วยความสะดวกและมีความคล่องตัวในขณะเดินทาง	4.16	0.76	มาก
3. ท่านได้กำหนดสถานที่ที่พบกลุ่ม ซึ่งมีสภาพแวดล้อมสะอาดร่มรื่น เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศในการทำกิจกรรมพบกลุ่ม	3.92	0.79	มาก
4. การจัดกิจกรรมพบกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาการเรียน ได้มีการกำหนดรายละเอียดไว้อย่างชัดเจน	3.77	0.69	มาก
5. การกำหนดเวลาในการทำกิจกรรมพบกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาการเรียนมีจำนวนเหมาะสมดี	3.76	0.68	มาก
6. ท่านเมื่ออุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในการพบกลุ่ม	3.18	0.83	ปานกลาง
7. ท่านได้นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการพบกลุ่ม	3.25	0.84	ปานกลาง
รวม	3.69	0.54	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานในรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อที่ว่ามืออุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในการพบกลุ่ม และข้อที่ว่าได้นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการพบกลุ่ม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำ

กลุ่มการศึกษาทางไกล

3.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ ซึ่งเป็นเพศชาย จำนวน 167 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 218 คน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ดังปรากฏในตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.85	0.46	3.83	0.53	0.46
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.49	3.85	0.57	2.09*
ด้านลักษณะของงาน	4.17	0.53	3.94	0.54	2.37*
ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.49	3.92	0.49	0.40
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.55	0.63	3.65	0.69	1.39

ตาราง 12 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านค่าตอบแทน	3.46	0.75	3.46	0.77	0.05
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.69	0.54	3.68	0.53	0.18
รวม	3.79	0.42	3.76	0.44	0.69

จากตาราง 12 แสดงว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเพศหญิง นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 95 คน กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี จำนวน 252 คน และกลุ่มที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี จำนวน 58 คน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ดังปรากฏในตาราง 13 - 16

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม
การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.31	1.21
	ภายในกลุ่ม	382	96.87	0.25	
	รวม	384	97.51		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.81	0.90	3.12*
	ภายในกลุ่ม	382	110.54	0.28	
	รวม	384	112.36		
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.41	0.70	2.40
	ภายในกลุ่ม	382	112.62	0.29	
	รวม	384	114.03		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.47	0.73	3.06*
	ภายในกลุ่ม	382	92.16	0.24	
	รวม	384	93.64		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	0.91
	ภายในกลุ่ม	382	171.70	0.44	
	รวม	384	172.53		

ตาราง 13 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.76	1.38	2.39
	ภายในกลุ่ม	382	220.54	0.57	
	รวม	384	223.31		
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.63	0.81	2.81
	ภายในกลุ่ม	382	110.69	0.28	
	รวม	384	112.32		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.29	0.64	3.42*
	ภายในกลุ่ม	382	72.46	0.18	
	รวม	384	73.76		

จากตาราง 13 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman Keuls) ดังปรากฏในตาราง 14 - 16

ตาราง 14 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 35 ปี ระหว่าง 35-45 ปี สูงกว่า 45 ปี			
		(N = 95)	(N = 252)	(N = 38)
	$\bar{X}$	1.85	2.71	2.85
ต่ำกว่า 35 ปี	1.85	-	0.85*	1.00*
ระหว่าง 35 - 45 ปี	2.71		-	0.14
สูงกว่า 45 ปี	2.85			-

จากตาราง 14 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี และระหว่าง 35 - 45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี และระหว่าง 35 - 45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี

ตาราง 15 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของครู
 ประจากลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 35 ปี ระหว่าง 35-45 ปี สูงกว่า 45 ปี			
		(N = 95)	(N = 252)	(N = 38)
	$\bar{X}$	3.82	3.95	4.00
ต่ำกว่า 35 ปี	3.82	-	0.13*	0.18*
ระหว่าง 35 - 45 ปี	3.95		-	0.04
สูงกว่า 45 ปี	4.00			-

จากตาราง 15 แสดงว่า ครูประจากลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี และระหว่าง 35 - 45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากครูประจากลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจากลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี และระหว่าง 35 - 45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมากกว่าครูประจากลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี

ตาราง 16 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 7 ด้านของครู
ประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 35 ปี ระหว่าง 35-45 ปี สูงกว่า 45 ปี (N = 95) (N = 252) (N = 38)			
	$\bar{X}$	3.68	3.80	3.86
ต่ำกว่า 35 ปี	3.68	–	0.11*	0.18*
ระหว่าง 35 – 45 ปี	3.80		–	0.06
สูงกว่า 45 ปี	3.86			–

จากตาราง 16 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี และระหว่าง 35 – 45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 7 ด้าน แตกต่างจากครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี และระหว่าง 35 – 45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี

3.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพการสมรส ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่เป็นโสด จำนวน 97 คน และกลุ่มที่แต่งงาน จำนวน 288 คน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ดังปรากฏในตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.70	0.53	3.88	0.48	3.14**
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.72	0.62	3.96	0.49	3.82**
ด้านลักษณะของงาน	3.90	0.57	4.02	0.53	1.84
ด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.54	3.98	0.46	3.92**
ด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน	3.46	0.75	3.66	0.63	2.51*
ด้านค่าตอบแทน	3.29	0.87	3.52	0.71	2.53*
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.50	0.61	3.75	0.49	4.12**
รวม	3.62	0.49	3.83	0.40	4.17**

จากตาราง 17 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพการแต่งงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพเป็นโสด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับร่วมงานและค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพการแต่งงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพเป็นโสด

3.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน และกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 358 คน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ดังปรากฏในตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.86	0.67	3.84	0.49	0.16
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.68	3.90	0.52	0.32
ด้านลักษณะของงาน	4.14	0.50	3.98	0.54	1.58
ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.52	3.92	0.49	0.83
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.74	0.83	3.60	0.65	0.83
ด้านค่าตอบแทน	3.63	0.98	3.45	0.74	0.95
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.74	0.51	3.68	0.54	0.51
รวม	3.86	0.55	3.77	0.42	0.83

จากตาราง 18 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

3.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่เป็นครูประจำการ จำนวน 248 คน และกลุ่มที่ไม่เป็นครูประจำการ จำนวน 137 คน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ดังปรากฏในตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เป็นครู ประจำการ		ไม่เป็นครู ประจำการ		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.90	0.47	3.73	0.54	3.03**
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.51	3.83	0.58	1.91
ด้านลักษณะของงาน	4.01	0.52	3.97	0.58	0.72
ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.48	3.88	0.51	1.17
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.60	0.64	3.62	0.71	0.28
ด้านค่าตอบแทน	3.49	0.79	3.41	0.70	1.07
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.72	0.56	3.64	0.50	1.42
รวม	3.80	0.42	3.72	0.45	1.75

จากตาราง 19 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพการทำงานเป็นครูประจำการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ไม่เป็นครูประจำการ นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จําแนกตามสถานที่ทำการพบกลุ่ม ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มในเขตอำเภอเมืองหรือเขตตำบลที่เป็นที่ตั้งของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 145 คน และกลุ่มนอกเขตอำเภอเมืองหรือเขตตำบลที่อยู่นอกเขตที่ตั้งของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 240 คน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานที่ทำการพบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ดังปรากฏในตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานที่ทำการพบกลุ่ม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ในเขตอำเภอ เมืองหรือเขต ตำบลที่เป็นที่ตั้ง ศูนย์บริการฯ		นอกเขตอำเภอ เมืองหรือเขต ตำบลที่อยู่นอก ศูนย์บริการฯ		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.81	0.53	3.85	0.48	0.78
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.91	0.55	3.90	0.53	0.28
ด้านลักษณะของงาน	3.99	0.53	4.00	0.55	0.23
ด้านความรับผิดชอบ	3.87	0.52	3.96	0.47	1.57
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.54	0.69	3.65	0.65	1.53
ด้านค่าตอบแทน	3.38	0.76	3.51	0.76	1.61
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.66	0.59	3.71	0.50	0.85
รวม	3.74	0.45	3.80	0.42	1.20

