

การคงอยู่ในบทบาทของครูผู้สอนโรงเรียนพื้นที่พิเศษ  
จังหวัดเชียงราย



พัลลภ ไสรัจประสพสันติ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง ไตพิชญารณาการศึกษา  
ค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การคงอยู่ในบทบาทของครูผู้สอนโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัด  
เชียงราย”เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยพะเยา

(รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัตน์)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง

พฤษภาคม 2555



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการ ทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ นายธงชัย พรหมเทศ ผู้อำนวยการโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน บ้านนาโต (วปรอ.344 อุปถัมภ์) นางหทัยวรรณ ไสรัจประสพสันติ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขอนแก่น นายนรา สุยะเพียง รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเทอดไทย ที่กรุณา แนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณครูและผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน จังหวัด เชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณค่าของการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ คงจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ผู้ศึกษาขอขอบแต่บูรพาจารย์ตลอดจนผู้มี พระคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาชี้แนะ และสนับสนุนให้กำลังใจในการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณทุกท่าน

พัลลภ ไสรัจประสพสันติ

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>ชื่อเรื่อง</b>      | การคงอยู่ในบทบาทของครูผู้สอนโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย                    |
| <b>ผู้ศึกษาค้นคว้า</b> | พัลลภ ไสร์จประสพสันติ   |
| <b>ที่ปรึกษา</b>       | รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต   |
| <b>ประเภทสารนิพนธ์</b> | การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,<br>มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555 |

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อศึกษาการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อศึกษาบทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 และเพื่อศึกษาบทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างใช้ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง พนักงานราชการ ที่ทำหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ และ บทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง ชนิด 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และแบบสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความถี่ของข้อมูล (Frequency)

#### ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีระยะทางเฉลี่ยจากโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 อยู่ที่ 43 กิโลเมตร (ใกล้ที่สุด โรงเรียนดอยแสนใจ 23 กิโลเมตร ไกลที่สุด โรงเรียน ตชด.บ้านนาใต้ 61 กิโลเมตร) สภาพถนน เป็นถนนที่ตัดผ่านภูเขาสูง หลายลูก โรงเรียนไม่มีรถประจำทางวิ่งผ่านโรงเรียน ด้านสาธารณูปโภค มีไฟฟ้า น้ำ โทรศัพท์ ครบทุกโรงเรียน ยกเว้น โรงเรียน ตชด.บ้านนาใต้ ไม่มี

โทรศัพท์

2. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 129 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และอายุ 25 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญตรีเป็นส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ต่ำกว่า 5 ปี และเป็นข้าราชการครู 91 คน

3. การคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ด้านปัจจัยพื้นฐาน ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม พวกพ้อง ด้านเกียรติยศ การยกย่อง ความสำเร็จ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. บทบาทที่เป็นจริง ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ด้านการสอน ด้านเชื่อมโยงชุมชน ด้านประสานชุมชน และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากทุกด้าน

5. บทบาทที่คาดหวัง ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ด้านการสอน ด้านเชื่อมโยงชุมชน ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ด้านนี้อยู่ระดับมากที่สุด และด้านประสานชุมชนอยู่ในระดับมาก



Title The remaining in duty of teachers' special area at Chang–Rai province

Author Panlop Sorajprasupsunti

Advisor Assoc. Prof, Dr. Cherdla Soontornvipart

Academic Paper Independent Study Master of Education in Educational Administration, University of Phayao, 2012

### ABSTRACT

The study for study work state of teachers special area Mae Slong Nai Group secondary area Chang–Rai 3. For study remains in duty of teachers special area Group secondary area Chang–Rai 3. For study real role of teachers special area Mae Slong Nai Group secondary area Chang–Rai 3. For study expect role of teachers special area Mae Slong Nai Group secondary area Chang–Rai 3. Example group use purposive samplings are teachers and personal, who teach special area Mae Slong Nai Group secondary area Chang–Rai 3 amount 129 teachers and personal. A tool use for save the data is questionnaire about remain in duty of teachers special area and real role with expect role. Ther are 5 type, abundantly, very, average, few, fewest and I use processed program to analyze the data. I use many statistics. There are percentage, arithmetic mean, standard deviation and frequency.

### Analyze

1. Work state of teachers has a distance of travel to share from special area school to secondary area Chang–Rai 3. (Doi San Jai school about 23 kilo meters is near and Ban Na to school about 61 kilo meters is far) Road state is make the road pass many high mountains. Schools don't have bus but there are public utility every school. Except Ban Na to school doesn't have telephone.

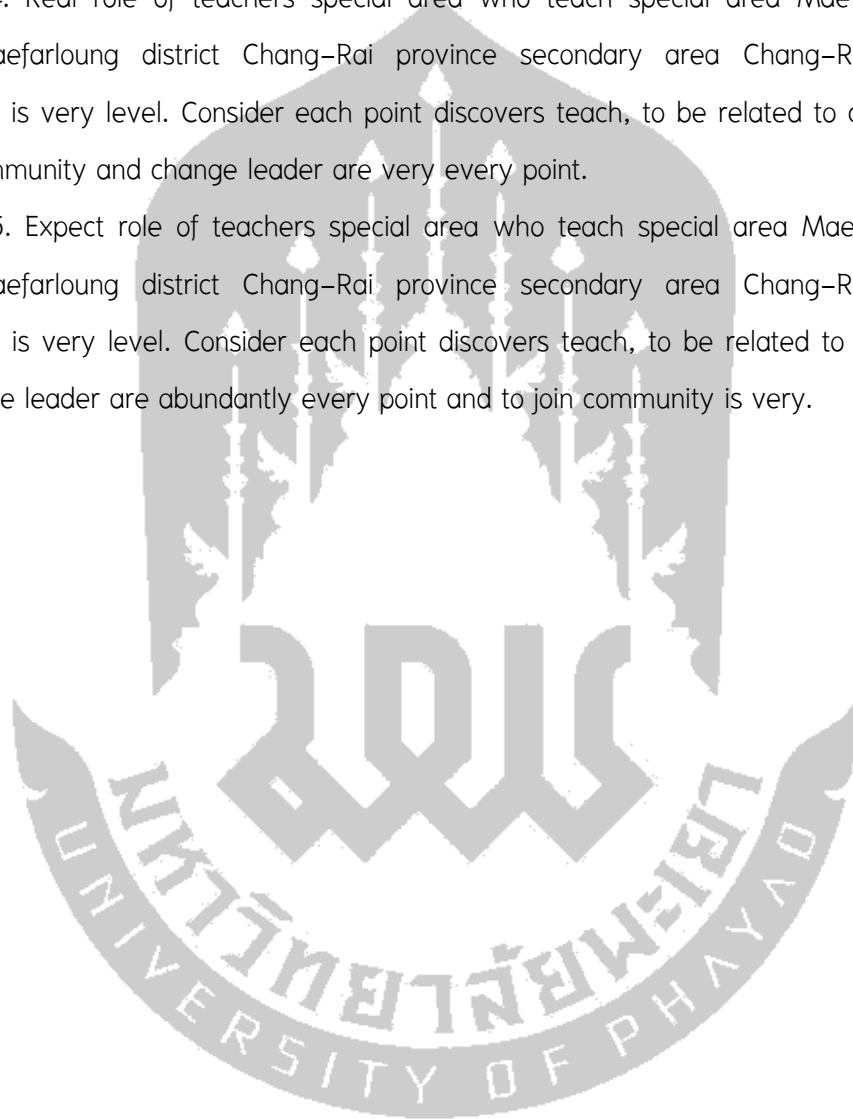
2. Generally state of answer questionnaire amount 129 teachers and personal. The mostly are female and up 25 years old. Education grade of answer questionnaire has mostly bachelor's degree. Answer questionnaire has time to teach special area low than 5

years old. They are 91 teachers and personal.

3. Remain in duty of teachers special area who teach special area Mae Slong Nai Group Maefarloung district Chang-Rai province. The multiplicity is very level. Consider each point discovers an infra-structure, save, social, relative and friend, glory, honor and success are very every point.

4. Real role of teachers special area who teach special area Mae Slong Nai Group Maefarloung district Chang-Rai province secondary area Chang-Rai 3. The multiplicity is very level. Consider each point discovers teach, to be related to community, to join community and change leader are very every point.

5. Expect role of teachers special area who teach special area Mae Slong Nai Group Maefarloung district Chang-Rai province secondary area Chang-Rai 3. The multiplicity is very level. Consider each point discovers teach, to be related to community and change leader are abundantly every point and to join community is very.

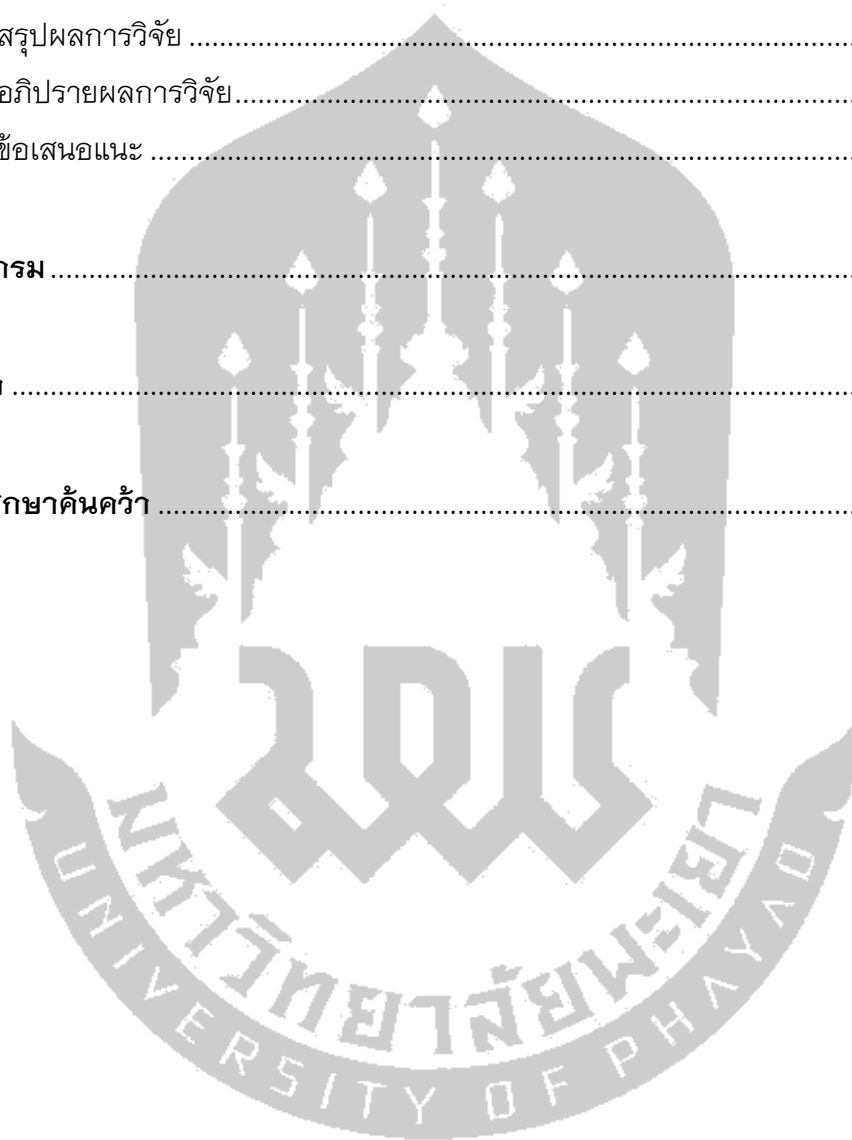


## สารบัญ

| บทที่   | หน้า |
|---|------|
| <b>1 บทนำ</b> .....                           | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....          | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....                 | 2    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                       | 3    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ .....                         | 3    |
| ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย .....          | 5    |
| <b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> ..... | 6    |
| แนวคิด ทฤษฎีบทบาท .....                       | 6    |
| แนวคิด ทฤษฎีการคงอยู่ การคงใจ .....           | 14   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                   | 18   |
| <b>3 วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....             | 20   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                 | 20   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....              | 20   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                     | 22   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                      | 22   |
| <b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....           | 23   |
| ตอนที่ 1 สภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน .....  | 23   |
| ตอนที่ 2 สถานภาพและข้อมูลส่วนบุคคล .....      | 26   |
| ตอนที่ 3 การคงอยู่ในพื้นที่พิเศษ .....        | 28   |
| ตอนที่ 4 บทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน .....   | 33   |
| ตอนที่ 5 บทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอน .....    | 38   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                        | หน้า |
|------------------------------|------|
| 5 บทสรุป .....               | 44   |
| สรุปผลการวิจัย .....         | 44   |
| อภิปรายผลการวิจัย.....       | 45   |
| ข้อเสนอแนะ .....             | 47   |
| บรรณานุกรม .....             | 48   |
| ภาคผนวก .....                | 51   |
| ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า ..... | 57   |



## สารบัญตาราง

| ตาราง  | หน้า |
|--|------|
| 1 แสดงระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา .....  | 23   |
| 2 แสดงสถานภาพและข้อมูลส่วนบุคคล .....  | 24   |
| 3 แสดงสภาพทั่วไปของโรงเรียน.....   | 28   |
| 4 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....   | 26   |
| 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นภายใต้<br>องค์ประกอบ 4 ด้าน ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องใน<br>อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>เชียงราย เขต 3 (N = 129).....   | 28   |
| 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ใน<br>โรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องใน<br>อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>เชียงราย เขต 3 ด้านปัจจัยพื้นฐาน (N = 129).....                  | 29   |
| 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ ใน<br>โรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่อง<br>ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>เชียงราย เขต 3 ด้านความปลอดภัย (N = 129).....                   | 30   |
| 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ ใน<br>โรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องใน<br>อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>เชียงราย เขต 3 ด้านสังคม พวกพ้อง (N = 129).....                 | 31   |
| 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ใน<br>โรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องใน<br>อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>เชียงราย เขต 3 ด้านเกียรติยศ การยกย่อง ความสำเร็จ (N = 129)..... | 32   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง   | หน้า |
|---|------|
| 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน<br>ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามบทบาทของครูทั้ง 4<br>ด้าน.....           | 33   |
| 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน<br>ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านการสอน (N = 129) ..                    | 34   |
| 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน<br>ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านเชื่อมโยงชุมชน<br>(N = 129).....       | 35   |
| 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน<br>ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านประสานชุมชน<br>(N = 129).....          | 36   |
| 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน<br>ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำการ<br>เปลี่ยนแปลง (N = 129)..... | 37   |
| 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่คาดหวังของ<br>ครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามบทบาท<br>ของครูทั้ง 4 ด้าน.....         | 38   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง  | หน้า |
|--|------|
| 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่คาดหวังของ<br>ครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านการสอน<br>(N = 129).....               | 39   |
| 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่คาดหวังของ<br>ครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านเชื่อมโยง<br>ชุมชน (N = 129) .....     | 40   |
| 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่คาดหวังของ<br>ครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านประสาน<br>ชุมชน (N = 129) .....        | 41   |
| 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่คาดหวังของ<br>ครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำการ<br>เปลี่ยนแปลง (N = 129)..... | 42   |

## สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

- 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 2



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีเขตพื้นที่บริการ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแม่สาย อำเภอดอยหลวง อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่จัน และอำเภอแม่ฟ้าหลวง สภาพที่ตั้งเป็นภูเขาสูง ทิศเหนือมีเขตติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า เขตอำเภอแม่สาย ทิศใต้ติดต่อกันระหว่างอำเภอเมือง ทิศตะวันออกติดต่อกับ สาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่าและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตกติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีทั้งโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ราบและตั้งอยู่บนภูเขาสูง เป็นเขตบริการจัดการศึกษาให้กับประชาชนหลายเผ่าพันธุ์ ทั้งกลุ่มชนพื้นเมืองล้านนาเดิม กลุ่มชนเผ่าทั้ง อาข่า ไทยใหญ่ จีน ลahu ม้ง ลีซอ โดยเฉพาะโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนภูเขาสูง มีเขตติดต่อกับต่างประเทศ การคมนาคมยากลำบากขาดแคลนระบบสาธารณูปโภค เสี่ยงต่อโรคภัยไข้เจ็บและยาเสพติด เนื่องจากผู้เรียนส่วนใหญ่มีหลายชนเผ่า สังคมประเพณีและวัฒนธรรม ที่หลากหลายทำให้เกิดความยุ่งยากในการสื่อสาร การบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน ดังที่กล่าวมานี้มีผลต่อการคงอยู่ในบทบาทหน้าที่ครูผู้สอน ในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา พ.ศ. 2551 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ

จากความสำคัญและจำเป็นที่เราต้องทราบถึงบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอนซึ่งที่เป็นกำลังหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาหาคำตอบว่า บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง สภาพจริงของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 เป็นอย่างไร โดยเฉพาะความแตกต่าง ด้านอายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการและสิทธิพิเศษ ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นข้อมูลในการนำไปใช้วางแผนพัฒนาการบริหารการศึกษา และเสริมสร้างความคงอยู่ในบทบาทครูผู้สอนโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาบทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

4. เพื่อศึกษาบทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลอง ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

### ขอบเขตของการวิจัย

#### เนื้อหาที่ศึกษา

1. สภาพสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลอง ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

2. การคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษกลุ่มแม่สลองในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ปัจจัยพื้นฐาน 2) ความปลอดภัย 3) สังคม พวกพ้อง 4) เกียรติยศ การยกย่องความสำเร็จ

3. บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังต่อการคงอยู่ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามบทบาทของครูทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสอน 2) ด้านเชื่อมโยงชุมชน 3) ด้านประสานชุมชน 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 530 คน

- กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง พนักงานราชการ ที่ทำหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 129 คน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**โรงเรียนพื้นที่พิเศษ** หมายถึง โรงเรียนที่มีที่ตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานตั้งแต่ 30 กิโลเมตรขึ้นไปและได้รับเบี่ยงเสี่ยงภัยจากกรมบัญชีกลาง ในกลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาโต (วปรอ.344 อุบถัมภ)
2. โรงเรียนบ้านห้วยห้วยกปาไซ
3. โรงเรียนบ้านห้วยหก
4. โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง
5. โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา

6. โรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา
7. โรงเรียนชุมชนศึกษา (บ้านแม่สะแลบ)
8. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 3 (ช่างกลปทุมวันอนุสรณ์ 4)
9. โรงเรียนคอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์)

**ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง พนักงานราชการ อื่น ๆ ที่ทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 129 คน

**บทบาทที่เป็นจริง** หมายถึง ทักษะ ทักษะการคิด ประสิทธิภาพ ความสามารถ ตลอดจนวัฒนธรรมและประเพณีที่ครูผู้สอนยึดเป็นแนวปฏิบัติ

**บทบาทที่คาดหวัง** หมายถึง ฐานะของตำแหน่ง กฎระเบียบ หน้าที่ ความรับผิดชอบของครูผู้สอน

**ปัจจัยพื้นฐาน** หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานที่แต่ละบุคคลมีอยู่ในตัวเอง เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

**ความปลอดภัย** หมายถึง ความต้องการที่แต่ละบุคคลต้องการที่จะปราศจากอันตรายทางกายและความกลัวที่จะสูญเสียงาน

**สังคม พวกพ้อง** หมายถึง การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตร มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ชุมชน

**เกียรติยศ การยกย่อง ความสำเร็จ** หมายถึง การมีความรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญสูง ได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากหัวหน้างาน และได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีสถานภาพสูงขึ้น การทำงานจนมีความเชี่ยวชาญและมีอิสระสูง การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์

**ด้านการสอน** หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคนทุกระดับชั้นที่สอน

**ด้านการเชื่อมโยงชุมชน** หมายถึง การเชื่อมโยงบริบทของชุมชนให้สอดคล้องกับโรงเรียน

**ด้านประสานชุมชน** หมายถึง การประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

**ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง ผู้ลงมือปฏิบัติ ในการทำงานที่จะทำให้ชุมชนพัฒนา การให้ความรู้กับชุมชน ในด้านที่จะทำให้ชุมชนเปลี่ยนแปลง พัฒนาอย่างยั่งยืน

### ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ ใช้เป็นข้อมูลในการนำไปวางแผนพัฒนาการบริหารการศึกษา และเสริมปัจจัยต่อการคงอยู่ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ รวมไปถึงสะท้อนให้เห็นถึง บทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิด ทฤษฎีบทบาท

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546, หน้า 602) ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาท หมายถึง การทำท่าตามบท การร่ำตามบท โดยปริยายหมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของบิดามารดาในการเลี้ยงลูก บุตรธิดา บทบาทของครูในการสอนหนังสือ เป็นต้น

ติน ปรัชญพฤทธ์ (2538, หน้า 347) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ

ไซมอน (Simon, 1976, p. xxxvi) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ มโนทัศน์ (concept) ของบทบาท คือ การแสวงหามาตรฐานทางสังคมเพื่อใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรม เช่น กัปตันเรือย่อมต้องเดินทางไปกับเรือเพราะถูกยอมรับในบทบาทแห่งการเป็น กัปตันเรือ หมายความว่า กัปตันเรือย่อมที่จะมีอำนาจควบคุมหรือสั่งการต่าง ๆ ในการ เดินเรือด้วย เป็นต้น

ลินตัน (Linton อ้างถึงใน สุรางค์ จันทน์เอม, 2529, หน้า 24) ให้แนวความคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ สถานภาพเป็นนามธรรม หมายถึงตำแหน่ง ในแต่ละตำแหน่งจะได้ กำหนดบทบาทไว้อย่างไรบ้าง ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่ง ก็จะต้องมีบทบาทควบคู่กันไปเสมอ คือ เมื่อบุคคลมีตำแหน่งย่อมจะต้องมีสิทธิและหน้าที่ตามมาเอง บางคนก็ปฏิบัติหน้าที่ได้ สมบทบาท บางคนก็ทำไม่ได้เต็มที่เพราะเกิดขัดแย้งกันในบทบาท ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้ที่สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้น

อัลพอร์ต (Allport, อ้างถึงใน สุภา สุกุลเงิน, 2545, หน้า 15-16) ได้ให้แนวคิดอันเกี่ยวกับของบทบาทดังนี้ การแสดงบทบาทของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

1. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (role expectation) หมายถึง บทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยสังคมและสถานภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่
2. การรับรู้บทบาท (role conception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเองว่าควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั่นเอง โดยที่การรับรู้ในบทบาทและ

ความต้องการของบุคคลก็ขึ้นอยู่กับลักษณะฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายใน ชีวิตและ ค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (role acception) จะเกิดขึ้นเมื่อความสอดคล้อง ของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนรับอยู่ การได้ยอมรับบทบาท เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้ เพราะ บุคคลจะไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจาก สังคมให้รับตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติตาม เพราะหากบทบาทที่ ได้รับนั้นทำให้ได้รับ ผลเสียหายหรือเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการ หรือค่านิยมของ บุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็พยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้น ๆ

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (role performance) เป็นบทบาทของ เจ้าของสถานภาพที่แสดงออกจริง (actual role) ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคม คาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคล ใดจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ได้ครองตำแหน่งนั้นอยู่เนื่องจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวัง ของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

โคเฮน (Cohen, 1979, pp. 35-36) ได้ให้ความหมายของคำว่า "บทบาท" ไว้ว่า หมายถึง สิ่ง พฤติกรรมที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่น สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องปฏิบัติและยังให้ คำอธิบายเรื่องความหมายซึ่งสรุปได้ว่า เป็นบทบาทที่ถูกกำหนด (prescribed role) ถึงแม้ว่า บุคคลบางบุคคลจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่น แต่เรา ก็ยังคงยอมรับ ว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ และส่วนบทบาท ที่ปฏิบัติจริง (enacted role) เป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตาม ตำแหน่งของเขา ส่วนความไม่ ต้องกันของบทบาทที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริง นั้นอาจมีสาเหตุมาจาก

1. บุคคลขาดความเข้าใจในส่วนร่วมของบทบาทที่ต้องการ
2. บุคคลไม่เห็นด้วย หรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด
3. บุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บลูม และเซลนิก (Broom & Selnick, 1977, pp. 34-35) ได้อธิบายถึงคำว่า "บทบาท" ไว้ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทในอุดมคติ (socially prescribed or ideal role) เป็นบทบาทตามอุดมคติที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง

2. บทบาทที่ควรกระทำ (perceived role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่า ควรจะกระทำหน้าที่ของตำแหน่ง โดยอาจจะไม่ตรงกับบทบาทในอุดมคติทุกประการและอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่กระทำจริง (performed role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อความคาดหวัง ตลอดจนความกดดัน และโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

พัทยา สายหู (อ้างถึงใน ณรงค์ เส็งประชา, 2541, หน้า 136) ได้ให้แนวความคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาท คือการกระทำต่าง ๆ ที่ "บท" กำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำ ราบใดที่ยังคงอยู่ใน "บท" นั้น เปรียบได้เหมือน "บท" ของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดง ในละครเรื่องนั้น ๆ ว่ามีบทบาทที่จะต้องแสดงอย่างไร

ชุกดา จิตพิทักษ์ (2525, หน้า 76-77) กล่าวคือ การศึกษาบทบาทเพื่อให้เข้าใจถึงความขัดแย้งทางบรรทัดฐานของสังคม และสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ทางสังคมจึงควรทำความเข้าใจบทบาท 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวังในบทบาท (role expectation) แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของ ความรู้ ความเข้าใจ 2 ประการ

1.1 ด้านการเร้าจากการติดต่อที่เกี่ยวข้องของบุคคล กับพฤติกรรมที่ปกติของบุคคลอื่น

1.2 ด้านการตอบสนองจากแนวโน้มของการแสดงออก

2. การรับรู้ในบทบาท (role perception) บทบาทแต่ละบทมีความสัมพันธ์กันในระบบสังคมการกระทำตามบทบาทนั้นขึ้นอยู่กับความเข้าใจของปัจเจกบุคคล การแปลความหมาย รวมทั้งคุณสมบัติที่เป็นส่วนบุคคล สิ่งเหล่านี้กำหนดให้บุคคลรับเหอแสดง บทบาทแตกต่างกันออกไปตามลักษณะอุปนิสัย ความคิด ความรู้ มูลเหตุจูงใจ ประสบการณ์เดิม การอบรมแฝม ความพึงพอใจ ตลอดจนรวมถึงสภาพทางกายและจิตใจของ บุคคลที่ดำเนินบทบาทนั้น

3. การขัดแย้งในบทบาท (role conflict) การที่บุคคลรสภาพมากกว่าหนึ่งสภาพในสถานการณ์หนึ่ง ๆ บทบาทของเขาที่จะต้องกระทำลงไป จึงมากกว่าหนึ่งบทบาทซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความยุ่งยากสำหรับเขาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาททั้งหลายนั้นขัดแย้งกัน บุคคลก็ย่อมประสบกับความลำบากใจที่จะต้องกระทำหรือตัดสินใจแสดง บทบาทใด บทบาทหนึ่งได้อย่างราบรื่นนัก

สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส ดั่งสุวรรณ และฐิติพงษ์ ธรรมานุสรณ์ (2522, หน้า 36-40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาท หมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมของ บุคคลตาม สิทธิและหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของสถานภาพ แบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

1. บทบาทตามความคาดหวัง (expected role) เป็นบทบาทที่ต้องแสดงตามความคาดหวังของผู้อื่น เช่น บทบาทของนักเรียนตามความคาดหวังของครู
2. บทบาทตามลักษณะการรับรู้ (perceived role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพ รับรู้ว่าคุณควรมีบทบาทอย่างไร
3. บทบาทที่แสดงออกจริง (actual role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพได้แสดง ออกจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรือ อาจจะไม่เป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวัง

อย่างไรก็ตาม บทบาทคือส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม มี 3 ลักษณะ คือ

1. ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท (peripheral attributes) ได้แก่ บทบาทชนิดที่ แม้จะขาดหายไปหรือมิได้แสดงบทบาทนั้น ก็ไม่ทำให้บทบาทที่ต้องการผิดไป
2. ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ (required attributes) ได้แก่ ส่วนของบทบาทที่สำคัญ ถ้าส่วนสำคัญของบทบาทในส่วนนี้ขาดไปแล้ว ย่อมมีผลทำให้ บทบาท ของตำแหน่งผิดไป
3. ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดเจน (legitimizing attributes) ได้แก่ ส่วนของบทบาทตามกฎหมายและข้อบังคับกำหนดให้กระทำ หรือ ปฏิบัติ ถ้าบุคคลที่สวมบทบาทตามตำแหน่งนั้นไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบ ข้อบังคับ ที่ปรากฏอย่างชัดเจนแล้ว ย่อมถือได้ว่าบุคคลนั้นมิได้แสดงบทบาทในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (อ้างถึงใน สุภา สกุลเงิน, 2545, หน้า 17) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวข้องกับบทบาทดังนี้ บทบาทมีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมาก ซึ่งบทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ พึงกระทำ ก็คือเมื่อสังคมกำหนดสิทธิ และหน้าที่ ให้สถานภาพใดอย่างไร และบุคคลในสถานภาพนั้นย่อมจะต้องประพฤติหรือ ปฏิบัติตามหน้าที่ ที่กำหนดไว้

วงเพชร สุรัตน์กรวิกุล (2542, หน้า 65-66) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาทเป็นรูปธรรม เห็นได้จากการกระทำที่แสดงออกมา บทบาท มี 3 ด้าน คือ

1. บทบาทในอุดมคติ (ideal role) ได้แก่ บทบาทอันกำหนดไว้ตามความคาดหวัง ของบุคคลทั่วไปในสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มี สถานภาพนั้น ๆ ควรกระทำ แต่อาจมีใครที่กระทำหรือไม่มีใครทำตามนั้นก็ไม่ได้

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (perceived role) เป็นบทบาทที่บุคคลคาดคิดด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (actual role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริงขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย ทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไป

ชิตยา สุวรรณะชฎ (2530, หน้า 4) บทบาท หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยฐานะตำแหน่งและเปรียบเทียบ "บทบาท" และ "ตำแหน่ง" เป็นเสมือนหนึ่งเหรียญสองด้าน กล่าวคือ ด้านหนึ่งเป็น "ตำแหน่ง" คือ เป็นผลรวมของสิทธิหน้าที่ แต่อีกด้านหนึ่งเป็น "บทบาท" คือ เป็นการประพฤติตามสิทธิและหน้าที่นั้น และยังได้แบ่งบทบาท ออกเป็น

1. บทบาทตามอุดมคติ (ideal role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมควรกระทำ

2. บทบาทที่ปฏิบัติจริง (actual role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมจะต้องปฏิบัติจริง และยังได้กล่าวไว้ว่า "บทบาทที่ปฏิบัติจริง" นี้เป็นผลรวมของ

- บทบาทตามอุดมคติ
- บุคลิกภาพของผู้ดำรงตำแหน่ง
- อารมณ์ขณะแสดงบทบาทและอุปกรณ์ของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอยู่
- ปฏิกริยาของผู้ที่เกี่ยวข้อง

แต่อย่างไรก็ตาม (ชิตยา สุวรรณะชฎ, 2527, หน้า 45) ได้กล่าวสรุปฐานะ ตำแหน่ง และบทบาททางสังคมไว้ ดังนี้

1. มีสถานภาพ (status) อยู่จริงในสังคม และมีอยู่ก่อนที่ตัวคนจะเขาไปแสดง หรือครองสถานภาพนั้น

2. มีบทบาทที่ควรเป็น (ought-to-role) ประจำตำแหน่ง

3. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการกำหนดฐานะตำแหน่ง และบทบาทที่ควรจะเป็น

4. การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่ง และบทบาทหน้าที่ได้มาจากการปะทะสังสรรค์ทางสังคม (socialization) ในสังคมนั้น ๆ

5. บทบาทที่ควรจะเป็นนั้น จะไม่แน่นอนเสมอว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริงของคนที่ครองฐานะตำแหน่งอื่น ๆ เพราะพฤติกรรมจริง ๆ นั้นเป็นผลของการปฏิกริยาของคน ที่ครองตำแหน่งที่มีต่อบทบาทที่ควรจะเป็นบุคลิกภาพของตนเอง และบุคลิกภาพ ของผู้อื่นที่เข้า

ร่วมในพฤติกรรมและครองกระตุ้น (stimulus) ที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่ ที่เกิดการติดต่อทางสังคม

ณรงค์ เล็งประชา(2541, หน้า 136-137) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวของกับบทบาทดังนี้ บทบาท คือพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลต้องกระทำตามหน้าที่ เช่น เป็นครูต้องสอนนักเรียน เป็นตำรวจต้องพิทักษ์สันติราษฎร์ ทหารต้องเป็นวีรของชาติ บุตรต้องเชื่อฟังบิดามารดา เป็นต้น

เมื่อคนเราติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น ย่อมจะต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทมากขึ้นตามคู่บท หรือตามสถานภาพอนเกิดจากความสัมพันธ์อื่น ๆ และบางครั้งบทบาทที่เกิดขึ้นอาจเกิดการขัดแย้งกันได้ เช่น ขณะที่เขาจะแสดงบทบาทเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในหน่วยราชการที่เขารับผิดชอบเป็นบิดาของเขา ในสถานภาพนี้ที่เป็น บุตรเขาจะต้องเชื่อฟังบิดา ต้องเคารพบิดา ดังนั้นในกรณีเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดความอึดอัด ใจและจำเป็นต้องหาทางเลือกในการปฏิบัติ ลักษณะเช่นนี้จะเป็นปัญหาที่เกิดจากบทบาท ขัดแย้งกัน

เมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่งในสังคม ย่อมจะต้องแสดงบทบาทตามตำแหน่งนั้น ๆ ตำแหน่งเดียวกัน แต่ผู้ดำรงตำแหน่งคนละคนอาจมีบทบาทต่างกันไป เพราะต่างคนต่างมีนิสัยความคิด ความสามารถ การอบรม กำลังใจ มूलเหตุจูงใจ ความพอใจในสิทธิหน้าที่ สภาพของจิตใจและร่างกายที่ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นบทบาทจึงเป็นเพียงรูปการณ (aspect) ทางพฤติกรรมของตำแหน่ง

ทัศนาศา บัญทอง (อ้างถึงใน บุญสม พิมพ์หนู, 2540, หน้า 26) ได้ให้แนวความคิดในเรื่องมโนทัศน์ของทฤษฎีบทบาทว่าบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในได้ถูกคาดหวังจากสังคมรอบด้าน เช่น จากผู้อยู่ในตำแหน่งอื่น ๆ รอบตัว (ผู้ร่วมงาน) รวมทั้งตัวเราเองด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากกระบวนการซึ่งเรียกว่า "กระบวนการทาง สังคม (socialization) ถ้าความคาดหวังจากทุกฝ่ายไม่ตรงกันและผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ใน บทบาท ไม่สามารถปรับให้มีความพอดีจะเกิดปัญหาด้านขัดแย้งในบทบาทหรือความ ล้มเหลวในบทบาทได้และผลที่ตามมาคือความล้มเหลวของงาน ดังนั้น การแสดง บทบาทของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่จะเป็นไปได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างและที่สำคัญ ได้แก่

1. ความเข้าใจในบทบาทที่ตนต้องแสดง หรือปฏิบัติ
2. ประสบการณ์ของผู้ที่แสดงบทบาท
3. บุคลิกภาพของผู้ที่แสดงบทบาทนั้นตามคำจำกัดความของ "บทบาท" ดังที่กล่าว

มาทั้งหมดพอสรุปได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้ "บทบาท" หมายถึง

1) กลุ่มของพฤติกรรมที่บุคคลที่ได้แสดงออกเมื่อดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งบุคคลจะต้องแสดงบทบาทตามภาระ หน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบและสิทธิที่กำหนดไว้

2) พฤติกรรมที่บุคคลได้แสดงออกตามความคาดหวังของสังคม เมื่อดำรงอยู่ใน ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งว่า เขาควรมีบทบาทอย่างไร ซึ่งอาจตรงกับแบบแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความเข้าใจ รวมทั้งคุณค่าและทัศนคติของบุคคล

บทบาทที่ถูกกำหนดโดยตำแหน่งนั้นๆ ทุกๆ บทบาทมีส่วนสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ และบทบาทหนึ่งบทบาทใด จะไม่สามารถดำรงอยู่ได้โดยปกติ จากความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ซึ่งเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของ ตำแหน่งนี้ใน ระบบสังคมที่สลับซับซ้อน และมีความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหลาย ๆ ตำแหน่งที่แตกต่างกัน กับบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ บางอย่างก็สัมพันธ์กันด้วยดี แต่มีบางอย่างไม่สัมพันธ์กัน และ นั่นก็คือ สิ่งที่แสดงถึงความสัมพันธ์และขัดแย้งกัน

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพอาจจะก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทได้เนื่องจาก คุณลักษณะหรือพฤติกรรมประจำตัวของแต่ละบุคคลอาจไม่เป็นไปตามที่ตนเอง หรือที่ผู้อื่น คาดหวังต้องการ หรือไม่เหมาะสมกับตำแหน่งบทบาทใด ๆ ที่กำหนดไว้

อาจกล่าวได้โดยสรุปเกี่ยวกับคำว่า “บทบาท” หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นตาม เงื่อนไข และอำนาจหน้าที่ที่ต้องกระทำในเมื่อบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด และ พฤติกรรมดังกล่าวนั้น ย่อมมีส่วนผูกพันกับความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งเอง และความคิด หวังของสังคมที่เห็นว่าบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ควรกระทำโดนนัยแห่งความหมายนี้ สิ่งที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งใด ๆ จะแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนคือ

1. บทบาทที่ถูกกำหนดขึ้นโดยตำแหน่ง ได้แก่ ฐานะของตำแหน่ง กฎระเบียบ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งกำหนดไว้เป็นปทัสถาน สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นบทบาทที่ คาดหวังหรือบทบาทอุดมคติ (Expected Role)

2. บทบาทที่กำหนดโดยบุคลิกภาพของบุคคล ได้แก่ ทัศนคติ ประสบการณ์ ความสามารถ ตลอดจนวัฒนธรรมและประเพณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อสนองตอบบทบาทอุดมคติ อันเป็นบทบาทที่ได้ปฏิบัติจริง (Actual Role)

ยนต์ ชุ่มจิต (ยนต์ ชุ่มจิต 2531, หน้า 49-55) ดังนี้ T (Teaching) การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถในการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงาน หลักของครูทุกคนทุกระดับชั้นที่สอน E(Ethics) จริยธรรม หมายถึงหน้าที่ในการอบรมจริยธรรม ให้แก่นักเรียนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งนอกจากการสั่งสอนในด้านวิชาความรู้

โดยทั่วไปนอกจากนี้ครูทุกคนจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจริยธรรมอันเหมาะสมอีกด้วย เพราะพฤติกรรมอันเหมาะสมที่ครูได้แสดงออกจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปลูกฝังศรัทธา ให้ศิษย์ได้ปฏิบัติตาม A (Academic) วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีความรับผิดชอบในวิชาการอยู่เสมอ กล่าวคือ ครูต้องเป็นนักวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพราะอาชีพของครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ดังนั้นครูทุกคนต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เป็นประจำ หากไม่กระทำเช่นนั้นจะทำให้ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมานั้นล้าสมัย ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการใหม่ ๆ ซึ่งมีอยู่อย่างมากมายในปัจจุบัน C (Cultural Heritage) การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง H (Human Relationship) มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีของครูต่อบุคคลทั่ว ๆ ไป E (Evaluation) การประเมินผล หมายถึง การประเมินผล การเรียนการสอนนักเรียนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของครู เพราะการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่าง ๆ R (Research) การวิจัย หมายถึง ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาหาความจริง ความรู้ที่เชื่อถือได้โดยวิธี การวิจัยของครูในที่นี้ อาจจะมี ความหมายเพียงแค่นักหาสาเหตุต่าง ๆ ที่นักเรียนมีปัญหาไปจนถึงการวิจัยอย่างมีระบบ ในชั้นสูงก็ได้ S (Service) บริการ หมายถึง การให้บริการ คือ ครูจะต้องให้บริการแก่สังคมหรือบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ดังนั้น พอจะสรุปบทบาทของครูได้ 4 ด้าน ดังนี้

ด้านการสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคนทุกระดับชั้นที่สอน

ด้านการเชื่อมโยงชุมชน หมายถึง การเชื่อมโยงบริบทของชุมชนให้สอดคล้องกับโรงเรียน

ด้านประสานชุมชน หมายถึง การประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ลงมือปฏิบัติ ในการทำงานที่จะทำให้ชุมชนพัฒนา การให้ความรู้กับชุมชน ในด้านที่จะทำให้ชุมชนเปลี่ยนแปลง พัฒนาอย่างยั่งยืน

## แนวคิด ทฤษฎีการคงอยู่ การจูงใจ

การจูงใจ คือ การที่มีสิ่งกระตุ้นมาทำให้เรามีความพยายามในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เราได้วางไว้ การจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

### องค์ประกอบของกระบวนการจูงใจ

“สิ่งจูงใจ” เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่เป็นการจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น ปัจจัยในการที่ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประเภท

1. ความมีอำนาจ (power)
2. ความสำเร็จ (achievement)
3. การมีส่วนร่วม (participation/affiliation)
4. ความมั่นคง (security)
5. สถานภาพ (status)

### ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ซึ่งรู้จักกันในชื่อว่าทฤษฎีความต้องการของ Maslow เป็นทฤษฎีที่แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 2 ระดับ คือความต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูง โดยที่มนุษย์มีความต้องการในระดับหนึ่งแล้วความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปจนถึงความต้องการในระดับที่สูงที่สุด

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ มี 5 ลำดับขั้น

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physical need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่แต่ละบุคคลมีอยู่ในตัวเอง เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (safety need) เป็นความต้องการที่แต่ละบุคคลต้องการที่จะปราศจากอันตรายทางกายและความกลัวที่จะสูญเสียงาน
3. ความต้องการทางสังคม (social need) คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตร มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการการยกย่อง (esteem need) คือ การมีความรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญสูง ได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากหัวหน้างาน และได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีสถานภาพสูงขึ้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization need) ได้แก่ลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและมีอิสระสูง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์

### หลักและเทคนิคของการจูงใจ

การศึกษาทฤษฎีการจูงใจจะทำให้ทราบว่าเทคนิคการจูงใจอะไรบ้างที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ได้ ในขณะที่การจูงใจมีความสลับซับซ้อนและไม่มีความดีที่ที่สุดเพียงคำตอบเดียว เทคนิคการจูงใจที่สำคัญประกอบด้วย

1. เงิน (money)
2. การมีส่วนร่วม (participation)
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life)

### รูปแบบของทฤษฎีการเสริมแรง

เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ที่เปลี่ยนไปเนื่องมาจากแรงจูงใจ การเสริมแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากผลของการกระทำซึ่งแบ่งออกเป็น 4 อย่าง คือ

1. การเสริมแรงจูงใจในทางบวก (positive reinforcement) เป็นการเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการให้รางวัล หรือผลตอบแทนในสิ่งที่บุคคลเหล่านั้นต้องการ เช่น การกล่าวคำขอบคุณ การให้คำชื่นชม เป็นต้น

2. การเสริมแรงจูงใจในทางลบ (negative reinforcement) บางครั้งเรียกว่า การหลีกเลี่ยงเป็นการเรียนรู้ถึงวิธีปฏิบัติเพื่อหลีกเลี่ยงเป็นการเรียนรู้ถึงวิธีการปฏิบัติเพื่อหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ เช่น ทำงานให้เสร็จก่อนกำหนดเพื่อหลีกเลี่ยงการตำหนิจากหัวหน้างาน

3. การเพิกเฉย (extinction) เป็นการเสริมแรงจูงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อย ๆ หรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไป โดยการไม่ให้รางวัลหรือผลตอบแทน เช่น เมื่อเห็นว่าคน ๆ หนึ่งมีพฤติกรรมไม่ถูกต้องแต่ยังได้รับการยอมรับจากกลุ่มทำงาน ต้องปรึกษากับกลุ่มเพื่อให้หยุดการยอมรับต่อพนักงานคนนั้น

4. การลงโทษ (punishment) เป็นการลดพฤติกรรมเนื่องจากได้ผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ เช่น การลดตำแหน่ง การลดอำนาจที่ดี การลดเงินเดือน เป็นต้น

การจูงใจกับค่าตอบแทน

การจูงใจโดยให้ผลตอบแทนแก่พนักงานจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานจะไม่ทำงานหากไม่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน ถ้าพนักงานได้รับผลตอบแทนต่ำ พนักงานก็จะทำงานให้เราไม่เต็มที่ พนักงานจะขยันและทุ่มเทให้กับงานหากระบบค่าตอบแทนดี

รางวัลตอบแทน มี 2 อย่างคือ

1. รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward) เป็นค่าตอบแทนที่ได้จากบุคคลอื่น โดยทั่วไปก็คือจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ใบประกาศเกียรติคุณ คำชมเชย เป็นต้น

2. รางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Reward) เป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง เช่น ตัวเองมีความสามารถสูงขึ้น ตัวเองเก่งขึ้น มีความรู้มากขึ้น ภาคภูมิใจกับการทำงานที่ตนเองทำขึ้น เป็นต้น (<http://images.warunyupa.multiply.multiplycontent.com/attachment/O/SLZdVgoKCEkAADhpJxo1/%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88%20Motivation.doc?nmid=112689340>)

ความหมายของการจูงใจและความพึงพอใจในงาน

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การกระทำใด ๆ เพื่อให้เกิดความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการปฏิบัติงานนั้น ๆ (ไพลิน ผ่องใส, 2536)

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง ภาวะอารมณ์ทางบวกที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ในผลงานของบุคคล หรือเป็นผลจากการประเมินประสบการณ์ในงาน และความสามารถสนองความต้องการของบุคคลในงานนั้น (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529)

ความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจและความพึงพอใจในงาน

ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าความต้องการของตนได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด หากได้รับการตอบสนองมากก็จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมาก หากได้รับการตอบสนองน้อยความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะลดน้อยลงไป ดังนั้นการจูงใจที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในพฤติกรรม และรู้ความต้องการของบุคคลให้สิ่งจูงใจที่สามารถสนองความต้องการของเขา ตามปกติพฤติกรรมของบุคคลมีความหมาย เพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการของตน ซึ่งตามทฤษฎีระดับความต้องการของมาสโลว์เชื่อว่าคนมีความต้องการตลอดเวลาตามลำดับความต้องการระดับต่ำไปหาสูงความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจอีกต่อไป (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541) เฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) และคณะได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขอนามัย (Motivator-Hygiene Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในงาน ปัจจัยทั้งสองคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความได้รับผิดชอบต่องาน เป็นต้น

2. ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่เป็นสิ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์การ การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ตำแหน่งฐานะการทำงาน ความมั่นคงของงาน สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

วอน ฮัลเลอร์ บี.กิลเมอร์ (Von Haller B. Gilmer) สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เช่น การประกันสุขภาพ อุบัติเหตุ และชีวิต การเก็บสะสมเงิน การให้บำเหน็จบำนาญ เมื่อเกษียณอายุ การมีงานทำไม่ตกงาน เป็นต้น

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ

4. ค่าจ้าง สำหรับค่าจ้างหรือรางวัลนั้นต้องมีความเสมอภาค สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานและมีลักษณะจูงใจทั้งภายในและภายนอก

5. ลักษณะของงานน่าสนใจ เช่น งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่จำเจ น่าเบื่อ งานที่ทำทลายความสามารถ เป็นต้น

6. การควบคุมบังคับบัญชา การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนย้ายงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานในทุกระดับที่จะได้ผลดีนั้นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการจูงใจต่าง ๆ ก็ต้องใช้การติดต่อสื่อสารที่ดี

9. สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน ต้องมีความเหมาะสมกับงานนั้น ๆ

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

การจูงใจการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงสิ่งจูงใจที่สามารถสนองความต้องการของบุคคล และทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจิต เยี่ยมเวหา (2531) ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูและคุณภาพของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยศึกษาจากเจ้าหน้าที่สำนักงานการประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการนักเรียน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,659 คน พบว่า ขวัญกำลังใจครูโดยส่วนรวม อยู่ในระดับสูง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตามขนาดโรงเรียน ตำแหน่ง ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจครู ได้แก่ ขาดบุคลากร การบริหารงาน สวัสดิการและเศรษฐกิจ สำหรับพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนที่เอื้อต่อขวัญและกำลังใจครู ได้แก่ การมอบหมายงานให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างอิสระ เปิดโอกาสให้ได้รับการอบรม เพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ และมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

วิเชียร มุลวัตร และคณะ (2551) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ กรณีศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เขต 4 รวมครูและผู้บริหารทั้งสิ้น 135 คน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ กรณีศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง รองลงมาด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ รองลงมาด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย รองลงมาคือด้านความรู้สึกพอใจในการทำงาน และผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย และด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามตัวแปร เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ระดับขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสูงกว่าครูผู้สอน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูและผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน ระดับขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ขึ้นไปไม่แตกต่างกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 346) ว่าการคงอยู่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ยิ่งงานนั้นเปิดโอกาสให้ตนได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ ความคิดริเริ่มของตนเองก็จะพอใจในงานที่ทำมากขึ้น องค์ประกอบที่มีระดับขวัญต่อการคงอยู่มากเป็นอันดับสี่ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งน่าจะมาจากสาเหตุในยุคปฏิรูประบบราชการ ปัจจุบันเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพของครูสายผู้สอนมีมาก ผู้บริหารบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส ยุติธรรม การบริหารงานเป็นไปในรูปของคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ซึ่งมีบทบาทร่วมในการพิจารณา ตัดสินใจ ทำให้ครูรู้สึกว่าเขามีผู้แทนและมีส่วนร่วมมากขึ้น เกิดความเป็นธรรม เช่น ในการพิจารณาความดีความชอบ การย้าย หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่พบว่าขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกรับผิดชอบงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน และความรู้สึกในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เกษม แก้วเจริญ (2539, บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การคงอยู่ในบทบาทของครูผู้สอนโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย ได้ดำเนินการศึกษาดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 530 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ข้าราชการ ครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง พนักงานราชการ ที่ทำหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 129 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดและปรับปรุงจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ และแบบสอบถาม

**แบบสำรวจ** เป็นแบบสำรวจสภาพและพื้นที่ตั้งของโรงเรียนพื้นที่พิเศษ

#### แบบสอบถาม

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) เพื่อทราบภูมิหลัง อายุ เพศ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สอบถามประเด็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามบทบาทของครูทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสอน 2) ด้านเชื่อมโยงชุมชน 3) ด้านประสานชุมชน 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การวัดทัศนคติของ ลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

- ระดับที่ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย  
 ระดับที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง  
 ระดับที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก  
 ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

(บทบาทที่เป็นจริง 5 ระดับ, บทบาทที่คาดหวัง 5 ระดับ)

**ตอนที่ 3** เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีลักษณะเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การวัดทัศนคติของ ลิเคิร์ต (Likert) สอบถามประเด็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามตัวแปรตาม 4 ด้านคือ

ปัจจัยพื้นฐาน หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานที่แต่ละบุคคลมีอยู่ในตัวเอง เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

ความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการที่แต่ละบุคคลต้องการที่จะปราศจากอันตรายทางกายและความกลัวที่จะสูญเสียงาน

สังคม พวกร่วม หมายถึง การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตรมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ชุมชน

เกียรติยศ การยกย่อง ความสำเร็จ หมายถึง การมีความรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญสูง ได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากหัวหน้างาน และได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีสถานภาพสูงขึ้น การทำงานจนมีความยืดหยุ่นและมีอิสระสูง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถาม และแบบสำรวจด้วยตนเองดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วกลับคืนมา และทำการตรวจแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามมาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์
4. นำผลการคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้านำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ในรูป ตารางหาค่าร้อยละ

2. การคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในรูป ตารางหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ

3. บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในรูปตารางหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ค่าความถี่ของข้อมูล (Frequency)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้าเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ในบทบาทของครูผู้สอนโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย โดยแบ่งเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ตอนที่ 2 สถานภาพและข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 การคงอยู่โรงเรียนพื้นที่พิเศษของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษกลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ภายใต้ต้องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยพื้นฐาน 2) ความปลอดภัย 3) สังคม พวกพ้อง 4) เกียรติยศ การยกย่อง ความสำเร็จ

ตอนที่ 4 บทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน ตามบทบาทของครูทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสอน 2) ด้านเชื่อมโยงชุมชน 3) ด้านประสานชุมชน 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 5 บทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอน ตามบทบาทของครูทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสอน 2) ด้านเชื่อมโยงชุมชน 3) ด้านประสานชุมชน 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

#### ตอนที่ 1 สภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

##### ตาราง 1 แสดงระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

| โรงเรียน   | ระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่ |                              |           |
|--|---|------------------------------|-----------|
|  | ถนนล้าลอง<br>(กม.)                      | ถนนลาดยาง /<br>คอนกรีต (กม.) | รวม (กม.) |
| 1. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน<br>บ้านนาไต่ (วปรอ. 344 อูปถัมภ์) | 1                                       | 60                           | 61        |
| 2. โรงเรียนบ้านห้วยห้วยกว่ำไซ                                  | 5                                       | 44                           | 49        |
| 3. โรงเรียนบ้านห้วยหก  | 4                                       | 44                           | 48        |
| 4. โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง  | -                                       | 45                           | 45        |
| 5. โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา                                      | -                                       | 55                           | 55        |

ตาราง 1 (ต่อ)

| โรงเรียน   | ระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่ |                              |           |
|--|---|------------------------------|-----------|
|  | ถนนลำลอง<br>(กม.)                       | ถนนลาดยาง /<br>คอนกรีต (กม.) | รวม (กม.) |
| 6. โรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา  | -                                       | 32                           | 32        |
| 7. โรงเรียนชุมชนศึกษา (บ้านแม่สะแลบ)   | -                                       | 27                           | 27        |
| 8. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน<br>เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 3 (ช่างกลปทุม<br>วันอนุสรณ์ 4) | 2                                       | 48                           | 50        |
| 9. โรงเรียนคอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์)  | 1                                       | 22                           | 23        |
| รวม  | 13                                      | 350                          |           |

จากตาราง 1 พบว่า โรงเรียนที่มีระยะทาง จากโรงเรียนถึงสำนักงานเขต ไกลที่สุดคือ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาโต (วปรอ.344 อุปถัมภ์) (61 กม.) โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา (55 กม.) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 3 (ช่างกลปทุมวันอนุสรณ์ 4) (50 กม.) โรงเรียนบ้านห้วยห้วยกวป่าไซ (49 กม.) โรงเรียนบ้านห้วยหก (48 กม.) โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง (45 กม.) โรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา (32 กม.) โรงเรียนชุมชนศึกษา (บ้านแม่สะแลบ) (27 กม.) และโรงเรียนคอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) (23 กม.) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

| โรงเรียน   | รถประจำทางวิ่งผ่านโรงเรียน |             |       |
|--|----------------------------|-------------|-------|
|  | สม่ำเสมอ                   | ไม่สม่ำเสมอ | ไม่มี |
| 1. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน<br>บ้านนาโต (วปรอ.344 อุปถัมภ์) |                            |             | ✓     |
| 2. โรงเรียนบ้านห้วยห้วยกวป่าไซ                               |                            |             | ✓     |
| 3. โรงเรียนบ้านห้วยหก  |                            |             | ✓     |
| 4. โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง                                      |                            | ✓           |       |
| 5. โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา                                    |                            |             | ✓     |
| 6. โรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา                                    |                            | ✓           |       |
| 7. โรงเรียนชุมชนศึกษา (บ้านแม่สะแลบ)                         |                            | ✓           |       |

## ตาราง 2 (ต่อ)

| โรงเรียน   | รถประจำทางวิ่งผ่านโรงเรียน |             |       |
|--|----------------------------|-------------|-------|
|  | สม่ำเสมอ                   | ไม่สม่ำเสมอ | ไม่มี |
| 8. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน<br>เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 3 (ช่างกลปทุมวัน<br>อนุสรณ์ 4) |                            | ✓           |       |
| 9. โรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์)  |                            | ✓           |       |
| รวม  |                            | 5           | 4     |

จากตาราง 2 พบว่า โรงเรียนที่ไม่มีรถประจำทางวิ่งผ่านได้แก่ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาโต้ (วปรอ.344 อุปถัมภ์) โรงเรียนบ้านห้วยห้วยกวป่าไซ โรงเรียนบ้านห้วยหก, โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา และโรงเรียนที่มีรถประจำทางวิ่งผ่านแต่ไม่สม่ำเสมอ ได้แก่ โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง โรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา โรงเรียนชุมชนศึกษา (บ้านแม่สะแลบ) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 3 ช่างกลปทุมวันอนุสรณ์ 4 โรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์)

## ตาราง 3 แสดงสภาพทั่วไปของโรงเรียน

| โรงเรียน  | สาธารณูปโภค / ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ |     |                             |
|---|---|-----|-----------------------------|
|   | ไฟฟ้า                                   | น้ำ | โทรศัพท์ที่ใช้ได้ในโรงเรียน |
| 1. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน<br>บ้านนาโต้ (วปรอ.344 อุปถัมภ์) | ✓                                       | ✓   | ✗                           |
| 2. โรงเรียนบ้านห้วยห้วยกวป่าไซ                                | ✓                                       | ✓   | ✓                           |
| 3. โรงเรียนบ้านห้วยหก   | ✓                                       | ✓   | ✓                           |
| 4. โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง                                       | ✓                                       | ✓   | ✓                           |
| 5. โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา                                     | ✓                                       | ✓   | ✓                           |
| 6. โรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา                                     | ✓                                       | ✓   | ✓                           |
| 7. โรงเรียนชุมชนศึกษา (บ้านแม่สะแลบ)                          | ✓                                       | ✓   | ✓                           |

## ตาราง 3 (ต่อ)

| โรงเรียน   | สาธารณูปโภค / ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ |     |                             |
|--|---|-----|-----------------------------|
|  | ไฟฟ้า                                   | น้ำ | โทรศัพท์ที่ใช้ได้ในโรงเรียน |
| 8. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน<br>เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 3 (ช่างกลปทุม<br>วันอนุสรณ์ 4) | ✓                                       | ✓   | ✓                           |
| 9. โรงเรียนคอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์)  | ✓                                       | ✓   | ✓                           |
| รวม  | 9                                       | 9   | 8                           |

จากตาราง 3 พบว่า ทุกโรงเรียนมีสาธารณูปโภค ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ ไฟฟ้า และน้ำ ครบทุกโรงเรียน ส่วนโทรศัพท์ที่ใช้ได้ในโรงเรียน มีเพียงโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน บ้านนาใต้ (วปรอ.344 อุปถัมภ์) เท่านั้นที่ยังไม่มีโทรศัพท์ใช้

## ตอนที่ 2 สถานภาพและข้อมูลส่วนบุคคล

## ตาราง 4 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| รายการ           | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|-------|--------|
| 1. เพศ           |       |        |
| 1) ชาย           | 59    | 45.7   |
| 2) หญิง          | 70    | 54.3   |
| รวม              | 129   | 100.00 |
| 2. อายุ          |       |        |
| ต่ำกว่า 25 ปี    | 20    | 15.5   |
| 25 ปีขึ้นไป      | 109   | 85.5   |
| รวม              | 129   | 100.00 |
| 3. การศึกษา      |       |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 9     | 7.0    |
| ปริญญาตรี        | 114   | 88.4   |

ตาราง 4 (ต่อ)

| รายการ   | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| สูงกว่าปริญญาตรี                                 | 6     | 4.7    |
| รวม  | 129   | 100.00 |
| 4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ |       |        |
| ต่ำกว่า 5 ปี                                     | 72    | 55.8   |
| 5 ปีขึ้นไป                                       | 57    | 44.2   |
| รวม  | 129   | 100.00 |
| 5. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน                        |       |        |
| ข้าราชการครู                                     | 91    | 70.5   |
| ครูอัตราจ้าง                                     | 16    | 12.4   |
| ครูพี่เลี้ยง                                     | 6     | 4.7    |
| 5. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน                        |       |        |
| พนักงานราชการ                                    | 11    | 8.5    |
| อื่นๆ....ครูภูมิปัญญา...                         | 5     | 3.9    |
| รวม  | 129   | 100.00 |

จากตาราง 4 พบว่า ร้อยละ 45.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย และร้อยละ 54.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 15.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 85.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 7.0 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 88.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 4.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 55.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 44.2 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 70.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งข้าราชการครู ร้อยละ 12.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ร้อยละ 4.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งครูพี่เลี้ยง ร้อยละ 8.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งพนักงานราชการ ร้อยละ 3.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งอื่น ๆ (ครูภูมิปัญญา)

ตอนที่ 3 การคงอยู่โรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่  
 สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย  
 เขต 3 ภายใต้องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยพื้นฐาน 2) ความปลอดภัย 3) สังคม  
 พวกพ้อง 4) เกียรติยศ การยกย่อง ความสำเร็จ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของภายใต้  
 องค์ประกอบ 4 ด้าน ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน  
 อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย  
 เขต 3 (N = 129)

| รายการ                  | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน (S.D.) | ระดับการคงอยู่ใน<br>โรงเรียนพื้นที่พิเศษ | อันดับ<br>ที่ |
|-------------------------|----------------------------|--------------------------------|--|---------------|
| ด้านปัจจัยพื้นฐาน       | 4.00                       | 0.56                           | มาก                                      | 1             |
| ด้านความปลอดภัย         | 3.70                       | 0.60                           | มาก                                      | 4             |
| ด้านสังคม พวกพ้อง       | 3.92                       | 0.41                           | มาก                                      | 2             |
| ด้านเกียรติยศ การยกย่อง | 3.88                       | 0.44                           | มาก                                      | 3             |
| รวม                     | 3.87                       | 0.50                           | มาก                                      |               |

จากตาราง 5 พบว่า การคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่  
 พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 เชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) ตามอันดับ ดังนี้

|             |                         |                       |
|-------------|-------------------------|-----------------------|
| อันดับที่ 1 | ด้านปัจจัยพื้นฐาน       | ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 |
| อันดับที่ 2 | ด้านสังคม พวกพ้อง       | ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 |
| อันดับที่ 3 | ด้านเกียรติยศ การยกย่อง | ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 |
| อันดับที่ 4 | ด้านความปลอดภัย         | ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 |

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านปัจจัยพื้นฐาน (N = 129)

| รายการ  | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | ระดับการคง<br>อยู่ในโรงเรียน<br>พื้นที่พิเศษ | อันดับ<br>ที่ |
|---|----------------------------|-----------------------------------|--|---------------|
| 1. ท่านได้รับการสนับสนุนด้าน<br>สาธารณูปโภค   | 4.16                       | 0.56                              | มาก  | 1             |
| 2. ท่านได้รับการสนับสนุน<br>เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการ<br>ทำงาน                             | 3.58                       | 0.59                              | มาก  | 4             |
| 3. ท่านได้รับการดูแลในด้าน<br>สุขภาพ อนามัย ยาสามัญ<br>ประจำบ้าน ยารักษาโรค<br>อุปกรณ์ปฐมพยาบาล | 4.00                       | 0.66                              | มาก  | 3             |
| 4. ท่านได้พักผ่อนอย่างเพียงพออยู่<br>เสมอ ๆ   | 4.11                       | 0.40                              | มาก  | 2             |
| รวม   | 4.00                       | 0.56                              | มาก  |               |

จากตาราง 6 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ด้านปัจจัยพื้นฐานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.58 ถึง 4.16 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนด้านสาธารณูปโภค (ค่าเฉลี่ย 4.16) ท่านได้พักผ่อนอย่างเพียงพออยู่เสมอ ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.11) ท่านได้รับการดูแลในด้านสุขภาพ อนามัย ยาสามัญประจำบ้าน ยารักษาโรค อุปกรณ์ปฐมพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.00) และท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านความปลอดภัย (N = 129)

| รายการ  | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่า<br>เบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | ระดับการคง<br>อยู่ใน<br>โรงเรียน<br>พื้นที่พิเศษ |   |
|---|----------------------------|---------------------------------------|--|---|
|   |                            |                                       | อันดับที่  |   |
| 1. ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่<br>การงาน  | 4.08                       | 0.39                                  | มาก  | 1 |
| 2. ท่านมีหลักประกันต่าง ๆ ใน<br>การทำงาน หรือเงินทุน<br>สำรอง ฉุกเฉินอย่างพอเพียง | 3.49                       | 0.55                                  | ปานกลาง  | 5 |
| 3. ท่านมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง<br>ปลอดภัยทั้งในชีวิตและ<br>ทรัพย์สิน              | 3.91                       | 0.34                                  | มาก  | 2 |
| 4. ท่านได้รับเงินเดือน<br>ค่าตอบแทน เหมาะสมกับ<br>หน้าที่ ความรับผิดชอบ           | 3.58                       | 0.77                                  | มาก  | 4 |
| 5. ท่านมีเงินเก็บ เงินออม เพื่อ<br>อนาคต  | 3.49                       | 0.82                                  | ปานกลาง  | 5 |
| 6. ท่านรู้สึกสะดวกในการ<br>คมนาคม ระหว่างโรงเรียน<br>กับสถานที่ต่าง ๆ             | 3.67                       | 0.72                                  | มาก  | 3 |
| รวม   | 3.70                       | 0.60                                  | มาก  |   |

จากตาราง 7 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ด้านความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.49 ถึง 4.08 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ท่านมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน (ค่าเฉลี่ย 3.91) ท่านรู้สึกสะดวกในการคมนาคม ระหว่างโรงเรียนกับสถานที่ต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.67) ท่านได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และท่านมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน หรือเงินทุนสำรอง ถูกเงินอย่างพอเพียงกับท่าน มีเงินเก็บ เงินออมเพื่ออนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.49) เท่ากัน ตามลำดับ

**ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านสังคม พวกพ้อง (N = 129)**

| รายการ   | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | ระดับการคงอยู่<br>ในโรงเรียนพื้นที่<br>พิเศษ | อันดับ<br>ที่ |
|--|----------------------------|-----------------------------------|--|---------------|
| 1. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร                      | 4.05                       | 0.33                              | มาก  | 1             |
| 2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน                     | 4.04                       | 0.30                              | มาก  | 2             |
| 3. ท่านได้รับคำชมเชย การยอมรับจากหัวหน้าผู้บังคับบัญชา | 3.67                       | 0.52                              | มาก  | 4             |
| 4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา            | 3.92                       | 0.50                              | มาก  | 3             |
| รวม  | 3.92                       | 0.41                              | มาก  |               |

จากตาราง 8 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ด้านสังคม พวกพ้อง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 ถึง 4.05 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร (ค่าเฉลี่ย 4.05) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.92) ท่านได้รับคำชมเชย การยอมรับจากหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.67) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านเกียรติยศ การยกย่อง ความสำเร็จ (N = 129)

| รายการ  | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | ระดับการคงอยู่<br>ในโรงเรียน<br>พื้นที่พิเศษ | อันดับ<br>ที่ |
|---|----------------------------|-----------------------------------|--|---------------|
| 1. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่<br>การงานที่มีสถานภาพสูงขึ้น | 3.90                       | 0.41                              | มาก  | 4             |
| 2. ท่านมีอิสระและใช้ความคิดริเริ่ม<br>สร้างสรรค์ในการทำงาน      | 3.40                       | 0.52                              | ปานกลาง                                      | 8             |
| 3. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ<br>งานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน     | 3.87                       | 0.46                              | มาก  | 5             |
| 4. ท่านได้รับมอบหมายงานที่<br>สอดคล้องกับความสามารถของ<br>ท่าน  | 3.53                       | 0.55                              | มาก  | 7             |
| 5. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มี<br>ความสำคัญ                       | 3.81                       | 0.41                              | มาก  | 6             |
| 6. ท่านได้ประกอบอาชีพที่มีเกียรติและ<br>มีศักดิ์ศรี             | 4.55                       | 0.50                              | มากที่สุด                                    | 1             |
| 7. ท่านมีความสุขและพอใจกับงาน                                   | 3.99                       | 0.49                              | มาก  | 3             |
| 8. ท่านมีความพอใจในวิธีการ<br>บริหารงานของผู้บังคับบัญชา        | 4.02                       | 0.23                              | มาก  | 2             |
| รวม   | 3.88                       | 0.44                              | มาก  |               |

จากตาราง 9 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ด้านเกียรติยศ การยกย่อง ความสำเร็จ ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.40 ถึง 4.55 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้ประกอบอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี (ค่าเฉลี่ย 4.55) ท่านมีความพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

(ค่าเฉลี่ย 4.02) ท่านมีความสุขและพอใจกับงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีสถานภาพสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.90) ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.81) ท่านได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.53) ท่านมีอิสระและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 บทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน ตามบทบาทของครูทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสอน 2) ด้านเชื่อมโยงชุมชน 3) ด้านประสานชุมชน 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามบทบาทของครูทั้ง 4 ด้าน

| รายการ                  | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | บทบาทที่เป็น<br>จริง | อันดับที่ |
|-------------------------|----------------------------|-----------------------------------|----------------------|-----------|
| ด้านการสอน              | 4.02                       | 0.44                              | มาก                  | 2         |
| ด้านการเชื่อมโยงชุมชน   | 3.96                       | 0.40                              | มาก                  | 3         |
| ด้านการประสานชุมชน      | 4.23                       | 0.52                              | มาก                  | 1         |
| ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 3.93                       | 0.55                              | มาก                  | 4         |
| รวม                     | 4.03                       | 0.48                              | มาก                  |           |

จากตาราง 10 พบว่า ระดับบทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามบทบาทของครูทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสอน 2) ด้านเชื่อมโยงชุมชน 3) ด้านประสานชุมชน 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านการประสานชุมชน ด้านการสอน ด้านการเชื่อมโยงชุมชน และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่เป็นจริงของ  
ครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านการสอน  
(N = 129)

| รายการ   | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | บทบาทที่เป็น<br>จริง | อันดับ<br>ที่ |
|--|----------------------------|-----------------------------------|----------------------|---------------|
| 1. ข้าพเจ้ามีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู   | 4.80                       | 0.40                              | มากที่สุด            | 1             |
| 2. ข้าพเจ้าได้นำประสบการณ์จากที่<br>ได้ศึกษามาไปใช้ในการสอน  | 4.05                       | 0.29                              | มาก                  | 2             |
| 3. ข้าพเจ้าจัดการเรียนการสอน<br>เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ<br>หลักสูตรสถานศึกษา  | 3.83                       | 0.49                              | มาก                  | 6             |
| 4. ข้าพเจ้าประพฤติตนเป็น<br>แบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์   | 3.98                       | 0.50                              | มาก                  | 3             |
| 5. ข้าพเจ้านำนวัตกรรมใหม่ ๆ มา<br>สอนนักเรียน  | 3.70                       | 0.68                              | มาก                  | 7             |
| 6. ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้เรียน<br>สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ<br>และเต็มตามศักยภาพ  | 3.90                       | 0.32                              | มาก                  | 5             |
| 7. ข้าพเจ้าจัดสาระการเรียนรู้ โดย<br>เน้นความสำคัญทั้งความรู้<br>คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และ<br>บูรณาการตามความเหมาะสม<br>ของแต่ละระดับการศึกษา | 3.93                       | 0.40                              | มาก                  | 4             |
| รวม  | 4.02                       | 0.44                              | มาก                  |               |

จากตาราง 11 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีบทบาทที่เป็นจริง ด้านการสอน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.70 ถึง 4.80 โดยรายการที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้ามีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู(ค่าเฉลี่ย 4.80) ข้าพเจ้าได้นำประสบการณ์จากที่ได้ศึกษามาไปใช้ในการสอน (ค่าเฉลี่ย 4.05) ข้าพเจ้าประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.98) ข้าพเจ้าจัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา (ค่าเฉลี่ย3.93) ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ข้าพเจ้าจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.83) ข้าพเจ้านำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสอนนักเรียน (ค่าเฉลี่ย 3.70) ตามลำดับ

**ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้าน เชื่อมโยงชุมชน (N = 129)**

| รายการ  | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | บทบาทที่เป็น<br>จริง | อันดับที่ |
|---|----------------------------|-----------------------------------|----------------------|-----------|
| 1. ข้าพเจ้าทำหน้าที่สืบสาน<br>ประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงามของ<br>ชุมชน                | 3.78                       | 0.44                              | มาก                  | 3         |
| 2. ข้าพเจ้าศึกษาชุมชนเพื่อให้เกิด<br>ความรู้ความเข้าใจลักษณะและ<br>บริบทของชุมชน  | 3.98                       | 0.55                              | มาก                  | 2         |
| 3. ข้าพเจ้ามีการติดต่อสื่อสาร<br>แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับชุม<br>ชนอย่างสม่ำเสมอ | 4.12                       | 0.21                              | มาก                  | 1         |
| รวม   | 3.96                       | 0.40                              | มาก                  |           |

จากตาราง 12 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีบทบาทที่เป็นจริง ด้านเชื่อมโยงชุมชน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.78 ถึง 4.12 โดยรายการที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้ามีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.12) ข้าพเจ้าศึกษาชุมชนเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจลักษณะและบริบทของชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.98) ข้าพเจ้าทำหน้าที่สืบสานประเพณี วัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามลำดับ

**ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านประสานชุมชน (N = 129)**

| รายการ   | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | บทบาทที่เป็น<br>จริง | อันดับ<br>ที่ |
|--|----------------------------|-----------------------------------|----------------------|---------------|
| 1. ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกับ<br>ชุมชนในทุกๆโอกาส                     | 3.78                       | 0.53                              | มาก                  | 3             |
| 2. ข้าพเจ้าประสาน ร่วมมือ กับ<br>ชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนและ<br>ชุมชน | 4.67                       | 0.50                              | มากที่สุด            | 2             |
| 3. ข้าพเจ้าร่วมกับชุมชนในการ<br>จัดการและออกแบบการเรียนรู้           | 3.76                       | 0.61                              | มาก                  | 4             |
| 4. ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับ<br>ชุมชน                           | 4.71                       | 0.45                              | มากที่สุด            | 1             |
| รวม  | 4.23                       | 0.52                              | มาก                  |               |

จากตาราง 13 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีบทบาทที่เป็นจริง ด้านประสานชุมชน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.71 ถึง 3.76 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.71) ข้าพเจ้าประสานร่วมมือ กับชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.67) ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกับชุมชนในทุก ๆ โอกาส (ค่าเฉลี่ย 3.78) ข้าพเจ้าร่วมกับชุมชนในการจัดการและออกแบบการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่เป็นจริงของ  
ครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลง (N = 129)

| รายการ   | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | บทบาทที่เป็น<br>จริง | อันดับ<br>ที่ |
|--|----------------------------|-----------------------------------|----------------------|---------------|
| 1. ข้าพเจ้านำความรู้, นวัตกรรม,<br>เทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาเผยแพร่<br>ให้กับชุมชน           | 4.70                       | 0.46                              | มากที่สุด            | 1             |
| 2. ข้าพเจ้ามีส่วนทำให้สิ่งแวดล้อม<br>ในชุมชน ท้องถิ่น พัฒนาขึ้น                        | 3.78                       | 0.53                              | มาก                  | 4             |
| 3. ข้าพเจ้าโน้มน้าวจิตใจของคนใน<br>ชุมชน ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง<br>ในด้านต่าง ๆ ได้   | 3.87                       | 0.60                              | มาก                  | 2             |
| 4. ข้าพเจ้าแนะนำ และทำความเข้าใจกับ<br>ชุมชนเพื่อเตรียมพร้อม<br>เข้าร่วมประชาคมอาเซียน | 3.80                       | 0.51                              | มาก                  | 3             |
| 5. ข้าพเจ้ากับชุมชนร่วมกันต่อต้าน<br>ยาเสพติดอย่างเป็นรูปธรรม                          | 3.74                       | 0.64                              | มาก                  | 5             |
| 6. ข้าพเจ้าแนะนำการประกอบ<br>อาชีพที่สุจริตและยั่งยืนให้กับ<br>ชุมชน                   | 3.70                       | 0.55                              | มาก                  | 6             |
| รวม  | 3.93                       | 0.55                              | มาก                  |               |

จากตาราง 14 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีบทบาทที่เป็นจริง ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.70 ถึง 4.70 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้านำความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้กับชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.70) ข้าพเจ้าโน้มน้าวจิตใจของคนในชุมชนให้ยอมรับ

การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.87) ข้าพเจ้าแนะนำ และทำความเข้าใจกับชุมชน เพื่อเตรียมพร้อมเข้าร่วมประชาคมอาเซียน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ข้าพเจ้ามีส่วนทำให้สิ่งแวดล้อมในชุมชน ท้องถิ่น พัฒนาขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.78) ข้าพเจ้ากับชุมชนร่วมกันต่อต้านยาเสพติดได้อย่างเป็นรูปธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.74) ข้าพเจ้าแนะนำการประกอบอาชีพที่สุจริตและยั่งยืนให้กับชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.70) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 บทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน ตามบทบาทของครูทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสอน 2) ด้านเชื่อมโยงชุมชน 3) ด้านประสานชุมชน 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามบทบาทของครูทั้ง 4 ด้าน

| รายการ                  | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | บทบาทที่<br>คาดหวัง | อันดับที่ |
|-------------------------|----------------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------|
| ด้านการสอน              | 4.58                       | 0.43                              | มากที่สุด           | 3         |
| ด้านการเชื่อมโยงชุมชน   | 4.82                       | 0.37                              | มากที่สุด           | 1         |
| ด้านการประสานชุมชน      | 4.18                       | 0.47                              | มาก                 | 4         |
| ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 4.61                       | 0.30                              | มากที่สุด           | 2         |
| รวม                     | 4.54                       | 0.39                              | มากที่สุด           |           |

จากตาราง 15 พบว่า ระดับบทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามบทบาทของครูทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสอน 2) ด้านเชื่อมโยงชุมชน 3) ด้านประสานชุมชน 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ 1) ด้านเชื่อมโยงชุมชน 2) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการสอน ส่วนด้านการประสานชุมชนอยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่คาดหวังของ  
ครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านการสอน  
(N = 129)

| รายการ   | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | บทบาทที่<br>คาดหวัง | อันดับ<br>ที่ |
|--|----------------------------|-----------------------------------|---------------------|---------------|
| 1. ข้าพเจ้ามีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู   | 4.96                       | 0.20                              | มากที่สุด           | 1             |
| 2. ข้าพเจ้าได้นำประสบการณ์จากที่<br>ได้ศึกษามาไปใช้ในการสอน  | 4.38                       | 0.56                              | มาก                 | 6             |
| 3. ข้าพเจ้าจัดการเรียนการสอน<br>เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ<br>หลักสูตรสถานศึกษา  | 4.52                       | 0.69                              | มากที่สุด           | 4             |
| 4. ข้าพเจ้าประพฤติตนเป็น<br>แบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์   | 4.94                       | 0.24                              | มากที่สุด           | 2             |
| 5. ข้าพเจ้านำนวัตกรรมใหม่ ๆ มา<br>สอนนักเรียน  | 4.70                       | 0.52                              | มากที่สุด           | 3             |
| 6. ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้เรียน<br>สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ<br>และเต็มตามศักยภาพ  | 4.11                       | 0.31                              | มาก                 | 7             |
| 7. ข้าพเจ้าจัดสาระการเรียนรู้ โดย<br>เน้นความสำคัญทั้งความรู้<br>คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และ<br>บูรณาการตามความเหมาะสม<br>ของแต่ละระดับการศึกษา | 4.45                       | 0.50                              | มาก                 | 5             |
| รวม  | 4.58                       | 0.43                              | มากที่สุด           |               |

จากตาราง 16 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีบทบาทที่คาดหวัง ด้านการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.11 ถึง 4.96 โดยรายการที่

มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้ามีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู (ค่าเฉลี่ย 4.96) ข้าพเจ้าประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ (ค่าเฉลี่ย 4.94) ข้าพเจ้านำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสอนนักเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.70) ข้าพเจ้าจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.52) ข้าพเจ้าจัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.45) ข้าพเจ้าได้นำประสบการณ์จากที่ได้ศึกษามาไปใช้ในการสอน (ค่าเฉลี่ย 4.38) ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.11) ตามลำดับ

**ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านเชื่อมโยงชุมชน (N = 129)**

| รายการ  | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | บทบาทที่<br>คาดหวัง | อันดับ<br>ที่ |
|---|----------------------------|-----------------------------------|---------------------|---------------|
| 1. ข้าพเจ้าทำหน้าที่สืบสาน<br>ประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงามของ<br>ชุมชน                | 4.88                       | 0.32                              | มากที่สุด           | 1             |
| 2. ข้าพเจ้าศึกษาชุมชนเพื่อให้เกิด<br>ความรู้ความเข้าใจลักษณะและ<br>บริบทของชุมชน  | 4.72                       | 0.45                              | มากที่สุด           | 3             |
| 3. ข้าพเจ้ามีการติดต่อสื่อสาร<br>แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับชุม<br>ชนอย่างสม่ำเสมอ | 4.87                       | 0.34                              | มากที่สุด           | 2             |
| รวม   | 4.82                       | 0.37                              | มากที่สุด           |               |

จากตาราง 17 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีบทบาทที่คาดหวัง ด้านเชื่อมโยงชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.72 ถึง 4.88

โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้าทำหน้าที่สืบสวนประเพณี วัฒนธรรมที่ดั่งงาม ของชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.88) ข้าพเจ้ามีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับชุมชน อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.87) ข้าพเจ้าศึกษาชุมชนเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจลักษณะและ บริบทของชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.72) ตามลำดับ

**ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่คาดหวังของ ครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านประสาน ชุมชน (N = 129)**

| รายการ   | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | บทบาทที่<br>คาดหวัง | อันดับ<br>ที่ |
|--|----------------------------|-----------------------------------|---------------------|---------------|
| 1. ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกับ<br>ชุมชนในทุก ๆ โอกาส                   | 4.15                       | 0.35                              | มาก                 | 3             |
| 2. ข้าพเจ้าประสาน ร่วมมือ กับ<br>ชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน<br>และชุมชน | 4.46                       | 0.61                              | มาก                 | 1             |
| 3. ข้าพเจ้าร่วมกับชุมชนในการ<br>จัดการและออกแบบการเรียนรู้           | 3.84                       | 0.50                              | มาก                 | 4             |
| 4. ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับ<br>ชุมชน                           | 4.25                       | 0.43                              | มาก                 | 2             |
| รวม  | 4.18                       | 0.47                              | มาก                 |               |

จากตาราง 18 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีบทบาทที่คาดหวัง ด้านประสานชุมชน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.84 ถึง 4.46 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้าประสาน ร่วมมือ กับชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.46) ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.25) ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกับชุมชนในทุก ๆ โอกาส (ค่าเฉลี่ย 4.15) ข้าพเจ้าร่วมกับชุมชนในการจัดการและออกแบบการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทที่คาดหวังของ  
ครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลง (N = 129)

| รายการ   | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | บทบาทที่<br>คาดหวัง | อันดับ<br>ที่ |
|--|----------------------------|-----------------------------------|---------------------|---------------|
| 1. ข้าพเจ้านำความรู้, นวัตกรรม,<br>เทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาเผยแพร่<br>ให้กับชุมชน           | 4.02                       | 0.30                              | มาก                 | 6             |
| 2. ข้าพเจ้ามีส่วนทำให้สิ่งแวดล้อม<br>ในชุมชน ท้องถิ่น พัฒนาขึ้น                        | 4.79                       | 0.40                              | มากที่สุด           | 4             |
| 3. ข้าพเจ้าโน้มน้าวจิตใจของคนใน<br>ชุมชน ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง<br>ในด้านต่าง ๆ ได้   | 4.12                       | 0.33                              | มาก                 | 5             |
| 4. ข้าพเจ้าแนะนำ และทำความเข้าใจกับ<br>ชุมชนเพื่อเตรียมพร้อม<br>เข้าร่วมประชาคมอาเซียน | 4.95                       | 0.21                              | มากที่สุด           | 1             |
| 5. ข้าพเจ้ากับชุมชนร่วมกันต่อต้าน<br>ยาเสพติดอย่างเป็นรูปธรรม                          | 4.90                       | 0.28                              | มาก                 | 3             |
| 6. ข้าพเจ้าแนะนำการประกอบ<br>อาชีพที่สุจริตและยั่งยืนให้กับ<br>ชุมชน                   | 4.92                       | 0.23                              | มาก                 | 2             |
| รวม  | 4.61                       | 0.30                              | มากที่สุด           |               |

จากตาราง 19 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีบทบาทที่คาดหวัง ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.02 ถึง 4.95 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้าแนะนำ และทำความเข้าใจกับชุมชนเพื่อเตรียมพร้อมเข้าร่วมประชาคมอาเซียน (ค่าเฉลี่ย 4.95) ข้าพเจ้าแนะนำการประกอบอาชีพ

ที่สุจริตและยั่งยืนให้กับชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.92) ข้าพเจ้ากับชุมชนร่วมกันต่อต้านยาเสพติด  
อย่างเป็นทางการ (ค่าเฉลี่ย 4.90) ข้าพเจ้ามีส่วนทำให้สิ่งแวดล้อมในชุมชน ท้องถิ่น พัฒนาขึ้น  
(ค่าเฉลี่ย 4.79) ข้าพเจ้า โน้มน้าวจิตใจของคนในชุมชน ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ  
ได้ (ค่าเฉลี่ย 4.12) ข้าพเจ้านำความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้กับชุมชน  
(ค่าเฉลี่ย 4.02) ตามลำดับ



## บทที่ 5

### บทสรุป

การคงอยู่ในบทบาทของครูผู้สอนโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 129 คน ได้ผลการศึกษาดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. สภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีระยะทางเฉลี่ยจากโรงเรียนในพื้นที่พิเศษถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 อยู่ที่ 43 กิโลเมตร (ใกล้ที่สุดโรงเรียนดอยแสนใจ 23 กิโลเมตร ไกลที่สุด โรงเรียน ตชด.บ้านนาไต่ 61 กิโลเมตร) สภาพถนนเป็นถนนที่ตัดผ่านภูเขาสูง หลายลูก โรงเรียนไม่มีรถประจำทางวิ่งผ่านโรงเรียน ด้านสาธารณูปโภค มีไฟฟ้า น้ำ โทรศัพท์ ครบทุกโรงเรียน ยกเว้น โรงเรียน ตชด.บ้านนาไต่ ไม่มีโทรศัพท์

2. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 129 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และอายุ 25 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ต่ำกว่า 5 ปี และเป็นข้าราชการครู ถึง 91 คน

3. การคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ด้านปัจจัยพื้นฐาน ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม พวกพ้อง ด้านเกียรติยศ การยกย่อง ความสำเร็จ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. บทบาทที่เป็นจริง ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ด้านการสอน ด้านเชื่อมโยงชุมชน ด้านประสานชุมชน และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากทุกด้าน

5. บทบาทที่คาดหวัง ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สองใน อำเภอ

แม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงองค์ประกอบพบว่า ด้านการสอน ด้านเชื่อมโยงชุมชน ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ด้านนี้อยู่ระดับมากที่สุด และด้านประสานชุมชนอยู่ในระดับมาก

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ กระทำจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 129 คน จากจำนวนประชากร 530 คน ฉะนั้นการอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะมีขอบเขตครอบคลุมเฉพาะครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 เท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การคงอยู่ในพื้นที่พิเศษของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งตรงกับแนวคิดของสมพงศ์ เกษมสิน (2523, หน้า 346) ว่าการคงอยู่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ยิ่งงานนั้นเปิดโอกาสให้ตนได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ ความคิดริเริ่มของตนเองก็จะพอใจในงานที่ทำมากขึ้น องค์ประกอบที่มีระดับขวัญต่อการคงอยู่มากเป็นอันดับสี่ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งน่าจะมาจากสาเหตุในยุคปฏิรูประบบราชการ ปัจจุบันเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพของครูสายผู้สอนมีมาก ผู้บริหารบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส ยุติธรรม การบริหารงานเป็นไปในรูปของคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ซึ่งมีบทบาทร่วมในการพิจารณา ตัดสินใจ ทำให้ครูรู้สึกว่าเขาเป็นผู้แทนและมีส่วนร่วมมากขึ้น เกิดความเป็นธรรม เช่น ในการพิจารณาความดีความชอบ การย้าย หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกระบี่พบว่าขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกรับผิดชอบงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน และความรู้สึกในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับเกษม แก้วเจริญ (2539, บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษา

นอกโรงเรียน สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรชานต์ นุ่นเกลี้ยง (2552, บทคัดย่อ) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สายอาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิลาเนา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนศาสนา และภาษาไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ สวงศ์ ชุกสิ้น (2533, บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สาริกา แซ่อึ้ง และคณะ (2552, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทอาจารย์สอนภาคปฏิบัติที่เป็นจริงในการจัดประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล ทุกด้านอยู่ในระดับ “มาก” 2) บทบาทอาจารย์สอนภาคปฏิบัติที่คาดหวังในการจัดประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลทุกด้านอยู่ในระดับ “มากที่สุด” และสอดคล้องกับแนวคิดของยนต์ ชุ่มจิต (2531, หน้า 49-55) ดังนี้ T (Teaching) การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคนทุกระดับชั้นที่สอน E (Ethics) จริยธรรม หมายถึง หน้าที่ในการอบรมจริยธรรมให้แก่นักเรียนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งนอกจากการสั่งสอนในด้านวิชาความรู้โดยทั่วไปนอกจากนี้ครูทุกคนจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจริยธรรมอันเหมาะสมอีกด้วยเพราะพฤติกรรมอันเหมาะสมที่ครูได้แสดงออกจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปลูกฝังศรัทธาให้ศิษย์ได้ปฏิบัติตาม A (Academic) วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีความรับผิดชอบในวิชาการอยู่เสมอ กล่าวคือ ครูต้องเป็นนักวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพราะอาชีพของครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ดังนั้นครูทุกคนต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เป็นประจำ หากไม่กระทำเช่นนั้นจะทำให้ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมานั้นล้าสมัย ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการใหม่ ๆ ซึ่งมีอยู่มากมายในปัจจุบัน C (Cultural Heritage) การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง H (Human Relationship) มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีของครูต่อบุคคลทั่ว ๆ ไป E (Evaluation) การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียน

ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของครูเพราะการประเมินผล การเรียนการสอนเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่าง ๆ R (Research) การวิจัย หมายถึง ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาหาความจริง ความรู้ที่เชื่อถือได้โดยวิธี การวิจัยของครูในที่นี้ อาจจะมีความหมายเพียงแค่ค้นหาสาเหตุต่าง ๆ ที่นักเรียนมีปัญหาไปจนถึงการวิจัยอย่างมีระบบในชั้นสูงก็ได้ S (Service) บริการ หมายถึง การให้บริการ คือ ครูจะต้องให้บริการแก่สังคมหรือบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาความต้องการและธรรมชาติที่แท้จริงของครูผู้สอน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษารูปแบบแนวทางและปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษของครูผู้สอน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการคงอยู่ในบทบาทของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษที่มีกลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทุกกลุ่มโรงเรียน
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอนกับการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- เกษม แก้วเจริญ. (2539). **ขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัด ศูนย์บริการการศึกษาอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิโรฒ, สงขลา.
- ณรงค์ เล็งประชา. (2541). **มนุษย์กับสังคม.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮาส์.
- ติน ปรัชญพทท์. (2538). **แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาท.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อักษร ศาสตร์.
- พวงเพชร สุรัตน์กวีกุล. (2542). **มนุษย์กับสังคม.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยนต์ ชุมจิต. (2531). **ความเป็นครู.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. (2530). **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย ศรีนครินทร์วิโรฒ, สงขลา.
- วรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัด ปัตตานี ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.** วารสารวิทยบริการ, ปีที่ (20), 44-66.
- วิจิต เยี่ยมเวหา. (2531). **การศึกษาขวัญกำลังใจของครูและคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สว่างค์ ชุกลิ้น. (2533). **ขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัด นครศรีธรรมราช.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, สงขลา.
- สาริกา แซ่อึ้ง และคณะ. (2552). **บทบาทอาจารย์สอนภาคปฏิบัติที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามการรับรู้ของนักศึกษา.** คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์เทเรซา อินติ.

สุภา สุกุลเงิน. (2545). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านหลังการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ในทัศนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

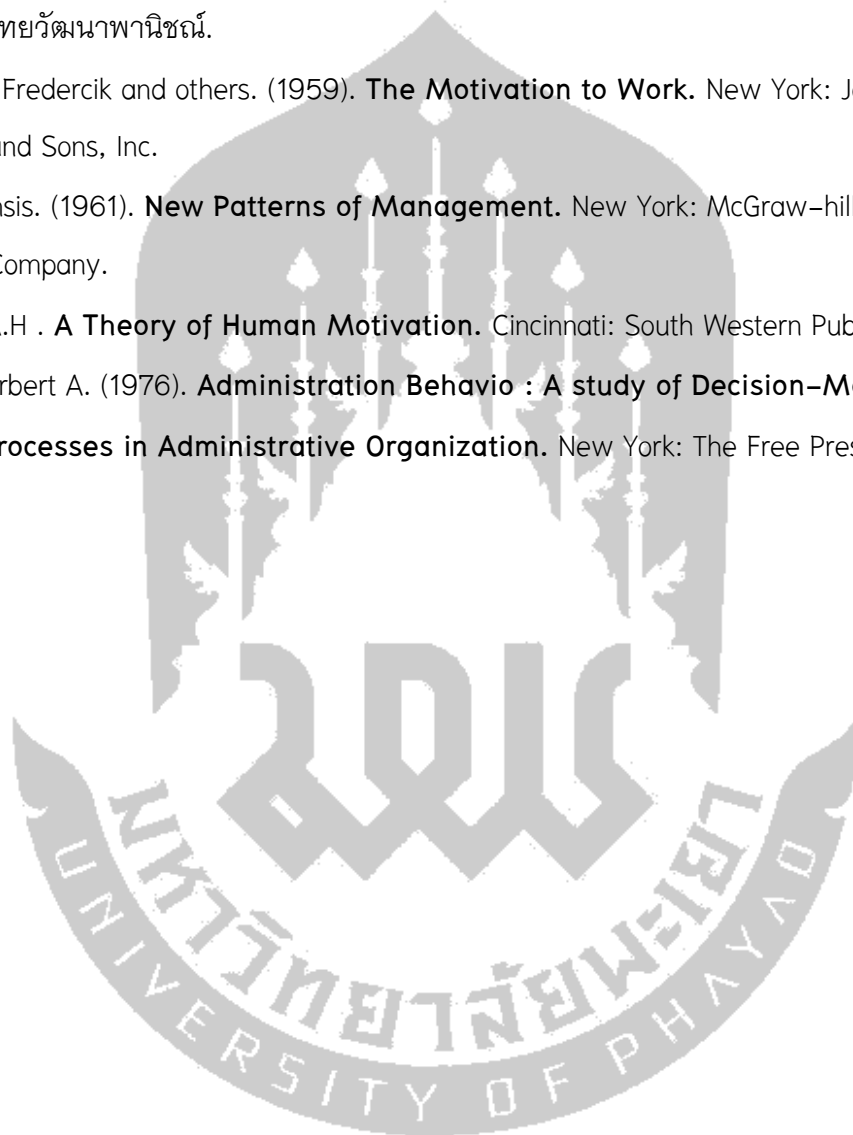
สมพงษ์ เกษมศิลป์. (2523). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

Herzberg, Frederic and others. (1959). **The Motivation to Work.** New York: John Wiley and Sons, Inc.

Likert, Rensis. (1961). **New Patterns of Management.** New York: McGraw-hill Book Company.

Maslow, A.H . **A Theory of Human Motivation.** Cincinnati: South Western Publishing.

Simon, Herbert A. (1976). **Administration Behavior : A study of Decision-Making Processes in Administrative Organization.** New York: The Free Press.





## แบบสอบถาม

### เรื่อง การคงอยู่ในบทบาทของครูผู้สอนโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษา การคงอยู่ในบทบาทของครูผู้สอนโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย คำตอบของท่านจะไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด และผู้ศึกษาจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ฉะนั้น จึงขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด

2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ บทบาทของครูผู้สอน ทั้งบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ ( ) ต่ำกว่า 25 ปี ( ) 25 ปี ขึ้นไป
3. การศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5 ปี ขึ้นไป

5. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

- ( ) ข้าราชการครู ( ) ครูอัตราจ้าง ( ) ครูพี่เลี้ยง ( ) พนักงานราชการ
- ( ) อื่นๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 การคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ บทบาทของครูผู้สอน ทั้งบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง

| การคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนใน<br>โรงเรียนพื้นที่พิเศษ                 | ระดับความคิดเห็น |          |              |           |                 |
|--|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|  | มากที่สุด<br>5   | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| <b>ด้านปัจจัยพื้นฐาน</b>   |                  |          |              |           |                 |
| 1. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านสาธารณูปโภค  |                  |          |              |           |                 |
| 2. ท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน                            |                  |          |              |           |                 |
| 3. ท่านได้รับการดูแลในด้าน สุขภาพ อนามัย ยาสามัญ ประจำบ้าน ยารักษาโรค อุปกรณ์ปฐมพยาบาล |                  |          |              |           |                 |
| 4. ท่านได้พักผ่อนอย่างเพียงพออยู่เสมอ ๆ  |                  |          |              |           |                 |
| <b>ด้านความปลอดภัย</b>   |                  |          |              |           |                 |
| 1. ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน   |                  |          |              |           |                 |
| 2. ท่านมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน หรือเงินทุนสำรอง ฉุกเฉินอย่างพอเพียง              |                  |          |              |           |                 |
| 3. ท่านมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน                          |                  |          |              |           |                 |
| 4. ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ                        |                  |          |              |           |                 |
| 5. ท่านมีเงินเก็บ เงินออม เพื่ออนาคต   |                  |          |              |           |                 |
| 6. ท่านรู้สึกสะดวกในการคมนาคม ระหว่างโรงเรียนกับสถานที่ต่าง ๆ                          |                  |          |              |           |                 |
| <b>ด้านสังคม พวกร่วม</b>   |                  |          |              |           |                 |
| 1. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร  |                  |          |              |           |                 |
| 2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน   |                  |          |              |           |                 |
| 3. ท่านได้รับคำชมเชย การยอมรับจากหัวหน้าผู้บังคับบัญชา                                 |                  |          |              |           |                 |









ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

## ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

|                        |  |
|------------------------|--|
| ชื่อ นามสกุล           | พัลลภ ไสร์จประสพสันติ  |
| วัน เดือน ปี เกิด      | 13 กรกฎาคม 2529  |
| ที่อยู่ปัจจุบัน        | 79 หมู่ 6 ตำบลห้วยแก้ว อำเภอภูเก๊ามยาว จังหวัดพะเยา  |
| ที่ทำงานปัจจุบัน       | โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาใต้ (วปรอ.344<br>อุปถัมภ์) ตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง<br>จังหวัดเชียงราย |
| ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน | ครูผู้ช่วย   |
| ประสบการณ์การทำงาน     |  |
| พ.ศ. 2554              | ครูผู้ช่วย โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาใต้<br>(วปรอ.344 อุปถัมภ์)                                       |
| พ.ศ. 2554              | ครูอัตราจ้าง โรงเรียนบ้านเทิดไทย   |
| พ.ศ. 2553              | ครู โรงเรียนศรีวิราชชนนียการเทคโนโลยี  |
| ประวัติการศึกษา        |  |
| พ.ศ. 2552              | ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยนเรศวร   |



## การคงอยู่ในบทบาทของครูผู้สอนโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย

### THE REMAINING IN DUTY OF TEACHERS' SPECIAL AREA AT CHANG-RAI PROVINCE

พัลลภ โสรัจประสพสันติ<sup>1</sup>

รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน การคงอยู่ในพื้นที่พิเศษ บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของครูผู้สอนในพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย กลุ่มตัวอย่าง คือครูผู้สอนในพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนใน จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ เก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในพื้นที่พิเศษ ตอนที่ 3 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง

#### ผลการศึกษา

สภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีระยะทางเฉลี่ยจากโรงเรียนในพื้นที่พิเศษถึงสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 อยู่ที่ 43 กิโลเมตร สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 129 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และอายุ 25 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมี วุฒิบัณฑิตตรีเป็นส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ต่ำกว่า 5 ปี และเป็นข้าราชการครู 91 คน การคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก บทบาทที่เป็นจริง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บทบาทที่คาดหวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

#### Abstract

Example group use purposive samplings are teachers and personal, who teach special area Mae Slong Nai Group secondary area Chang-Rai 3 amount 129 teachers and personal.

#### Analyze

Work state of teachers has a distance of travel to share from special area school to secondary area Chang-Rai 3. (about 43 kilo meters) Generally state of answer questionnaire amount 129 teachers and personal. The mostly are female and up 25 years old. Education grade of answer questionnaire has mostly bachelor's degree. Answer questionnaire has time to teach special area low than 5 years old. They are 91 teachers and personal. Remain in duty of teachers special area is very level. Real role of teachers special area is very level. Expect role of teachers special area is very level. Consider each point discovers teach, to be related to community and change leader are abundantly every point and to join community is very.

<sup>1</sup> นิสิตระดับมหาบัณฑิต หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

## การคงอยู่ในบทบาทของครูผู้สอนโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย

### THE REMAINING IN DUTY OF TEACHERS' SPECIAL AREA AT CHANG-RAI PROVINCE

#### ความเป็นมาของการทำวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีเขตพื้นที่บริการ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแม่สาย อำเภอดอยหลวง อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่จัน และอำเภอแม่ฟ้าหลวง สภาพที่ตั้งเป็นภูเขาสูง ทิศเหนือมีเขตติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า เขตอำเภอแม่สาย ทิศใต้ติดต่อกับระหว่างอำเภอเมือง ทิศตะวันออกติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่าและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตกติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีทั้งโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ราบและตั้งอยู่บนภูเขาสูง เป็นเขตบริการจัดการศึกษาให้กับประชาชนหลายเผ่าพันธุ์ ทั้งกลุ่มชนพื้นเมืองล้านนาเดิม กลุ่มชนเผ่าทั้ง อาข่า ไทยใหญ่ จีน ลahu ม้ง ลีซอ โดยเฉพาะโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนภูเขาสูง มีเขตติดต่อกับต่างประเทศ การคมนาคมยากลำบาก ขาดแคลนระบบสาธารณูปโภค เสี่ยงต่อโรคภัยไข้เจ็บและยาเสพติด เนื่องจากผู้เรียนส่วนใหญ่มีหลายชนเผ่า สังคมประเพณีและวัฒนธรรม ที่หลากหลายทำให้เกิดความยุ่งยากในการสื่อสาร การบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน ดังที่กล่าวมานี้มีผลต่อการคงอยู่ในบทบาทหน้าที่ครูผู้สอน ในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา พ.ศ.2551 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ

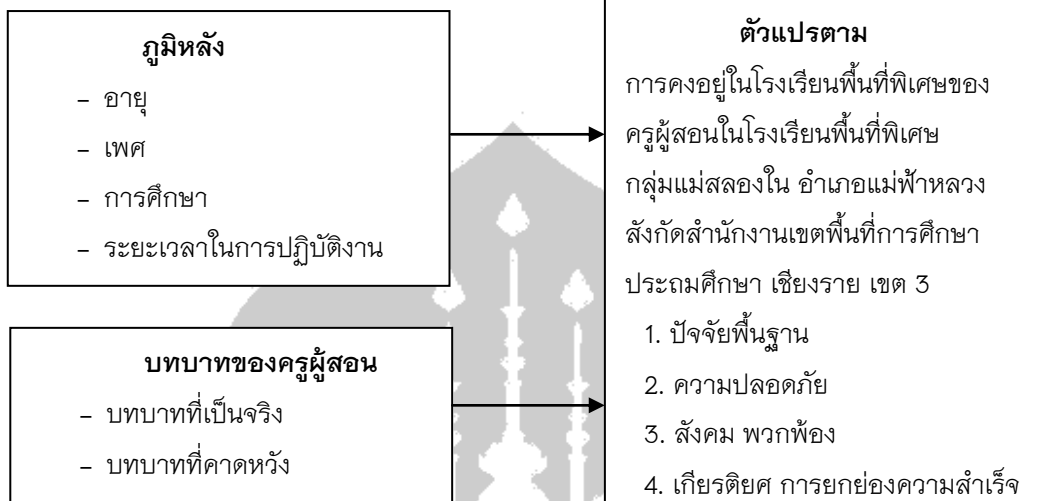
จากความสำคัญและจำเป็นที่เราต้องทราบถึงบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอนซึ่งเป็นกำลังหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาหาคำตอบว่า บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง สภาพจริงของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 เป็นอย่างไร โดยเฉพาะความแตกต่างด้าน อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการและสิทธิพิเศษ ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นข้อมูลในการนำไปใช้วางแผนพัฒนาการบริหารการศึกษา และเสริมสร้างความคงอยู่ในบทบาทครูผู้สอนโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาบทบาทที่เป็นจริงของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

4. เพื่อศึกษาบทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

#### กรอบแนวคิด



#### วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง พนักงานราชการ ที่ทำหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 129 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดและปรับปรุงจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ และแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สอบถามประเด็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ตอนที่ 3 สอบถามประเด็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ มีลักษณะเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การวัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert)

#### สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

##### สรุปผล

1. สภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีระยะทางเฉลี่ยจากโรงเรียนในพื้นที่พิเศษถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 อยู่ที่ 43 กิโลเมตร (ใกล้ที่สุด โรงเรียนดอยแสนใจ 23 กิโลเมตร ไกลที่สุด โรงเรียน ดชด.บ้านนาไต่ 61 กิโลเมตร) สภาพถนน เป็นถนนที่ตัดผ่านภูเขาสูง โรงเรียนไม่มีรถประจำทางวิ่งผ่านโรงเรียน ด้านสาธารณูปโภค มีไฟฟ้า น้ำ โทรศัพท์ ครบทุกโรงเรียน ยกเว้น โรงเรียน ดชด.บ้านนาไต่ ไม่มีโทรศัพท์

2. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 129 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีอายุ 25 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถาม

มีระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ต่ำกว่า 5 ปี และเป็นข้าราชการครู ถึง 91 คน

3. การคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ด้านปัจจัยพื้นฐาน ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม พวกพ้อง ด้านเกียรติยศ การยกย่อง ความสำเร็จ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. บทบาทที่เป็นจริง ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ด้านการสอน ด้านเชื่อมโยงชุมชน ด้านประสานชุมชน และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากทุกด้าน

5. บทบาทที่คาดหวัง ของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ด้านการสอน ด้านเชื่อมโยงชุมชน ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ด้านนี้อยู่ระดับมากที่สุด และด้านประสานชุมชนอยู่ในระดับมาก

## อภิปรายผล

การคงอยู่ในพื้นที่พิเศษของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งตรงกับแนวคิดของสมพงศ์ เกษมสิน (2523, หน้า 346) ว่าการคงอยู่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ยิ่งงานนั้นเปิดโอกาสให้ตนได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ ความคิดริเริ่มของตนเองก็จะพอใจในงานที่ทำมากขึ้น องค์ประกอบที่มีระดับขั้วต่อต่อการคงอยู่มากเป็นอันดับสี่ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งน่าจะมาจากสาเหตุในยุคปฏิรูประบอบราชการ ปัจจุบันเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพของครูสายผู้สอนมีมาก ผู้บริหารบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส ยุติธรรม การบริหารงานเป็นไปในรูปของคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ซึ่งมีบทบาทร่วมในการพิจารณา ตัดสินใจ ทำให้ครูรู้สึกว่าเขามีผู้แทนและมีส่วนร่วมมากขึ้น เกิดความเป็นธรรม เช่น ในการพิจารณาความดีความชอบ การย้าย หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขั้วในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกระบี่พบว่าขั้วของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีขั้วในองค์ประกอบด้านความรู้สึกรับผิดชอบงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับเกษม แก้วเจริญ (2530, บทคัดย่อ) ศึกษาขั้วของครูอาสาการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขั้วของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง (2522, บทคัดย่อ) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สายอาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนา ส่งผลต่อขั้วและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ

สวงศ์ ชุกกลิ่น (2533, บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ กลุ่มแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สาริกา แซ่อึ้ง และคณะ (2552, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทอาจารย์สอนภาคปฏิบัติที่เป็นจริงในการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล ทุกด้านอยู่ในระดับ “มาก” 2) บทบาทอาจารย์สอนภาคปฏิบัติที่คาดหวังในการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลทุกด้านอยู่ในระดับ “มากที่สุด” และสอดคล้องกับแนวคิดของยนต์ ชุ่มจิต (ยนต์ ชุ่มจิต 2531, หน้า 49-55) ดังนี้ T (Teaching) – การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคนทุกระดับชั้นที่สอน E (Ethics) – จริยธรรม หมายถึง หน้าที่ในการอบรมจริยธรรมให้แก่แก่นักเรียนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งนอกจากการสั่งสอนในด้านวิชาความรู้โดยทั่วไปนอกจากนี้ครูทุกคนจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจริยธรรมอันเหมาะสมอีกด้วยเพราะพฤติกรรมอันเหมาะสมที่ครูได้แสดงออกจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปลูกฝังศรัทธาให้ศิษย์ได้ปฏิบัติตาม A (Academic) – วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีความรับผิดชอบในวิชาการอยู่เสมอ กล่าวคือ ครูต้องเป็นนักวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพราะอาชีพของครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ดังนั้นครูทุกคนต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เป็นประจำ หากไม่กระทำเช่นนั้นจะทำให้ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมานั้นล้าสมัย ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการใหม่ ๆ ซึ่งมีอยู่มากมายในปัจจุบัน C (Cultural Heritage) – การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง H (Human Relationship) – มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีของครูต่อบุคคลทั่ว ๆ ไป E (Evaluation) – การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของครูเพราะการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่าง ๆ R (Research) – การวิจัย หมายถึง ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาหาความจริง ความรู้ที่เชื่อถือได้โดยวิธี การวิจัยของครูในที่นี้ อาจจะมีความหมายเพียงแค่ค้นหาสาเหตุต่าง ๆ ที่นักเรียนมีปัญหาไปจนถึงการวิจัยอย่างมีระบบในขั้นสูงก็ได้ S (Service) บริการ หมายถึง การให้บริการ คือครูจะต้องให้บริการแก่สังคมหรือบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาความต้องการและธรรมชาติที่แท้จริงของครูผู้สอน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษารูปแบบแนวทางและปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษของครูผู้สอน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษทุกกลุ่มโรงเรียน
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวังของครูผู้สอนกับการคง

อยู่ในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ

### บรรณานุกรม

เกษม แก้วเจริญ. (2539). **ขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์บริการการศึกษา  
นอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช**. ปริญญาโท, กศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขล  
นครินทร์วิโรฒ, สงขลา.

วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี  
ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้**. วารสารวิทยบริการ,  
(20), 44-66

ยนต์ ชุมจิต. (2531). **ความเป็นครู**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์

สมพงษ์ เกษมศิลป์. (2523). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา  
พานิชย์

สงศ์ ชุกกลิ่น. (2533). **ขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัด  
นครศรีธรรมราช**. ปริญญาโท, กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, สงขลา

Likert, Rensis. (1961). **New Patterns of Management**. NewYork: McGraw-Hill Book Company.

