บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ระหว่างกลุ่มที่มีภูมิหลังต่างกัน ผู้วิจัยเสนอเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความหมายของขวัญ
ตอนที่ 2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
ตอนที่ 4 ภูมิหลังของครูอาสาสมัครใน สี่จังหวัดชายแดนภาคใต้
ตอนที่ 5 ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน
ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    6.1 งานวิจัยในประเทศ
    6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ
ตอนที่ 7 สรุปกรอบความคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 ความหมายของขวัญ

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ คือ สิ่งที่ไม่มีตัวตน ถือว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคน ตั้งแต่เกิดมาเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็อยู่เป็นสุข ถ้าตกใจก็จะหนีออกจากร่างไป

ภิญโญ สาธร (2526) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญเป็นน้ำใจที่อยากจะทำงานให้ดีโดยสมัครใจ และมีความสุขกับงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียไม่ได้ ผู้บริหารที่ดีก็เหมือนแม่ทัพที่ดี คือ เวลาจะออกรบ ขวัญของทหารเป็นเรื่องใหม่ แม่ทัพทุกคนต้องใช้เทคนิคนานาประการเพื่อให้ทหารมีกำลังใจและขวัญดีเสียก่อนจะออกรบได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คือ ความตั้งใจของคนงานในอันที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุเมธ เดียวอิสเรศ (2523) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้ ผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้

เดวิส (Davis 1951) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวังและเชื่อมั่นและอื่น ๆ

เชอร์แมน (Sherman, 1968) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่กระทำ ความพอใจงานที่กระทำ ปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง เจตคติและความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหมายถึงสภาพจิตของคนที่มีต่องาน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยเรื่องความเพียงพอของรายได้ สภาพในการออกจากงาน การลาออก บำเหน็จ บำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและโอกาสก้าวหน้า

จากความหมายและคำจำกัดความข้างต้น สรุปได้ว่าตัวแปรที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่ส่งเสริมจิตใจให้มีกำลังใจ มีพลังในการทำงานสร้างความพึงพอใจให้เกิดภาวะความรับผิดชอบ ตั้งใจทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ

ตอนที่ 2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ในการทำงานต่าง ๆ เพื่อที่จะให้งานนั้น ๆ สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวแปรมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กล่าวคือ ถ้าบุคคลใดมีขวัญในการปฏิบัติงานดี ย่อมจะทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขกับในตำแหน่งนั้น ๆ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากบุคคลใดมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำหรือไม่ดี การทำงานนอกจากจะไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่วางไว้แล้ว ก็ยังมีผลกระทบด้านสุขภาพจิตได้อีกด้วย เป็นต้น

เดวิส (Davis, 1951) ได้กล่าวว่า ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานสูง สมาชิกจะมีความสนใจและศรัทธาเชื่อมั่นในองค์การเป็นอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละ มีการเข้าพบผู้บังคับ

บัญชาเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวบ่อยครั้ง ถ้าขวัญในด้านการปฏิบัติงานต่ำ สมาชิกจะไม่ชอบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความรู้สึกทอดทิ้งไม่ได้รับสิทธิที่เขาควรจะได้ รู้สึกท้อแท้และยุ่งยากใจ ขวัญมีความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

ธนวัต พงศ์สุพัฒน์ (2537) ได้ให้ทรรศนะว่า ขวัญที่ดีจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย เช่น

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์การบังเกิดผล ในด้านการควบคุมความประพฤติของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบแห่งระเบียบ และมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะ หรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เช่น ถ้าองค์การของเรามีภาพลักษณ์ที่ดี เราก็จะพลอยมีความภาคภูมิใจไปด้วย

นิพนธ์ จิตต์ภักดี (2528) กล่าวว่า ขวัญในการทำงานอาจแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ขวัญของแต่ละบุคคล และกำลังขวัญเป็นคณะ กำลังขวัญทั้ง 2 ประเภทนี้จะเกี่ยวพันกันเสมอ ถ้าขวัญของแต่ละคนสูงขวัญของคณะก็จะสูงตามไปด้วย แต่ถ้าขวัญของหมู่คณะต่ำกำลังขวัญของแต่ละคนก็จะต่ำลงไปด้วย ดังนั้น กำลังขวัญของหมู่คณะจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะกำลังขวัญดีจะช่วยก่อประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย กล่าวคือ

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อกูลระเบียบข้อบังคับให้บังเกิดผล ในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ เพราะเขาเหล่านั้นจะมีวินัยในตัวเอง
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะก่อให้เกิดพลังร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การได้
5. สร้างเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. เกื้อกูลให้หมู่สมาชิกในองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่

ผุสดี สัตยมานะ (2521) เชื่อว่าการมีขวัญที่ดีจะทำให้เกิดสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. คนงานจะมีความร่วมมือ และร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. คนงานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
3. คนงานจะเต็มใจปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผนขององค์การ
4. องค์การจะแข็งแกร่งและฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
5. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ
6. คนงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
7. คนงานจะรู้สึกเชื่อมั่นในองค์การ

อุทัย หิรัญโต (2523) ได้จำแนกความสำคัญของขวัญที่มีต่อการบริหารงาน ดังนี้

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
3. ขวัญจะเกื้อกูลให้ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การให้เกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะอยู่ในระเบียบวินัย
4. ขวัญจะสร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์การนานเท่านาน

สุเมธ เดียวอิศเรศ (2527) กล่าวในเรื่องความสำคัญของขวัญไว้ว่า ผู้บริหารย่อมได้รับผลสำเร็จในการบริหารงาน ถ้าทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนั้นขวัญยังสามารถช่วยทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้
2. สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดาเพื่อครู และต่อสถานศึกษา
3. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา
5. สร้างสามัคคีธรรมและทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะครูอันสามารถทำให้มีการรวมตัวกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้

สุรัตน์ ลิ้มลาวัลย์ (2535) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับ
4. เสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของงาน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจในองค์การหรือหน่วยงานของตนเอง
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

เดวิส (Davis, 1951) ได้กล่าวถึงขวัญที่มีผลต่อการทำงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติงานตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้ในยามคับขัน
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆขององค์การ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นภาคภูมิใจในองค์การหรือหน่วยงานของตนมากขึ้น

ฟลิปโป (Flippo, 1967) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของขวัญในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบ ข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานของตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังธรรม (Group Effort) ในหมู่คณะทำให้เกิดพลังสามัคคีอันสามารถจะฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

โดยสรุป ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะส่งผลให้การทำงานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จได้ เมื่อบุคคลมีขวัญในการทำงานแล้วย่อมจะทำงานด้วยความตั้งใจมุ่งนั้น มีความจงรักภักดี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนได้เป็นอย่างดี แต่ถ้าหากมีระดับขวัญในการทำงานต่ำหรือไม่มีเลยก็ย่อมจะเกิดการต่อต้านต่อบุคคลหรือหน่วยงาน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายและปรัชญาของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างแน่นอน

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ทวีศักดิ์ โชยมาโย (2534) ชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดขวัญย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 6 ประการดังต่อไปนี้

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน อันเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานนั้น

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะถ้าได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจย่อมจะได้ผลงานมากกว่าที่ได้ปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายการดำเนินงานตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่ดีขององค์การหรือหน่วยงาน

4. การปูนบำเหน็จรางวัลการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีกำลังขวัญที่ดี

5. สภาพการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานครบถ้วน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจด้วย

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2526) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้ขวัญของคนในองค์การดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับ

1. หน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้แน่นอนชัดเจนเพียงใด
2. วัตถุประสงค์นั้นได้รับการยอมรับเพียงใด
3. คนทำงานมีความพึงพอใจ และภูมิใจในงานที่ปฏิบัติเพียงใด
4. ความสัมพันธ์และความสามัคคีของคนในหน่วยงานมีมากเพียงใด
5. มีการนิเทศงานอย่างเพียงพอและทั่วถึงเพียงใด
6. มีสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมเพียงใด
7. จัดการสื่อสารได้ดีและทั่วถึงเพียงใด
8. สุขภาพทางกายและทางจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงานดีเพียงใด

โอวาร์ด (Ovard, 1966) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่ามี 2 ปัจจัยใหญ่ คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางเวชกรรมและการพยาบาล ระเบียบวาระการพ้นจากงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้และการบริการ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์ อันเป็นวิธีการจัดงานแผนใหม่ตามแนวมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสนใจและเอาใจใส่เป็นพิเศษ ครูอาจารย์จะรู้สึกในความสำคัญของตัวเอง

ไวลส์ (Wiles, 1995) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ผู้นำโดยทางการจะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงาน อันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน 8 ประการ คือ

1. ความมั่นคงและการดำเนินชีวิตอย่างผาสุก
2. ความพึงพอใจในสภาพงาน
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
5. ความรู้สึกในความสำเร็จ
6. ความรู้สึกสำคัญในตนเอง
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. การนับถือตนเอง

เดวิส (Davis, 1962) กล่าวว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคล เป็นที่ยอมรับกันว่า ความพึงพอใจของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็น ทำให้มีขวัญสูง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

1. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา
2. ความพึงพอใจในงานที่ได้กระทำ
3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน
4. ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
5. ความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจเป็นบำเหน็จรางวัล
6. สุขภาพดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งได้ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยทางกายหรือปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนที่จะต้องได้รับการตอบสนอง เช่น ปัจจัย 4 การได้รับปูนบำเหน็จรางวัล เลื่อนขั้น สถานที่ทำงานสะดวกสบาย อุปกรณ์เครื่องมือครบถ้วนเอื้ออำนวยในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2. ปัจจัยทางจิตใจหรือปัจจัยภายใน เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนที่จะช่วยให้ตนมีความสุข มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ เช่น การได้รับการยอมรับ รู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความสามัคคี มีความเชื่อมั่นในตนเอง หรือมีความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

ตอนที่ 4 ภูมิหลังของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเป็นบุคลากรที่สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีฐานะเป็นลูกจ้างประจำรายปี โดยมีการประเมินผลงานเป็นช่วง ๆ ในปีหนึ่ง ๆ จะมีการประเมินครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในแต่ละจังหวัดประมาณ 1-2 ครั้ง (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, มปป.) ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของกรมการศึกษานอกโรงเรียนก็สามารถที่จะปฏิบัติงานในปีต่อ ๆ ไปได้ จากกฎเกณฑ์เหล่านี้ทำให้ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำนั้น ๆ เพื่อที่ตนเองสามารถที่จะประกอบอาชีพนี้ต่อไป บางครั้งสร้างความกดดัน ทางด้านจิตใจเป็นอย่างยิ่ง ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล ก็เช่นเดียวกันย่อมต้องผ่านเกณฑ์ในการประเมินเหล่านั้นด้วย นอกจากนี้แล้วในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่มีขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมที่ไม่เหมือนกับภาคอื่น ๆ เช่น ภาษาที่ใช้เป็นภาษามลายู ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นเปอร์เซนต์เท่ากับร้อยละ 80 (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, มปป.) มีประชากรดังต่อไปนี้ (กรมการปกครอง, 2534)

จังหวัด	พื้นที่ (ตร.กม.)	ประชากร (คน)	ผู้นับถือศาสนาอิสลาม (ร้อยละ)
สตูล	2,478	198,209	66.00
ปัตตานี	2,103	492,589	77.50
ยะลา	4,716	317,054	62.80
นราธิวาส	4,660	504,857	78.50

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าจังหวัดชายแดนภาคใต้นี้จะมีทั้งชาวไทยที่นับถือศาสนาอิสลามและศาสนาอื่น ๆ เช่นกัน จังหวัดเหล่านี้มีขนบธรรมเนียมประเพณีผิดแผกแตกต่างกับชาวไทยในภาคอื่น ๆ เพราะมีอาณาเขตติดกับประเทศมาเลเซีย จึงมีวัฒนธรรมบางอย่างไปคล้ายคลึงกับประเทศใกล้เคียงนั้น แต่ใช่ว่าวัฒนธรรมเหล่านั้นจะเหมือนกันทีเดียวก็หา

มิได้ (กรมพัฒนาชุมชน, ม.ป.ป.) นอกจากนี้ความเชื่อทางศาสนาถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากของวัฒนธรรมของแต่ละสังคม เพราะเป็นตัวกำหนดขนบธรรมเนียมประเพณีบางอย่าง รวมทั้งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกของสังคมด้วย ทั้งนี้เพราะความเชื่อทางศาสนามีการระบุถึงความดีและความชั่ว ซึ่งทำให้ศาสนามีลักษณะเป็นศีลธรรม และมีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมได้ (อมรา พงศาพิชญ์, 2538) ประกอบกับการทำงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความหลากหลายในทุก ๆ ด้าน เช่น อายุ เพศ ศาสนา ภูมิลำเนา วุฒิการศึกษา หรือภาษาที่ตนเองใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งจากผู้วิจัยได้สำรวจเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2541 พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีภูมิลำเนาอยู่ใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และนับถือศาสนาพุทธมากกว่าศาสนาอิสลามเพียงเล็กน้อย จากความแตกต่างในด้านภูมิหลังของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเหล่านี้ย่อมจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานบ้าง แต่เนื่องจากนโยบายของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้การบริหารงานโดย นายพลากร สุวรรณรัฐ ผู้อำนวยการของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัด ชายแดนภาคใต้ พยายามสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น เพื่อสร้างความสงบสุขใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของรัฐบาลทุกยุกทุกสมัย และให้เหมาะสมกับพื้นที่ใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีหลักสำคัญของศาสนาอิสลามคือ ความสันติที่ประชากรส่วนใหญ่นับถือ ตลอดจนคำสอนของศาสนาพุทธที่ให้มีความสงบ เป็นต้น ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากจะต้องปฏิบัติงานตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้วางไว้แล้ว ย่อมจะต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนนั้น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานจะไม่เกิดปัญหาต่อไป ซึ่งจะปรากฏว่าครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนใน 4 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ สามารถดำรงชีวิตภายใต้กฎเกณฑ์ทางสังคม หรือขนบธรรมเนียมประเพณีได้เป็นอย่างดียิ่ง (กรมการพัฒนาชุมชน, ม.ป.ป.) เช่น ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่ นับถือศาสนาพุทธจะไม่รับประทานอาหารให้ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่นับถือศาสนาอิสลามเห็นเมื่ออยู่ในช่วงเดือนถือศีลอด หรือจะไม่รับประทานอาหารที่เป็นผลิตผลจากเนื้อสุกร เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่นับถือศาสนาอิสลามก็พยายามเข้าร่วมงานทางศาสนาพุทธที่ไม่ขัดกับหลักศาสนาอิสลามเช่น ไปเยี่ยมเยียนครอบครัวของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีญาติ ๆ เสียชีวิต ตลอดจนบริจาคทรัพย์ ตามกำลังความสามารถ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างทางภูมิหลังของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้เหล่านี้ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานเลย (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, ม.ป.ป.) ตรงกันข้ามคือครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายเหล่านั้น ทำงานร่วมกันได้อย่างไม่เป็นปัญหา สร้างความเจริญให้กับพื้นที่ใน 4

จังหวัดชายแดนภาคใต้ และร่วมกันขจัดความไม่รู้หนังสือของเยาวชนให้สามารถอ่านออกเขียนได้ และสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติต่อไป

ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้แบ่งไว้มี 2 ประเภทใหญ่ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2540)

1. ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ปกติ มีหน้าที่รับผิดชอบงานการศึกษานอกโรงเรียนในขอบเขตพื้นที่ 1 ตำบล ตามที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมอบหมาย ด้วยการส่งเสริมสนับสนุน ดำเนินการจัดและติดตามผลกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ ตลอดจนขยายการศึกษานอกโรงเรียนให้กว้างขวาง และทั่วถึงตามแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของรัฐ รวมทั้งประสานความเข้าใจกับประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อใช้ทรัพยากรในพื้นที่จัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่เฉพาะประกอบด้วย

2.1 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในศูนย์การเรียนชุมชนชาวไทยภูเขา "แม่ฟ้าหลวง" หรือครู ศศช. มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา และให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนในเขตภูเขา ในรูปแบบการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวิธีการเรียนการสอนและเนื้อหาซึ่งยืดหยุ่นไปตามสภาพความต้องการของชุมชน

2.2 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติและการพึ่งพาตนเองของราษฎรไทยบริเวณชายแดน หรือครูอาสาสมัครชายแดน มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ปกติ แต่ปฏิบัติงานในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน (ปชด.) ตลอดแนวชายแดนไทยรอบประเทศเป็นหมู่บ้านหลัก ในขณะเดียวกันครูอาสาสมัครชายแดนจะต้องมีการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามสาขาวิชาที่ตนถนัดด้วย

2.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองชายแดนหรือครูอาสาสมัคร อพป. มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ปกติแต่ปฏิบัติงานในหมู่บ้าน อพป. ที่ได้รับมอบหมายเป็นหมู่บ้านหลักและปฏิบัติงานในหมู่บ้านอื่น ๆ ของตำบลนั้น ๆ ด้วย

2.4 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในโครงการส่งเสริมการใช้ภาษาไทยในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะตำบลที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้มีทักษะทางภาษาไทย (ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน และเขียน) เป็นเป้าหมายหลัก และทำหน้าที่ในการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนทุกกิจกรรมเป็นเป้าหมายรอง

2.5 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในโครงการจัดที่ทำกินให้กับราษฎรผู้ยากไร้ในพื้นที่ป่าสงวนเสื่อมโทรมหรือครูอาสาสมัคร คจก. มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาอาชีพ การฟื้นฟูสภาพป่าไม้ในรูปแบบป่าไม้ชุมชน

การจัดบริการข่าวสารข้อมูลความรู้ในด้านต่าง ๆ การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การแปรรูปผลผลิตและรายได้จากการเกษตรแต่ปัจจุบัน โครงการจัดที่ทำกินให้กับราษฎรผู้ยากไร้ในพื้นที่ป่าสงวนเสื่อมโทรม(คจก.) มิได้ดำเนินการต่อเนื่อง จึงทำให้การดำเนินงานของครูอาสาสมัคร คจก. ยุติไปด้วย

ในแนวทางการขยายครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนให้ครบทุกตำบลภายในแผนฯ 8 (พ.ศ.2540-2544 อ้างใน กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2540) นั้น จะมีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรยน 2 ประเภท ซึ่งมีบทบาทหน้าที่บางส่วนคล้ายคลึงกัน และบางส่วนมีความแตกต่างกันตามสภาพแต่ละพื้นที่ที่ดำเนินการ ดังนั้นจึงขอแยกบทบาทหน้าที่ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนทั้ง 2 ประเภทดังต่อไปนี้

1. บทบาทหน้าที่ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ทั่วไป

1.1 สำรวจข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ศึกษาชุมชนและวางแผนระดับจุลภาค โดยดำเนินการร่วมกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในระดับตำบล

1.2 ประสานงานกับหน่วยงานเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนในทุกระดับ เพื่อระดมสรรพกำลังในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน

1.3 ดำเนินการจัดการเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียนให้กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในตำบล

1.4 ส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย และเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน

1.5 ร่วมกับชุมชนในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารการจัดการและการบริหารการศึกษาตลอดชีวิตในระดับตำบลอย่างต่อเนื่อง

1.6 พัฒนาและแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอทั้งในเรื่องหลักสูตร วิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนนวัตกรรมทางการศึกษาการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ฯลฯ ระหว่างก่อนการบรรจุและในขณะปฏิบัติหน้าที่

1.7 อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. บทบาทหน้าที่ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในพื้นที่เฉพาะ

2.1 สำรวจข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ศึกษาชุมชนและวางแผนระดับจุลภาคโดยดำเนินการร่วมกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในระดับตำบล

2.2 ประสานงานกับหน่วยงานเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนในทุกระดับเพื่อระดมสรรพกำลังในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน

2.3 จัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อสนองตอบนโยบาย/โครงการในพื้นที่เฉพาะ (พื้นที่ความมั่นคง / พื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ / พื้นที่ตามโครงการพระราชดำริฯ)

2.4 ส่งเสริมการปลูกฝังความรักถิ่นที่อยู่อาศัยไม่ละทิ้งบ้านเรือน

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.5 ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการพึ่งพาตนเองเพื่อให้มีอาชีพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.6 ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการรวมตัวกันเพื่อรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินล

2.7 พัฒนาและแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอทั้งในเรื่อง หลักสูตรวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมทางการศึกษา การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ฯลฯ ระหว่างก่อนการบรรจุและในขณะปฏิบัติหน้าที่

2.8 อน ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. คุณสมบัติของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2540) มีดังนี้

3.1 มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการครู พ.ศ. 2523

3.2 มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานหรือในจังหวัดนั้น

3.3 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 5 จนถึงปริญญาตรี

3.4 เป็นผู้มีศีลธรรม มีคุณธรรม และมนุษยสัมพันธ์ดี

3.5 เป็นผู้มีใจรักและศรัทธาในงานพัฒนาชนบท

3.6 เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นอย่างดี

จากแนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนฉบับที่ 8 จะเห็นว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานการศึกษานอกโรงเรียนมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกโรงเรียนทุกพื้นที่ทั่วประเทศ จากการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ผ่านมาประสบปัญหาหลายประการเช่น ไม่มีระบบข้อมูลที่ชัดเจน โดยเฉพาะข้อมูลพื้นฐานในระดับหมู่บ้านเกี่ยวกับด้านประชากร ด้านสังคม ด้านสาธารณสุข และด้านเศรษฐกิจ และยังขาดผู้ประสานงานในพื้นที่ทำให้การดำเนินงานและการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนไม่ตอบสนองความสนใจและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายตลอดจนการประสานงานในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ในส่วนกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ที่มีขั้นตอนมากมาย ไม่มีความคล่องตัวและมีความยืดหยุ่นน้อยมากจากการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนไม่สามารถให้บริการกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกโรงเรียนได้ทั่วถึงเนื่องจากมีข้อจำกัดเกี่ยวกับด้านงบประมาณ ด้านอัตรากำลังไม่เพียงพอและด้านวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

ในปี 2537 กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ขยายเครือข่ายการบริหารเพื่อให้สามารถบริการการศึกษานอกโรงเรียนได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้นและแก้ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น โดยการเปิดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทุกอำเภอ เพื่อให้สามารถบริการการศึกษานอกโรงเรียนอย่างกว้างขวาง ผลจากการบริการดังกล่าวทำให้สามารถขยายการบริการการศึกษานอกโรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมากมาย จากเดิมที่สามารถบริการการศึกษานอกโรงเรียนได้ปีละ

ประมาณ 7-8 แสนคนเศษ เมื่อสามารถขยายกิจการการศึกษานอกโรงเรียนได้ถึงอำเภอแล้ว ช่วยให้จัดบริการการศึกษานอกโรงเรียนได้ปีละประมาณ 3 ล้านคนเศษ

นอกจากนั้น กรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้มีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนกระจายอยู่ในตำบล หมู่บ้าน เพื่อเป็นกลไกของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานและความต้องการ ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการศึกษาในแต่ละชุมชน จำนวนประมาณ 2,879 คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพื้นที่ตำบลที่มีจำนวนถึง 7,255 ตำบล จะเห็นได้ว่าจำนวนครูอาสาสมัครยังมีจำนวนไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ตำบลในการที่จะจัดบริการการศึกษาแก่ประชาชนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขยายครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนให้ครบทุกตำบล ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังต่อไปนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2540)

1. การพัฒนาคน และสังคม

เป็นความพยายามของรัฐที่จะให้มีการวางแผนพัฒนาคนและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง และการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ด้วยการปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศใหม่จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ มาเน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง หรือเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา เพื่อนำไปสู่ "ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีสมรรถภาพ เสรีภาพ ความยุติธรรม และมีการพัฒนาที่สมดุลบนพื้นฐานของความเป็นไทย" ซึ่งจะเป็นการพัฒนาในลักษณะที่ต่อเนื่องและยั่งยืนทำให้คนไทยส่วนใหญ่มีความสุขที่แท้จริงในระยะยาว

2. ภารกิจของกรมการศึกษานอกโรงเรียน

จากประสบการร์การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาที่ผ่านมาและสถานการณ์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ของรัฐบาลชี้นำให้กรมฯ จะต้องเร่งดำเนินการและส่งเสริมให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และในการที่จะดำเนินการตามวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้ จำเป็นต้องมีการทบทวนภารกิจของกรมฯ ให้สอดคล้องรับกัน จากเดิมที่มุ่งแก้ไขการไม่รู้หนังสือเป็นเรื่องสำคัญ มาเป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย และส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียนที่ต่อเนื่องไป โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

3. ข้อจำกัดในด้านทรัพยากร

สืบเนื่องจากนโยบายการจำกัดจำนวนข้าราชการของส่วนราชการ จึงก่อให้เกิดกระแสความขาดแคลนทางด้านทรัพยากรที่จำเป็น โดยเฉพาะบุคคลที่จัดบริการการศึกษาในพื้นที่ตั้งแต่ระดับอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน ดังนั้น ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งมีสภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวได้รับการพิจารณาว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการจัดบริการการศึกษานอกโรงเรียน โดยร่วมกับชุมชน ศึกษาข้อมูลและวางแผนดำเนินการตามสภาพของแต่ละพื้นที่ได้อย่างดี นับว่าช่วยทดแทนความขาดแคลนอัตรากำลังได้ในระดับหนึ่ง

4. กลไกของการจัดการศึกษานอกโรงเรียน

ในการขยายบริการการจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้ถึงประชาชนผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างกว้างขวางและทั่วถึง จำเป็นต้องมีระบบการประสานงานที่ดีกับเครือข่าย ทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรประชาชน (ชาวบ้าน) เพื่อให้กลไกที่สำคัญในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนที่มีการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้ด้อยโอกาสมากที่สุด ซึ่งผลจากการขยายครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ที่ผ่านมาส่งผลให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ถึง 3 ล้านคนเศษ ดังนั้น ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจึงเป็นกลไกหนึ่งที่ช่วยการจัดการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในทุกพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม

5. ความรับผิดชอบของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ได้มีแนวความคิดจะให้ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนนตั้งแต่ พ.ศ. 2513 โดยมีภารกิจในการสอนอ่านเขียนตามหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จเป็นงานหลัก จากนั้นได้มีการปรับปรุงบทบาทของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมาเป็นลำดับตามแนวนโยบายของกรมฯ จนกระทั่งในช่วงแผนฯ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ได้มีโครงการนำร่องรูปแบบครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเต็มพื้นที่ โดยกำหนดให้ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีหน้าที่ในการเก็บและตรวจสอบข้อมูลในระดับตำบล/หมู่บ้าน เพื่อให้ข้อมูลและแผนในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ/สายอาชีพ ดำเนินการการศึกษาตามอัธยาศัยที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากความรับผิดชอบดังกล่าว ช่วยให้ขยายบริการการศึกษานอกโรงเรียนตั้งแต่ระดับจังหวัดและอำเภอไปสู่ตำบล/หมู่บ้านได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

จากเหตุผลความจำเป็นและประสบการณ์ดังกล่าว กรมการศึกษานอกโรงเรียน เห็นความสำคัญของการมีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนทั้งพื้นที่ทั่วไปและพื้นที่เฉพาะทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารและการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนมีกลไกการดำเนินงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับตำบล/หมู่บ้าน รวมทั้งเข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายในทุกพื้นที่ และสามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพประชากรได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง

ตอนที่ 5 ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

1. มาสโลว์(Maslow, 1970 อ้างใน หลุย จปาเทศ, ม.ป.ป.) ได้วางระดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยได้ตั้งสมมุติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่

ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และมาสโลว์ได้ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตรายต่าง ๆ และความมั่นคงทางจิต เช่น ความมั่นคงในอาชีพ

3. ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belonging needs) ได้แก่ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่เห็นคุณค่าของตนเอง (Esteem needs) ได้แก่ความต้องการอยากเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับ เป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่คนส่วนมากอยากจะเป็นอยากจะได้

2. ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory อ้างใน หลุย จำปาเทศ, มปป.) เฮอร์ซเบอร์ก และคณะได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากคนงานจากภาคอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบอร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pensylvania) สหรัฐอเมริกา สรุปได้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเฮอร์ซเบอร์กเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยภายใน (Motivational factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นมี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การแล้ว บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้คือ

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนชั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกโยกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้องพบว่า บุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในหน้าที่จะต้องมีขวัญในการทำงานสูง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการตอบสนอง ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองแน่นอนย่อมทำให้บุคคลเหล่านั้นทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายได้ ดังนั้นสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 2 ด้านคือ 1. ปัจจัยภายนอกเป็นความต้องการที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับ 2. ปัจจัยภายใน เป็นความต้องการขั้นรองลงมาจากปัจจัยภายนอกเป็นส่วนเติมแต่งให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต ปัจจัยเหล่านี้สอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก ในการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีเหล่านี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือ และเป็นแนวทางในการวิจัยต่อไป

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญ หรือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มีผู้วิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกมาเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ในปี พ.ศ. 2522 จุรีพรทม กมลาศน์ (2522) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 วิทยาเขต โดยแบ่งเป็นส่วนกลาง 4 วิทยาเขต และส่วนภูมิภาค 4 วิทยาเขต จำนวน 690 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกประกอบด้วยอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน จำนวน 219 คน และกลุ่มที่สองประกอบด้วยอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว จำนวน 471 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขต โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในส่วนภูมิภาคมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ในส่วนกลาง

จะเห็นได้ว่าจากผลการวิจัยที่อ้างถึงชี้ให้เห็นว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารมีส่วนในการกำหนดนโยบายและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียวนอกจากนั้นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู เช่น อายุราชการ วุฒิการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับ เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2524 ประเสริฐ สุขณีวัฒน์ (2524) ได้ทำการวิจัยขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูพลศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลและครูพลศึกษาในโรงเรียนราษฎร์ รวมทั้งสิ้น 200 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนชั้นมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดี

2. ขวัญของครูพลศึกษาโรงเรียนรัฐบาลและครูพลศึกษาโรงเรียนราษฎร์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ในปี พ.ศ. 2525 สุชาติ วิภาสธวัช (2525) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้สอนในเขตชั้นในและผู้สอนในเขตชั้นนอกโดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครเขตชั้นในและเขตชั้นนอก รวมทั้งสิ้น 200 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงในด้าน

- ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน
- ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
- โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- การมีโอกาสได้ร่วมกำหนดนโยบาย
- การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

และมีขวัญอยู่ในระดับต่ำในด้าน

- ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน
- สวัสดิการในการทำงาน
- การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

2. ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครในเขตชั้นในและชั้นนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ในปี พ.ศ. 2527 ไพฑูรย์ มหิพันธุ์ (2527) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอเมืองกับครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษานอกเขตอำเภอเมือง และเพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาชายกับครูพลศึกษาหญิงที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวมทั้งสิ้น 400 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูง

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมืองและครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษานอกเขตอำเภอเมืองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาชายกับครูพลศึกษาหญิงที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เกล็ดแก้ว ร่วงลือ (2528) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่เป็นลำดับสุดท้ายของความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

ชิต นาสัก (2528) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้มีขวัญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องปรากฏว่า ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ มีขวัญอยู่ในระดับสูงสุดปัจจัยศึกษาธิการอำเภอที่มีเงินเดือนและประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีขวัญไม่แตกต่างกันศึกษาธิการ อำเภอที่มีอายุราชการต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อรุณ ศรีวรรธนชาติ (2529) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 225 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางและสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีผลต่อขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

2. ผู้ทำหน้าที่บริหารมีขวัญสูงกว่าครูผู้สอน

3. ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยด้านวัตถุและปัจจัยภายในหรือด้านจิตใจมีผลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

4. เพศ มีผลกระทบต่อขวัญ

สุรีพร เจริญนิช (2529) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ในจังหวัดภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายนอกมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในมากกว่าปัจจัยภายนอก และเมื่อรวมปัจจัยภายในกับปัจจัยภายนอกเข้าด้วยกันแล้วเรียงลำดับกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ลักษณะงานที่ทำความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชีและผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน การนิเทศงาน เงินเดือน และสวัสดิการ สถานภาพของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนในเรื่องปัจจัยด้านความมั่นคง พบว่า ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จที่มีสถานภาพสมรสและเพศต่างกันมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530) ได้ศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีองค์ประกอบด้านความรู้สึกรับผิดชอบงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานและความรู้สึกพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมภพ ศรีเกื้อ (2531) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวังสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับสูง ระดับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ระดับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรรเสริญ วิเชียรรัตน์ (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยด้านลักษณะงานและหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับชุมชน และด้านสภาพบุคลากรมีขวัญในระดับสูงนอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านตัวแปร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุ เงินเดือน ประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และผู้บริหารที่มีวุฒิ ขนาดโรงเรียนต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

สมวงศ์ ชูกลิ่น (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีขวัญในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบในระดับสูงสวนด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความสัมพันธ์ใน

หน่วยงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกพึงพอใจในานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปรพบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ วุฒิทางการศึกษา เงินเดือน ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทรงวุฒิ อังคะนาวิน (2533) ได้ศึกษาวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจในจังหวัดภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับสูง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จและด้านความเชื่อมั่นและนับถือของผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านอื่น ๆ อีก 4 ด้านที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เจริญ สุวรรณวงศ์ (2536) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนในเขตการศึกษา 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏผลว่า การปฏิบัติงานด้านการสอนและด้านการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับมาก จังหวัดสตูล ปัตตานีเมื่อพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนจังหวัดยะลา นราธิวาส เมื่อพิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และปัจจัยการได้รับความร่วมมือจากชุมชน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยความรู้ด้านความเข้าใจงานศึกษานอกโรงเรียน และปัจจัยความรู้ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่

3. การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนในภาพรวม อาจพิจารณาตัวพยากรณ์การปฏิบัติงานในแต่ละด้านพบว่า ด้านการสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ คือ การได้รับสนับสนุนจากผู้นำชุมชน ด้านการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน คือ การได้รับความร่วมมือจากชุมชน

4. ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน ที่สำคัญ ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การได้รับความร่วมมือจากหน่วยต่าง ๆ

ของรัฐ ลักษณะที่ตั้งของชุมชน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด การยอมรับของหน่วยงานอื่นต่อครูอาสาสมัคร การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเข้าใจสภาพของชุมชน การมีมนุษย์สัมพันธ์ ความพร้อมของประชาชนองค์การในชุมชน และขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน

6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ในปี ค.ศ. 1971 เบอร์เกธ (Bergeth, 1971) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ดาโกตาเหนือ (North Dakota) ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 545 คน โดยพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู ความพึงพอใจในงานสอน อัตราเงินเดือน เวลาที่ทำการสอน สถานภาพของครูและชุมชนที่ให้ความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานจะมีขวัญในการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์และมีความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน
3. ครูที่ทำการสอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความพึงพอใจในงานสอนและสถานภาพของครู รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอจะช่วยให้ครูมีขวัญสูง

ในปี ค.ศ. 1973 เบนเดอร์ (Bender, 1973) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกันรองลงมา
3. อายุและประสบการณ์ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยของงานวิจัยที่ได้กล่าวมายืนยันได้ว่า อายุประสบการณ์ในการสอนและความแตกต่างของระดับโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู และที่สำคัญคือความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ นับว่ามีอิทธิพลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก

ในปี ค.ศ. 1974 โฮเวลล์ (Howell, 1974) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูมักจะสูงเมื่อผู้ใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตยสนับสนุนให้ครูอาจารย์ตัดสินใจและปฏิบัติโดยไม่ด่วน

ตัดสินใจเสียเอง และได้พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์จะสูงเมื่อครูใหญ่แสดงให้เห็นว่ามีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ นับถือค่าและความสำคัญของครูทุกคนให้ความนับถือและสรรเสริญแก่ผู้ที่สมควรจะได้รับและไม่ลังเลใจที่จะให้ความช่วยเหลือเด็กให้ประสบความสำเร็จ

ในปีเดียวกัน สเทนเตส (Satentes, 1974) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 5 ตำบล ในจังหวัดโคตาบาโต (Cotabato) ในฟิลิปปินส์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะพิเศษทางส่วนตัวและสังคมและทางเศรษฐกิจของครูไม่มีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากในเรื่องความสามัคคีระหว่างครูและเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน

2. ครูที่เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรก โดยไม่คำนึงถึงโรงเรียนมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ไม่ได้เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรก

3. ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นผลิตผลสัมพันธ์ต่อทัศนคติของจิตใจและอารมณ์และครูที่มีต่อองค์ประกอบของงาน การปฐมนิเทศและการจูงใจจะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบของงาน

4. ครูตามโรงเรียนในตำบลมีความแตกต่างกันในประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

- ความพึงพอใจในงานสอน
- ความพึงพอใจในเงินเดือน
- ความสามัคคีระหว่างครู
- สถานภาพของครู
- การได้รับความช่วยเหลือ
- การศึกษาของชุมชน
- ความสามัคคีกับครูใหญ่หรือศึกษานิเทศก์
- เรื่องเกี่ยวกับหลักสูตร พฤติกรรมของครูใหญ่และศึกษานิเทศก์ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

จะเห็นได้ว่านอกจากปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูแล้วพฤติกรรมของผู้บริหารก็เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้วย

ในปี ค.ศ. 1975 เคมเปอร์ (Kemper, 1975) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนของชาวอเมริกัน เชื้อสายเม็กซิกัน ผลการวิจัยพบว่า

1. มี 3 กรณีที่สำคัญในความพึงพอใจจากการศึกษาครั้งนี้ คือ
   - การยอมรับนับถือในความสำเร็จ

- ความสัมพันธ์ส่วนตัวของครู
- ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนักเรียน

2. มีปัจจัย 3 ประการที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน คือ
   - นโยบายท้องถิ่นและการบริหาร
   - การยอมรับนับถือ
   - การเลื่อนตำแหน่ง

ในปี ค.ศ. 1970 แฮมเมอร์ (Hammer, 1971) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษ (Special Class Teachers) ในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กมาใช้ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูในชั้นพิเศษพอใจในการทำงานคือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
2. เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ สถานภาพการสมรส แล้วความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. ครูที่สอนในชั้นพิเศษพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่สอนในชั้นปกติ

ในปี ค.ศ. 1973 เซอร์จิโอวันนี่ (Sergiovanni, 1973) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์สอบถามครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ค จำนวน 3,382 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในปี ค.ศ. 1977 แมนนิ่ง (Manning, 1977) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยสำคัญค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์ก โดยใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจของเฮอร์ซเบอร์กดังต่อไปนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูง และการที่มีโอกาสก้าวหน้าในการงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญมากเป็นตัวจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ

เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และงานที่ทำอยู่นั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮอร์ชเบอร์กที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชนถือว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน และเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

2. ตัวแปรอายุ ระยะการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับอาชีพ และจุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคต ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับขวัญพบว่า

1. **ขวัญมีความสำคัญกับงานอย่างยิ่ง** เนื่องจากบุคคลจะทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ หรือมีขวัญในการทำงานอย่างสูงนั้นจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่องาน ได้รับค่าจ้างผลตอบแทนที่เพียงพอ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมเสมอ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านี้สามารถเกิดขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีได้ แต่ถ้าหากบุคคลเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจากสิ่งที่กล่าวมาขั้นต้น จะเกิดการต่อต้านและการทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อหน่วยงานนั้นๆ ได้ เพราะขวัญในการปฏิบัติงานไม่ดีนั้นเอง ดังนั้นหน่วยงานนั้น ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามปรับปรุงสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อที่จะให้บุคคลเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหน่วยงาน เกิดขวัญในการปฏิบัติงานอย่างสูง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงานได้อย่างดีอีกด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและขจัดความไม่รู้หนังสือในสังคมไทยให้หมดไป สร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นและประเทศชาติได้

2. **ขวัญมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบุคคล คือ**

2.1 วุฒิ แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งนี้เพราะวุฒิการศึกษาสูงย่อมได้รับเงินเดือนมากกว่าวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่า และได้ผ่านประสบการณ์ในชีวิตการทำงานมากกว่าวุฒิการศึกษาต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ สมสุข ติลกสกุลชัย (2534) เรื่องการเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกันว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูงมักได้รับการยกย่อง และเป็นผู้ที่มีความสามารถมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ทั้งนี้การศึกษาสอนให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า สอดคล้องกับ อัลเรด (Alred, 1981) ว่าระดับขวัญของครูมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นตามปีที่ทำงาน

2.2 เพศ แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ เพศหญิงจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้เพราะเพศหญิงเป็นเพศที่มีความอดทน ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคต่าง ๆ สูงกว่าเพศชายนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ลาทรอป (Lathrop, 1979) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับลักษณะต่าง ๆ ของครูพบว่า ครูที่เป็นเพศหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับ โกวิน (Gowin, 1982) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ

การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐอิลินอยส์ตอนใต้ ว่าครูหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย

2.3 อายุ แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งนี้เพราะผู้ที่มีอายุสูงกว่านั้นมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และสามารถปรับตัวต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี นอกจากนี้มีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีรวิทยา จิตใจและสังคม เมื่อเติบโตจากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่ย่อมมีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความคิด ความรู้สึกแตกต่างกันในแต่ละวัย (สมสุข ติลกสกุลชัย, 2534) ซึ่งสอดคล้องกับ อัลเรด (Alred, 1981) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับผู้นำในการบริหารของครูใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุมากมีแนวโน้มว่าจะมีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยและระดับขวัญของครูมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงาน และสอดคล้อง กับ ลาทรอป (Lathrop, 1979) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการขาดงานของครูกับขวัญในการปฏิบัติงานว่า อายุมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีอายุมากมีแนวโน้มจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย

2.4 ภูมิลำเนา จากเอกสารงานวิจัยยังไม่มีผู้ วิจัย อาศัยตัวแปรนี้ในการทำการวิจัย แต่ผู้วิจัยคิดว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีภูมิลำเนาต่างกันย่อมมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ใหม่ต้องปรับตัวกับสภาพแวดล้อมของสังคมนั้น ๆ เช่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้น ๆ ดังที่ พจนา บัวกระสินธุ์ (2539) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ในภูมิภาคต่างกัน พบว่า ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและชุมชนมีความแตกต่างกันระหว่างภูมิภาค ทั้งนี้เพราะศิลปวัฒนธรรมในแต่ละภูมิภาคมีวิทยาลัยนาฏศิลปตั้งอยู่มีความแตกต่างกัน

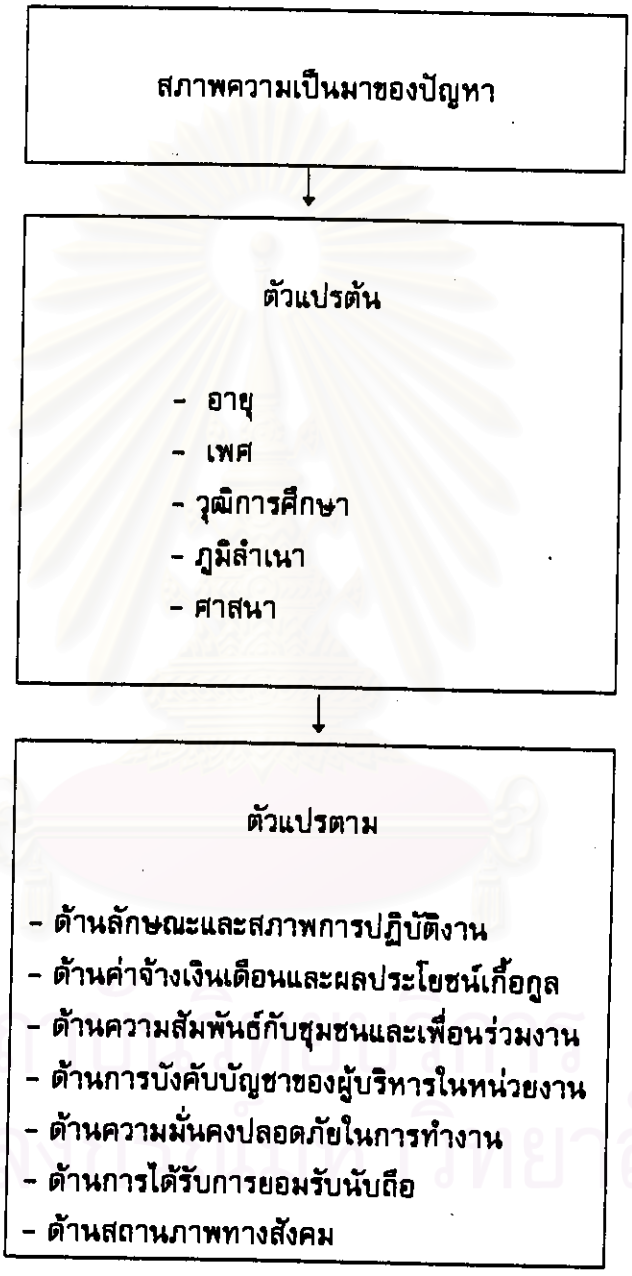
2.5 ศาสนา จากงานวิจัยของพจนีย์ ทรัพย์สมาน และจิตรา ศรีเจริญ แสดงให้เห็นว่าศาสนาพุทธและศาสนาอิสลามมีวัฒนธรรม ประเพณี กฎข้อปฏิบัติที่ไม่เหมือนกันของแต่ละศาสนา ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่นับถือศาสนาต่างย่อมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญแตกต่างกัน

จากเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา เพศ อายุ เป็นการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับบุคคลอื่น ๆ เช่น ข้าราชการครูระดับประถม มัธยม อาจารย์ ในมหาวิทยาลัย ข้าราชการตำรวจ และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งไม่ได้ทำการวิจัยเรื่องครูอาสาสมัครในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยตรง ซึ่งมีวัฒนธรรม ประเพณีที่แตกต่างจากภาคอื่น ๆ (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2538) ดังนั้นผู้วิจัยจึงอาศัยงานวิจัยเหล่านั้นเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ระหว่างกลุ่มที่มีภูมิหลังต่างกัน

I 43708957

ส่วนตัวแปรด้านศาสนา และภูมิลำเนา ไม่ปรากฏเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทั้ง 2 นี้ แต่ผู้วิจัยคิดว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้น่าจะมีผลต่อความคิดเห็นที่เกี่ยวกับขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนทั้ง 2 กลุ่ม ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยคิดว่าอายุ เพศ วุฒิการศึกษา ภูมิลำเนา และศาสนาที่ต่างกันน่าจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และอาจจะแตกต่างจากผู้ที่ได้วิจัยมาแล้ว จึงได้นำมาศึกษาและทำการวิจัยต่อไป เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและพัฒนาการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนต่อไปในอนาคต

ตอนที่ 7 สรุปกรอบความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและตัวแปรที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้นจะพบว่าการทำงานของบุคคลจะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ตัวแปรที่มีผลต่อขวัญเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ก็เช่นกัน ตัวแปรที่มีผลต่อขวัญทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการบังคับบัญชาของผู้บริหารในหน่วยงาน และด้านสถานภาพทางสังคมก็เป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้งานการศึกษานอกโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ เนื่องจากการทำงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้านนั้นโดยตรง คือ ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมีครบถ้วน ถ้าหากขาดไปจะส่งผลถึงคุณภาพของงานลดถอยลงไปได้ ด้านค่าจ้าง เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ต้องได้รับอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างขวัญในการทำงาน ความสัมพันธ์กับชุมชนและเพื่อนร่วมงานมีความจำเป็นเรื่องจากต้องอาศัยชุมชนและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน และแก้ปัญหาพร้อม ๆ กับชุมชน ความมั่นคงปลอดภัยต้องคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง ถ้าขาดด้านนี้ไปการปฏิบัติงานย่อมขาดคุณภาพและประสิทธิภาพลงได้ เนื่องจากต้องพะวงกับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยอมรับนับถือจากชุมชนทำให้ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลถึงมีกำลังใจในการทำงานดียิ่งขึ้น การบังคับบัญชาของผู้บริหารในหน่วยงานอย่างเสมอภาคและยุติธรรมทำให้การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และภาคภูมิใจ ตลอดจนด้านสถานภาพทางสังคมที่สังคมยกย่อง ให้เกียรติครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน เป็นกำลังใจสำคัญ และครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนย่อมมีความสุขกับการทุ่มเทการทำงานให้กับชุมชนได้เป็นอย่างดียิ่ง ถ้าหากตัวแปรทั้ง 7 ด้านเหล่านี้บกพร่องไปไม่ว่าด้านใดด้านหนึ่งก็จะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ขาดคุณภาพลงตามไป

ด้วย ซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ย่อมแตกต่างกันตามตัวแปร อายุ เพศ ศาสนา ภูมิลำเนา และวุฒิการศึกษา ดังแผนภูมิต่อไปนี้