

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาคนเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการพัฒนาทุก ๆ ด้าน การให้ประชาชนได้เรียนรู้ว่าเป็นสิทธิอันชอบธรรมของปวงชนเท่า ๆ กับเป็นความรับผิดชอบของสังคม การพัฒนาคนเป็นกระบวนการที่เปิดทางให้ทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้และเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันจะทำให้มนุษย์ทุกคนได้พัฒนาชีวิตของตนเอง ของสังคมและประเทศชาติ การที่ประเทศจะสามารถพัฒนาคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็คือให้ประชาชนของประเทศมีการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยอย่างน้อยที่สุดให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สารสนเทศการศึกษา, 2533)

การศึกษามีความจำเป็นต่อชีวิตของมนุษย์ทั้งมวลในทุกชั้นตอนของชีวิต ตั้งแต่เล็กเป็นต้นไป เพราะการศึกษาคือ การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์อย่างเป็นกระบวนการ และอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ด้วยเหตุนี้การพัฒนาคุณภาพหรือศักยภาพของพลเมืองไทย ควรมุ่งเน้นการพัฒนาให้คนมีปัญญา คุณธรรม และความสามารถพื้นฐาน รวมทั้งให้มีความรู้และทักษะสำหรับการประกอบอาชีพด้วย (สารสนเทศการศึกษา, 2532)

ในการศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคใต้และศึกษาด้านขวัญและกำลังใจของผู้บริหารและครูในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้าน ความจำเป็นในการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาล รูปแบบและวิธีการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางการดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจุดเด่นของการดำเนินงาน ขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับความหมายของขวัญและกำลังใจ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิธีสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในภาคใต้ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคใต้ และปัญหาในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความจำเป็นในการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รัฐบาลหลายยุคหลายสมัยมีความพยายามที่จะให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังเช่นได้มีการขยายการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนจาก 4 ปี เป็น 7 ปี ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 และในที่สุดได้ลดการศึกษาภาคบังคับจาก 7 ปี ลงเหลือ 6 ปี ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 เพื่อให้สอดคล้องกับหลักพัฒนาการของเด็ก และก็สามารถจัดการศึกษาระดับนี้ให้แก่ประชากรได้อย่างทั่วถึงครบทุกตำบล ดังที่ปรากฏว่าในปี 2530 มีประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาภาคบังคับ 6 ปี ถึงร้อยละประมาณ 97.5 จะมีประชากรเพียงส่วนน้อย เช่น ผู้ที่พิการ ชนกลุ่มน้อยบางกลุ่ม ที่ยังไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาแต่ก็ได้มีการเร่งระดม หาทางดำเนินการจัดการศึกษาให้แก่ชนกลุ่มเหล่านี้อยู่แล้ว

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่ ค่านิยม ตลอดจนด้านคุณธรรมของคนในชาติอย่างมาก ประกอบกับประเทศไทยกำลังพัฒนาทางด้านเกษตรกรรมอุตสาหกรรมและบริการที่ทันสมัย จะยิ่งทำให้สภาพชีวิตและสังคมของคนไทยมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ท่ามกลางอิทธิพลของเศรษฐกิจและสังคม และวัฒนธรรมของต่างชาติที่หลั่งไหลเข้ามา จำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการเพื่อปรับความรู้สึคนึกคิด หรือค่านิยม สภาพความเป็นอยู่ ตลอดจนปรับความรู้ความสามารถของประชาชนในชาติให้สูงขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาชีวิต ครอบครัว และมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของบ้านเมือง ซึ่งการศึกษาพื้นฐานที่ประชากรไทยทุกคนควรจะได้รับรัฐกำหนดไว้เพียงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นั้น ไม่เป็นการเพียงพอ จำเป็นต้องขยายออกไปให้สูงขึ้นถึงชั้นมัธยมศึกษา แต่จากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏว่าในปี 2530 มีเด็กและเยาวชนที่จบชั้นประถมปีที่ 6 แล้วเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

(ม.1) ประมาณร้อยละ 43 บางจังหวัดเด็กจบชั้นประถมปีที่ 6 เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพียงประมาณร้อยละ 18 เท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีเด็กและเยาวชนอีกเป็นจำนวนมาก ไม่ได้เรียนต่อ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยเพื่อหาสาเหตุของการที่เด็กจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แล้ว ไม่ได้เรียนต่อ พบว่ามีสาเหตุสำคัญสรุปได้ 3 ประการ คือ

1. นักเรียนและผู้ปกครองไม่เห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของการเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
2. ผู้ปกครองมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี ไม่สามารถส่งบุตรหลานเรียนต่อได้ และต้องการให้เด็กช่วยทำงานบ้าน รวมทั้งช่วยครอบครัวหารายได้
3. การคมนาคมระหว่างบ้านและโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่สะดวก
(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531)

จากการประชุมระดับโลก เรื่องการศึกษาเพื่อปวงชน ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ฮิลล์ หาดจอมเทียน จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 5-9 มีนาคม 2533 ผู้แทนจากประเทศต่าง ๆ กว่า 1,500 คน ได้พร้อมใจกันประกาศปฏิญญาโลกด้วยการศึกษาเพื่อปวงชน มุ่งเน้นให้ทุกประเทศ ดำเนินการสนองตอบความต้องการการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ด้วยการระดมใช้สรรพกำลังและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเน้นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ด้อยโอกาสทั้งด้าน เศรษฐกิจและสังคม

ประเทศไทยได้ดำเนินการสอดคล้องกับปฏิญญาดังกล่าวมาาก่อนแล้ว ตั้งแต่ พ.ศ. 2529 รัฐบาลเริ่มหันมาให้ความสนใจและกำหนดเป็นนโยบายทางด้านการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นอย่างทั่วถึง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1. แนวโน้มการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม

นับแต่ประเทศได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา ทำให้เศรษฐกิจและสังคมของประเทศขยายตัวเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และ

เพิ่มขึ้นในอัตราที่ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ความเจริญเติบโตดังกล่าวเป็นผลก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศในทก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและการบริการ ได้ขยายตัวไปสู่การพัฒนาชนบทมากขึ้นในช่วงแรกของการพัฒนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจอย่างค่อยเป็นค่อยไป จากระบบเศรษฐกิจที่พึ่งพารายได้จากภาคเกษตรเมื่อ 30 ปีที่แล้ว มาสู่การพึ่งพารายได้จากภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบัน รายได้จากภาคอุตสาหกรรมกลายเป็นรายได้ส่วนที่สำคัญของประเทศไปในขณะที่รายได้จากภาคเกษตรลดลงเหลือในสัดส่วนที่น้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น ตั้งแต่แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 5 (เริ่ม พ.ศ. 2530) เป็นต้นมา รัฐจึงจำเป็นต้องจัดเตรียมกำลังคนอย่างเหมาะสมให้มีวิถีการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทั้งด้านทัศนคติ ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมที่สอดคล้อง

2. ปัญหาการกระจายรายได้

แม้เศรษฐกิจของประเทศจะขยายตัวเติบโตอย่างต่อเนื่องในอัตราส่วนที่ค่อนข้างสูงก็ตาม แต่ความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ ยังเป็นปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไข ในขณะที่เศรษฐกิจส่วนรวมขยายตัว คนที่รายได้น้อยซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่กลับยากจนและแนวโน้มช่องว่างระหว่างกลุ่มคนจะขยายตัวเพิ่มขึ้น จนเป็นที่น่าวิตกว่า หากไม่มีการแก้ไขอย่างจริงจัง และเป็นรูปธรรมแล้ว ปัญหาความไม่สงบสุขในสังคมจะเกิดขึ้น รัฐจึงได้กำหนดแผนการกระจายรายได้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 โดยกำหนดให้มีมาตรการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นมาตรการสำคัญในการแก้ปัญหาการกระจายรายได้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นรูปธรรมคือ การยกระดับการศึกษาของคนในประเทศให้สูงขึ้นตามแบบอย่างประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยกำหนดให้มีการศึกษาระดับพื้นฐานอย่างน้อย 9 ปี

จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว ทำให้รัฐต้องรีบเร่งในการยกระดับการศึกษา เพื่อศึกษาปัญหาในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นอีกระดับหนึ่งในอนาคต



นโยบายการศึกษาโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาล

รัฐบาลโดยกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้ประชากรได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานสูงขึ้นอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะกลุ่มประชากรที่ด้อยทั้ง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งส่วนใหญ่กระจุกอยู่ในท้องถิ่นชนบททั่วประเทศ รัฐบาลได้แถลงนโยบาย ต่อรัฐสภา ในเรื่องการจัดการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขยายโอกาสทางการ ศึกษา ดังนี้

ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2529 โดยพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ นายกรัฐมนตรี
". . . จะจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ ดังนี้ ระดับก่อนประถมศึกษาจะขยายการศึกษาระดับ
อนุบาลในชนบท ระดับมัธยมศึกษา จะสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษามากขึ้น. . ."

ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2531 โดยพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ นายกรัฐมนตรี
". . . จะเร่งรัดการส่งเสริมอนุบาลชนบท การขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา
โดยจัดควบคู่กันไปกับการขยายการศึกษาภาคบังคับ และการเตรียมพื้นฐานอาชีพให้นักเรียนทุก
ระดับ เพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน ตลอดจนการส่งเสริมศิลปกรรม จริยธรรม และวินัยของนักเรียน
และคนในชาติเป็นพิเศษ . . ."

ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2534 โดยพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ นายกรัฐมนตรี
". . . รัฐมุ่งให้ความสำคัญต่อการเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เพื่อเป็น
พื้นฐานการขยายการศึกษาภาคบังคับ จาก 6 ปี เป็น 9 ปี ตลอดทั้งปรับปรุงหลักสูตรการเรียน
การสอนให้มีเนื้อหาสาระเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นควบคู่ไปกับการเพิ่มพูนความรู้ผ่านระบบ
สื่อมวลชนต่าง ๆ . . ."

ครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2534 โดย นายอานันท์ ปันยารชุน นายกรัฐมนตรี
". . . เร่งขยายโอกาส และบริการทางการศึกษาในและนอกระบบ ให้กว้างขวางและทั่วถึง
เพื่อยกระดับการศึกษาพื้นฐานให้ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นอย่างต่ำ. . ."

กล่าวโดยสรุปคือ รัฐบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดการให้การศึกษาเพื่อ
ยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชนในประเทศให้สูงขึ้นอย่างน้อยจาก 6 ปี เป็น 9 ปี เพื่อเป็น
พื้นฐานในการปรับตัวให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ของประเทศที่กำลังพัฒนาจากสภาพสังคมเกษตร ไปสู่สภาพสังคมกึ่งอุตสาหกรรมและบริการ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้กำหนดเป้าหมายทางด้านการจัดการศึกษา ไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2539 จะเพิ่มอัตราการเรียนต่อ ม.1 ในระบบโรงเรียนให้ได้ถึงประมาณ ร้อยละ 73 ของนักเรียนชั้น ป.6 ทั้งหมด และสามารถจัดการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี ได้ภายในปี พ.ศ. 2544

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535)

ด้วยเจตนารมณ์ในอันที่จะเร่งยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนชาวไทยให้สูงขึ้นและเป็นไปโดยทั่วถึง สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของประเทศและของโลก และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคคลและประเทศชาติโดยส่วนรวม รัฐจึงประกาศนโยบายแห่งชาติว่าด้วยการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปวงชน พ.ศ. 2534 โดยมีหลักการพื้นฐาน ดังนี้

1. การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสิทธิและหน้าที่ที่ประชาชนไทยทุกคนต้องมีและต้องได้รับ โดยไม่จำกัดเพศ วิชา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ภูมิฐานะ ความเชื่อทางศาสนา หรือ ข้อจำกัดอื่นใด
2. รัฐมีหน้าที่สนับสนุนทุกวิถีทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประชาชนให้มีคุณภาพ กว้างขวางทั่วถึง เป็นธรรม และให้เป็นการศึกษาที่ต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534)

ดังนั้นในวันที่ 14 พฤษภาคม 2533 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ก็ดำเนินงานโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับโดยเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใน โรงเรียนประถมศึกษา 216 โรงเรียน และเพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สูงขึ้น จาก 6 ปี เป็น 9 ปี ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง วันที่ 14 พฤษภาคม 2534 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใน โรงเรียนประถมศึกษา ประมาณปีละ 1,000 โรงเรียนตามความพร้อมเป็นปี ๆ ไปในระยะ 4 ปี คือ ปีการศึกษา 2534-2537

ความหมายของการศึกษาพื้นฐานเพื่อปวงชน

การศึกษาพื้นฐานเพื่อปวงชน หมายถึง การศึกษาเพื่อชีวิตที่มีคุณภาพของประชาชนไทย ช่วยทำให้ประชาชนมีคุณธรรมในการดำรงอยู่ร่วมกันในสังคม มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต มีความสามารถในการประกอบอาชีพพึ่งตนเองได้ และดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบและมีบทบาทร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2534)

รูปแบบและวิธีการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวปฏิบัติในการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดำเนินการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานจากชั้นประถมศึกษาไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโดยวิธีไม่บังคับ และใช้ทรัพยากรจากภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรระหว่างประเทศสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

มุ่งให้เด็กและเยาวชนที่จบชั้นประถมปีที่ 6 ทั้งที่จบมาก่อนแล้วและเพิ่งจบการศึกษาได้มีโอกาสเข้าศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทั้งในชุมชนเมืองและชุมชนชนบทห่างไกล ตลอดจนสามเณร จะได้รับการสนับสนุนเป็นพิเศษ

มาตรการ

พัฒนาหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคล สนองความต้องการของผู้เรียนให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความถนัด ตามความสนใจ และเปิดโอกาสให้คนในท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรมากขึ้น

โครงสร้างของหลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ปรับปรุงควรประกอบด้วยกลุ่มวิชา

3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. กลุ่มสมรรถภาพพื้นฐาน (Basic Competencies) ประกอบด้วยวิชาพื้นฐานทั่วไป และวิชาแกน ซึ่งเป็นวิชาที่มีเนื้อหาสาระในการสร้างเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างเดียวกัน เพื่อความเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย มีความรักชาติ มีคุณภาพ มีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีทักษะในการที่จะสื่อความหมาย การใช้ภาษา มีทักษะในกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ การปรับตัว การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การรักษาสິงแวดล้อม มีความพร้อมที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขในวิถีทาง การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

2. กลุ่มวิชาการ มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะทางวิชาการ สำหรับการศึกษาต่อระดับสูงต่อไป หรือเป็นพื้นฐานในการที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น กลุ่มวิชาภาษา กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ฯลฯ ที่ต่อเนื่องจากที่เรียนมาแล้วในกลุ่มสมรรถภาพพื้นฐาน

3. กลุ่มประสบการณ์อาชีพ มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับอาชีพที่จะสามารถออกไปประกอบอาชีพของตนเอง หรือสามารถช่วยผู้ปกครองประกอบอาชีพของครอบครัวต่อไปได้ เช่น กลุ่มวิชาอาชีพ และรูปแบบการจัดการเรียนวิชาอาชีพที่ได้จากผลการวิจัยของกรมวิชาการ

ทั้งนี้ การจัดหลักสูตรมัธยมศึกษาควรจะต้องสอดคล้องและต่อเนื่องจากหลักสูตรประถมศึกษา

การจัดการเรียนการสอน

1. ไม่มีขีดเวลาหรือชั้นปีเป็นหลัก แต่จะยึดผลสัมฤทธิ์ในสมรรถภาพของผู้เรียนเป็นหลัก ผู้เรียนสอบผ่านเนื้อหาวิชาใดไปแล้วสามารถเก็บสะสมผลการเรียนวิชานั้น ๆ ไว้ได้
2. การเรียนกลุ่มสมรรถภาพพื้นฐานผู้เรียนทุกคนจะต้องเรียนอย่างเดียวกัน
3. การเรียนกลุ่มวิชาการและกลุ่มประสบการณ์อาชีพ ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้มากหรือน้อยตามความถนัดและความสนใจ อาจเลือกเรียนวิชาในกลุ่มประสบการณ์อาชีพในสัดส่วนที่มาก แล้วเลือกเรียนวิชาในกลุ่มวิชาการในสัดส่วนที่น้อย หรือจะเลือกเรียนวิชาใน

กลุ่มประสบการณ์อาชีพในสัดส่วนที่น้อย แล้วเรียนวิชาในกลุ่มวิชาการในสัดส่วนที่มากก็ย่อมทำได้
เน้นการสอนวิชาอาชีพที่สอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีรายได้ระหว่าง
เรียนอันเป็นการช่วยเหลือเศรษฐกิจครอบครัวได้

4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันไป สำหรับ
ภาคปฏิบัตินั้น อาจจัดกิจกรรมที่โรงเรียนในสถานประกอบการในท้องถิ่นหรือที่บ้านก็ได้

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531)

แนวทางการดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์
เป้าหมายการดำเนินงาน หลักเกณฑ์การเลือกโรงเรียนไว้ตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้
นโยบายการดำเนินงานได้กำหนดไว้ดังนี้

1. เร่งรัดการขยายโอกาสและบริการทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
ให้กระจายไปสู่ประชาชนส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเด็กและเยาวชน
ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนเมืองและชุมชนชนบทห่างไกล
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนเห็นความสำคัญ และ
คุณค่าของการศึกษาต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพและพัฒนาสังคมส่วนรวม
3. เร่งพัฒนาการจัดกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนและการนิเทศ
ติดตามผล เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ
ขั้นพื้นฐานโดย เน้นการพัฒนาทักษะด้านอาชีพให้สามารถพึ่งตนเองได้ ตลอดจนมีคุณธรรม
จริยธรรม และตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อยกระดับความรู้พื้นฐาน ให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาได้เรียน
สูงขึ้นไปจนถึงขั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

2. เพื่อปูพื้นฐาน การดำเนินงานขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี
3. เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ และมีโอกาสพัฒนาทักษะในวิชาอาชีพที่ตนมีความถนัดและสนใจ สำหรับการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป

เป้าหมายการดำเนินงาน

1. เป้าหมายในปีการศึกษา 2533

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา (นำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ)

เปิดดำเนินการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษา ต่อจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อีก 3 ปี โดยดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 ใน 72 จังหวัดทั่วประเทศ (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) จำนวนจังหวัดละ 1-3 โรงเรียน รวม 119 โรงเรียน ซึ่งกระจายอยู่ใน 119 ตำบล 115 อำเภอ มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 3,868 คน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สปช., 2534)

2. เป้าหมายในปีการศึกษา 2534

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ในปีการศึกษา 2534 จึงให้จังหวัดต่าง ๆ เปิดโรงเรียนในโครงการฯ เพิ่มขึ้นจำนวน 3 โรงเรียนทุกจังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) รวมจำนวนโรงเรียนที่เปิดเพิ่ม 97 โรงเรียน กระจายอยู่ใน 97 ตำบล 96 อำเภอ โดยมีจำนวนนักเรียนประมาณ 17,280 คน

นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการเพิ่มเติมในปีการศึกษา 2534 เพื่อตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอีก 1,150 โรงเรียน ใน 72 จังหวัดทั่วประเทศ มีนักเรียนทั้งสิ้นประมาณ 42,765 คน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สปช., 2534)

3. เป้าหมายในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดเป้าหมายที่จะเปิดดำเนินการโรงเรียนในโครงการฯ เพิ่มอีกประมาณปีละ 1,000 โรงเรียน ตลอดช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 7 เพื่อตอบสนองนโยบายเร่งรัดการขยายโอกาสทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวคือ โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจากเดิมที่ดำเนินการอยู่ในปี 2534 จำนวน 1,366 โรงเรียน เพิ่มขึ้นเป็น 2,500 โรงเรียน ในปี

2535 และเพิ่มเป็น 6,500 โรงเรียน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 7
(กองนโยบายและแผน สปช., 2534)

หลักเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียน

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ของสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเป็นไปตามนโยบาย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และ
เป้าหมายที่วางไว้ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียน โดยให้สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด พิจารณาคัดเลือกโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด เพื่อเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
ตามคุณลักษณะ ดังนี้

1. เป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นที่เมื่อเปิดสอนแล้ว จะไม่เป็นผล
กระทบกระเทือนต่อโรงเรียนในทุกสังกัดที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
2. เป็นโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่มีอัตราการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นต่ำ
อันเนื่องมาจากปัญหาภูมิประเทศไม่เอื้ออำนวยต่อการเดินทาง และประชาชนมีฐานะทางเศรษฐกิจ
ยากจน
3. โรงเรียนมีความพร้อมด้านอาคาร ห้องเรียน ครูผู้สอน และให้ สำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอร่วมกันพิจารณาจัดบุคลากรปฏิบัติงานใน
โรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม
4. มีผลสำเร็จด้านการเรียนการสอนกลุ่มภาระงานและพื้นฐานอาชีพระดับประถมศึกษา
และมีช่องทางสามารถสนับสนุนให้นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียนได้
5. ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูมีความสนใจ ตั้งใจ กระตือรือร้นและเสียสละ
ส่งเสริมและสนับสนุนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ อย่าง
ต่อเนื่อง
6. ผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนในท้องถิ่น สนใจ ยินดีให้การสนับสนุนส่ง
บุตรหลานเข้าเรียน ทั้งสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

7. พิจารณาเปิดโรงเรียนให้อยู่ในลักษณะของการกระจายอย่างทั่วถึง รวมจำนวนโรงเรียนที่เปิดประมาณ 1/4 ของจำนวนกลุ่มโรงเรียนของทั้งจังหวัด โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัด

การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลดี สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ประสานงานและได้รับความร่วมมืออย่างดีจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทั้งในระดับกรมและส่วนภูมิภาค อาทิ เช่น

1. กรมวิชาการ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการจัดอบรมผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอน วิจัย และให้เอกสารประกอบหลักสูตรแก่ทุกโรงเรียน
2. กรมสามัญศึกษา ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในความรู้ด้านการจัดการมัธยมศึกษา จัดโรงเรียนพี่เลี้ยง เป็นวิทยากรระดับกรมและระดับโรงเรียนในส่วนภูมิภาค
3. กรมการฝึกหัดครู ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการฝึกอบรมครูผู้สอนศึกษานิเทศก์
4. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการฝึกอบรมครูผู้สอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และจัดสรรคู่มือครูทั้ง 2 วิชาให้ทุกโรงเรียน
5. คณะกรรมการข้าราชการครู (กค.) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการพิจารณาอัตรากำลังครู การพัฒนาครูเพื่อเลื่อนระดับ
6. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการติดตามประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
7. กรมการศึกษานอกโรงเรียน ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการให้ความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอนวิชาอาชีพ วิทยากรสอนวิชาอาชีพ สถานฝึกวิชาอาชีพ
8. กรมอาชีวศึกษา ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอนวิชาอาชีพ สถานฝึกวิชาอาชีพ วิทยากรสอนวิชาอาชีพ

9. ทบวงมหาวิทยาลัย ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตร

10. แหล่งภูมิปัญญาและสถานประกอบการในชุมชนท้องถิ่น ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการฝึกปฏิบัติวิชาอาชีพ วิชาการพิเศษ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่าง ๆ

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535)

จุดเด่นของการดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นนโยบายที่รัฐบาลต้องการให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาจนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้ดำเนินการตามนโยบายนี้ เพื่อช่วยเพิ่มอัตราการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้กว้างขวางและเป็นการช่วยยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนจาก 6 ปี เป็น 9 ปี ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจาก

1. เป็นการเปิดโอกาสทางการศึกษาอย่างแท้จริงแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในท้องถิ่นชนบทห่างไกล
2. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วอย่างถูกต้อง คือ เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอาคารสถานที่และบุคลากรอยู่แล้ว ทำให้สามารถประหยัดงบประมาณได้อย่างมหาศาล ถ้าจำเป็นต้องสร้างโรงเรียนขึ้นใหม่ต้องใช้งบประมาณเฉพาะค่าก่อสร้างไม่ต่ำกว่า 10 ล้านบาท และสำหรับเงินเดือนครูอีกส่วนหนึ่งด้วย
3. เป้าหมายการจัดการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนพึ่งพาตนเองได้มีความรู้ และทักษะเพียงพอในการแสวงหาช่องทางประกอบอาชีพอิสระในท้องถิ่นของตนเอง
4. ใช้แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะด้านวิชาอาชีพ

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535)

ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คนเป็นผู้ที่มีจิตใจ มีความรู้สึก การพัฒนาบุคคลและการบำรุงขวัญเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นที่หน่วยงานควรเอาใจใส่อยู่เสมอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานให้เต็มความสามารถ ได้มีผู้ให้ความหมายของขวัญไว้หลายอย่างต่าง ๆ กัน เช่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ให้ความหมายของขวัญว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

พนัส หันนาคินทร์ (2524) ให้ความหมายของขวัญว่า คำว่าน้ำใจหรือขวัญนี้ หมายถึง ปฏิบัติทางอารมณ์ที่คนในองค์การมีต่องานอันมีจุดหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจน น้ำใจในการทำงานนี้อาจจะเป็นของแต่ละบุคคลหรือเป็นของกลุ่มก็ได้ ซึ่งต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา

เสถียร เหลืองอร่าม (2519) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง อุดมคติ และหลักแห่งความเชื่อถือของบุคคลกลุ่มหนึ่งในองค์การช่วยผลักดันให้เกิดความสามัคคีธรรม ช่วยเหลือกันและกันโดยมองเห็นประโยชน์ และพยายามที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่ได้ตั้งจุดหมายเอาไว้

สุเมธ เด็ชวณิชเรศ (อ้างถึงใน จักรินทร์ พรหมภักดี, 2533) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้

กฤษณเนตร พันธุ์โพธิ (2528) กล่าวว่า ขวัญหมายถึง ความรู้สึกตอบโต้ของคนในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ตนเองประสบและเกี่ยวข้องกับ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งในทางที่องค์การต้องการและในทางที่องค์การไม่ประสงค์

โยเดอร์ (Yoder, 1959) ให้ความหมายของขวัญ (Morale) ในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะทำให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ

ฟลิปโป (Flippo, 1961) กล่าวว่า ขวัญ (Morale) เป็นสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน

อาดัมและดิกกี (Adams and Dickey, 1966) ให้ความหมาย ขวัญในการปฏิบัติงานของครูว่าเป็น น้ำใจและทัศนคติของครูที่มีต่องาน ซึ่งเป็นส่วนขององค์ประกอบที่จะทำให้การสอนได้รับความพึงพอใจและความสำเร็จ

ปทานุกรมเวบสเตอร์ (Webster, 1971) ได้ให้ความหมายของขวัญ (Morale) ว่าเป็นสภาพของจิตใจที่เกี่ยวกับความกล้าหาญ ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น ความมีวินัย ความศรัทธาความตั้งใจ และสามารถทนความชากลำบากได้

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความหมายขวัญในการปฏิบัติงานของครู (Morale, teacher) ว่าหมายถึง 1) ทัศนคติ และความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 2) สถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญาในการสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

คำจำกัดความหรือความหมายที่ได้ให้ไว้ข้างต้นต่าง ๆ กันนั้น พอจะสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก และทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันทุกหน่วยงานได้ให้ความสำคัญและคำนึงถึงขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคล เพราะเชื่อว่าถ้าบุคคลมีกำลังใจในการทำงานสูงก็จะทำงานอย่างมีความสุขและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำก็จะไม่สนใจทำงาน หรือไม่พัฒนางานให้ดีขึ้น ดังที่ นิพนธ์ จิตต์ภักดี (2528) กล่าวว่า "การบริหารที่คั้นควรให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจ"

เดวิส (Davis, 1951) กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญพอสรุปได้ว่า

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. สร้างความจงรักภักดี มีศรัทธาต่อหมู่คณะและองค์การ

3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผล ในด้านการควบคุมความประพฤติให้ปฏิบัติ
คนอยู่ในระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม

4. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม สามารถฝ่าฟันอุปสรรคได้

5. เสริมสร้างความรู้เข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์
ขององค์การ

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

อูทิส หิรัญโต (2523) ได้กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของขวัญในการ
บริหารงานว่าจะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี คือ

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้ใช้ศักยภาพของคน
ให้เกิดผลอย่างเต็มที่

2. เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบข้อบังคับขององค์การ เกิดผลในด้านการควบคุมความ
ประพฤติของบุคคลในองค์การ

3. ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

4. เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ

5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การ

ชาวี มณีศรี (2521) กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า

1. สนับสนุนจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการงานต่าง ๆ

2. มีความสามัคคีในหมู่คณะ

3. สมาชิกมีความพอใจในอันที่จะปฏิบัติงานเต็มความสามารถของตน

4. เคารพในกฎระเบียบและมีศรัทธาต่อหน่วยงานสถาบัน

ขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างสูงในการปฏิบัติงาน
เพราะนอกจากจะทำให้งานประสบความสำเร็จแล้วยังช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและหน่วยงานมี
ความมั่นคงยิ่งขึ้น ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของเซาง ซึ่นประโคน (2528) ที่ได้ศึกษาถึง
ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ขวัญและความพึงพอใจเป็นสิ่ง

ที่สำคัญมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครู และได้เสนอความเห็นไว้ว่า ขวัญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของครูมากกว่าความรู้ของครูหรือสิ่งอื่นทั้งหมด

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เดวิส (Davis, 1951) ได้กล่าว เปรียบเทียบขวัญในการทำงานว่าคล้ายกับสุขภาพของมนุษย์ เพราะขวัญอาจเป็นไปได้ทั้งในความหมายที่สูงและต่ำเช่นเดียวกับสุขภาพของร่างกาย ที่อาจเป็นได้ทั้งอ่อนเพลียและแข็งแรง เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และมีพลังเข้มแข็ง คนเราจึงต้องหมั่นออกกำลังกายและตรวจสุขภาพอยู่เสมอ ฉะนั้นการจะให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็ต้องหมั่นตรวจคร่ากำลังใจขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การอยู่เสมอ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ได้แก่

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน จะมีความสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การ
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การ สิ่งนี้เป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์การแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ส่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังใจ
5. สภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน อันหมายถึงสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ

จูเซียส (Jocius, 1971) กล่าวว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานมีปัจจัยต่าง ๆ มากมาย แต่ถ้าพิจารณาจากแหล่งที่มา มี 3 ประเภท คือ

1. การบริหาร
2. ตัวผู้ปฏิบัติ
3. ปัจจัยอื่นที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน

แอนเดอร์สันและไคล์ (Aderson and Dyke, 1974) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประเภท คือ

1. การตกลงร่วมมือหรือเห็นพ้องด้วยกับจุดมุ่งหมาย
2. การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์และความรู้สึกสำเร็จในการทำงาน
4. ความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร
5. ความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ
6. ความสัมพันธ์กับชุมชน
7. สุขภาพทางกาย
8. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน
10. ปัญหาส่วนตัวของแต่ละบุคคล

ภิญโญ สาธร (2523) ได้กล่าวว่า สิ่งที่ต้องพิจารณาในการบำรุงขวัญ หรือกำลังใจในการทำงาน ได้แก่

1. รายได้ ถ้ารายได้ไม่พอ ถึงอย่างไรก็ยากที่จะให้กำลังใจที่จะทำงานให้ได้ผลดี
2. สวัสดิการ อันได้แก่ สถานที่ทำงาน ห้องพักรู ความสะอาดในการทำงานหรือพักผ่อน ตลอดจนการช่วยเหลือให้มีสิทธิพิเศษเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่ว่าจะในการดำรงชีวิตหรือส่งเสริมความก้าวหน้า เช่น การเรียนต่อ การเข้าร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ เป็นต้น
3. ความภูมิใจในโรงเรียน ทั้งด้านความสำเร็จของโรงเรียน ความก้าวหน้าทางวิชาการ การมีส่วนร่วมในสังคม เมื่อโรงเรียนประสบความสำเร็จมีชื่อเสียง ครูก็จะเป็นที่รู้จักไปด้วย เหล่านี้ช่วยให้คนที่ทำงานอยู่มีน้ำใจในการทำงานทั้งสิ้น

อภัย ธรรมเดโช (2527) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะทำให้ขวัญ ไว้ดังนี้

1. มีความเข้าใจและพอใจในวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน
2. แบ่งงานให้เหมาะสม โดยให้ทุกคนมีความพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติ
3. มีการนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอและใกล้ชิด เพราะจะทำให้ทุกคนเข้าใจ

จุดมุ่งหมายร่วมกัน มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติและทำให้ผู้บังคับบัญชาได้ใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน
5. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับผลงาน
6. มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การทำงานร่วมกันของบุคคลหลาย ๆ คนในระบบสังคมทุกระบบ ขวัญ (Morale) หรือน้ำใจที่อยากจะทำงานให้ดีโดยสมัครใจ และมีความสุขกับงานเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้ ผู้บริหารที่คิดเหมือนกับแม็กทัตตี ขวัญของทหารเป็นเรื่องใหญ่ แม็กทัตตีใช้เทคนิค นานาประการเพื่อให้ทหารมีกำลังใจและมีขวัญเสียก่อน จึงจะออกรบได้ ในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ขวัญหรือกำลังใจของครูสำคัญที่สุด (ภิญโญ สาธร, 2523) การที่จะเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็ควรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและการจูงใจของคน เพราะการจูงใจและการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ได้มีผู้ศึกษาในเรื่องนี้ทั้งให้แนวคิดและทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ไว้มากมาย ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอเสนอแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ หรือ ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ในปี ค.ศ. 1954 มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองยังไม่สิ้นสุด ก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นมา
4. ความต้องการของคนสามารถจัดอันดับความต้องการได้ จากระดับต่ำไปหาระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนอง ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองต่อไป มาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการจากต่ำไปหาสูงดังนี้

4.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ฮาโรกษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

4.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัยจากอันตรายที่มีต่อร่างกาย ตลอดจนความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความมั่นคงทางด้านการเงิน

4.3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs)

เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตร ความรักจากผู้ร่วมงาน และความรู้สึกว่าคนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs)

เป็นความต้องการที่อยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น

4.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคาดหวังของตนเอง

2. ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959)

เฮอริชเบอร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นการศึกษาความต้องการ

ของคนในองค์การหรือการรุ้งใจจากการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน
ผลจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพอใจในการทำงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์
กับงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และองค์ประกอบที่มัก
นำมาซึ่งความไม่พอใจในงาน มีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้คนเกิดท้อถอยไม่ฮึกฮองทำงาน
เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย
(Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง
เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ
บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมี 4 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (Company Policy and Administration)

2. เงินเดือน (Salary)
3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)
4. สภาพการทำงาน (Work Condition)

ทฤษฎีทั้ง 2 ที่กล่าวถึงนี้ มีอิทธิพลในการสร้างเสริมความพึงพอใจและขวัญในการ
ปฏิบัติงานและเป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ใช้เป็น
แนวทางในการศึกษาและอ้างอิงเสมอ สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบตามแนวคิดความ
พึงพอใจในการทำงานของเฮิร์ซเบอร์ก เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแล้วปรับให้สอดคล้อง

กับงานในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสของการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูใน 10 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน สภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน นโยบายและการบริหารงานด้านการจัดการเรียนการสอน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบด้านการจัดการเรียนการสอน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ

วิธีสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะพยายามสร้างสิ่งจูงใจให้กับบุคคลเพื่อให้เขาอยู่ร่วมและปฏิบัติงานให้หนักที่สุด และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวถึง การสร้างเสริมขวัญและบำรุงขวัญในการทำงานไว้ คือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ขวัญที่ดีย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
2. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน (Job performance) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ ย่อมจะป้องกันความล่าช้าและข้อครหาอันจะนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานได้
3. เงินเดือนและค่าจ้าง
4. ความพึงพอใจในการที่ทำงาน การเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง บุคคลเหล่านั้นก็จะพอใจในงานที่ตนทำ ผลผลิตที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพ
5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ได้แก่ การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม
6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

สงวน ข้างฉัตร (2529) ได้กล่าวถึงการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. มีการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและวางแผนการทำงานร่วมกับบุคคลในสถานการณืต่าง ๆ
 2. พัฒนาบรรยากาศแห่งความเชื่อถือและไว้วางใจ
 3. บริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย มีการยอมรับความคิดเห็นในการทำงานของแต่ละบุคคล มีการพิจารณาความคิดด้วยเหตุผล มีการแบ่งงานหน้าที่และความรับผิดชอบ เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดข้องต้องใช่วิธีการทางปัญญา
 4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้สึกและความคิดเห็นอย่างเต็มที่และจริงใจ
 5. ใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารสองทาง คือ การเปิดโอกาสให้ผู้รับคำสั่งชี้แจงถามปัญหาและข้อข้องใจ เพื่อให้มีความเข้าใจอันเป็นแนวทางปฏิบัติตามคำสั่งชัดเจนจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
 6. ยอมรับและตระหนักว่าการทำงานย่อมมีทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว
- รัชนี ขวัญบุญเงิน (2523) ได้ให้ความเห็นว่า การสร้างขวัญในหน่วยงานควรประกอบด้วยปัจจัยเหล่านี้

1. มีความสุจริตธรรม
2. มีการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานดี เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการยอมรับ
3. ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การเรียนต่อ
4. มีความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ
5. มีค่าตอบแทนรายเดือนที่เหมาะสม
6. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
7. มีหัวหน้าหน่วยงานที่มีความสามารถ
8. มีนโยบายของหน่วยงานที่แน่นอนและแนวปฏิบัติควบคู่ไป
9. มีเงื่อนไขในการทำงาน มีระเบียบวินัย
10. มีความมั่นคงในการทำงาน

อรุณ วัชรธรรม (2522) ได้เสนอแนะวิธีสร้างขวัญและความพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพอใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะให้คนงานรักงานผู้น่าจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน จะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจ รักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง แม้ว่าจะเห็นเหนื่อย ลำบากตรากตรำหรือท้อถอยหมดกำลังใจก็ไม่ควรแสดงให้คนงานเห็น เพราะคนงานส่วนมากมักจะประพฤติตามอย่างหัวหน้างาน
2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะ มีเหตุผล และมีความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไปจะเป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่า หมดความหมาย
3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่คนงานพอสมควรโดยการทักทายได้ถามข่าวคราวและทุกข์สุขของคนงานในโอกาสอันสมควร การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้คนงานมีกำลังใจ เมื่อเขาทราบว่าหัวหน้างานมิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา
4. ให้โอกาสแก่คนงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป เพราะการที่คนงานมีงานที่มั่นคง มีทางก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น
5. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่คนงาน อาทิเช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนงานทำงานในห้องที่มีสภาพการทำงานที่ดีจะทำให้คนงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
6. ให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน คนงานบางคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ก็ควรมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้นไป เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ
7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของคนงาน คนงานบางคนมีขวัญดีตั้งอกตั้งใจทำงาน แต่บางครั้งขวัญอาจจะต่ำได้หากคนงานนั้นเกิดความทุกข์ร้อนหรือมี



ปัญหาเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถจะไปร้องทุกข์กับผู้อื่น

ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานและผู้บริหารจะละเลยมิได้ เพราะผลของการมีขวัญและกำลังใจ จะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ และต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านร่วมกันตามปัญหาและสภาพของหน่วยงาน

ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในภาคใต้

ภาคใต้เป็นภูมิภาคที่มีลักษณะทางสังคมวัฒนธรรม และสภาพทางภูมิศาสตร์ที่แตกต่างจากส่วนอื่นของประเทศ จึงทำให้มีปัญหาหลักที่สำคัญ ซึ่งมีผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากรในแถบนี้อยู่ 3 ประการ คือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านสังคมวิทยา และปัญหาทางด้านความมั่นคง

1. ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากการผลิตในพื้นที่มีน้อยและเน้นหนักในด้านการทำนา การประมง การทำสวนยางพารา และการทำเหมืองแร่ โดยต้องอาศัยตลาดต่างประเทศ เนื้อที่เพื่อประกอบอาชีพของประชากรก็มีน้อย เฉลี่ยเพียง 12 ไร่ต่อครัวเรือน จึงทำให้เกษตรกรขาดที่ดินทำกินและผลผลิตต่ำ ทรัพยากรธรรมชาติประเภทต่าง ๆ มีอัตราลดน้อยลง สภาพด้านเศรษฐกิจจึงไม่ค่อยดีนัก
2. ปัญหาด้านสังคมวิทยา เนื่องจากโครงสร้างทางสังคมในบางส่วน เช่น จังหวัดชายแดนภาคใต้ แตกต่างจากท้องถิ่นอื่น จึงทำให้มีปัญหาในด้านการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษา การวางแผนครอบครัว การจัดสวัสดิการสังคมของรัฐเพื่อเด็กกำพร้าและเด็กยากจนที่มีมากและต้องส่งเสริมพัฒนากิจกรรมของเยาวชนและบทบาทสตรีเป็นพิเศษ
3. ปัญหาด้านความมั่นคง โดยเฉพาะจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นพื้นที่ที่มีการปฏิบัติการก่อการร้ายของขบวนการกลุ่มต่าง ๆ เช่น ขบวนการโจรก่อการร้าย (ขจก.) โจรเงินคอมมิวนิสต์ (จคม.) ผู้ก่อการร้ายพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย (ผกค.) ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติเป็นอย่างมาก โดยอาศัยภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม ปัญหาด้านสังคมวิทยา ปัญหาด้านความมั่นคง เป็นเครื่องมือในการปลุกปั่นของให้ราษฎร

กระด้างกระเดื่องต่อรัฐบาล (อ้างถึงใน สัจจา ศรีเจริญ, 2527)

จักรพันธ์ วงษ์บุรณาวาทย์ (อ้างถึงใน สัจจา ศรีเจริญ, 2527) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการที่ปฏิบัติราชการอยู่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ภาษา เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด อารง สุทธศาสตร์ (2525) กล่าวว่า ภาษาเป็นวัฒนธรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ ทำให้สามารถเข้าใจ อคติ ปัจจุบัน และอนาคต ทำให้มนุษย์เข้าใจคนอื่นและสามารถติดต่อกันในด้านแนวคิด จากการสำรวจ พบว่า มีข้าราชการร้อยละ 32.1 ที่เป็นคนจากท้องถิ่นอื่นไม่สามารถพูดหรือฟังภาษาพื้นเมือง คือ ภาษาอาวี หรือภาษามลายูได้ ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงประชาชน ไม่เป็นที่ไว้วางใจ ไม่ได้รับการยอมรับเป็นพวกเดียวกัน และชาวไทยมุสลิมก็จะไม่ยอมพูดภาษาไทยด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ มาโนชญ์ บุญยานวัตร (2526) ที่กล่าวว่า ประชาชนบางกลุ่มในแถบจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้เลย จึงใช้เฉพาะภาษาถิ่นมีถึงร้อยละ 80 ส่วนที่เหลือร้อยละ 20 นิยมพูดภาษาไทย ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในเมืองเท่านั้น

ปัญหาเรื่องภาษาอีกประการหนึ่งคือ ชาวไทยมุสลิมไม่นิยมเรียนภาษาไทย เพราะเชื่อว่าการเรียนภาษาไทยเป็นบาป เพราะได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมทางพุทธศาสนา เนื่องจากหลักสูตร เนื้อหา แบบเรียนและรูปภาพต่าง ๆ ในการประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ล้วนเป็นวัฒนธรรมทางพุทธศาสนา ปัญหาเหล่านี้กระทรวงศึกษาธิการได้แก้ไขโดยจัดปรับปรุงหลักสูตร โดยให้มีกิจกรรมและวันสำคัญของศาสนาอิสลาม เช่น วันศุกร์ วันฮารีรายอ วันเมอลิด ด้วย นอกจากนี้ การที่ครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นชาวพุทธไม่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตดังกล่าว ครูไม่สามารถพูดและฟังภาษามลายูหรือภาษาอาวีได้ ทำให้เกิดความห่างเหินกับประชาชน ขาดความสนิทสนม เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเด็กก็แก้ไขได้ด้วยความยากลำบาก (มาโนชญ์ บุญยานวัตร, 2525)

2. ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และทัศนคติของประชาชน ประชาชนในภาคใต้บางส่วนโดยเฉพาะจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล มีชาวไทยนับถือศาสนาอิสลามร้อยละ 80 ของประชากร (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5, 2526) มีความยึดมั่นในศาสนาและขนบธรรมเนียมประเพณีมาก จนทำให้เกิดความรู้สึกที่แตกต่างและแบ่งแยกกับคนไทยพุทธมากขึ้น

3. ปัญหาจากขบวนการโจรก่อการร้ายกลุ่มต่าง ๆ และสถานการณ์แวดล้อมทาง การเมืองของชุมชน ปัญหานี้เกิดจากความยากจนและสภาพความขาดแคลน จึงทำให้มีโจรผู้ร้าย ชุกชุม มีขบวนการโจรก่อการร้ายกลุ่มต่าง ๆ ชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการคุกคาม จากขบวนการโจรก่อการร้าย ทำให้ชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิมเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกันมาก

ส่วนรูปแบบของการก่อการร้ายมักจะเป็นการจับตัวประชาชนหรือข้าราชการเรียก ค่าไถ่ การลอบทำร้ายชีวิต การข่มขู่โจมตีเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล การทำลายสถานที่ราชการ เช่น เพลหรือทำลายสถานีตำรวจ ที่ว่าการอำเภอ สถานีอนามัย โรงเรียน ฯลฯ โดยมีทั้งแง่เหตุผล ทางการเมือง หรือใช้ความผิดพลาดและความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่เป็น ชาวไทยพุทธ ตลอดจนความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ มาเป็นข้ออ้างในการก่อการร้าย และขู่ง ให้มีการกระด้างกระเดื่องต่อรัฐบาลไทย เพื่อต้องการที่จะแบ่งแยกดินแดนมาปกครองกันโดยอิสระ นับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทุกหน่วยงานโดยเฉพาะข้าราชการครู ต้องประสบปัญหามากกว่าข้าราชการอื่นทั้งหมด เพราะโรงเรียนมักตั้งอยู่ในชนบทและอยู่ในเกือบ ทุกชุมชน ก็สอดคล้องกับรายงานประกอบการวิจัยของคุรุสภา (อ้างถึงใน นางรัตน์ วงศ์ศรี, 2530) เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของปัญหาที่มีต่อสวัสดิภาพของครูในสามจังหวัดภาคใต้ พบว่าข้าราชการครูได้รับผลจากการกระทำของขบวนการโจรก่อการร้ายมากที่สุด อย่างสะดวก ง่ายตาย เพราะครูปราศจากอาวุธและกระจัดกระจายกันแทบทุกพื้นที่

4. ปัญหาทางการศึกษา จากการสำรวจพบว่าการศึกษายังอยู่ในระดับต่ำ ทำให้ขาด ความรู้ความเข้าใจในระเบียบการต่าง ๆ ของทางราชการ การที่นักเรียนไม่นิยมเรียนต่อใน ระดับมัธยมศึกษาของรัฐบาลและกลับเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนที่สอนศาสนาอิสลาม กระทรวง ศึกษาธิการได้มีการปรับปรุงหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีวิชาเลือกให้นักเรียนชาวไทยมุสลิม ได้เรียนมากขึ้น การให้ทุนการศึกษา จัดสอนศาสนาและให้ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาในโรงเรียน และปัจจุบันโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ขึ้นพื้นฐานบางโรงเรียนก็มีการเปิดสอนวิชาเลือกเกี่ยวกับศาสนาอิสลามเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ เรียนต่อมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2533)

นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับ ความสะดวกในการคมนาคม การ ประสานงานกับหน่วยงานราชการด้วย การสนับสนุนและให้ความสนใจช่วยเหลือจากหน่วยเหนือ

ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะส่งผล และทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและสำเร็จได้

ในปี พ.ศ. 2525 ครุสภา (อ้างถึงใน นงรัตน์ วงศ์ศรี, 2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของปัญหาที่มีผลต่อสวัสดิภาพของครูในสามจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านสภาพของครูที่มีผลต่อสวัสดิภาพของครู ได้แก่ ลักษณะภูมิลาเนาเดิมของครู สถานที่พักและความวิตกกังวลของครู สำหรับความสามารถในการพูดภาษามลายูท้องถิ่น และการนับถือศาสนาไม่เป็นผลสำคัญต่อสวัสดิภาพของครูแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบด้านปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในท้องถิ่น ซึ่งมีผลกระทบตอสวัสดิภาพของครูโดยตรงนั้น พบว่าเกิดจากวิถีการและความต้องการด้านต่าง ๆ ของกลุ่มโจร เป็นส่วนใหญ่กับอีกส่วนหนึ่งเป็นปฏิกริยาจากกลุ่มโรงเรียนต่อการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ สาเหตุใหญ่ที่กระบวนกรโจรก่อการร้าย ก่อความไม่สงบเรียบร้อยนั้นเป็นความประสงค์ของกลุ่มโจรจะสร้างอิทธิพลต้องการทำลายขวัญ ต้องการข่มขู่ให้เกิดความวุ่นวายในท้องถิ่น ต้องการตอบโต้การปราบปรามของเจ้าหน้าที่ และต้องการแก้แค้นเจ้าหน้าที่ที่ปราบปรามอย่างหนัก สำหรับองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าไม่มีผลกระทบตอสวัสดิภาพของครูโดยตรง

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคใต้

ขวัญและกำลังใจของครูมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน หากครูมีขวัญดี ครูจะมีความกล้าหาญที่จะเผชิญสถานการณ์และอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมทั้งจะเสียสละ สู้และเสี่ยงในการทำงาน มีการปรับปรุงริเริ่มในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ตรงกันข้ามถ้าครูมีขวัญ และกำลังใจไม่ดี จะบังเกิดความท้อแท้ในการทำงาน เอลเลนเบิร์ก (Ellenberg, 1972) ได้ให้ความเห็นว่าขวัญของครูทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นแตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น คือ ในโรงเรียนที่ครูมีขวัญดี การปฏิบัติงานจะมีความราบรื่นกว่าในโรงเรียนที่ครูมีขวัญต่ำ

อ้วน เจียมบุตร (วิจัยกร, 8 มกราคม 2535) ได้ชี้แจงว่า จากเหตุการณ์ช่วงเดือนกันยายน-มกราคม 2535 ได้มีการข่มขู่จากกระบวนกร บี.อาร์.เอ็น และกลุ่มเปาะมะสุโหงบาดูว่าจะไม่รับรองความปลอดภัยสำหรับผู้โดยสารรถประจำทางระหว่างเส้นทางอำเภอเมือง อำเภอบันนังสตาและอำเภอธารโต จังหวัดยะลา จนเป็นเหตุให้ครูและราษฎรเสียขวัญนั้น กระทรวง

ศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้เร่งดำเนินการโดยด่วน คือ ประสานงานระหว่างฝ่ายปกครองและกรมทางหลวงในการวางป่าตามเส้นทางที่กลุ่ม ขบวนการโจรก่อการร้ายข่มขู่ เพื่อความสะดวกในการลาดตระเวนและง่ายต่อการปราบปราม และขอให้ครูได้พึ่งพาตัวเองให้มากที่สุด อย่างประมาท การเดินทางควรจะไปเป็นหมู่คณะ

สุวรรณ จันทร์สม (สยามรัฐ, 1 เมษายน 2534) ได้กล่าวว่า กระทรวงการคลังได้อนุมัติโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นโรงเรียนเสี่ยงภัย (โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัยได้รับผลจากการสู้รบของผู้ก่อการร้าย) และโรงเรียนกันดาร (โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร การคมนาคมไม่สะดวก) ประจำปี 2534 จำนวน 1,000 กว่าโรงเรียน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเหล่านี้ สำหรับภาคใต้ โรงเรียนที่ได้รับอนุมัติเป็นโรงเรียนเสี่ยงภัยได้แก่ โรงเรียนที่อยู่ในจังหวัดปัตตานี 24 โรงเรียน ยะลา 59 โรงเรียน นราธิวาส 65 โรงเรียน และสงขลา 4 โรงเรียน ส่วนโรงเรียนกันดารที่ได้รับอนุมัติได้แก่โรงเรียนในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส นครศรีธรรมราช สงขลา พัทลุง สุราษฎร์ธานี ชุมพร ตรัง กระบี่ พังงา และระนอง

กวัลย์ ทองมี (สยามรัฐ, 15 สิงหาคม 2534) กล่าวว่า การดูแลและสวัสดิภาพของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาตินั้น ได้ให้การสนับสนุนเต็มที่ เช่น มีการร่วมมือประสานงานกับตำรวจ ทหาร ผู้ว่าราชการจังหวัดอย่างใกล้ชิดเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น การจัดซื้อวิทยุมือถือให้กับครูที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัยเพื่อจะได้ทราบข้อมูลข่าวสารทันที มีการประกันชีวิตให้ครูในพื้นที่เสี่ยงภัย หรือเมื่อครูถูกปล้น ถูกจี้ จะมีเงินสดจำนวนหนึ่งที่จะช่วยบำรุงขวัญ มีการจัดตั้งคณะกรรมการดูแลความปลอดภัยระดับจังหวัดและจะมีคณะกรรมการแก้ปัญหาเฉพาะทางภาคใต้การจัดร้านค้าสวัสดิการ เครื่องอุปโภคบริโภคทุกอำเภอ เพื่อช่วยเหลือครูที่เงินเดือนไม่พอ เป็นต้น

สุธรรม ปั้นประเสริฐ (มติชน, 19 กันยายน 2534) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงงานที่ได้รับมอบหมายตรวจราชการในเขตการศึกษา 2 และ 3 ซึ่งครอบคลุมจังหวัดภาคใต้ว่า มีข้อเสนอเพื่อแก้ปัญหาครูภาคใต้มักถูกจับเรียกค่าไถ่หรือถูกเรียกค่าคุ้มครองคือจะเป็นผู้ประสานการทำงานของกระทรวงกับทางกองทัพภาคที่ 4 และทางหน่วยพลเรือน ตำรวจ ทหาร (พตท.) ที่ 43 เพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์และแก้ปัญหาาร่วมกัน นอกจากนี้การโยกย้ายครู สับเปลี่ยน ความมี

การให้ครูในท้องถิ่นได้เข้ามา เพราะปัญหาใหญ่อันหนึ่ง คือ คนถิ่นอื่นมาอยู่ก็มีปัญหาเข้ากับในพื้นที่ไม่ค่อยได้ ส่วนในการสอบบรรจุครั้งต่อไป น่าจะมีข้อสอบที่เอื้อต่อคนในพื้นที่ที่จะเป็นครูและควรมีข้อสอบวัดความรู้ทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้น เพื่อคัดเลือกคนถิ่นอื่นที่จะเข้ามาไม่ให้มีความรู้สึกความคิดต่างกันมากนัก อีกทั้งในระยะยาวต้องจัดโครงการคุรุทายาทในแบบที่เหมาะสมในพื้นที่เป็นการกำจัดสิทธิที่จะเป็นครูในพื้นที่ภาคใต้

บุญช่วย ทองศรี (บ้านเมือง, 6 เมษายน 2534) ได้เสนอแนะให้กระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัยใช้ระบบการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการปรับหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพทางด้านเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมอิสลาม และการส่งเสริมหลักสูตร "อิสลามศึกษา" ในการศึกษาทุกระดับ และกระจายโอกาสในการศึกษาให้กับเยาวชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะถ้าหากระบบการศึกษาได้รับการยอมรับจากผู้นำชุมชน และผู้นำทางศาสนาแล้ว ก็จะเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหาในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของครูในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และขอให้รัฐบาลเพิ่มมาตรการในการรักษาความปลอดภัยของครูในพื้นที่ล่อแหลมรวมทั้งให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหา ในด้านอื่น ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

จากข้อมูลของกลุ่มก่อนการร้ายได้กระทำการเกิดผลเสียหายทางการศึกษาในโรงเรียน 5 จังหวัดภาคใต้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517-2533 มีเหตุการณ์ร้ายแรงดังนี้ คือ มีการฆ่าครู 10 คน วางเพลิงโรงเรียน 65 ครั้ง จับตัวครู 17 ครั้ง ปล้นทรัพย์สินครู 6 ครั้ง ทำร้ายร่างกาย 5 ครั้ง และข่มขืนกระทำชำเรา 1 ครั้ง รวมทั้งสิ้น 104 ครั้ง ส่วนข้อมูลที่ยังไม่ได้นับในระยะ 6 เดือนของปี 2534 ซึ่งมีความรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ รวมทั้งกระบวนการเรียกค่าคุ้มครองจากโรงเรียนและจากครูมีมากจนไม่สามารถจัดทำเป็นสถิติได้ แม้กระทั่งการออกแผ่นปลิวคุกคามโจมตีการจัดการศึกษาและกลไกของรัฐ องค์การครูได้พยายามดิ้นรนเพื่อแก้ปัญหา เพื่อทำให้สวัสดิการของครูดีขึ้น โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการเพื่อนครู มีทหารมาอารักขาครูระหว่างเดินทางไปสอนและเดินทางกลับบ้าน (มติชน, 15 ตุลาคม 2524) ซึ่งได้รับความร่วมมือจากกองทัพภาคที่ 4 และศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) เพราะการแก้ไขที่ผ่านมามีการแก้ไขยังไม่ประสบผล ปัญหาที่เกิดขึ้นจุดสำคัญก็คือเกิดจากกลุ่มหรือขบวนการที่จะพยายามแบ่งแยกดินแดน ไม่ใช่เกิดจากความไม่เข้าใจ

ชนบทเริ่มมีวัฒนธรรม และปัญหานี้ไม่แต่จะเป็นปัญหาของครูเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อ
 การจัดการศึกษาให้กับเด็กด้วย (วิญจักร, 21 ธันวาคม 2534) ครูยังมีความกลัว ไม่ต่างจาก
 ทะเลกว้างที่มองเห็นความเรียบของพื้นน้ำ ขณะที่ลึกลงไปคลื่นใต้น้ำกำลังก่อตัว (คุรุชน, 2531)
 ซึ่งก็สอดคล้องที่ มาสโลว์ (Maslow, 1954) กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัยเป็น
 กระบวนการหนึ่งในความต้องการของมนุษย์ อันเป็นความต้องการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจาก
 อันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับชีวิตและทรัพย์สินและสอดคล้องงานวิจัยของ ประสพ ฤกษ์
 (2514) พบว่า การส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกปลอดภัย และอบอุ่นใจ จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริม
 ขวัญและกำลังใจครู และ กล้า ทองขาว (2523) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของ
 อาจารย์โรงเรียนศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความมั่นคง
 ปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูเช่นกัน

สุวรรณ จันทร์สม (เคลนิวิล์, 8 พฤศจิกายน 2534) ได้กล่าวถึงโครงการอบรม
 เข้มเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนครูในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับพื้นฐาน โดยจะ
 ขอความร่วมมือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรมการฝึกหัดครู
 คณะกรรมการข้าราชการครู และสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอกจาก
 การอบรมเข้มแล้ว ทางคณะกรรมการข้าราชการครูได้รับหลักการที่จะให้ครูที่ผ่านการอบรมเข้ม
 นำผลงานจากการอบรมใช้เป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนระดับเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7
 หรืออาจารย์ 3 ได้ด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ วิภาสวัช (2524) ที่พบว่า
 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ขวัญของครูอยู่ในระดับสูง

วิชัย ต้นศิริ (สยามรัฐ, 26 ธันวาคม 2534) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงงานเพื่อ
 สร้างขวัญและกำลังใจครูว่าจะมีการขอแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523
 คือ การทำให้สามัญศึกษาจังหวัดเป็นสำนักงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและการยกบัญชีเงินเดือนครู
 ได้ขอให้แก้ไขกฎคณะกรรมการข้าราชการครู ฉบับที่ 2 ว่าด้วยการกำหนดอัตราเงินเดือน
 โดยให้ทุกตำแหน่งได้เงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น แต่ต้องเป็นครูอาวุโส ซึ่งทางคณะกรรมการ
 ข้าราชการครูได้มีโครงการที่จะทำให้ครูอาวุโสสามารถขึ้นเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 โดยง่าย
 นอกจากนี้ยังได้จัดวิทยากรสัญจรเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูในการทำผลงานทางวิชาการ
 ส่วนโครงการต่อไปจะมีการเสนอร่างกฎคณะกรรมการข้าราชการครูฉบับใหม่ว่าด้วยการเลื่อนขั้น

เงินเดือนในข้าราชการครู ปัจจุบันครูยังใช้กฎของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 อยู่ จึงทำให้ไม่ตรงกับสภาพการทำงานของครูอย่างแท้จริง บุญเจือ ทองประหวั้น (2525) ได้ศึกษาว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลให้ครูเกิดความพึงพอใจ

ปัญหาในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

ขณะนี้โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้ดำเนินการตั้งตั้งแต่ปี 2533, ปี 2534 และกำลังดำเนินการต่อไป ก็มีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะผู้บริหารและครูในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสภาพการจัดการเรียนการสอน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้ ดร. ก่อ สวัสดิพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการก็กล่าวไว้ว่า "ไม่มีงานอะไรที่ทำแล้วราบรื่นโดยไม่มีอุปสรรคปัญหา" (ไทยรัฐ, 3 ตุลาคม 2534) ปัญหาที่เกิดขึ้นได้แก่

1. เมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลใหม่ วันที่ 23 เมษายน 2534 พล.อ.อ. สมบุญ ระหงษ์ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึง นโยบายส่วนหนึ่งว่า การวางรากฐานการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ ต้องพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ ให้เด็กอ่านออกเขียนได้ ก่อนที่จะขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 9 ปี ควรสร้างฐานให้ดีกว่าก่อนค่อยต่อสอดคล้องไปอีก 3 ปี การขยายการศึกษาภาคบังคับถึงขั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ควรจะเบา ๆ ลงก่อน เมื่อข่าวนี้ออกมาก็มีเสียงคัดค้านจากครู อาจารย์ นักวิชาการศึกษา และนักคิดนักเขียนในวันที่ 28 เมษายน 2535 พล.อ.อ. สมบุญ ระหงษ์ ได้ชี้แจงว่า เป็นเรื่องเข้าใจไม่ตรงกัน คือ ต้องการให้การขยายโอกาสทางการศึกษาค่อยเป็นค่อยไปละ 1,000 โรงเรียน ไม่ใช่ทำรวดเดียวหมด (ไทยรัฐ, 28 เมษายน 2534)

2. ถวัลย์ ทองมี (วิญจักร, 6 มกราคม 2535) ได้กล่าวว่า กรณีมีผู้เกรงว่าคุณภาพการขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะมีคุณภาพสู้กรมสามัญศึกษาไม่ได้ ก็คงจะเทียบกันไม่ได้ เพราะการจัดทำไม่ได้เข้าซ้อนกัน สำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดขึ้นเพื่อสนองเด็กด้อยโอกาสได้เข้าศึกษาเพื่อนำวิชา
ไปประกอบวิชาชีพ แต่กรมสามัญศึกษามุ่งทางวิชาสามัญ จึงแบ่งไม่ได้ว่าใครเก่งกว่ากันเพราะ
เรียนคนละทาง ก็ตรงกับที่ ดร.ก่อ สวัสดิพานิชย์ (เดลินิวส์, 30 ธันวาคม 2534) กล่าวว่า
หากกล่าวถึงคุณภาพ การจัดการศึกษาเมื่อทำไปแล้วย่อมมีทั้งส่วนดีและข้อบกพร่องในตัวของมันเอง
ต้องคอยติดตามประเมินผล ถ้าพบอุปสรรคตรงไหน ข้อบกพร่องอะไรก็พยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น

3. ปัญหาด้านอาคารสถานที่

สมชัย วุฒิปรีชา (เดลินิวส์, 27 มีนาคม 2535) ได้เสนอแนวทางเพื่อแก้
ปัญหาด้านอาคารสถานที่ไม่พอ ในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสฯว่า อาจต้องใช้การเรียน 2 ผลัด
คือ ให้นักเรียนประถมศึกษาเรียนช่วง 07.30-12.00 น. ส่วนมัธยมศึกษาเรียน 12.00-
17.00 น. ให้ครูสอน 2 ผลัด และจ่ายค่าตอบแทนแก่ครูและผู้บริหารเพิ่ม จะเป็นการประหยัด
งบประมาณในการสร้างอาคาร

4. ปัญหาด้านอัตรากำลังครู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (มติชน, 6 กรกฎาคม 2535)
ได้รายงานเกี่ยวกับการขาดอัตรากำลังครูว่า ในปี 2535 ระดับก่อนประถมศึกษามีการขาดแคลน
อัตราครูเร่งด่วน จำนวน 11,723 คน และในอีก 4 ปีข้างหน้าขาดจำนวน 10,000 คน รวม
ทั้งสิ้น 21,723 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขาดแคลนจำนวน 3,868 คน อีก 4 ปีข้างหน้าขาด
8,722 คน รวม 12,590 คน ดังนั้นในปี 2535 มีอัตรากำลังครูขาดทั้งสิ้น 15,519 คน อีก
4 ปีข้างหน้าขาดทั้งสิ้น 24,323 คน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมี
แนวทางแก้ปัญหาว่าต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังครูในโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปให้โรงเรียนที่
ขาดกำลังให้เร็วที่สุด โดยมีมาตรการต่าง ๆ เช่น ตัดโอนอัตราว่างให้โรงเรียนที่ขาดแคลนครู
กำหนดพื้นที่จังหวัด ห้ามย้ายครูเข้าจังหวัดที่มีครูเกินเกณฑ์ตามคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด
โดยเด็ดขาด และส่งเสริมให้มีครูอาสาสมัครไปช่วยสอนในโรงเรียนที่ขาดอัตรากำลังครู

5. ปัญหาขาดตำราเรียน

सानิตย์ พลศรี (30 พฤษภาคม 2535) กรรมการสมาพันธ์สมาคมครูประถม-
ศึกษาแห่งประเทศไทย ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการซื้อหนังสือเรียนให้โรงเรียนโครงการขยาย
โอกาสทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่า มีขั้นตอน

การดำเนินงานระดับหน่วยเหนือล่าช้า ทำให้ไม่สามารถนำหนังสือไปแจกจ่ายให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้ทันในวันเปิดเรียน (16 พฤษภาคม 2535) ซึ่งทำให้ครูและนักเรียนได้รับความเดือดร้อน ครูต้องค้นหาหนังสือเรียนให้เด็ก และสอดคล้องกับที่ นิวัฒน์ ฆิมาพันธ์ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านนามะเฟือง จังหวัดอุดรธานี (ไทยรัฐ, 21 พฤษภาคม 2535) ได้ประสบปัญหาเช่นกัน คือ เป็นโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานปีแรก มีนักเรียน 32 คน ได้ประสบปัญหาขาดแคลนอาคารเรียนและห้องน้ำ แต่สิ่งที่สำคัญ คือ ขาดหนังสือเรียน กรมวิชาการบอกว่าจะได้หนังสือเรียนฟรีและจะส่งให้ทันก่อนเปิดเรียน แต่เปิดจนบัดนี้ (21 พฤษภาคม 2535) ยังไม่มีหนังสือเรียนให้เด็กเลย

6. ปัญหาความไม่สอดคล้องด้านการดำเนินงานและการประสานงานระหว่างหน่วยเหนือกับผู้ปฏิบัติงาน

สุวรรณ จันทร์สม (มติชน, 26 มิถุนายน 2535) ได้กล่าวถึงกรณีที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาตินำเงินไปซื้อทีวี วีดีโอ แจกโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แทนจะแจกเสื้อผ้า แบบเรียน ทำให้ครูใหญ่ไม่พอใจ เนื่องจากถูกผู้ปกครองหาว่าหลอกลวงนั้น นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการไม่เคยบอกว่าจะแจกเสื้อผ้าและอาหารกลางวัน แต่ตอนเปิดโรงเรียนขยายโอกาสใหม่ ๆ ครูใหญ่คงได้ประชาสัมพันธ์การชักชวนให้ผู้ปกครองส่งลูกเข้าเรียนโดยจะให้ทุกอย่างเพื่อให้เด็กมาเรียน ปัจจุบันโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติก็ฟื้นธรรมชาติอยู่แล้ว คือ ไม่เก็บค่าเล่าเรียน หนังสือก็แจกฟรีทั้งที่ไม่ได้เป็นการศึกษาภาคบังคับ งบประมาณจะซื้ออาหารกลางวันและเสื้อผาก็ไม่มี เมื่อมีเงินเหลือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจึงนำไปซื้อเครื่องช่วยสอนดังกล่าว สำหรับครูที่มีอยู่น้อย เด็กจะได้มีความรู้ แม้เด็กจะไม่มีเสื้อผ้าใส่ แต่ถ้ามาโรงเรียนแล้วไม่มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการเรียนก็ไม่มีประโยชน์

7. ปัญหาด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การเรียน

สมชัย วุฒิปรีชา (มติชน, 2 กรกฎาคม 2535) ได้เปิดเผยกรณีที่กระทรวงศึกษาธิการตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงเมื่อเดือนพฤษภาคม 2535 เนื่องจากมีผู้ร้องเรียนถึงการจัดซื้อ จัดจ้างอุปกรณ์การศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีข้อบกพร่องหลายอย่าง เช่น ส่งข้าว ผิดเกณฑ์วัสดุ และมีกรกล่าวหาพาดพิงไปถึงผู้บริหารระดับสูง

ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 7 ราย ทั้งนี้เพื่อสืบสวนให้เรื่องชัดเจน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงส่งเจ้าหน้าที่ไปจังหวัดต่าง ๆ เพื่อตรวจดูว่าโรงเรียนใดยังไม่ได้รับของก็ปรากฏว่ามีหลายโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับอุปกรณ์การศึกษาประเภท โต๊ะ ม้านั่งนักเรียน

เมื่อกลางเดือนมิถุนายน 2535 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ทำหนังสือถึงเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเพื่อแจ้งว่า ยังมีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 19 จังหวัดที่ยังได้รับของไม่ครบ ได้แก่ กาฬสินธุ์ บึงกาฬ ลำพูน ร้อยเอ็ด ร้อยเอ็ด สมุทรสงคราม ศรีสะเกษ ขอนแก่น ตรัง นครสวรรค์ ฉะเชิงเทรา สุราษฎร์ธานี อ่างทอง สุพรรณบุรี สุรินทร์ สตูล นราธิวาส ประจวบคีรีขันธ์ และกาญจนบุรี โดยเฉพาะจังหวัดนราธิวาส โต๊ะนักเรียน เก้าอี้ ซึ่งจังหวัดจัดสรรให้ 544 ชุด ยังไม่ได้รับเลย ซึ่งโต๊ะ ม้านั่งนักเรียนที่ซื้อจาก 5 บริษัทในจังหวัดปราจีนบุรี นครราชสีมา ชัยภูมิ แพร่ และฉะเชิงเทรา จำนวน 5 หมื่นกว่าชุด ๆ ละ 440 บาท รวมค่าขนส่งเป็นเงินทั้งสิ้นประมาณ 22 ล้านบาทนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้จ่ายเงินให้บริษัทหมดแล้ว แต่บางโรงเรียนก็ไม่ได้รับของดังกล่าว (มติชน, 4 กรกฎาคม 2535)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (มติชน, 7 กรกฎาคม 2535) ได้แจ้งเกี่ยวกับงบประมาณที่จัดซื้ออุปกรณ์การศึกษาให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้โรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาทั่วประเทศ ในปีงบประมาณ 2534 มีทั้งสิ้น 16 รายการ เช่น โต๊ะ ม้านั่ง เครื่องฉายสไลด์ เป็นต้นที่กำลังมีปัญหาหนี้ งบประมาณเป็นเงินที่สำนักงานงบประมาณจัดสรรให้ในส่วนที่เป็นเงินเดือนเหลือจากของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 121 ล้านบาท สำหรับรายการที่มีปัญหามากที่สุดคือ โต๊ะ ม้านั่งนักเรียนที่ถูกร้องเรียนว่าส่งช้านั้น ปรากฏว่าบริษัทในจังหวัดฉะเชิงเทราซึ่งไม่ได้ส่งของตามกำหนดเวลาที่ทำสัญญา คือ ภายในเดือนมีนาคม 2535 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ยังไม่ได้จ่ายเงิน และได้แจ้งบริษัทแล้วว่าจะยึดเงินประกันของ 2 แสนบาทและปรับค่าเสียหายรวมแล้วขณะนี้เงินล้านกว่าบาท หากไม่ส่งของมาให้เสร็จภายในเดือนกรกฎาคม 2535 จะเลิกซื้อ ทั้งนี้มีโรงเรียน 10 จังหวัด ที่ยังไม่ได้รับโต๊ะ ม้านั่ง ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคใต้ สำหรับอุปกรณ์การศึกษาอื่น ๆ ไม่น่าจะมีปัญหาเพราะองค์การการค้าของคุรุสภา เป็นหน่วยงานของกระทรวง

ศึกษาธิการ และสินค้าที่ซื้อจากบริษัทอื่น ๆ ก็เป็นไปตามขั้นตอนทางราชการ คือ ได้ตรวจรับของ
ก่อนที่จะจ่ายเงิน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ วารสารต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ชีวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
และครูในโรงเรียนโครงการนี้ อันเป็นโครงการที่กำหนดขึ้นตามนโยบายการพัฒนาประเทศที่
มุ่งเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาของเยาวชนให้มีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ
การพัฒนาประเทศที่กำลังก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารและครูเป็นแกนหลักในการรับผิดชอบ
โดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพใหม่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทั้งการบริหารงาน
การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร สื่ออุปกรณ์ เป็นต้น โครงการนี้จะประสบความสำเร็จเพียงใด
ก็อยู่ที่ผู้บริหารและครูนั่นเอง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย