

บทที่ 2

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยได้เสนอหลักการและแนวคิดซึ่งได้ศึกษาจากเอกสาร บทความ ตำรา และงานวิจัย นำเสนอเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 โรงเรียนมัธยมศึกษาในท้องที่กันดาร
- ตอนที่ 2 สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 โรงเรียนมัธยมศึกษาในท้องที่กันดาร

โรงเรียนมัธยมศึกษาในท้องที่กันดาร สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาในท้องที่กันดาร เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ภายในท้องที่กันดารตามพระราชกฤษฎีกากำหนดท้องที่กันดาร เมื่อ พ.ศ. 2495

ท้องที่กันดาร หมายถึง จังหวัดและอำเภอหรือกิ่งอำเภอที่กระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้ท้องที่นั้น เป็นท้องที่กันดารโดยร่วมพิจารณากับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามหลักเกณฑ์ อย่างไม่อย่างหนึ่งต่อไปนี้

- 1) มีทางคมนาคมไม่สะดวก
- 2) ไม่มีรถยนต์ หรือรถยนต์โดยสารไปมาได้ตลอดปี
- 3) มีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม

ข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ ซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณ รายจ่ายหมวดเงินเดือน หรือหมวดค่าจ้างประจำของกระทรวงทบวงกรม และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในท้องที่กันดาร หรือในโรงเรียนที่กันดารให้มีสิทธิได้รับเบี้ยกันดารในอัตราร้อยละสิบของเงินเดือน หรือค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับจริง แต่ไม่น้อยกว่าเดือนละสองร้อยบาท (ราชกิจจานุเบกษา 2524: 3)

ดังนั้น ครูและลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในท้องที่กัณฑ์ จึงมีสิทธิ
รับเบี้ยกัณฑ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ บัญชีรายชื่อท้องที่กัณฑ์ของแต่ละแห่งให้ใช้ได้คราวละ ๓
ปี นับแต่วันประกาศกัณฑ์ เมื่อครบกำหนด ๓ ปี จะมีการพิจารณายกเลิกในกรณีที่ท้องที่นั้น มี
สภาพไม่เข้าตามหลักเกณฑ์ และถ้ามีท้องที่ใดสมควรจะประกาศเพิ่มเติมก็จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

บัญชีรายชื่อโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาที่อยู่ในท้องที่กัณฑ์

อันดับที่	อำเภอหรือกิ่งอำเภอ	จังหวัด	โรงเรียน
1	เกาะพะงัน	สุราษฎร์ธานี	เกาะพะงันศึกษา
2	กิ่งอำเภอบางขัน	นครศรีธรรมราช	บางขันวิทยา
3	เกาะลันตา	กระบี่	ลันตาราษฎร์ประชาอุทิศ
4	เกาะลันตา	กระบี่	คลองยางประชานุสรณ์
5	กิ่งอำเภอเกาะยาว	พังงา	เกาะยาววิทยา
6	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	ทองผาภูมิวิทยา
7	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	ร่มเกล้ากาญจนบุรี
8	ศรีสวัสดิ์	กาญจนบุรี	ศรีสวัสดิ์พิทยาคม
9	สังขละบุรี	กาญจนบุรี	อุดมสิทธิศึกษา
10	ท่าสองยาง	ตาก	ท่าสองยางวิทยาคม
11	อุ้มผาง	ตาก	อุ้มผางวิทยา
12	ชาติตระการ	พิษณุโลก	ชาติตระการวิทยา
13	กิ่งอำเภอบ้านโคก	อุดรดิษฐ์	บ้านโคกวิทยาคม
14	เมืองแม่ฮ่องสอน	แม่ฮ่องสอน	ห้องสอนศึกษา
15	แม่ลาน้อย	แม่ฮ่องสอน	แม่ลาน้อยครูณสิทธิ์
16	ขุนยวม	แม่ฮ่องสอน	ขุนยวมวิทยา
17	ป่าเย็บ	แม่ฮ่องสอน	ป่าเย็บวิทยาคาร
18	แม่สะเรียง	แม่ฮ่องสอน	แม่สะเรียง "บริพัตรศึกษา"
19	แม่แจ่ม	เชียงใหม่	แม่แจ่ม
20	อวมก้อย	เชียงใหม่	อวมก้อยวิทยาคม

อันดับที่	อำเภอหรือกิ่งอำเภอ	จังหวัด	โรงเรียน
21	อมก๋อย	เชียงใหม่	แม่ต๋ืนวิทยาคม
22	กิ่งอำเภอเวียงแหง	เชียงใหม่	เวียงแหงวิทยาคม
23	แม่จริม	น่าน	แม่จริม
24	กิ่งอำเภอบ้านหลวง	น่าน	บ้านหลวง
25	คำชะอี	เลย	ศรีสองรักวิทยาลัย
26	นาแห้ว	เลย	นาแห้ววิทยา

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา (26 พ.ค. 2529)

ตอนที่ 2 สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้ความหมายของการจูงใจไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Grey 1970: 12) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า "แรงจูงใจ คือ สิ่งใดก็ตามที่เร้าเร้านำช่องทาง และเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวเอง"

แอนเดรส (Andress 1970: 505) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า "แรงจูงใจเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์"

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 302) ได้ให้ความหมายของการจูงใจดังนี้ "การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ โดยที่ผู้ชักนำต้องเข้าใจว่าพฤติกรรมของคนเกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ และสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลนั้น ๆ เอง"