จากตาราง 20 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานที่ทำการพบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานที่พบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

3.7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามการอบรมก่อนปฏิบัติการ ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ผ่านการอบรม จำนวน 304 คน และกลุ่มที่ไม่ผ่านการอบรม จำนวน 81 คน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการและไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ดังปรากฏในตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามการอบรมก่อนปฏิบัติการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ผ่านการอบรม		ไม่ผ่านการอบรม		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.86	0.49	3.74	0.54	1.84
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.92	0.51	3.82	0.64	1.37
ด้านลักษณะของงาน	4.01	0.53	3.93	0.57	1.21
ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.48	3.77	0.50	3.15**
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.65	0.64	3.43	0.74	2.64*
ด้านค่าตอบแทน	3.49	0.75	3.36	0.79	1.25
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.73	0.51	3.54	0.61	2.72*
รวม	3.81	0.42	3.66	0.46	2.69*

จากตาราง 21 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการและไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ที่ไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์เป็นครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 162 คน กลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 3 - 5 ปี จำนวน 149 คน และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จำนวน 74 คน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8 ทวีว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ดังปรากฏใน ตาราง 22 - 29

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำ
กลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.81	2.90	12.11**
	ภายในกลุ่ม	382	91.69	0.24	
	รวม	384	97.51		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.22	4.11	15.09**
	ภายในกลุ่ม	382	104.13	0.27	
	รวม	384	112.36		
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.99	1.49	5.14*
	ภายในกลุ่ม	382	111.04	0.29	
	รวม	384	114.03		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.61	3.80	16.90**
	ภายในกลุ่ม	382	86.02	0.22	
	รวม	384	93.64		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.59	1.29	2.91*
	ภายในกลุ่ม	382	169.94	0.44	
	รวม	384	172.53		

ตาราง 21 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.65	1.32	2.29
	ภายในกลุ่ม	382	220.66	0.57	
	รวม	384	223.31		
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.51	3.75	13.70**
	ภายในกลุ่ม	382	104.80	0.27	
	รวม	384	112.32		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.71	2.35	13.03**
	ภายในกลุ่ม	382	69.04	0.18	
	รวม	384	73.76		

จากตาราง 22 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะของงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman Keuls) ดังปรากฏในตาราง 23 - 29

ตาราง 23 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานของครู
 ประจากลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน
 เป็นรายคู่

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 3 ปี ระหว่าง 3 - 5 ปี มากกว่า 5 ปี (N = 162) (N = 149) (N = 74)			
	$\bar{X}$	3.70	3.90	4.01
น้อยกว่า 3 ปี	3.70	–	0.19*	0.30*
ระหว่าง 3 - 5 ปี	3.90		–	0.10
มากกว่า 5 ปี	4.01			–

จากตาราง 23 แสดงว่า ครูประจากลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และระหว่าง 3 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างจากครูประจากลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจากลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และระหว่าง 3 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจากลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี

ตาราง 24 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ต่างกัน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 3 ปี ระหว่าง 3 – 5 ปี มากกว่า 5 ปี (N = 162) (N = 149) (N = 74)			
	$\bar{X}$	3.74	3.97	4.12
น้อยกว่า 3 ปี	3.74	–	0.22*	0.37*
ระหว่าง 3 – 5 ปี	3.97		–	0.15*
มากกว่า 5 ปี	4.12			–

จากตาราง 24 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 3 – 5 ปี และน้อยกว่า 3 ปี ส่วนครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 3 – 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุระหว่าง 3 – 5 ปี และน้อยกว่า 3 ปี ส่วนครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ระหว่าง 3 – 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี

ตาราง 25 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานของครูประจำ
กลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน
เป็นรายคู่

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 3 ปี ระหว่าง 3 – 5 ปี มากกว่า 5 ปี (N = 162) (N = 149) (N = 74)			
	$\bar{X}$	3.91	4.01	4.15
น้อยกว่า 3 ปี	3.91	–	0.09	0.24*
ระหว่าง 3 – 5 ปี	4.01		–	0.14
มากกว่า 5 ปี	4.15			–

จากตาราง 25 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน แตกต่างจากครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี

ตาราง 26 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของครูประจำ
กลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน
เป็นรายคู่

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 3 ปี ระหว่าง 3 - 5 ปี มากกว่า 5 ปี (N = 162) (N = 149) (N = 74)			
	$\bar{X}$	3.76	4.03	4.09
น้อยกว่า 3 ปี	3.76	-	0.26*	0.32*
ระหว่าง 3 - 5 ปี	4.03		-	0.05
มากกว่า 5 ปี	4.09			-

จากตาราง 26 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และระหว่าง 3 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างจากครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และระหว่าง 3 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี

ตาราง 27 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ต่างกัน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 3 ปี ระหว่าง 3 – 5 ปี มากกว่า 5 ปี (N = 162) (N = 149) (N = 74)			
	$\bar{X}$	3.52	3.61	3.70
น้อยกว่า 3 ปี	3.52	–	0.08	0.18*
ระหว่าง 3 – 5 ปี	3.61		–	0.09
มากกว่า 5 ปี	3.70			–

จากตาราง 27 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างจากครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี

ตาราง 28 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของครู
 ประจากลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน
 เป็นรายคู่

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 3 ปี (N = 162) ระหว่าง 3 - 5 ปี (N = 149) มากกว่า 5 ปี (N = 74)			
	$\bar{X}$	3.52	3.78	3.82
น้อยกว่า 3 ปี	3.52	-	0.25*	0.29*
ระหว่าง 3 - 5 ปี	3.78		-	0.03
มากกว่า 5 ปี	3.82			-

จากตาราง 28 แสดงว่า ครูประจากลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และระหว่าง 3 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างจากครูประจากลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจากลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และระหว่าง 3 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจากลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี

ตาราง 29 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 7 ด้านของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 3 ปี ระหว่าง 3 - 5 ปี มากกว่า 5 ปี			
	(N = 162) (N = 149) (N = 74)			
	$\bar{X}$	3.65	3.86	3.89
น้อยกว่า 3 ปี	3.65	-	0.21*	0.24*
ระหว่าง 3 - 5 ปี	3.86		-	0.03
มากกว่า 5 ปี	3.89			-

จากตาราง 29 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และระหว่าง 3 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 7 ด้าน แตกต่างจากครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และระหว่าง 3 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

ข้อมูลในส่วนนี้ได้มาจากแบบสอบถามปลายเปิด ได้นำเสนอเป็น 3 ประเด็นดังต่อไปนี้

- 4.1 ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล
- 4.2 สิ่งที่สร้างความรู้สึกพอใจหรือภูมิใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

4.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

4.1 ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับความถี่ ดังปรากฏในตาราง 30

ตาราง 30 ความคิดเห็นของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
1	ขาดสื่อการเรียนการสอนและข้อจำกัดของสื่อโสต	85	23.29
2	นักศึกษาไม่มีเวลามาพบกลุ่มเนื่องจากต้องประกอบอาชีพ	63	17.26
3	นักศึกษามีพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกัน	60	16.44
4	ไม่มีเวลาติดต่อประสานงานศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ	59	16.16
5	การเบิกจ่ายค่าตอบแทนล่าช้า	56	15.34
6	สถานที่พบกลุ่มไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา	18	4.93
7	ระยะเวลาการพบกลุ่มมีจำนวนน้อยไป	13	3.56
8	ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น	11	3.01
รวม		365	100.00

จากตาราง 30 แสดงว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก คือขาดสื่อการเรียนการสอนและข้อจำกัดของสื่อโสต คิดเป็นร้อยละ 23.29 รองลงมา คือ นักศึกษาไม่มีเวลามาพบกลุ่มเนื่องจากต้องประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 17.26 และนักศึกษามีพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกัน คิดเป็นร้อยละ 16.44

4.2 สิ่งที่สร้างความรู้สึกพอใจหรือภูมิใจในการปฏิบัติงาน

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือภูมิใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับความถี่ ดังปรากฏในตาราง 31

ตาราง 31 ความคิดเห็นของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือภูมิใจในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือภูมิใจในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
1	มีโอกาสร่วมเหลือนักศึกษาที่ขาดโอกาสทางการศึกษา	109	31.69
2	ได้ช่วยเหลือประเทศชาตินอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำ	77	22.38
3	ชุมชนให้การยอมรับนับถือ	46	13.37
4	นำผลงานไปขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	41	11.92
5	ได้เพื่อนใหม่ที่มาจากหน่วยงานอื่น	32	9.30
6	ค่าตอบแทนเหมาะสมกับงาน	20	5.81
7	ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	19	5.52
รวม		344	100.00

จากตาราง 31 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือภูมิใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก คือ มีโอกาสร่วมเหลือนักศึกษาที่ขาดโอกาสทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 31.69 รองลงมา คือ ได้ช่วยเหลือประเทศชาตินอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 22.38 และชุมชนให้การยอมรับนับถือ คิดเป็นร้อยละ 13.37

4.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับความถี่ ปรากฏผลตาราง 32

ตาราง 32 ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

ลำดับ	ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
1	การเพิ่มคำตอบแทนและปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายให้เร็วขึ้น	81	24.47
2	จัดหาสื่อโสต วัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมพบกลุ่ม	64	19.34
3	ควรเพิ่มวัน เวลา การติดต่อประสานงานระหว่างศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ	59	17.82
4	ควรจัดสวัสดิการให้แก่ครูประจำกลุ่ม	48	14.50
5	ควรมีการสัมมนาและการอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	32	9.68
6	ควรประชาสัมพันธ์ให้เอกชนมีส่วนร่วมมีสนับสนุน	26	7.85
7	ควรให้ครูประจำกลุ่มมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการ	15	4.53
8	การสร้างสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับครูประจำกลุ่ม โดยมีกิจกรรมร่วมกัน	6	1.81
รวม		331	100.00

จากตาราง 32 แสดงว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก คือ การเพิ่มคำตอบแทน และปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายให้เร็วขึ้น คิดเป็นร้อยละ 24.47 รองลงมา คือ จัดหาสื่อโสต วัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมพบกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 19.34 และควรเพิ่มวัน เวลา การติดต่อประสานงานระหว่างศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ คิดเป็นร้อยละ 17.82

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งในบทนี้จะสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานที่ทำการพบกลุ่ม การอบรมก่อนการปฏิบัติการ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษาทางไกลมีความเข้าใจและมองเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล
3. เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลให้มากยิ่งขึ้น

4. เพื่อให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล สามารถปฏิบัติงานการศึกษาทางไกล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานที่ทำการพบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่ผ่านการอบรมก่อนการปฏิบัติงานและไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
8. ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2539 มีจำนวนทั้งสิ้น 856 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ สุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม

ตาราง ยามาเน่ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538 : 285 ; อ้างอิงมาจาก Yamane.
1968 : 886 - 887) จำนวน 474 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ เกี่ยวกับข้อมูลเรื่องเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานที่ทำการพบกลุ่ม การอบรมก่อนปฏิบัติการ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล 7 องค์ประกอบ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ช่วงระดับของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

แบบสอบถามฉบับนี้ ได้ทำการทดลองและได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ ขอความอนุเคราะห์หนังสือราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์รายชื่อ ที่อยู่ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของผู้วิจัยส่งไปตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม 2540 โดยกำหนดให้ส่งกลับภายในวันที่ 15 เมษายน 2540 เมื่อครบกำหนดปรากฏว่า มีแบบสอบถามส่งกลับคืนมาไม่ครบตามต้องการ จึงติดตามด้วยการโทรศัพท์ และได้ส่งไปรษณียบัตร ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จนถึงวันที่ 30 เมษายน 2540 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 389 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.87

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ เพื่อคัดเลือกเอาฉบับที่สมบูรณ์ไว้วิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ผลการวิจัยได้จำนวน 385 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานที่ทำการพบกลุ่ม การอบรมก่อนปฏิบัติการ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้วยการหาค่าร้อยละ

4. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานที่ทำการพบกลุ่ม การอบรมก่อนการปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ t-test หรือ F-test และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ นิวแมน - คูลส์ (Newman - Keuls)

6. วิเคราะห์แนวคิดและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ แล้วเรียงจากมากไปหาน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for The Social Science PC

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจาก 1 - 7 ปรากฏผลดังนี้ อันดับแรก คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$) ด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน ($\bar{X} = 3.61$) และอันดับ สุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.47$)

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานที่ทำการพบกลุ่ม การอบรมก่อนปฏิบัติการ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปผลวิจัยได้ดังนี้

2.1 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเพศหญิง

2.2 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี และระหว่าง 35 - 45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยรวมมากกว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี กับอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี และระหว่าง 35 - 45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี

2.3 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูประจำกลุ่มที่มีสถานภาพการแต่งงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มที่มีสถานภาพเป็นโสด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพเป็นโสดกับแต่งงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพการแต่งงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีสถานภาพเป็นโสด

2.4 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่เป็นครูประจำการ กับไม่เป็นครูประจำการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่เป็นครูประจำการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ไม่เป็นครูประจำการ

2.6 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานที่ทำการ พบกลุ่มต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการและไม่ผ่านการอบรมปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีความพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ไม่ผ่านการอบรมปฏิบัติการ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการกับไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงานต่าง ๆ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ผ่านการอบรมปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ

2.8 ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างก็มีความพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี และระหว่าง 3 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี และระหว่าง 3 - 5 ปี กับน้อยกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี และระหว่าง 3 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ มีดังนี้

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานที่เป็นอันดับแรก คือ ขาดสื่อการเรียนการสอนและข้อจำกัดของสื่อโสต นักศึกษาไม่มีเวลาพบกลุ่มเนื่องจากต้องประกอบอาชีพ นักศึกษามีพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกัน

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจ หรือภูมิใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก คือมีโอกาสร่วมเหลือนักศึกษาที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ได้ช่วยเหลือประเทศชาตินอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำ และชุมชนให้การยอมรับนับถือ

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก คือ การเพิ่มค่าตอบแทนและปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายให้เร็วขึ้น จัดหาสื่อโสต วัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมการพบกลุ่ม ควรเพิ่มวัน เวลา การติดต่อประสานงานระหว่างศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลออกเป็นสามตอน คือ

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ บปรากฏว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล มีเจตคติในทางบวกหรือมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก หากพิจารณาตามแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานในประเด็นที่ว่า "ความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ" ซึ่งสอดคล้องกับ กมล รักสวน (2524 : 14) ที่กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก โดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานมาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันกับงานอยากทำงานทุ่มเทความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ และ วาห์บา (มณูญ ศิลปธรรมี, 2535 : 19 - 20 ; อ้างอิงมาจาก Wahda, 1970 : 270 - 271) มีความเห็นตรงกันว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดทั้งในด้านทฤษฎี และการปฏิบัติเพราะงานที่นำพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีค่าบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

การที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเข้ามาทำหน้าที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ด้วยความสมัคร

ใจในลักษณะกึ่งอาสาสมัครเพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษาที่พลาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยจะคอยเป็นผู้ให้คำแนะนำ บริกษา ช่วยชี้แนะแนวทางต่าง ๆ ตลอดจนเป็นผู้คอยกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนได้มีกำลังใจที่จะศึกษาเล่าเรียน และยังเป็นผู้จัดประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ ให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และรู้จักปรับตัวเองให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (กรมการศึกษา
นอกโรงเรียน. 2530 : 70 - 71) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารและผู้มีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาทางไกล จึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 7 องค์ประกอบ หรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย ตามทฤษฎีแรงจูงใจ เฮอส์ชเบอร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จากผลการวิจัยจะเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ทั้ง 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเรียงลำดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับหนึ่งของปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 4.00$) ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าลักษณะงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความเสียสละ เป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งตรงกับความถนัดและความสามารถของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (พรพิมล โกลิภาพ. 2539 : 181 ; อ้างอิงมาจาก Gilmer and others. 1971 : 280 - 281) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ก็จะเกิดความพึงพอใจ และสอดคล้องกับ ประเชิญ วาดกลิ่นหอม (ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2517 ; อ้างอิงมาจาก ประเชิญ วาดกลิ่นหอม. 2511 : 41 - 46) ได้กล่าวว่า "เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดแล้ว แนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ประสพผลสำเร็จสูงจะมีมาก" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า "งานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มเป็นงานที่ต้องอาศัยความเสียสละ" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$) เป็นเพราะว่าการเข้ามาทำ

หน้าที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลนั้น ในลักษณะกึ่งอาสาสมัครเพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษาที่สมัครเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้นั้นจะต้องมีความสนใจ มีความเสียสละส่วนตนให้กับผู้ที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 389 - 390) ได้กล่าวไว้ว่า "การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความสนใจ และมีความถนัด หรือมีความรู้ความสามารถอยู่ ย่อมเป็นการจูงใจให้มีกำลังใจกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และจะอุทิศกำลังกายกำลังใจแก่งานนั้นอย่างเต็มที่"

1.2 ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับสองของปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.93$) อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เช่น การประชาสัมพันธ์และการแนะแนว งานธุรการและงานทะเบียนของกลุ่ม การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การพบกลุ่มผู้เรียน การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเรื่องการเรียนของนักศึกษา การตรวจแบบฝึกหัด ข้อทดสอบ และจัดทำคะแนนเก็บระหว่างภาค รายงานผลการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2535 : 28) นั้น เป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว จึงทำให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลแต่ละคนมีความรู้สึกว่า ตนเองมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และเป็นบุคคลที่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้งานการศึกษาทางไกลเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จาริพรหม รุ่งช่วง (2536 : 19) ได้กล่าวไว้ว่า "คุณภาพงานการศึกษาทางไกลขึ้นอยู่กับความสามารถ และความรับผิดชอบของครูประจำกลุ่มแต่ละคน" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า "ท่านได้ทำการพบกลุ่มตามวัน เวลา และสถานที่ที่ได้กำหนดไว้ในปฏิทินการพบกลุ่มทุกครั้ง" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) เป็นเพราะว่า กรมการศึกษานอกโรงเรียนให้อิสระในการเลือกวัน เวลา และสถานที่พบกลุ่มได้ตามความสะดวกของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล โดยต้องทำการพบกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังนี้คือ พบกลุ่มรายสัปดาห์ ๆ ละ 3 ชั่วโมง พบกลุ่มรายบักซ์ ๆ ละ 6 ชั่วโมง หรือพบกลุ่มรายเดือน ๆ 12 ชั่วโมง (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2530 : 71 - 72) จึงทำให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อานาจ เตชะสุข (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7" ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงรองจากลักษณะของงาน

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับสามของปัจจัยเชิงใจ ($\bar{X} = 3.91$) อาจเป็นเพราะว่าการได้รับการยอมรับนับถือในลักษณะของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือให้ความร่วมมือสนับสนุนการทากิจกรรมต่าง ๆ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 390) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการยกย่องนับถือ ทั้งนี้เพราะทุกคนจะมีความพึงพอใจในความสำเร็จในกิจกรรมของตน ดังนั้นผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานจึงควรยกย่องชมเชย และสนับสนุนผู้ที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประดับ จันทร์ทองทิพย์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า "ท่านมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานเป็นครูประจำกลุ่ม" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$) เป็นเพราะว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่เป็นครูประจำการมีจำนวนถึงร้อยละ 64.40 สามารถนำผลงานที่ร่วมดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนมาใช้เป็นผลงานเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและหรือการกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น (คำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ 1502/1222 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2538 เรื่อง การนำผลงานของข้าราชการครูที่ร่วมดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนมาใช้เป็นผลงานเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและหรือการกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น)

1.4 ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับสี่ของปัจจัยเชิงใจ ($\bar{X} = 3.84$) อาจเป็นเพราะว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ มีวุฒิภาวะ มีคุณวุฒิ และผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีจำนวนถึงร้อยละ 79.00 จึงทำให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล มีความรู้ความเข้าใจ ความพร้อม และความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชิมพ์สัน (รัตน สิงขรัตน์. 2540 : 111 ; อ้างอิงมาจาก Simpson. 1972 : 210 - 211) ที่กล่าวว่า ครูที่สอนนักศึกษาผู้ใหญ่มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการอบรมก่อนที่จะ

ไปเป็นครูสอน เพราะการฝึกอบรมนั้นเป็นการเพิ่มพูนทักษะ และประสบการณ์ให้แก่พวกเขา นอกจากนี้การฝึกอบรมจะเป็นแนวทางให้ครูที่ทำการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่ได้แนวทางในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลสามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทพ อ่วมเจริญ (2529 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษากิจการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์พบว่า จำนวนวันในการเข้าฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า "ท่านสามารถให้คำปรึกษา และช่วยเหลือด้านการเรียนของนักศึกษาได้สำเร็จ" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) เป็นเพราะว่า นักศึกษาที่เข้ามาเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิชาเรียนทางไกลนั้น ส่วนมากจะมาจากสภาพพื้นฐานต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม ครอบครัวยุคสมัย และสภาวะเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน จึงทำให้พื้นฐานการศึกษาไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538 : 70) กล่าวว่า ความสำเร็จระหว่างบุคคลที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีฐานะดีย่อมมีโอกาสได้รับการกระตุ้น และส่งเสริมทางด้านสติปัญญา เพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนาด้านสมองมากกว่าหรือยาวนานกว่า ในการตรงกันข้ามบุคคลที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่บกพร่องไม่สมบูรณ์หรือมีฐานะยากจน จะไม่ค่อยมีโอกาสได้ใช้ความสามารถเพื่อพัฒนาทางด้านสมอง ก็จะทำให้สติปัญญาเสื่อมถอยลงได้รวดเร็ว ดังนั้นครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลจึงได้ให้ความสำคัญของการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเรื่องการเรียนรู้แก่นักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เขียวศรี วิวิธศิริ (2535 : 95) กล่าวว่า ในทางปฏิบัติด้านการเรียนการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่ บทบาทของครูประจำกลุ่มจะต้องเป็นผู้ช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับ อุษา เทียนทอง (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะการจัดกิจกรรมการพบกลุ่มการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับ 3 - 4 ทางวิทยุและไปรษณีย์ ในเขตภาคกลาง พบว่า การจัดกิจกรรมการพบกลุ่มของครูประจำกลุ่มนั้น นักศึกษาต้องการให้ครูประจำกลุ่มสอนเน้นเฉพาะวิชาการ เนื่องจากผู้เรียนอ่านคู่มือบางวิชาด้วยตนเองไม่เข้าใจ

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) คือ สิ่งที่สนับสนุนหรือค้ำจุนให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเรียงลำดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

2.1 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับหนึ่งของปัจจัยจำแนก ($\bar{X} = 3.69$) ที่เป็นเช่นนั้น เพราะว่า กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ให้อิสระแก่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในการเลือกใช้สถานที่พบกลุ่ม จึงทำให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลสามารถเลือกสถานที่พบกลุ่มที่เป็นเขตพื้นที่อาศัยของตนเอง ซึ่งจะมีความสะดวกในการปฏิบัติงานการพบกลุ่มแล้วยังได้รับความเคารพนับถือ และเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป อันส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชิเซลลี และบราวน์ (พรพิมล โกลิภาพ. 2539 : 182 ; อ้างอิงมาจาก Chiselli and Brow. 1955 : 430) ได้ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสะอาด สะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า "ท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในการพบกลุ่ม" และ "ท่านได้นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมพบกลุ่ม" อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$ และ $\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนั้น เพราะว่าหลักการจัดการศึกษาทางไกล (ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา. 2533 : 6) กล่าวว่า "การเรียนโดยใช้สื่อประสม ได้แก่ สิ่งพิมพ์ รายการวิทยุ โทรทัศน์ และการจัดกลุ่มนักศึกษาให้มีการพบกลุ่มแต่ละกิจกรรม" แต่ในความเป็นจริงครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอสำหรับการจัดกิจกรรมพบกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงชัย สุทธิพันธ์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลยังขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมการพบกลุ่ม

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับสองของปัจจัยจำแนก ($\bar{X} = 3.61$) ที่เป็นเช่นนั้น เพราะว่า ลักษณะการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลนั้น ส่วนใหญ่จะต้องมีการติดต่อประสานงานรวมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลได้มีโอกาสพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักทายและประสบการณ์การปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ

ซึ่งสอดคล้องกับ สเตราส์ และเซเลย์ (นงนุช รุ่งกลิ่น. 2530 : 59 ; อ้างอิงมาจาก Strauss and Sales. 1980 : 9) ได้กล่าวว่า "มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการมิตรภาพ เขาจะมีความสุข ถ้าต้องอยู่อย่างโดดเดี่ยวเป็นเวลานาน และมักจะเข้าร่วมกับกลุ่มเพื่อน ทั้งนี้เพราะว่าเขาต้องการความเป็นเพื่อนโดยมีความต้องการพื้นฐานทางสังคม 2 ประการ คือ การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการสนับสนุนจากกลุ่ม" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า "การปฏิบัติร่วมกันด้วยดี มีความสามัคคีกลมเกลียวระหว่างครูประจำกลุ่ม ทำให้ท่านมีความตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร ความเอื้ออารี และความสามัคคี จึงส่งผลให้ครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลเกิดความคุ้นเคย ทำให้มีความตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังมีความสุขที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 391) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ก็ย่อมที่จะมีความสุขที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น ๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง ขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ย่อมเกิดความวิตกกังวล และไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีอย่างมีประสิทธิภาพได้

2.3 ด้านค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นอันดับสามของปัจจัยห้าจุด ($\bar{X} = 3.47$) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนเหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาแต่ละระดับ และสภาพหรือหมวดวิชาที่ลงทะเบียน" และ "ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนตามที่ได้จัดส่งเอกสารการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนทุกเดือนหลังจากทำการพบกลุ่มเสร็จสิ้นแล้ว" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.41$ และ $\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ นอกจากเงินค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยขึ้นอยู่กับจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคเรียน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้ภาวะค่าครองชีพอยู่ในระดับที่สูง เมื่อนำมาเทียบกับเงินค่าตอบแทนที่ได้รับ จึงทำให้จำนวนเงินที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอต่อการครองชีพ อีกทั้งการได้รับเงินค่าตอบแทนที่ล่าช้า จึงทำให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล (2527 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ทำให้อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความพึงพอใจน้อยเป็นอันดับหนึ่ง

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามตัวแปรอิสระ ดังนี้

2.1 เพศ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างก็ปฏิบัติงานในลักษณะของการประสานงานร่วมกัน ซึ่งลักษณะของการปฏิบัติงานดังกล่าวไม่ได้กำหนดเพื่อจำแนกลักษณะงานเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น แต่ทั้งนี้จะต้องมีคุณสมบัติ คือ มีบุคลิกดี มีความประพฤติดีเป็นที่ศรัทธาของประชาชนในท้องถิ่น อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ ไม่เป็นโรคติดต่อที่ส่งผลกระทบต่อสังคม มีความสนใจในการจัดการศึกษา

นอกโรงเรียน และคุณครู คือ 1. กศ. สูง หรือเทียบเท่าขึ้นไป (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2533 : 50) ดังนั้น ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลทั้งเพศชาย และเพศหญิงจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิคม พรหมย้อย (2529 : 67 - 70) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ ตามทฤษฎีของ เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 อายุ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี และระหว่าง 35 - 45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีอายุสูงกว่า 45 ปี และระหว่าง 35 - 45 ปี เป็นผู้ที่สูงด้วยวัยวุฒิ เป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง มีโลกทัศน์กว้างไกล เป็นวัยที่มีการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยเหตุและผล รู้จักใช้วิจารณญาณในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง สุขุม รอบคอบ ตระหนักถึงปัญหา วิธีการแก้ปัญหาได้เป็น

อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538 : 19) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ใหญ่วัยกลางคนมีพัฒนาการ และการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน และมีศักยภาพจะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2524 : 73 - 74) กล่าวไว้ว่า วัยของบุคคลนั้นปรุงแต่งความรู้สึก นึกคิด ความสนใจ ทักษะ และบุคลิกภาพของตนให้แตกต่างกัน คนที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์มากกว่าคนอายุน้อย และอาจมีเหตุผลมากกว่าด้วย

2.3 สถานภาพการสมรส ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" โดยที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่แต่งงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่เป็นโสด เพราะว่าคนที่แต่งงานแล้ว ต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อหน้าที่การงาน นอกจากนั้นผู้ที่แต่งงานย่อมมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล จึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่เป็นโสด

2.4 วุฒิกการศึกษา ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวุฒิกการศึกษาที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ได้รับมานั้น มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลเพียงบางส่วน ซึ่งสอดคล้องกับกองปฏิบัติการกรมการศึกษานอกโรงเรียน (2530 : 59) พบว่า คุณวุฒิไม่ได้ชี้ว่า ครูอาสาสมัครที่มีวุฒิกการศึกษาสูงกว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าผู้มีวุฒิกการศึกษาดำกว่า ขึ้นอยู่กับความสามารถ และประสบการณ์ของตัวครูอาสาสมัครเองและสอดคล้องกับ พรพิมล โกสิยภาพ (2539 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช พบว่า อาจารย์สอนเสริมที่มีวุฒิกการศึกษาดำต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 สถานภาพการทำงาน ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่เป็นครูประจำการ และไม่เป็นครูประจำการ จะต้องปฏิบัติหน้าที่การประชาสัมพันธ์ และการแนะแนว งานธุรการและงานทะเบียนของกลุ่มประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบกลุ่มผู้เรียนเพื่อทำกิจกรรมกลุ่ม ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือด้านการเรียนของนักศึกษา ตรวจสอบฝึกหัด ข้อทดสอบ และจัดทำคะแนนระหว่างภาคเรียน รายงานผลการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2535 : 28) อีกทั้งได้รับคำตอบแทนโดยพิจารณาจากจำนวนนักศึกษา/ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล 1 คน (คำสั่งกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ 1236/2539 เรื่องการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ) มีดังนี้

- ระดับประถมศึกษา ไม่เกิน 35 คน
- มัธยมศึกษาตอนต้น ไม่เกิน 40 คน
- มัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่เกิน 35 คน

กรณีไม่เป็นข้าราชการสามารถรับคิชอบนักศึกษาได้ 2 กลุ่ม

สาเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่เป็นครูประจำการ และไม่เป็นครูประจำการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 สถานที่ทำการพบกลุ่ม ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานที่ทำการพบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานที่พบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ทั้งนี้เนื่องจาก ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล สามารถกำหนดสถานที่ทำการพบกลุ่มได้เอง โดยให้ดุลยพินิจของตนเองว่าจะใช้สถานที่ใดในการพบกลุ่ม เช่น โรงเรียน อาคารเอนกประสงค์ของหมู่บ้าน ศาลาการเปรียญ ค่ายทหาร ที่ว่าการอำเภอ ห้องสมุดประชาชน เป็นต้น โดยจะต้องขึ้นอยู่กับจำนวนนักศึกษา ความสะดวกในการคมนาคม ทั้งนี้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

จะต้องประสานงานกับเจ้าของสถานที่ เพื่อทำการขออนุญาตการใช้สถานที่ก่อนแล้วจึงจะนำนักศึกษาไปทำการพบกลุ่ม ดังนั้นจึงทำให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ อุษา เทียนทอง (2530 : 59) ที่ทำการศึกษาลักษณะการจัดกิจกรรมการพบกลุ่มการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับ 3 - 4 ทางวิทยุและไปรษณีย์ พบว่า ครูประจำกลุ่มที่มีสถานที่ทำการพบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 การอบรมก่อนการปฏิบัติการ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ และไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่ผ่านการอบรมก่อนการปฏิบัติการ และไม่ผ่านการอบรมก่อนการปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน" โดยครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ไม่ผ่านการอบรม ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า งานในหน้าที่ของครูประจำกลุ่ม เช่น งานธุรการ และงานทะเบียนของกลุ่ม การจัดทำคะแนนระหว่างภาคเรียน การรายงานผลการปฏิบัติงานและการพบกลุ่ม (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2535 : 25) นั้น เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ จึงจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง ดังนั้นครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลจึงควรอบรมก่อนการปฏิบัติการให้เป็นไปตามคุณสมบัติของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลข้อที่ 16 ที่ว่า จะต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนกำหนด (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2533 : 50) ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทพ อ่วมเจริญ (2529 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษากิจการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์ พบว่า จำนวนวันในการเข้าฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้

2.8 ประสิทธิภาพ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 8 ที่ว่า "ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสิทธิภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และระหว่าง 3 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาหลายปีแล้ว เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในเนื้อหา เทคนิค กระบวนการกลุ่ม วิธีการแก้ปัญหาการพบกลุ่ม และมีความสามารถคิดอ่านเฉพาะตัวในการประยุกต์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ชานนท์ พงศ์อุดม (2526 : 150) ที่ศึกษาวิจัยและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร กรมการศึกษา นอกโรงเรียนพบว่า ปีของประสบการณ์ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยนำเสนอเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีมากเป็นอันดับแรก คือ "ขาดสื่อการเรียนการสอน และข้อจำกัดของสื่อ โสตฯ" ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงชัย สุทธิพันธ์ (2537 : บทคัดย่อ) และรัตนาลิงขรรัตน์ (2540 : 117) ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า สื่อเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนหรือเป็นตัวการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสื่อจะช่วยสร้างความสนใจ ประหยัดเวลา และเพิ่มประสบการณ์ตรงที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538 : 225) กล่าวไว้ว่า "สิ่งสำคัญที่มีส่วนช่วยให้การสอนนักศึกษาผู้ใหญ่ประสบความสำเร็จอย่างมากมาย อีกประการหนึ่งคือ การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือเพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้ประสบผลดียิ่งขึ้น"

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกหรือความภูมิใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีมากเป็นอันดับแรก คือ "มีโอกาสดูแลช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดโอกาสทางการศึกษา" ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าในสภาพสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคคลจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ การจัดการศึกษาทางไกลเป็นการจัดการศึกษารูปแบบหนึ่ง ซึ่งสามารถให้บริการได้อย่างกว้างขวางและ

ทั่วถึงประชาชนทุกหนทุกแห่ง โดยจะมีครูประจำกลุ่มเป็นผู้ที่คอยให้คำปรึกษา ตลอดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน เป็นผู้กระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ และเป็นผู้ร่วมวางแผนการเรียน จากภาระหน้าที่ดังกล่าว จึงทำให้ครูประจำกลุ่มเกิดความภูมิใจในการที่ได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 389 - 390) ที่กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความสนใจ และมีความถนัดหรือมีความรู้ความสามารถ ย่อมเป็นการจูงใจให้มีกำลังใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจแก่งานนั้นอย่างเต็มที่

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีมากเป็นอันดับแรก คือ การเพิ่มค่าตอบแทน และการปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนให้เร็วขึ้น ทั้งนี้เพราะว่า สภาวะเศรษฐกิจและสภาพสังคมในปัจจุบันนี้ ภาวะค่าครองชีพมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ที่ได้รับเพียงเงินค่าตอบแทนเท่านั้น อีกทั้งระบบการเบิกจ่ายที่ล่าช้า จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้นควรจะมีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้เพิ่มขึ้น และสะดวก รวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ และไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นในการพิจารณาแต่งตั้งครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลนั้น ควรจะพิจารณาบุคคลที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ เพื่อที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่คุณภาพของการจัดการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่

1.2 จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่เป็นครูประจำการ และไม่เป็นครูประจำการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นในการพิจารณาแต่งตั้งครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ควรจะคัดเลือกบุคคลที่เป็นครูประจำการหรือผู้ที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทมาก่อน เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และมีประสบการณ์ในการสอน

1.3 จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลใน จังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ จึงควรหาวิธีการที่จะทำให้ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลานาน

1.4 ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และปรับปรุงระบบเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนให้สะดวก รวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษา ทางไกล โดยวิธีสัมภาษณ์ เพื่อหารายละเอียดและใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก เพื่อจะได้ทราบถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

2.2 ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษา ทางไกล

2.3 ควรศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมล รักสวน. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. คู่มือการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญทางไกล.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.

_____. คู่มือครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2535.

_____. คู่มือครูประจำกลุ่มการศึกษาทางวิทยุไปรษณีย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ
ทหารผ่านศึก, 2529.

_____. คู่มือดำเนินงานการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ พ.ศ. 2530.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2530.

_____. ระเบียบกรมการศึกษานอกโรงเรียนว่าด้วยการจัดการศึกษานอกโรงเรียน
สายสามัญ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ : กองส่งเสริมปฏิบัติการ, 2539.
อัดสำเนา.

_____. รายงานการติดตามผลการปฏิบัติงานครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนผู้ใหญ่
2530. กรุงเทพฯ : กองปฏิบัติการ, 2530. อัดสำเนา.

_____. รายงานสถิติการศึกษานอกโรงเรียนรายจังหวัด ปีงบประมาณ 2538.

กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., ม.ป.ป.

กิตติมา ปริติลลิก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. หลักเกณฑ์และวิธีการในการนำผลงานของ
ข้าราชการครูที่ร่วมดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนมาใช้เป็นผลงานเพื่อขอปรับปรุง
การกำหนดตำแหน่งและหรือการกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น.

กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค., 2538. อัดสำเนา.

จารีพรธ รุ่งช่วง. การวิเคราะห์บทบาทและรูปแบบการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษา
นอกโรงเรียนสายสามัญวิธีเรียนทางไกลใน 4 จังหวัดชายฝั่งทะเลตะวันออก.

ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2536. อัดสำเนา.

- จิราภรณ์ โนราช. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- จารุณ พรมสุวรรณ. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์การอาเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. อัดสำเนา.
- ฉายา บุญเฉลิม. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. "ระบบการสอนทางไกลกับการศึกษาระบบเปิด," วารสารการศึกษา นอกโรงเรียน. 21(120) : 18 ; มิถุนายน - กรกฎาคม 2527.
- ชานนท์ พงศ์อุดม. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2526. อัดสำเนา.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517.
- เชียรศรี วิวิสิริ. การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน : เทคโนโลยีทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- ฉรงค์ พิมพ์สาร. การพัฒนาระบบติดตามงานโครงการการศึกษานอกโรงเรียนแบบทางไกลของกรมการศึกษานอกโรงเรียน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- ดุณี ไยเฟือก. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ภิญโญ สาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ล.การพิมพ์, 2523.

- ทรงชัย สุทธิพันธ์. ปัญหาการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดสมุทรปราการ. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- เทคโนโลยีทางการศึกษา, ศูนย์. คู่มือการดำเนินงานการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญ การเรียนทางไกล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.
- _____. คู่มือครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล. กรุงเทพฯ : หจก.โรงพิมพ์อักษรไทย, 2535.
- นิคม พรหมข้อย. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.
- นงนุช รุ่งกลิ่น. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- บรรพต วีระสัย. "การศึกษากับการพัฒนา," วารสารครุศาสตร์. 9(1) : 2522 ; มกราคม - กุมภาพันธ์ 2522.
- ปฐม นิคมานนท์. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.
- ประดับ ขันทองทิพย์. ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2536. อัดสำเนา.
- ปิยะนุช สุกิจ. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติ. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2530.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.
- พรพิมล โกลีภาพ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- มนูญ ศิลปธรรมิ. การศึกษาปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2535. อัดสำเนา.
- รัตนา สิงขรณ์. ปัญหาของครูประจำกลุ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญโดยวิธีเรียนทางไกล ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตภาคกลาง. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2538.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2538.
- สมคะเน คำจูน. การศึกษาปัญหาและความคิดเห็นของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีต่อการสอนเสริม. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- สมชาติ คงพิกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- สมนึก มีแสง. การศึกษาความพึงพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530. อัดสำเนา.

สมบูรณ์ ศาลาชีวิต. จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2526.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

สมยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
หจก. บรรณกิจเทรดดิ้ง, 2533.

_____. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ดวงกมล, 2521.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8
(พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, 2539.

สุดใจ ทองอ่อน. พฤติกรรมพื้นฐานของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. ปริณิธานพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.
อัสสาเนา.

สุนทร โคตรบรรเทา. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก,
2526.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย สาขาศึกษาศาสตร์. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.
พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533.

สุเทพ อ่วมเจริญ. การปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบโรงเรียนของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางวิทยุ
และโทรทัศน์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2529.
อัสสาเนา.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์, 2538.

_____. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2527.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมพื้นฐานทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,

- เสาวนีย์ เลวลีย์. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน.
 กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2536.
- อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาโรงเรียน
 ในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย - กัมพูชา (บชด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 จังหวัดสุรินทร์. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. พิชญโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร,
 2537. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.
- อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล. ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
 สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา.
- อุษา เทียนทอง. ลักษณะการจัดกิจกรรมการพบกลุ่มการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับ
 3 - 4 ทางวิทยและไพรชณีย์ ในเขตภาคกลาง. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- อუნดา นพคุณ. การเรียนรู้การสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ :
 กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2527.
- อำนาจ เตชะสุข. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน
 ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม.
 ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2533. อัดสำเนา.
- Barnard, Chesten I. The Functions of The Executives. Massachusetts :
 Harvard University Press, 1972.
- Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychological Testing. 3rd ed.
 New York : Harper and Row, 1970.
- Good, Carter Victor. Dictionary of Education. 3rd ed. New York :
 McGraw - Hill Book Company, 1973.
- Knowles, Malcolms. The Modern Practice of Adult Education.
 New York : Association Press, 1970.

- Merrill, Peter P. "A Study Concerning the Job Satisfaction of Elementary Teacher and Principles," Dissertation Abstracts International. 31(7) : 1547 - A ; October, 1971.
- Stolt, John James. "A Study of Maslow Hierachy of Public School. Administrations," Dissertation Abstract. 3(2) : 598 - A ; August, 1978.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล
ในจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ข้อมูลจากการสอบถามจะนำไปวิเคราะห์และสรุปประเด็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล เพื่อจะนำเสนอต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาทางไกล จึงขอให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ท่านประสบอย่างแท้จริงทุกข้อและคำตอบของท่านจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพียงจะใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยเท่านั้น

2. แบบสอบถามนี้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

- ความสำเร็จของงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะของงาน
- ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- เงินค่าตอบแทน
- สภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและ
เสนอแนะเพิ่มเติม ที่จะ เป็นปัจจัยส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม
การศึกษาทางไกล ที่ไม่ได้ระบุไว้ในแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือ

นายวิทยา ประยูร

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 35 ปี

() ระหว่าง 35 - 45 ปี

() สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

() โสด

() สมรส

4. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีขึ้นไป

5. สถานภาพการทำงาน

() เป็นครูประจำการ

() ไม่เป็นครูประจำการ

6. สถานที่ทำการพบกลุ่ม

- () ในเขตอำเภอเมือง หรือเขตตำบลที่เป็นที่ตั้งของศูนย์บริการ
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ (โปรดระบุสถานที่พบกลุ่ม) หอประชุมสนจ.ชม
- () นอกเขตอำเภอเมือง หรือเขตตำบลที่อยู่นอกที่ตั้งของศูนย์บริการ
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ (โปรดระบุสถานที่พบกลุ่ม)

7. การอบรมก่อนปฏิบัติการ เป็นครูประจำกลุ่ม

- () ผ่านการอบรม
- () ไม่ผ่านการอบรม

8. ประสบการณ์เป็นครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

- () น้อยกว่า 3 ปี
- () ระหว่าง 3 - 5 ปี
- () มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษา
ทางไกล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา เลือกดังนี้

มากที่สุด หมายถึง พึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

มาก หมายถึง พึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

ปานกลาง หมายถึง พึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

น้อย หมายถึง พึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง พึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามของคำและข้อความเพื่อให้สื่อความหมายตรงกันดังนี้

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีในการรู้จักป้องกันปัญหา รวมทั้งมีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลได้รับการยอมรับนับถือ จากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพื่อนร่วมงาน นักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป ให้การยอมรับนับถือในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือให้ความร่วมมือสนับสนุนการทํากิจกรรม ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของการปฏิบัติงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ต้องมีความเสียสละ ใ้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทําทายความรู้ ความสามารถให้ลงมือปฏิบัติ ช่วยให้ผู้เพิ่มพูนประสบการณ์ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับความถนัด ความสามารถของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลอย่างสม่ำเสมอ โดยได้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นสำคัญ

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วม หมายถึง การที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนครูประจำกลุ่ม หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ด้วยดี มีการพบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ทั้งที่เป็นกลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ เพื่อส่งเสริมความคุ้นเคย รักใคร่สามัคคีกลมเกลียวของหมู่คณะ

เงินค่าตอบแทน หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบนักศึกษาในแต่ละภาคเรียน ซึ่งจะต้องส่งหลักฐานการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน โดยขึ้นอยู่กับจำนวนนักศึกษาแต่ละระดับ และสภาพหรือหมวดวิชาที่นักศึกษาลงทะเบียนในภาคเรียนนั้น

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่จะส่งเสริมและเกื้อกูลการปฏิบัติงานของครู
 ประจากลุ่มการศึกษาทางไกล และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น การอำนวยความสะดวกในการ
 ใช้อาคารสถานที่ การติดต่อสื่อสาร การคมนาคม และสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ความสำเร็จของงาน					
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์และการแนะแนวได้สำเร็จ					
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านธุรการและงานทะเบียนของกลุ่มได้สำเร็จ					
4.	ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้สำเร็จ					
5.	ท่านสามารถจัดกิจกรรมการพบกลุ่มผู้เรียนได้สำเร็จตามจุดประสงค์ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน					
6.	ท่านสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือด้านการเรียนของนักศึกษาได้สำเร็จ					
7.	ท่านสามารถตรวจแบบฝึกหัด ข้อทดสอบและจัดทำคะแนนระหว่างภาคเรียนได้สำเร็จ ...					
7.	ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จในระดับใด					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	ท่านมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานเป็นครูประจำกลุ่ม					
9.	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มบริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ..					
10.	ท่านมีหลักการและวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ดี ..					
11.	ท่านได้รับการยกย่องเชื่อถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นครูประจำกลุ่มจากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ					
12.	ท่านได้รับการยกย่องเชื่อถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครูประจำกลุ่ม					
13.	ท่านได้รับการยอมรับในบทบาทของครูประจำกลุ่มจากบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนทั่วไป					
14.	ท่านได้รับความชมเชยและกำลังใจจากบุคคลทั่วไปจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูประจำกลุ่ม ...					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ลักษณะของงาน					
15.	งานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มเป็นงานที่มีความน่าสนใจ และเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์					
16.	งานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ อันมีส่วนกระตุ้นให้ท่านต้องการปฏิบัติงาน					
17.	งานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน					
18.	งานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มเป็นงานที่ทำให้ท่านได้เพิ่มพูนประสบการณ์ และพัฒนาความรู้ความสามารถ					
19.	งานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มเป็นงานที่ต้องมีความเสียสละ					
	ความรับผิดชอบ					
20.	ท่านได้ดูแลและเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มที่ท่านรับผิดชอบมีความพอเหมาะ กับกำลังความสามารถ					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21.	ท่านเห็นว่าปริมาณงานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มที่ท่านรับผิดชอบมีความพอเหมาะกับการปฏิบัติงาน ความสามารถ					
22.	ท่านได้ทำการพบกลุ่มตามวัน เวลา และสถานที่ที่ได้กำหนดไว้ในปฏิทินการพบกลุ่มทุกครั้ง ...					
23.	ท่านให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่มีปัญหาด้านการเรียนและปัญหาการใช้ชีวิตประจำวันทุกครั้ง .					
24.	ท่านมีส่วนรับผิดชอบกับนักศึกษาในการวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต					
25.	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ครูประจำกลุ่ม จากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ					
	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
26.	ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ					
27.	ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนครูประจำกลุ่ม					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28.	การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยดี มีความสามัคคีกลมเกลียว ระหว่างครูประจำกลุ่ม ทำให้ท่านมีความตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
29.	ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และเพื่อนครูประจำกลุ่มเสมอ ๆ					
30.	ท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคคลอื่น ๆ อยู่เสมอ					
	คำตอบแทน					
31.	ท่านได้รับความแนะนำและชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายเงินคำตอบแทน					
32.	ท่านได้รับความสะดวกในการจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายเงินคำตอบแทน					
33.	ท่านได้รับการบริการและอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินคำตอบแทนจากเจ้าหน้าที่การเงิน					
34.	ท่านได้รับทราบและแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายเงินคำตอบแทนอย่างรวดเร็ว					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
35.	ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนเหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาแต่ละระดับ และสภาพหรือหมวดวิชาที่ลงทะเบียน					
36.	ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนตามที่ได้จัดส่งเอกสารการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนทุกเดือนหลังจากทำการพบกลุ่มเสร็จสิ้นแล้ว					
37.	ท่านได้รับความร่วมมือช่วยเหลือ และการอำนวยความสะดวกจากเจ้าของสถานที่ที่ทำการพบกลุ่ม					
38.	ท่านสามารถเดินทางไป - กลับ สถานที่พบกลุ่มด้วยความสะดวกและมีความคล่องตัว ในขณะที่เดินทาง					
39.	ท่านได้กำหนดสถานที่ที่พบกลุ่ม ซึ่งมีสภาพแวดล้อมสะอาดร่มรื่น เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศในการทำกิจกรรมพบกลุ่ม					
40.	การจัดกิจกรรมพบกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาการเรียน ได้มีการกำหนดรายละเอียดไว้อย่างชัดเจน					
41.	การกำหนดเวลากิจกรรมพบกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาการเรียนมีจำนวนเหมาะสมดี					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
42.	ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในการพบกลุ่ม					
43.	ท่านได้นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการพบกลุ่ม					

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดเขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มของท่าน
ลงในช่องว่างข้างล่างต่อไปนี้

1. ในการปฏิบัติงานเป็นครูประจำกลุ่มของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรค อะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านรู้สึกพอใจหรือภูมิใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มในสิ่งใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น
ครูประจำกลุ่มอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ความคิดเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างยิ่ง
ผู้วิจัย

ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	t	ข้อ	t	ข้อ	t	ข้อ	t
1	2.65	12	3.67	23	2.27	34	2.71
2	2.78	13	4.18	24	2.44	35	3.49
3	3.50	14	3.87	25	3.06	36	2.29
4	3.90	15	3.90	26	6.93	37	4.18
5	3.13	16	2.45	27	5.20	38	2.05
6	2.61	17	4.16	28	4.42	39	2.04
7	2.78	18	3.25	29	4.50	40	4.95
8	4.11	19	2.45	30	5.54	41	3.27
9	2.68	20	2.78	31	2.50	42	3.90
10	3.50	21	3.00	32	3.83	43	2.78
11	3.67	22	2.80	33	2.47		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ เท่ากับ 0.9433



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร ทร. 268
ที่ ทม 1007/ 166 วันที่ 5 มีนาคม 2540
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายวิทยา ประยูร เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

ประธาน

ผศ.ดร.อรพินทร์ ชูชม

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1007/ 1304

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน รศ.ดร.เจริญผล สุวรรณโชติ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายวิทยา ประยูร เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

ประธาน

ผศ.ดร.อรพินทร์ ชูชม

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตได้ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 1240



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายวิทยา ประยูร เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้ไม่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

ประธาน

ผศ.ดร.อรพินทร์ ชูชม

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ นางสาววิเลชา ลีสุวรรณ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
สอบถาม พร้อมทั้ง ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากหัวหน้าศูนย์
บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ตอบแบบสอบถาม
ในระหว่างเดือนมีนาคม 2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ (๒)



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖๖ กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอลาออก

เรียน หัวหน้าหน่วยงานศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายวิทยา ประยูร เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะลาออกขอความสะดวกในการศึกษาเห็นว่า เพื่อทำปริญญาโท
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

ประธาน

ผศ.ดร.อรพินทร์ ชูชม

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ นายรัชชัย ตุ่มท่าไม้ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้ได้ช่วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริบุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 1119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านห้วยไคร้

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายวิทยา ประยูร เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

ประธาน

ผศ.ดร.อรพินทร์ ชูชม

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ อ.สนิท พุจันทร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ศธ 0435 / 392

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่
ถนนโชตนา อำเภอแม่ริม ชม. 50180

มีนาคม 2540

เรื่อง ขอกวามอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าศูนย์บริหารการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

เนื่องด้วย นายวิทยา ประชูร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลใน
จังหวัดเชียงใหม่

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

ประธาน

ผศ.ดร.อรพินทร ชูชม

กรรมการ

ถึงที่นิสิตใคร่ขอกวามอนุเคราะห์ คือ ขอความร่วมมือจากท่านให้อำนวยความสะดวกในการติดต่อ
ประสานงาน เพื่อให้ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมีนาคม
2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ จึงขอความร่วมมือในการให้ความอนุเคราะห์
แก่นิสิตดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายอุทิศ วิไลแก้ว)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่

ฝ่ายบริหาร

โทร . (053) 222598 , 220851

โทรสาร . 222797

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

รศ.ดร. เจริญผล สุวรรณโชติ

อดีตผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ

รศ.ดร. เสาวนีย์ เลวลีย์

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นายรัชชัย ดุ่มท่าไม้

ศึกษานิเทศก์

กรมการศึกษานอกโรงเรียน

กรุงเทพมหานคร

นางสาววิเลขา ลีสุวรรณ

หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

อำเภอเชียงดาว

จังหวัดเชียงใหม่

นายสนธิ พุจันทร์

อาจารย์ 3 โรงเรียนบ้านห้วยไคร้

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝาง

จังหวัดเชียงใหม่

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายวิทยา ประยูร
เกิดวันที่	14 สิงหาคม พุทธศักราช 2503
สถานที่เกิด	อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	2/1 หมู่ 3 ตำบลเมืองนะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ 50170
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	อาจารย์ 2 ระดับ 7

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2520	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเชียงดาววิทยาคม
พ.ศ. 2522	ป.กศ. วิทยาลัยครูเชียงใหม่
พ.ศ. 2524	พ.ม. จากการสมัครสอบ
พ.ศ. 2527	ค.บ. (วิชาเอกการประถมศึกษา) วิทยาลัยครูเชียงใหม่
พ.ศ. 2540	กศ.ม. (วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2523	ครูโรงเรียนบ้านทุ่งข้าวพวง สปอ.เชียงดาว สปจ.เชียงใหม่
พ.ศ. 2526	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านทุ่งข้าวพวง สปอ.เชียงดาว สปจ.เชียงใหม่
พ.ศ. 2532	อาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนบ้านทุ่งข้าวพวง สปอ.เชียงดาว สปจ.เชียงใหม่
พ.ศ. 2534	อาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนบ้านทุ่งข้าวพวง สปอ.เชียงดาว สปจ.เชียงใหม่
พ.ศ. 2539	อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนบ้านทุ่งข้าวพวง สปอ.เชียงดาว สปจ.เชียงใหม่