พรณราย ทรัพย์ประภา (2526: 60) กล่าวว่า "แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึงเงื่อนไข หรือสภาวะที่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือที่ไปยับยั้งพฤติกรรม หรือที่ไปกำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออก"

โดยสรุป แรงจูงใจ จึงหมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น หรือกำหนดพฤติกรรมการ ... แสดงออก เพื่อให้สมความปรารถนาของแต่ละบุคคล

สิ่งจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาตามความปรารถนานั้น ย่อมเป็นไปตามความต้องการของบุคคล ดังที่มีผู้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

เดล คาร์เนกี (Dale Carnegie) กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ว่าแบ่งออกเป็น 2 พวกใหญ่ ๆ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs) ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตของแต่ละคน

2. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological Needs) ซึ่งอย่างน้อยมีอยู่ 5 ประการ ได้แก่

2.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) คือต้องการความปลอดภัย เช่น ในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ หัวหน้างานมีสิทธิ์ ไล่ออก ปลดออกหรือไม่

2.2 ความยกย่องนับถือ (Recognition) คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จและการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

2.3 การยอมรับในสังคมหรือการเข้าหมู่เข้าพวก (Belonging) หมายถึง การที่ผู้ทำงานมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจการที่ตนปฏิบัติอยู่ด้วย คือต้องการมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความสามารถในการแสดงความคิดเห็น

2.4 โอกาสก้าวหน้า (Opportunity) ที่ได้รับจากการทำงาน หรือมีผู้ส่งเสริม เช่น หัวหน้างานให้กำลังใจ

2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Realization) ความต้องการสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษซึ่งคนธรรมดาบางคนจะเป็นแต่ไม่สามารถเป็นได้ง่าย ๆ ถ้าบุคคลใฝ่บรรลุถึงขั้นนี้ได้จะได้รับการยกย่องเป็นพิเศษ เช่น เป็นนายกรัฐมนตรี หรือเป็นนักกีฬาที่สามารถ (นันทนา กบิลกาญจน์ 2521: 4-5)

อรวรรณ รักธรรม (2524: 5) ได้กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ซึ่งเป็นความต้องการขั้นมูลฐาน โดยแบ่งเป็น 2 พวก ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย จะกลายเป็นจุดหมายซึ่งก่อให้เกิดการกระตุ้นทางใจ (Motivation) ออกมาเป็นพฤติกรรม เช่น ต้องการอำนาจ เงิน เกียรติยศ ความสะดวกสบาย ความมั่นคงในตำแหน่งของข้าราชการที่พึ่งแสดงออกมา คือความต้องการเป็นใหญ่ เป็นต้น

2. ความต้องการทางใจ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม การยอมรับจากผู้อื่น เป็นต้น

เอนกกุล กริแสง (2522: 69) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจประเภทต่าง ๆ ที่ทำให้คนเรา แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กัน โดยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิด จากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิวกระหาย การพักผ่อนและความต้องการทางเพศ เป็นต้น โดยธรรมชาติในร่างกายของคนเราจะพยายามควบคุมภาวะในร่างกายให้อยู่ในสภาพปกติ การปรับร่างกายให้อยู่ในสภาพปกติจะเป็นไปโดยอัตโนมัติ นอกจากนั้นเมื่อร่างกายถูกรบกวน และพยายามปรับให้เข้าสู่สภาวะปกติ โดยอัตโนมัติอยู่นั้นจะเกิดแรงจูงใจให้ทำกิจกรรมเพื่อขจัด หรือ ลดการรบกวนเหล่านี้อีกด้วย

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลัง เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้

แรงจูงใจทางสังคมอาจแบ่งออกได้เป็นหลายอย่าง การแบ่งประเภทของ แรงจูงใจทางสังคมนั้น นักจิตวิทยาแบ่งไว้ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เนื่องจากข้อเท็จจริงต่าง ๆ คือ

2.1 การแสดงความต้องการทางสังคมจะมีวิธีการไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ เพราะว่า ความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้ และการแสดงออกของความต้องการทาง สังคมนั้นก็ต้องอาศัยพฤติกรรมอันเนื่องจากการเรียนรู้ด้วย

2.2 ความต้องการอย่างเดียวกัน อาจทำให้คนเรามีพฤติกรรมไม่เหมือนกัน

2.3 พฤติกรรมอย่างเดียวกัน อาจเนื่องมาจากความต้องการที่ต่างกันก็ได้

2.4 พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอาจสนองความต้องการได้มากกว่าหนึ่ง อย่างในเวลาเดียวกัน

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal motives) แรงจูงใจประเภทนี้ หมายถึง แรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันไป แรงจูงใจ ส่วนบุคคลมีรากฐานมาจาก ความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน แต่จะมีความรุนแรงมากน้อย

ไม่เท่ากัน แรงจูงใจส่วนบุคคลนี้ นอกจากจะหมายถึง การแสดงออกของความต้องการซึ่งมีความรุนแรงไม่เท่ากันแล้ว ยังหมายถึงแรงจูงใจที่มีเฉพาะคนในบางกลุ่มสังคมอีกด้วย

มาสโลว์ (Maslow 1954: 286-287) เป็นผู้ให้คำอธิบายว่า ความต้องการที่เป็นพื้นฐานให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์นั้น ความต้องการทางร่างกายจะมีอำนาจมากกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการทางสังคมจะรุนแรงกว่าความสำเร็จและปัญญา ส่วนความต้องการเข้าใจตนเองอย่างถูกต้องจะมีความรุนแรงน้อยที่สุด เช่น ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคม คนเรามักจะเลือกทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายซึ่งเป็นความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำกว่า เมื่อความต้องการในลำดับขั้นต่าง ๆ ได้รับการตอบสนองโดยครบถ้วนแล้วจึงจะเกิดความเข้าใจตนเองโดยถูกต้อง ซึ่งเป็นความต้องการในลำดับขั้นที่สูงที่สุดได้ แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการในขั้นสุดท้ายนี้จะทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมอย่างเปิดเผย ไม่ปิดบังซ่อนเร้น มีความรักและความปราถนาดีต่อบุคคลทั่วไป มีพฤติกรรมเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการทางจริยธรรม และค่านิยมของสังคม มีความคิดเป็นอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่นร่วมมือกับผู้อื่นปรับปรุงแก้ไขสภาพของสังคมด้วยความเต็มใจ

เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I. Bernard 1966: 142-149) ได้กล่าวถึงเครื่องล่อใจ (Incentives) ที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่

1. สิ่งล่อใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพ
2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากคนอื่น ได้รับเกียรติยศ หรืออำนาจพิเศษส่วนตัว สิ่งเหล่านี้มีความหมายมากกว่าสิ่งจูงใจทางวัตถุ
3. สภาพทางกายอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก เช่น การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สนองอุดมคติ หรืออุดมการณ์ของตนเอง
5. ความดึงดูดใจทางสังคม หมายถึง สภาพการคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน
6. การปรับสภาพของการทำงานให้เหมาะกับนิสัย หรือทัศนคติของบุคลากร
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน

8. สภาพของการทำงาน และการอยู่ร่วมกันในหมู่บุคลากร ความสนิทสนมกลมเกลียวกันของบุคลากรในหน่วยงาน

นันทนา กบิลกาญจน์ และคณะ (2521: 7) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ว่า

ความต้องการของมนุษย์ตามหลักธรรมทางพุทธศาสนา

1. ลภ ได้แก่ ทรัพย์สินเงินทอง
2. ยศ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ เจริญตรา และปริญญาบัตร
3. สรรเสริญ ได้แก่ ความเคารพนับถือจากผู้อื่น
4. สุข ได้แก่ ความสุขใจและกาย

ความต้องการเหล่านี้หลักคั้นให้มนุษย์มี

1. ความทะเยอทะยาน (Ambition)
2. ความหวัง (Hope)
3. ความภาคภูมิใจ (Pride)

แอคคินสัน (Atkinson อ้างจาก แม่งน้อย ศรีวารานบุญย์ 2528: 11) ได้ตั้งสมการแสดงความสัมพันธ์ของตัวกระตุ้นแรงจูงใจในการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{ความแรงของแรงจูงใจ} &= M \times E \times I \\ M &= \text{ความต้องการสิ่งนั้น ๆ} \\ E &= \text{ความคาดหวังที่จะได้รับความสำเร็จ} \\ I &= \text{คุณค่าของรางวัลที่จะได้รับเมื่อประสบความสำเร็จ} \end{aligned}$$

สำหรับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในท้องที่กันดาร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ เคล คาร์เนกี และ อรุณ รักธรรม เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์มาเป็นกรอบความคิดเพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยนำมาเพิ่มเติมปรับให้เข้ากับสภาพสังคมและท้องที่กันดาร รวมทั้งได้เพิ่มปัจจัยที่ 3 คือ ด้านความจำเป็นต้องทำงาน เนื่องจากพิจารณาว่าน่าจะมีตัวแปรด้านความจำเป็นต้องทำงาน เช่น การย้ายติดตามคู่สมรส ซึ่งเป็นข้าราชการไปปฏิบัติงานในท้องที่กันดาร เป็นต้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงศึกษาปัจจัย จูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา 3 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการทางร่างกาย ซึ่งมีตัวแปร 5 ตัว คือ การถือ

กรรมสิทธิ์ที่อยู่อาศัย อาหารและน้ำดื่ม สภาวะทางสุขภาพอนามัย เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน หรือนันทนาการ 2) ด้านความต้องการทางจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย การได้รับการยอมรับในโรงเรียนและสังคม ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ความมุ่งหวังหรืออุดมคติในการทำงานและในชีวิต สภาพแวดล้อม ความผูกพันต่อเครือญาติ และภูมิลำเนา เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 3) ด้านความจำเป็นต้องทำงาน

ตอนที่ 3 งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในปี 2517 อารี เพชรสุด ได้ทำการวิจัยเรื่อง สาเหตุที่นักเรียนฝึกหัดครูไม่ต้องการออกไปทำงานในชนบทจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักเรียนฝึกหัดครูปีสุดท้ายของสถาบันในกรมการฝึกหัดครู สุ่มมาจากภาคต่าง ๆ ภาคละ 1 แห่ง รวม 5 แห่ง คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออก เชียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และส่วนกลาง จำนวน 1,060 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนฝึกหัดครูที่สมัครสอนในเมือง ไม่ยอมออกไปชนบทจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ได้พบสาเหตุ คือ

ผู้ปกครองไม่ยอมให้ไป	ร้อยละ 38.28
กลัวผู้ก่อการร้าย	ร้อยละ 37.14
กลัวโจรผู้ร้าย	ร้อยละ 32.00
กลัวถูกทอดทิ้งไม่มีใครเอาใจใส่	ร้อยละ 31.42
กลัวความทุรกันดาร	ร้อยละ 30.85
กลัวไม่มีที่พักอาศัย	ร้อยละ 27.42
กลัว เงินเดือนจะเลื่อนช้า	ร้อยละ 25.14
กลัว ไม่ได้รับความ เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	ร้อยละ 23.42
กลัวลำบากเรื่องอาหารการกิน	ร้อยละ 18.85
อยากเปลี่ยนแปลง ไม่อยากกลับภูมิลำเนา เดิม	ร้อยละ 16.00
ไม่เคยอยู่ชนบทมาก่อน ไม่กล้าเสี่ยง	ร้อยละ 13.71
กลัว ไม่มีแหล่งสันทนาการ	ร้อยละ 13.14
กลัวจะกลายเป็นคนเขย	ร้อยละ 12.57
กลัว เข้ากับชาวบ้านไม่ได้	ร้อยละ 11.42
คู่รักไม่ยอมให้ไป	ร้อยละ 10.85
เหตุผลอื่น ๆ	ร้อยละ 10.28

ส่วนผู้ที่สมัครใจออกไปสอนในชนบทจำนวน 405 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 การวิเคราะห์กลุ่มต้องการออกไปทำงานในชนบท พบว่า มีสาเหตุจุดใจที่สำคัญ คือ

สมัครใจไปเพราะชอบชนบท	ร้อยละ	60.98
ตั้งอุดมคติไว้ว่าจะออกไปทำงานในชนบท	ร้อยละ	60.78
คิดว่าประหยัดรายจ่าย	ร้อยละ	49.38
กลับไปอยู่ชนบทเพราะเป็นภูมิลำเนา	ร้อยละ	40.00
เชื่อความสับสนวุ่นวายในเมือง	ร้อยละ	34.32
ต้องการเตรียมตัวศึกษาต่อ	ร้อยละ	24.93
พ่อแม่อยากให้ไป	ร้อยละ	20.74
ไม่มีทางเลือกอื่น	ร้อยละ	11.48
เพื่อนชวนให้ไป	ร้อยละ	8.14
คู่รักอยากให้ไป	ร้อยละ	5.92

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มสมัครใจเรียนต่อโดยไม่ทำงาน 480 คน คิดเป็นร้อยละ 45.28

ในส่วนของข้อเสนอแนะของผู้วิจัย มีสิ่งที่น่าสนใจ คือ

1. เกี่ยวกับสวัสดิการของครูในชนบท เจ้าสังกัดทุกระดับ ควรพิจารณางบประมาณเรื่องบ้านพักครู ในการสร้างโรงเรียนควรบวกรวมประมาณที่จะสร้างบ้านพักครู เข้าไปด้วย เพราะเป็นสิ่งจำเป็นมากอย่างหนึ่ง
2. ด้านความปลอดภัยของครูในชนบท เจ้าสังกัดทุกระดับต้องถือ เป็นนโยบายอันดับหนึ่งที่จะคุ้มครองความปลอดภัยให้ครู
3. โอกาสความก้าวหน้าของครูในชนบท การคัดเลือกไปศึกษา ดูงาน ควรได้รับโอกาสเท่าเทียมกับครูที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาในเมือง

ต่อมาในปี พ.ศ. 2521 นันทนา กบิลกาญจน์ และคณะ ได้ศึกษาถึงสิ่งจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยกำหนดสิ่งจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สวัสดิการในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การยอมรับในสังคม โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมุ่งหวังหรืออุดมคติในการทำงานของอาจารย์ ผลจากการศึกษาพบว่า สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แก่

หอสมุดกลาง สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สวัสดิการในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุด นอกจากนั้นความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การยอมรับในสังคม โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมุ่งหวังหรืออุดมคติในการทำงาน ก็เป็นสิ่งจูงใจด้วย

ปี พ.ศ. 2523 เขียร ศิลนะชัย ได้ศึกษาเรื่องการกระจายบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีกลุ่มประชากรในการวิจัย คือ ประชากรจากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติการสอน และฝ่ายบริการหรือฝ่ายสนับสนุนการสอน ศึกษาจากประชากรจำนวน 1,025 คน มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อเก็บข้อมูลทางการศึกษาและแบบสอบถามจากการวิจัยปรากฏว่า ตามความคิดเห็นของบุคลากรทั้งสามฝ่าย ปัญหาที่ทำให้บุคลากรไม่กระจายไปสอนในโรงเรียนนอกเมือง หรือโรงเรียนที่ห่างไกลนั้น คือ

1. บ้านพักและที่อยู่อาศัยตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ไม่เพียงพอ
2. โรงเรียนในเขตชนบทที่ห่างไกลไม่มีแหล่งหารายได้พิเศษเหมือนกับโรงเรียนในเมือง นอกจากนั้นโรงเรียนใกล้เมืองก็ยังมีโอกาสได้สิ่งตอบแทนด้านอื่น ๆ มากกว่าโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล เช่น มีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา เป็นต้น
3. เรื่องความปลอดภัย ปัญหาจากโจรผู้ร้ายและผู้ก่อการร้าย เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ครูไม่ต้องการออกไปสอนในที่ห่างไกล และเห็นว่า มีความยากลำบากในเรื่องยานพาหนะ และถนนหนทาง อีกทั้งยังกลัวในเรื่องการรักษาทรัพย์สินของตนเอง รวมทั้งของทางราชการที่ตนเองรับผิดชอบ
4. เกรงว่าจะไม่มีโอกาสศึกษาต่อ ผู้ใหญ่หรือผู้บริหารสนใจเฉพาะโรงเรียนในเมืองหรือโรงเรียนใกล้เมืองที่มีความสะดวกปลอดภัยในการเดินทาง จึงทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายเพราะถูกทอดทิ้ง นอกจากนั้นยังเกรงว่าตนจะขาดความกระตือรือร้น กลัวความรู้ที่มีอยู่จะถดถอยหมดไป เพราะไม่มีโอกาสได้ใช้
5. ปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ไม่ทราบว่าจะเรียนที่ไหน สภาพของโรงเรียนไม่ดีพอเมื่อไปพบเห็นแล้วเกิดความท้อใจ ไม่พอใจในการบริหารของโรงเรียน และครูกลัวความกดดัน

ในปี พ.ศ. 2525 ยนต์ ชุ่มจิตร ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจให้เลือกเรียนครูของนักศึกษาวิทยาลัยครู ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษา ป.ศ. ชั้นสูงปีที่ 1 และ ค.บ. ปีที่ 1 ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก รวมทั้งสิ้น 800 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย ได้ข้อค้นพบว่า องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจให้เลือกเรียนครูของนักเรียนในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ที่สำคัญ ๆ ได้แก่ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน กล่าวคือ นักศึกษาเห็นว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนและประเทศ เป็นอาชีพที่สุจริตและได้กุศล สามารถใช้ความรู้ได้อย่างกว้างขวาง มีความมั่นคงในการทำงานอยู่ในกรอบของระเบียบวินัยและคุณธรรม ทำงานร่วมกันเป็นหมู่พวก ไม่มีการโยกย้ายบ่อยครั้ง ไม่ต้องเสี่ยงต่ออันตราย ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการศึกษามากนัก และเป็นอาชีพที่ก้าวหน้าเร็ว องค์ประกอบที่สำคัญรองลงไป คือองค์ประกอบที่เกี่ยวกับนักศึกษาเอง ซึ่งได้แก่ ความต้องการที่จะสร้างภาพพจน์ของครูให้ดีขึ้น ความมีศรัทธาในอาชีพ เห็นว่าตนเองมีสติปัญญาสามารถเรียนได้ และเห็นว่าตนเองมีบุคลิกภาพเหมาะสม เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบองค์ประกอบที่สำคัญอื่น ๆ อีก เช่น ความมีศรัทธาในชื่อเสียงของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ความพอใจในสถานที่เรียน และบิดามารดาแนะนำให้เรียน เป็นต้น

พ.ศ. 2527 สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงาน ได้ดำเนินการวิจัย เรื่องความต้องการของข้าราชการในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อแรก คือ เพื่อสำรวจและศึกษาสภาพความต้องการของข้าราชการในเมืองและชนบท กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการใน 4 กระทรวง คือ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 1,200 คน ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย ได้ข้อค้นพบจากการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการของข้าราชการในเมืองกับชนบท จากรายการทั้งหมด 84 รายการ ข้าราชการในชนบทมีความต้องการสูงกว่าข้าราชการในอำเภอเมือง 61 รายการ ($p < .05$) เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดแล้ว ปรากฏว่า ข้าราชการในชนบทแสดงความต้องการอย่างมากที่สุดใน เรื่องของความต้องการทางสวัสดิการ ด้านการให้ความช่วยเหลือข้าราชการผู้ประสบสาธารณภัย และความต้องการให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง ส่วนข้าราชการในเมืองไม่มีความต้องการในระดับมากที่สุด และรายการความต้องการที่ข้าราชการในชนบท มีความต้องการมากกว่าข้าราชการในเมือง โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ในเรื่องต่อไปนี้

1. การจัดหาเครื่องโรเนียว
2. การจัดให้มีบริการน้ำดื่มที่สะอาด
3. การจัดหาเครื่องพิมพ์ดีด
4. การจัดหาเครื่องถ่ายเอกสาร
5. การจัดหาห้องประชุม

ต่อมาในปี พ.ศ. 2528 นางน้อย ศรีวรรณบุญย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการ
 ขาดใจข้าราชการให้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคเพื่อให้ได้มาตรการที่จะขจัดให้ข้าราชการพอใจที่จะ
 ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคต่อไป กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในการกำกับของ
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) จำนวน 690 คน ซึ่งสุ่มตัวอย่างจาก 4 ภาค
 ภูมิศาสตร์ทั่วประเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามโดยที่ส่งแบบสอบถามไปยังอำเภอ
 ที่ห่างไกล เดินทางไม่สะดวก ส่วนอำเภอที่เดินทางสะดวกใช้แบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์ สรุป
 ได้ว่าปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการพอใจปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ได้แก่

1. มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดี
 กับประชาชน องค์ประกอบนี้ได้รับความสำคัญจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่าองค์ประกอบอื่น
2. สิ่งตอบแทนหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ เช่น บ้านพัก
 ทางราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก รถทางราชการ เป็นต้น
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ทำงานถูกใจ ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
 ความมีเกียรติ และหน้าตาในสังคม
4. สภาพแวดล้อมที่ดี ชีวิตชนบทที่สะดวกสบาย ไม่ต้องต่อสู้กับการจราจร ควันพิษ
 ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน เป็นต้น
5. การได้อยู่ร่วมกับคู่สมรส ได้อยู่ใกล้ชิดบิดามารดา ญาติพี่น้อง ทั้งของตนเอง
 และคู่สมรส

และวิธีการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า จะสามารถดึงดูดข้าราชการให้ต้องการปฏิบัติงาน
 ในส่วนภูมิภาคที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การจัดสวัสดิการที่ดี การปรับปรุงค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่รัฐบาล
 ให้แก่ข้าราชการในส่วนภูมิภาค

และในปีเดียวกันนี้ คือ พ.ศ. 2528 ธาณินทร์ อัครรัตน์ ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษา
สวัสดิการของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กันดาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา
ที่กันดารทั่วภาคภูมิศาสตร์ ปีการศึกษา 2528 ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน
318 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ได้ผลสรุป ดังนี้

เกี่ยวกับสวัสดิการที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่กันดารได้รับ คือ

1. โอกาสทางการศึกษาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่ครูได้รับการ
อบรมเพิ่มพูนความรู้ถึงร้อยละ 78.87 และได้รับการเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นร้อยละ 26.53
ซึ่งได้รับมากกว่าทางราชการกำหนด คือ เพียงร้อยละ 15 เท่านั้น มีเพียงเรื่องลาศึกษาต่อที่
ได้รับอนุญาตน้อย สาเหตุเนื่องมาจากมีครูขออนุญาตลาศึกษาต่อน้อย

2. ความมั่นคงและการเงิน ครูกันดารได้รับสวัสดิการมากกว่าร้อยละ 50 คือ ด้าน
เงินช่วยเหลือบุตรร้อยละ 98.73 ได้รับ เบี้ยกันดารตามสิทธิร้อยละ 60.54 ส่วนเรื่องที่ได้รับ
สวัสดิการต่ำกว่าร้อยละ 50 คือ การบริการให้ความสะดวกในการกู้เงินร้อยละ 46.26 ได้รับ
การพิจารณาให้ย้ายร้อยละ 32.70 สาเหตุใหญ่ของการไม่ได้รับพิจารณาให้ย้าย คือ ไม่มีครูมาแทน
และได้รับเงินค่าเช่าบ้านร้อยละ 7.95 สาเหตุส่วนใหญ่ คือ มีภูมิลำเนาในเขตอำเภอ

3. การเดินทางและความปลอดภัย ครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กันดารได้รับ
สวัสดิการ เป็นส่วนน้อยทุกรายการ ได้แก่ ได้รับบริการป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงเรียนร้อยละ 45.92
ได้รับเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการร้อยละ 39.46 ได้รับบริการดูแลความปลอดภัย
บ้านพักครูร้อยละ 24.83 ได้รับบริการดูแลความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายร้อยละ 18.37 สาเหตุ
ส่วนใหญ่คือไม่ปรากฏโจรผู้ร้ายในท้องถิ่นนั้น และได้รับบริการให้ความสะดวกในการเดินทางจาก
โรงเรียนไปยังชุมชนหรืออำเภอร้อยละ 0.68 สาเหตุส่วนใหญ่คือ โรงเรียนไม่มียานพาหนะที่จะ
จัดบริการ

4. ด้านสุขภาพ ครูกันดารได้รับบริการด้านสุขภาพเป็นส่วนใหญ่คือ ได้รับเงินค่า
สวัสดิการรักษาพยาบาล ร้อยละ 95.92 ได้รับบริการป้องกันโรคระบาดร้อยละ 81.09 และ
ได้รับบริการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยในโรงเรียนร้อยละ 61.90 สำหรับบริการตรวจสุขภาพ
ครูกันดารได้รับเพียงร้อยละ 26.87 สาเหตุใหญ่คือเจ้าหน้าที่อนามัยไม่มีเครื่องมือและเวลา
เพียงพอ

5. ด้านสันตนาการ ครูกันดารได้รับบริการเกี่ยวกับสันตนาการเป็นส่วนใหญ่ในด้านการจัดสิ่งสรรระหว่างครูร้อยละ 78.57 และได้รับการจัดบริการทัศนศึกษาน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 36.39 สาเหตุที่จัดบริการทัศนศึกษาได้น้อย คือ ครูส่วนใหญ่ขาดแคลนทุนทรัพย์

6. การจัดการสอน ครูกันดารได้รับสวัสดิการด้านการสอนเป็นส่วนมากกว่าครึ่งของรายการทั้งหมด ได้แก่ ได้รับเอกสารเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลอย่างเพียงพอร้อยละ 81.29 ส่วนรายการที่ได้น้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับบริการแบบทดสอบเพียงร้อยละ 24.49 สาเหตุใหญ่ คือ ศึกษานิเทศก์ไม่ได้จัดทำ

7. ด้านอื่น ๆ ครูกันดารได้รับวัสดุ ครุภัณฑ์ ร้อยละ 79.59 ส่วนบริการที่ได้น้อยไม่เพียงพอ คือ การจัดให้มีส้วมครู การจัดบริการน้ำดื่มน้ำใช้ ร้อยละ 42.86 และการจัดบ้านพักครูร้อยละ 36.74 สาเหตุใหญ่ คือ งบประมาณจัดสร้างน้อย

ส่วนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้ครูในโรงเรียนที่กันดาร ครูกันดารต้องการให้เพิ่ม เงินสวัสดิการเบียดกันดารขึ้นอีก และขอให้มีการจ่าย เบียดกันดารต่อไป และสิ่งที่ เป็นปัญหา มาก คือ เรื่องบ้านพักครูซึ่งยังมีไม่เพียงพอ ขอให้จัดสร้างเพิ่มเติม หรือให้เบิกเงินค่าเช่าบ้านได้

และในปี พ.ศ. 2530 กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำโครงการจูงใจครูสู่ชนบท (กองแผนงาน 2530: 258-262) ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

โรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งตั้งอยู่ใน เขตชนบทห่างไกลความเจริญ มักประสบปัญหาด้านบุคลากร คือขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา หรือครูที่ทำการสอนอยู่แล้วต้องการย้ายออกเป็นจำนวนมาก เพราะโรงเรียนอยู่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก ขาดสิ่งสาธารณูปโภค ครูด้อยโอกาสทางการศึกษาต่อ หรือหาความรู้เพิ่มเติม ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ในช่วงแผนฯ 6 กรมสามัญศึกษามีนโยบายที่จะปรับปรุงโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานทัดเทียมกัน จะเร่งรัดและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้ง ในด้านบริหาร วิชาการ และสวัสดิการ ซึ่งกรมสามัญศึกษาให้จัดทำโครงการจูงใจครูสู่ชนบทขึ้น เพื่อสนองนโยบาย และลดปัญหาด้านบุคลากรดังกล่าว โดยจำกัดพื้นที่ดำเนินการ เฉพาะเขตชนบททุรกันดารเท่านั้น สิ่งที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ คือ

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในชนบททุรกันดาร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจ มีขวัญและกำลังใจดี ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ ประสิทธิภาพอันจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน และชุมชนในชนบททุรกันดาร

โครงการนี้เป็นโครงการใหม่บรรจุอยู่ในแผนที่ 3 ของหลักการบริหารและสนับสนุน รวมทั้งอยู่ในแผนงานที่ 4 แผนงานพัฒนาการบริการงานบุคลากรและสวัสดิการมีระยะเวลาดำเนินงาน ปี 2530-2534 รวม 5 ปี สำหรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และวิธีดำเนินโครงการ มีรายละเอียดดังนี้

เป้าหมายของโครงการ มีดังนี้

1. เป้าหมายด้านปริมาณ

รายการ/กิจกรรม	ปี					รวม
	2530	2531	2532	2533	2534	
จัดสรรบ้านพักครูในโรงเรียน	20	40	-	-	-	60 หลัง
จัดสาธารณูปโภคให้โรงเรียน	10	20	-	-	-	30 โรงเรียน
ให้สิทธิพิเศษ เพื่อ						
ลาศึกษาต่อเป็นกรณีพิเศษ	10	10	10	10	10	50 คน
พิจารณาความดีความชอบ	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	-
ประกาศเกียรติคุณและให้รางวัล	-	-	-	-	60	60 คน

2. เป้าหมายด้านคุณภาพ

โรงเรียนมัธยมศึกษาในชนบททุรกันดาร จำนวน 30 โรงเรียน มีครูที่มีคุณวุฒิความรู้ และความสามารถตลอดจนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้ และ
ลาศึกษาต่อแก่ครูในโรงเรียนที่เข้าโครงการ เป็นกรณีพิเศษ
2. เพื่อจัดสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และสิ่งสาธารณูปโภคให้โรงเรียนในโครงการ
ตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น
3. เพื่อให้มีการประกาศเกียรติคุณและให้รางวัลแก่ครูผู้ทำการสอนในโรงเรียนที่ เข้า
โครงการ

วิธีดำเนินงาน

ขั้นตอน/ช่วงเวลา	กิจกรรม
เตรียมแผนบริหารโครงการ ปีงบประมาณ 2530 และ 2531	<ul style="list-style-type: none"> - ตัดเลือกโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน เขตชนบททุรกันดาร เข้าโครงการ จำนวน 30 โรงเรียน - กรมจะจัดสรรบ้านพักครูให้โรงเรียนที่เข้าโครงการ เพื่อเป็น สวัสดิการโดยมุ่งที่จะให้ครู และผู้บริหารทุกคนที่มีความเดือดร้อน ในเรื่องที่พักได้มีที่อยู่อาศัยตามความเหมาะสม - กรมจะจัดสิ่งสาธารณูปโภค อาทิ เช่น น้ำและ/หรือไฟฟ้า เป็นต้น ให้กับโรงเรียนที่อยู่ในโครงการนี้ตามสภาพความขาดแคลน และ ให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น เพื่อเป็นการบริการให้แก่ นักเรียน และครู
ปีงบประมาณ 2530-2534	<ul style="list-style-type: none"> - กรมจะพิจารณาให้สิทธิพิเศษนอกเหนือจากสิทธิที่ครูและผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตชนบททุรกันดารพึงได้รับตามพระราช กฤษฎีกาเงินสวัสดิการ และระเบียบอื่น ๆ ดังนี้ <p style="margin-left: 40px;">การลาศึกษาต่อตามปกติลาได้ 5 % ของครูในโรงเรียนทั้งหมด (ไม่รวมผู้บริหาร) สำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนในโครงการนี้ สอบศึกษาต่อได้ แม้จำนวนครูผู้ลาศึกษาต่อจะเกินเกณฑ์ที่กำหนด</p>

ขั้นตอน/ช่วงเวลา	กิจกรรม
<p>ปีงบประมาณ 2534</p>	<p>โดยโรงเรียนเสนอเรื่องถึงจังหวัด จังหวัดเสนอเรื่องถึงกรม และกรมจะพิจารณาอนุมัติศึกษาต่อเป็นราย ๆ ไป ทั้งนี้ กรม จะจัดสรรเงินหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ เพื่อให้โรงเรียน ใช้ทดแทนเงินบำรุงการศึกษา (ป.กศ.) ที่โรงเรียนต้องนำไป ใช้จ้างครูสอนชั่วคราว เฉพาะในส่วนที่ขาด</p> <p>การพิจารณาความดีความชอบ ในการพิจารณาความดี ความชอบ ตามปกติจะให้ 15 % ของครูในโรงเรียน สำหรับ โรงเรียนในโครงการนี้ กรมจะพิจารณาเพิ่มขึ้นเป็น 20 % ของครูในโรงเรียน โดยกรมจะมีหนังสือแจ้งให้จังหวัด . ดำเนินการโดยให้นำ เศษที่เหลือมาจัดสรรเพิ่มให้โรงเรียน ในโครงการนี้ก่อนให้ได้ 20 % แล้วจึงนำ เศษที่เหลืออยู่อีก ไปจัดสรรให้กับโรงเรียนอื่นต่อไป ตามวิธีการที่ปฏิบัติอยู่</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมจะจัดพิธีมอบประกาศนียบัตรประกาศเกียรติคุณ และให้ รางวัลแก่ครู และผู้บริหารโรงเรียนในชนบททุกกันดารที่ปฏิบัติ หน้าที่อยู่ในโรงเรียนตามระยะเวลาที่กรมกำหนด เพื่อ เป็นการ ประกาศเกียรติคุณ และให้รางวัลตอบแทนในการเสียสละตาม ระยะเวลาที่กำหนดดังนี้ - ระยะเวลา 10 ปี กรมจะมอบประกาศนียบัตรเพื่อ เป็นการ ประกาศเกียรติคุณ จะนำทัศนศึกษาผลงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา ดีเด่นของกรม เป็นเวลา 5 วัน - ระยะเวลา 20 ปี กรมจะมอบประกาศนียบัตรและเหรียญ ทองคำพร้อมนำทัศนศึกษาผลงานโรงเรียนมัธยมศึกษาดี เด่น ของกรมรวม 5 วัน เพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณให้รางวัล ในความอดสาหัส และเสียสละความสุขส่วนตน

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ลักษณะของชุมชนในท้องที่กั้นคานไม่มีผู้ใดศึกษาไว้ มีเพียงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในชนบทดัง เช่น

แพทริก อาร์ ดิคาปริโอ (Patrick R. DiCaprio 1974: 3334-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพอใจในการทำงานระหว่างครูชานเมืองกับครูชนบทกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษาในเขตชนบทและชานเมือง โดยมีจำนวนกลุ่มละ 6 โรงเรียน ในนิวยอร์กตอนบน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม 2 ชุด The Minnesota Satisfaction Questionnaires และ Halpin and Croft's Organizational Climate Description Questionnaires ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมารวม 114 ชุด คิดเป็น 86 % ผลจากการศึกษาพบว่า ครูมัธยมศึกษาในชนบท มีความพอใจในการทำงานในเรื่องของสภาพทางสังคม นโยบายของหมู่คณะ และการปฏิบัติงานมนุษยสัมพันธ์ วิธีการในการทำงานและการให้สวัสดิการในด้านความปลอดภัยสูงกว่าครูมัธยมศึกษาในเขตชานเมืองทุก ๆ ด้าน

ครอฟอร์ด จอห์น ฮาร์เลย์ (Crawford John Haley 1986: 2815-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจ้างงานของครูในชนบท โดยศึกษารายกรณีเฉพาะโรงเรียนในชนบทของรัฐจอร์เจีย ระหว่างเดือนสิงหาคม ค.ศ. 1980 ถึงเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 1985 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู 113 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนชนบทของรัฐ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และวิเคราะห์ระเบียบส่วนบุคคล โดยใช้แบบให้คะแนน Teacher Performance Assessment และแบบสอบถาม Organizational Commitment Questionnaire scores ได้ข้อค้นพบว่า คณะครูในชนบทมีความต้องการกลับไปยังชนบทเดิมมากกว่าครูที่ไม่ได้อยู่ในชนบทอย่างมีนัยสำคัญ และสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ว่า ประสบการณ์แรกเริ่มในสังคมชนบทรวมทั้งวิทยาลัยขนาดเล็ก และความต้องการใช้ชีวิตแบบชนบทเป็นปัจจัยสำคัญในการเข้าสู่การจ้างครูในชนบทมากกว่า การคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษารวบรวมและสรุปงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ปัจจัยจูงใจที่สำคัญนั้นเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการมนุษย์ ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาประกอบด้วย ไม่มีผู้ใดศึกษาเกี่ยวกับครูมัธยมศึกษาในท้องที่กั้นคานมาก่อน จึงสมควรศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้คำตอบจากการวิจัยครั้งนี้ว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในท้องที่กั้นคานมีสิ่งใดบ้าง ครูท้องที่กั้นคานและไม่กั้นคานในระดับมัศึกษามีปัจจัยจูงใจต่างกันหรือไม่ ผู้วิจัยคาดว่าผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาส่วนหนึ่ง อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป