



แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

โดย
นางสาวอรรวรรณ เอี่ยมชาศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

โดย
นางสาวอรรวรรณ เอี่ยมชาศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**MOTIVATION OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING PERSONNEL
MANAGEMENT IN BASIC EDUCATION SCHOOLS,SAMUTSAKHON
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE**

**By
Orawan Heanchasri**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง“แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร”
เสนอโดย นางสาวอรรพรรณ เอี่ยมชาศรี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาทีพันธุ์ ดร.นพดล เจนอักษร)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กมล โพธิ์เย็น)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

...../...../.....

48252320 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

อรวรรณ เอี่ยมชาศรี : แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รศ.ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร และ ผศ.ดร. ประเสริฐ อินทรักษ์. 139 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 3) แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครจำนวน 92 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งหมด 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจตามี่พัฒนาขึ้น ตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) แมคเคลล์แลนด์ (McClelland) และวูรัม (Vroom) และการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. แรงจูงใจของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1.....2.....

46252508 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORDS : MOTIVATION / PERSONNEL MANAGEMENT

ORAWAN HIANCHASRI: MOTIVATION OF SCHOOL ADMINISTRATOR
AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT IN BASIC EDUCATION SCHOOLS,
SAMUTSAKHON EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE. THESIS ADVISORS :
ASSOC. PROF.SIRICHAIR CHINATANGKUL , Ph.D., ASST.PROF. PRASERT INTARAK,
Ed.D. 139 pp.

The purposes of this research were to determine 1)motivation of school administrator in basic education schools , Samutsakhon educational service area office , 2) personnel management in basic education schools , Samutsakhon educational service area office , and 3)motivation of school administrator affecting personnel management in basic education schools , Samutsakhon educational service area office .The samples were 92 schools in basic education schools, Samutsakhon educational service area office . The respondents comprised the school administrator and a teacher , from each school , 360 in total. The research instrument was a questionnaire on the motivation based on the concept of Maslow , McClland and Vroom ' viewpoint and the personnel management based on Ministry of Education . The statistics used in data analysis were percentage, mean , standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed as follows :

1. The motivation of school administrator in basic education schools , Samutsakhon educational service area office , as a whole , and as an individual aspect were at a high level .

2. The personnel management in basic education schools , Samutsakhon educational service area office , as a whole , and as an individual aspect were at a high level .

3. The motivation of school administrator as a whole affecting personnel management in basic education schools , Samutsakhon educational service area office .

Department of Educational Administration Graduate School Silpakorn University Academic Year 2009

Student' s signature

Thesis Advisors' signature 1.....2.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้เพราะความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทรรัตน์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ประธานสอบ และ อาจารย์ ดร.กมล โพธิเย็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสมบูรณ์ รวมทั้ง อาจารย์ ดร. ศรียา สุขพานิช อดีตอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. จิรวรรณ คงคล้าย อดีตประธานสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชณีย์ เชาว์ดำรง อดีตผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้แนวคิด และแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร. ลำเจียก อ่อนสัมพันธ์ อาจารย์ที่ศนา สัชฌาย์ทกสมิต ดร.มงคล ภาธร ฐวานนท์ อาจารย์อัญชลี นิ่มสอาด และ ผศ.ดร. ปราณี นิลกรณ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาบริหารการศึกษา รุ่นที่ 25 โครงการพิเศษทุกท่านที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือในการศึกษาวิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณครอบครัว ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ตลอดจน นำมาซึ่งความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
ปัญหาของการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ข้อคำถามการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
แรงจูงใจ	13
ความสำคัญของแรงจูงใจ	13
ความหมายของแรงจูงใจ	14
องค์ประกอบของแรงจูงใจ	16
ประเภทของแรงจูงใจ	17
กระบวนการจูงใจ	18
รูปแบบของแรงจูงใจ	18
ทฤษฎีการจูงใจ	21
แรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กร	28
การบริหารงานบุคคล	30
ความหมาย	31
แนวคิด	31

บทที่	หน้า
วัตถุประสงค์.....	31
ขอบข่ายภารกิจ	31
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	45
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
งานวิจัยในประเทศ	56
งานวิจัยต่างประเทศ.....	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	63
ระเบียบวิธีวิจัย.....	64
แผนแบบการวิจัย.....	64
ประชากร	65
กลุ่มตัวอย่าง	65
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
การสร้างเครื่องมือ	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	71
สรุป	72
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	73
ตอนที่ 2 แรงจูงใจของผู้บริหาร	76
ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.....	88
ตอนที่ 4 แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	94

บทที่	หน้า
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
สรุปผลการวิจัย.....	109
การอภิปรายผล	109
ข้อเสนอแนะ.....	114
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	114
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	120
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	
ทดลองเครื่องมือ และขอความอนุเคราะห์	
ในการเก็บข้อมูลการวิจัย	121
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	129
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย.....	138
ประวัติผู้วิจัย	141

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล.....	65
2	ข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม.....	76
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของมาสโลว์.....	77
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของแมคเคิลล์เลนด์.....	78
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของวูร์ม.....	78
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความ ต้องการทางร่างกาย	69
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	80
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการเป็นเจ้าของ.....	81
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ	82
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือ ความต้องการแสวงหาความก้าวหน้า.....	83
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการความสำเร็จ	84

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านความต้องการอำนาจ85
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านความต้องการความผูกพัน.....86
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่ เกิดขึ้น.....87
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยภาพรวม.....88
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง.....89
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง90
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร จำแนกรายข้อ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....91
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร จำแนกรายข้อ ตามด้านวินัย และการรักษาวินัย20
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร จำแนกรายข้อ ตามด้านการให้ออกจากราชการ93
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร94

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
23	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม (Y_{tot}).....95
24	การวิเคราะห์แรงงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1)97
25	การวิเคราะห์แรงงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง(Y_2)99
26	การวิเคราะห์แรงงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)101
27	การวิเคราะห์แรงงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)103
28	การวิเคราะห์แรงงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการให้ออกจากราชการ(Y_5)105

บทที่ 1

บทนำ

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไป ยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนมีภารกิจหลักของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป¹ ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษา การบริหารงานบุคคลตามแนวปฏิรูปการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาและพัฒนา การจัดระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตลอดจนการออกจากราชการ จุดเน้นของการบริหารจะอยู่ที่การพัฒนาและการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แนวทางการบริหารงานบุคคลจะต้องยึดหลักการตามระบบคุณธรรม (merit system) และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี²

การบริหารงานบุคคลในองค์กรใดๆ ก็ตาม จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการ อาทิ การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการหรือการสั่งการ และการควบคุม ในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ คนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กิจกรรมต่างๆ ในองค์กรสามารถดำเนิน³

¹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ,แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550(กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด,2550),13.

² สมพิศ ใช้เส็ง , การจูงใจ (Motivation) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร [Online],accessed 19 June 2007. Available from <http://www.itie.org/eqi/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=8569>

³ พยอม วงศ์สารศรี,การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 8(กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ สุภา จำกัด,2545),1.

ไปด้วยดี และบรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ตามสภาพที่เป็นจริงในสังคมปัจจุบัน คือ ปริมาณคนในสังคมมีจำนวนมากกว่าอัตราจ้างที่องค์กรต่างๆจะรับเข้าทำงานได้ บุคคลเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ ความสนใจแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะและสภาพของงาน และ การสร้างแรงจูงใจให้คนที่เข้ามาอยู่ในองค์กรมีความตั้งใจและพร้อมที่จะอุทิศศักยภาพที่มีอยู่ในตัวให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลที่องค์กรมอบหมายให้ดำเนินการนำคนในองค์กรให้เกิดจิตสำนึก และร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน จึงได้คิดกระบวนการสรรหา(recruitment) และการคัดเลือก(selection) บุคคลเข้าทำงานเพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ยังรวมการพัฒนา (development) การประเมินผลพนักงาน (employee appraisal) การชำระรักษา (maintenance) และการจ่ายค่าตอบแทน(compensation) การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์กร ตลอดจนการรวมพลัง (integration) ของบุคคลต่างๆที่อยู่ในองค์กรให้มีแรงจูงใจในการทำงาน อุทิศแรงกายแรงใจเพื่องาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การบริหารบุคคลจึงเริ่มตั้งแต่ค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามาเป็นสมาชิกในองค์กรมุ่งพัฒนาชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์นั้น ขณะที่กำลังปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจนเมื่อเขาเหล่านั้นสิ้นสุดหรือพ้นจากการทำงานในองค์กร ก็จะต้องแสวงหามาตรการให้เขาอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข⁴

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลเป็นการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุด และสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้นๆ น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันที่เราใช้นั้นมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พยายามที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ อีกนัยหนึ่งก็คือการบริหารให้บรรดาบริการต่างๆ ของฝ่ายผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดีและเกิดประโยชน์สมตามความมุ่งหมายของการศึกษา โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสมและเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความสุขก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุข⁵

⁴ เรื่องเดียวกัน.

⁵ ปัญญา แก้วกียูร, ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร:แนวการศึกษา [Online],accessed 19

ในการบริหารงานบุคคลจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการและเทคนิค ที่จะทำให้สมาชิกขององค์การสามารถปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลงานที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ ซึ่งเป็นหลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคลวัตถุประสงค์ของการจูงใจให้คนทำงาน คือ ความต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการทำงานหรือการทำงานให้ดีขึ้น บุคคลที่มีการจูงใจจะมีพลังความพยายามในการแสดงออกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้มีความเข้าใจในหลักการและเทคนิคในการสร้างการจูงใจ⁶ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการเกิดความผูกพันและมีความเป็นเจ้าของสถานศึกษา เทคนิคสำคัญเช่น เรื่องระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นที่เกื้อกูลในลักษณะของการจูงใจ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนามูลากร ส่งผลดีต่อระบบการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญา แก้วกียูร ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่ควรคำนึงคือ 1.การยึดหลักการสำคัญตามระบบคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง 2.การวางแผนกำลังคน โดยมีข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อให้สถานศึกษาใช้ในการจัดการบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย 3. การพัฒนามูลากร โดยการกำหนดนโยบายเพื่อการสร้างคน เป็นการลงทุนระยะยาว มีการพัฒนามูลากรอย่างทั่วถึง ตรงความต้องการเป็นรายบุคคล 4. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมและปลูกฝังอุดมการณ์ความเป็นเจ้าของ และ 5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และให้ขวัญกำลังใจ⁷

⁶ สมพิศ ใช้เอ็ง, การจูงใจ (Motivation) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ [Online],accessed 19 June 2007. Available from <http://www.itie.org/eqi/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=856921>

⁷ ปัญญา แก้วกียูร, ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร:ประมวลสาระ , 21.(เอกสารโรเนียวัดสำเนา)

ปัญหาของการวิจัย

จากผลการวิจัยสภาวะการทำงานทัศนคติและพฤติกรรมในวิชาชีพของครูในประเทศไทย โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม- สิงหาคม พ.ศ. 2549 ด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลครูและผู้บริหารจำนวน 1,350 โรงเรียน จาก 175 เขตพื้นที่การศึกษา ตามโครงการติดตาม สภาวะการณั้ครูรายจังหวัด(teacher watch) ซึ่งเป็นโครงการของสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา(สคบศ.) ร่วมกับศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันรามจิตติ และเครือข่ายวิจัยโครงการ child watch ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) มีนายอมรวิษัณนาครทรัพย์ เป็นหัวหน้าโครงการ พบว่า ด้านทัศนคติต่ออาชีพและความเป็นครูนั้น ครูมากกว่า 62% และผู้บริหาร 43% ให้ความสนใจอยากเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (early retirement) นอกจากนี้พบว่า ครู 48% และผู้บริหาร 34% ที่มีความคิดอยากเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ไม่ต้องการให้ลูกประกอบอาชีพครู ครูส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในวิชาชีพ อันเป็นผลมาจากสภาพการทำงานที่หนัก การขาดแรงจูงใจในเชิงผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ประกอบกับปัจจุบันสถานภาพวิชาชีพครูมีภาพลักษณ์ในสังคมตกต่ำ จังหวัดที่ครูมีทัศนคติต่อวิชาชีพสูง ได้แก่ ปัตตานี นครศรีธรรมราช ระนอง พังงา สกลนคร กระบี่ มุกดาหาร และหนองคาย จังหวัดที่ครูแสดงระดับทัศนคติต่อวิชาชีพต่ำ ได้แก่ กรุงเทพฯ ปทุมธานี สมุทรสาคร นนทบุรี ตรัง ภูเก็ต ชลบุรี และ ฉะเชิงเทรา⁸

จากการสำรวจข้อมูลประกอบโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พบว่า จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ ก่อน ปี 2543 ,2544,2545, และ 2547 มีข้าราชการครูในสถานศึกษา 58,105 คน ข้าราชการนอกสถานศึกษา 1,279 คน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 3,146 คน พลเรือนสามัญ 1,396 คน รวม 63,926 คน⁹

⁸ อมรวิษัณ นาครทรัพย์ .“ ครูไทย 62% อยากเกษียณก่อนกำหนด ไม่หนุนลูกหลานสืบทอดอาชีพเหตุงานหนัก.” บ้านเมือง (24 มกราคม 2550):13.

⁹ จรวยพร ธรณินทร์, ศธ. สำรวจข้อมูลประกอบโครงการเกษียณก่อนกำหนด [Online], accessed 1 January 2008 <http://www.charuaypontorranin.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=574070&Ntype=5>

สภาพปัจจุบัน มีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นจำนวนมาก ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น มีครูไม่เพียงพอขาดแคลนทรัพยากร ที่สำคัญ ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ ไม่มีความสามารถในการบริหารจัดการให้ได้มาตรฐาน และจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบแรกระหว่างปี 2544-2548 พบว่ามีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 20,771 แห่ง จาก 32,000 แห่ง และผู้บริหารสถานศึกษา 6,389 คน จาก 32,000 คน ที่ไม่ได้มาตรฐาน โดยสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษานาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่นอกเมือง ขาดความพร้อมในด้านต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการที่จะนำพาสถานศึกษาเข้าสู่มาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบที่ 1 มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการบริหารจัดการ การศึกษา ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเป็นรูปธรรมทั้งระบบ มีการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาด้านการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเพิ่มระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง และผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารอบที่ 2 ระหว่างปี 2549-2553¹⁰

จากสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในการบริหารบุคลากรนั้น ผู้บริหารต้องรู้จักทฤษฎีและการนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ วิสัยทัศน์ เริ่มคิด เริ่มทำ นำสิ่งใหม่ๆ มากระตุ้นจิตใจ สร้างขวัญกำลังใจบุคลากรในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เพื่อเป็นแนวทางในสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

¹⁰ สพท.ดิวเข้มผู้บริหารสถานศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน [Online], accessed 19 June

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย และสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้ชัดเจน ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อทราบแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร หรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบคำตอบของข้อคำถามการวิจัยผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานทางการวิจัยไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
3. แรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอตามแนวคิดของ แคทซ์ และ คาห์น (Katz and Kahn) ที่กล่าวว่า องค์การเป็นระบบๆ หนึ่ง ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ ตัวป้อน(input) เป็นตัวเริ่มต้น และเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ กระบวนการ(process) เป็นการนำปัจจัยทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและผลผลิต(output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการที่นำปัจจัยมาปฏิบัติ โดยมีสภาวะแวดล้อม(context) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิตอันเนื่องมาจากเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ขณะเดียวกันธรรมชาติของระบบจะต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ระบบยืนยาวอยู่ได้ อาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดว่าจะเกิดขึ้น¹¹

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด ซึ่งมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานต่างๆ จัดอยู่ในรูปแบบเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วยตัวป้อน (input) กระบวนการ(process) และผลผลิต (output) ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม(context) ซึ่งไม่ใช่องค์ประกอบทางการศึกษา แต่สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ส่วนตัวป้อนในระบบการศึกษาคือ นโยบายการจัดการศึกษา บุคลากร เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ปัจจัยนำเข้าเหล่านี้ได้ถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการองค์การ ได้แก่ การบริหาร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพของสถานศึกษาตามนโยบายการศึกษา บุคลากรแต่ละฝ่ายเกิดความพึงพอใจ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งเร้าหลายประการกระตุ้น เฮอรัซเบอร์ก (Frederick Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขากล่าวว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานมากขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์การก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเฮอรัซเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น (motivators)” และ “การบำรุงรักษา” (hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง¹²

¹¹ Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organization*, 2 nd ed. (New York : John Wiley & Sons, 1978) ,20.

¹² การจูงใจในการทำงาน [Online], accessed 29 March 2010. Available from <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html>

ซึ่งมาสโลว์กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์ (Human needs) นั้น ประกอบด้วย 1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic needs or physiological needs) 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and safety needs) 3. ความต้องการเป็นเจ้าของ (Belonging needs) 4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) 5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง แสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง (Self-actualization) ในขณะที่ แมคเคิลล์แลนค์กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท 1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) 2. ความต้องการมีอำนาจ (need for power) 3. ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation) ส่วน วูร์ม (Vroom) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของบุคคลว่าจะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะเกิดขึ้น แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ เขาได้ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจขึ้นอยู่กับ การคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น¹³ ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงานไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. งานออกจากราชการ¹⁴ สมเดช สีแสง ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงานไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. การออกจากราชการ 6. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์¹⁵ โรงเรียนตากพิทยาคม กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้ 1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. การออกจากราชการ 6. งานประวัติบุคคลากร 7. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์¹⁶

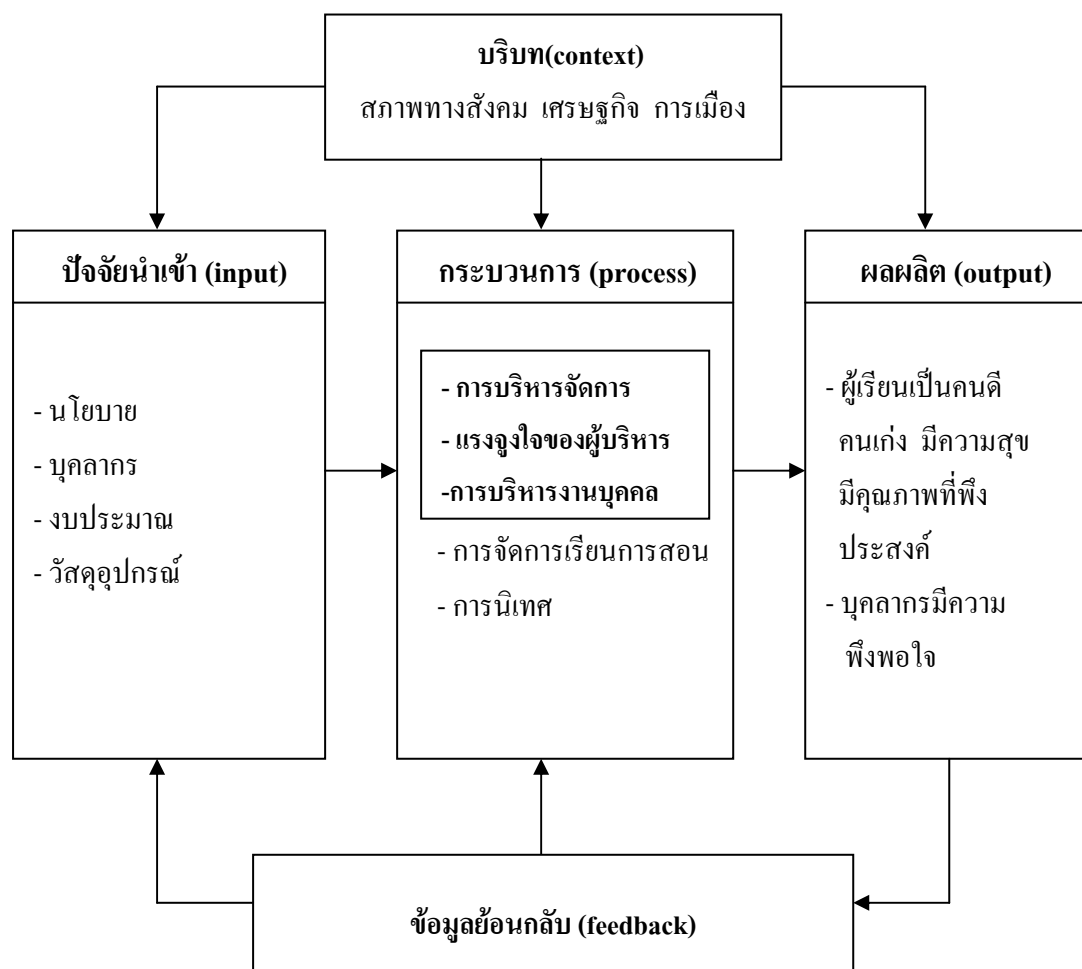
¹² การจูงใจในการทำงาน [Online], accesse 29 March 2010. Available from <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html>

¹³ Aver Gayle and Ellen Baker , Psychology At Work. (Sydney: Prentice-Hall of Australia Pty. Ltd. ,1984) , 100.

¹⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว ,2546) ,51-63.

¹⁵ สมเดช สีแสง , คู่มือบริหารโรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ (นครสวรรค์ : หจก.ริมปิงการพิมพ์ ,2549) ,876-887.

¹⁶ โรงเรียนตากพิทยาคม [Online], accessed 29 March 2010 . Available from <http://tps.ac.th/~itc/personnel0.html>



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L.Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed.

(New York : John Wiley & Sons, 1978) ,3-4.

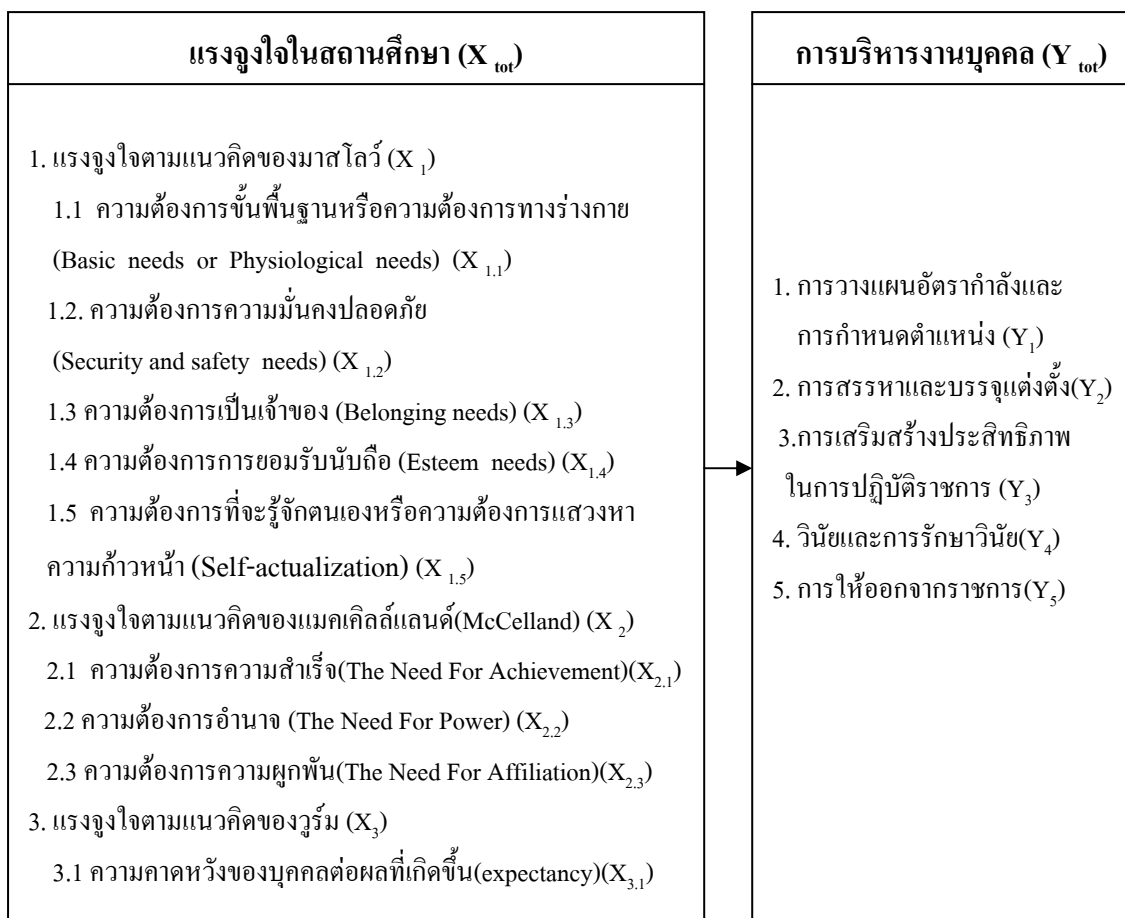
: กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว ,2546),51-63.

: สมเดช สีแสง ,คู่มือบริหารโรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษา
แห่งชาติ(นครสวรรค์ : หจก.ริมปิงการพิมพ์ ,2549) ,876-887.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย เกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหาร โดยใช้แนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งกล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ (Human needs) ไว้ 5 ประการ คือ 1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic needs or physiological needs) 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and safety needs) 3. ความต้องการเป็นเจ้าของ (Belonging needs) 4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) 5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง แสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง (Self-actualization) แมคเคลลันด์ (McClelland) กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ คือ 1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) 2. ความต้องการมีอำนาจ (need for power) 3. ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation) วูรัม (Vroom) กล่าวถึง การจูงใจขึ้นอยู่กับ การคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีแรงจูงใจ โดยเลือกใช้แนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) แมคเคลลันด์ (McClelland) และวูรัม (Vroom) ซึ่งได้เสนอแรงจูงใจไว้ 9 ประการ ได้แก่ 1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic needs or physiological needs) 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and safety needs) 3. ความต้องการเป็นเจ้าของ (Belonging needs) 4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) 5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง แสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง (Self-actualization) 6. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) 7. ความต้องการมีอำนาจ (need for power) 8. ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation) 9. การจูงใจขึ้นอยู่กับ การคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น ส่วนแนวคิดการบริหารงานบุคคล ใช้การบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ 5 ด้านประกอบด้วย 1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. งานออกจากราชการ¹⁷ ดังแผนภูมิที่ 2

¹⁷ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2546), 51-63.



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : พยอ ม วงศ์สารศรี,การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ : บริษัท

สำนักพิมพ์ สุภา จำกัด,2545),239.

: กระทรวงศึกษาธิการ,คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว ,2546),51- 63.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในความหมายเฉพาะของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะต่างๆ ไว้ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย ตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) แมคเคลล์แลนด์ (McClelland) และวูรัม (Vroom) ซึ่งได้กล่าวไว้ 9 ประการ คือ แรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ มี 5 ข้อย่อย ได้แก่ 1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic needs or physiological needs) 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and safety needs) 3. ความต้องการเป็นเจ้าของ (Belonging needs) 4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) 5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง แสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง (Self-actualization) แรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ มี 3 ข้อย่อย ได้แก่ 1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) 2. ความต้องการมีอำนาจ (need for power) 3. ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation) และแรงจูงใจตามแนวคิดของวูรัม มี 1 ข้อย่อย คือ การคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อนุรักษ์ และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการให้ออกจากราชการ ของบุคลากรครูในสถานศึกษา

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร หมายถึง โรงเรียนซึ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐบาล เปิดตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลศึกษา ถึง ระดับช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามโครงสร้างการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่จะทำการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเนื้อหาสาระของการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้ คือ แรงจูงใจ การบริหารงานบุคคล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

แรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจ(Motivation)

คำว่า “แรงจูงใจ” หรือ “Motivation” มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Movere” แปลว่า การเคลื่อนไหว (To Move) นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายใน ที่เป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเปรียบเทียบกับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวตามคำสั่งหรือความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลายๆอย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าปราศจากการจูงใจ¹ การศึกษาธรรมชาติของมนุษย์ การที่จะเข้าใจพฤติกรรมบุคคลได้นั้น จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยพื้นฐานบางประการ อาทิ เช่น การจูงใจ และทัศนคติ เป็นต้น การจูงใจมีความสำคัญยิ่ง พฤติกรรมส่วนใหญ่จะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสนองความต้องการพื้นฐานทางกายให้สอดคล้องความต้องการนั้น ๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้อง กิน นอน ขับถ่าย ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีการในการที่หาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น การศึกษาเรื่องของการจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ²

¹ ธร สุนทรายุทธ, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติการทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด , 2551),112.

² การจูงใจ การจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์[Online],accessed 20 September 2006.Available from [http:// web.acc.chula.ac.th / ~yexec101/MIT-WU/download/seminar /Motivation-Report.doc](http://web.acc.chula.ac.th/~yexec101/MIT-WU/download/seminar/Motivation-Report.doc)

ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation)

พยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ³

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ได้บังคับทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกัน ผู้ได้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีเดียวกันกับผู้บริหาร⁴

พูลสุข สังข์รุ่ง กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ หรือ พูดได้ว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือเร้าเพื่อช่วยให้การกระทำต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำคัญในการรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย⁵

³ กมลทิพย์ เฟื่องจันทร์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา” (ภาคนิพนธ์ สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ,2548) ,9.

⁴ ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, การจัดการสมัยใหม่ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ,2547) ,291.

⁵ พูลสุข สังข์รุ่ง, มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต,2547) ,137.

ยงยุทธ เกษสาคร กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน ที่แสดง พฤติกรรมการทำงานที่มีค่าในทิศทางที่ถูกต้องเป้าหมายขององค์การดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการ กระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าหมายขององค์การซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านี้ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็เกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drive) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็น เป้าหมาย (Goals)⁶

รังสรรค์ ประเสริฐศรีกล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ถูกกระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรม หนึ่ง อย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดัน ที่ทำให้ บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าแรงชักนำจากสิ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ(Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปแนวทางใด ทางหนึ่งแรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยการเร้าภายในตัวบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จันทร์ภาณี สงวนนาม ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ (Needs) แรง ขับ(Drive)ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ(Incentives)เกิดจากการจูงใจ ภายนอก

ลูธันส์ (Luthan) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น และ กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดความต้องการ (Needs) ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals)

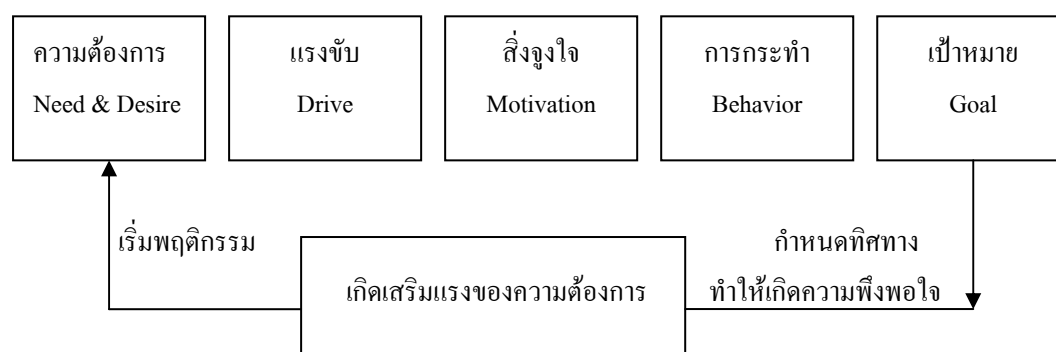
ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจเป็นแรง (forces) แรง ขับ (Drive) ความต้องการ (Needs) ความเครียด (Tension states) หรือกลวิธีอื่นใด (Mechanisms) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจหรือกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของ บุคคล⁷

⁶ ยงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (กรุงเทพมหานคร : เอส.แอนด์.จี กราฟฟิค,2545),126.

⁷ ภารวดี อนันต์นารี , หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (Principles , Theories of Educational Administration) (ชลบุรี : บริษัท สำนักพิมพ์พันธมิตรจำกัด ,2551),112-113.

Alkinson กล่าวว่า เป็นการยากที่จะให้ความหมายที่แท้จริงของแรงจูงใจ ส่วนมากจะให้ความหมายในเชิงจิตวิทยา ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว แรงจูงใจมักจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการในการเลือกของแต่ละบุคคลระหว่างกิจกรรมต่างๆ

Campbell และคณะ กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมั่นคง และจะแสดงพฤติกรรมนั้นต่อไปเรื่อยๆ ⁸



แผนภาพที่ 1 แสดงภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลเมื่อกระตุ้นด้วยสิ่งจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาปัจจุบันได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจมี 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้ จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้ ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการเหมือนกันหมด เพราะถ้าขาดมนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ไม่ได้

2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้ เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบ ข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิดและคุณภาพตามที่ตนเองต้องการและในหลายๆครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์

⁸ เรืองเดียวกัน.

⁹ ธร สุนทรายุทธ, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด ,2551),296.

3. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor) องค์ประกอบด้านนี้ มีส่วนสำคัญในการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะความคิดทำให้เกิดเป็นความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม อันส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยตรง¹⁰

ประเภทของแรงจูงใจ

พยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่มีความต้องการ จะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้เครื่องล่อใดๆมากระตุ้น การจูงใจประเภทการจูงใจประเภทมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงใจให้พนักงานเกิดการจูงใจในการทำงาน การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผลคือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดในความสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษจะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.3 ทศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดี ต่อหัวหน้างานจะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของการกระตุ้นการจูงใจภายนอก

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ¹¹

¹⁰ เรื่องเดียวกัน.

¹¹ พยอม วงศ์สารศรี, องค์การการจัดการ (กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ สุภา จำกัด ,2542),213.

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประหวัด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น¹²

กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1.ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

3. สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐานคือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่างๆ

รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญ มีดังนี้ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) 4) แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) 5) แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) แรงจูงใจทั้ง 5 แบบมีลักษณะสำคัญที่แตกต่างกัน ดังนี้¹³

¹² เรื่องเดียวกัน.

¹³ ธร สุนทรายุทธ, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด ,2551),213.

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)
2. มีความทะเยอทะยานสูง
3. ตั้งเป้าหมายสูง
4. มีความรับผิดชอบในการทำงานดี
5. มีความอดทนในการทำงาน
6. รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
7. เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
8. เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

McClland ได้กล่าวว่า ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมส่วนมาก คนในประเทศจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าประเทศด้อยพัฒนา ผลจากการศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พอสรุปได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ผู้ที่มีความต้องการทำอะไรให้ประสบความสำเร็จ เครื่องล่อใจ (Incentive) ของผู้ที่กำลังหิวก็คือ อาหาร ส่วนเครื่องล่อใจของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ การทำอะไรให้ดียิ่งขึ้น (Doing Something Better) การทำอะไรให้ดียิ่งขึ้น บางทีก็มีเหตุผลหลายอย่าง เช่น เพื่อให้อาจารย์พอใจ เพื่อหลีกเลี่ยงคำตำหนิ เพื่อให้ได้รับความรักหรือรางวัล เป็นต้น แต่สำหรับพวกที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง การทำอะไรให้ดียิ่งขึ้น ก็เพื่อความสุขของตนเอง

2. มีความทะเยอทะยานสูง (Intrinsic Satisfaction) ในเรื่องการอบรมเลี้ยงดู เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับเด็กนั้น ได้พบว่าการฝึกให้เด็กเป็นอิสระ (Independence Training) ให้พึ่งพาตนเองได้ตั้งแต่วัยเยาว์นั้น จะทำให้เด็กคนนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น ส่วนการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้อำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากบิดาจะทำให้เด็กมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
2. ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
3. ตั้งเป้าหมายต่ำ
4. หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามกับผู้อื่น

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอ้อวดอารมณ์ เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็น¹⁴

¹⁴ เรืองเดียวกัน.

ครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคี

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
2. มักจะต่อต้านสังคม
3. แสวงหาชื่อเสียง
4. ชอบเสี่ยง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรค
5. ชอบเป็นผู้นำ

สำหรับผู้ที่มีความใฝ่อำนาจนั้น จากการศึกษาวิจัยของนักจิตวิทยา พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ ทำให้มีความรู้สึกเป็น “ปมด้อย” เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง “ปมเด่น” ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
2. ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายและวาจา

ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้ มักจะเป็นผู้ที่มีการเลี้ยงดูแบบเข้มงวด มากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้น เด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่นหรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่างๆ เป็นต้น

5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา ผู้มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพาจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ไม่มั่นใจในตนเอง
2. ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองมักจะลังเล
3. ไม่กล้าเสี่ยง
4. ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ไม่ฝึกหัดให้เด็กได้ตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ในระยะที่เด็กเริ่มจะทำสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้¹⁵

¹⁵ เรื่องเดียวกัน.

ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้ มักจะเป็นผู้ที่มีการเลี้ยงดูแบบเข้มงวด มากเกินไป บางครั้งพ่อแม่ อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้น เด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่นหรืออาจจะเนื่อง มาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่างๆ เป็นต้น

5. แรงจูงใจใฝ่พึงพา ผู้มีแรงจูงใจใฝ่พึงพาจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ไม่มั่นใจในตนเอง
2. ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองมักจะลังเล
3. ไม่กล้าเสี่ยง
4. ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้ เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ไม่ฝึกหัดให้เด็กได้ตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ในระยะที่เด็กเริ่มจะ ทำสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้¹⁶

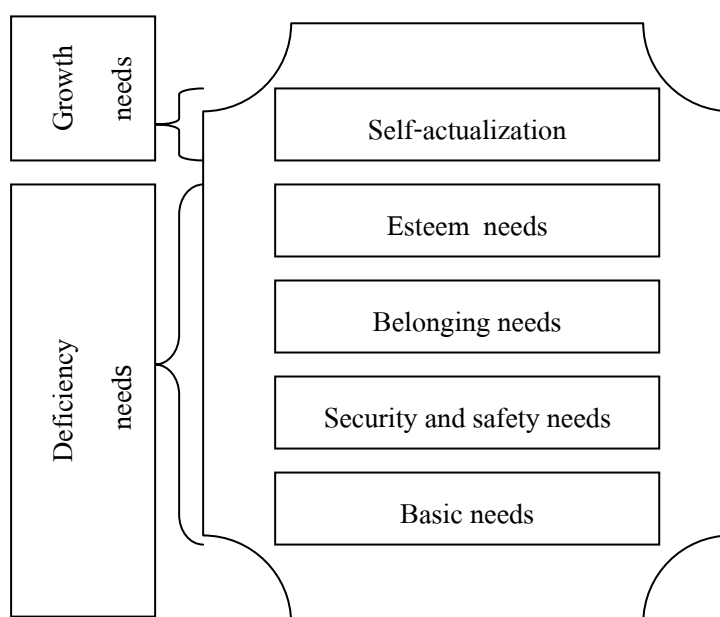
ทฤษฎีการจูงใจ

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Growth Motivation)

มาสโลว์เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการของมนุษย์ (human needs) มาสโลว์กล่าวว่า มนุษย์เราทุกคนต่างพยายามดิ้นรนเพื่อต่อสู้จุดมุ่งหมายของตนเอง แต่ เนื่องจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมขึ้นอยู่กับ ศักยภาพของแต่ละบุคคล ในทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจนี้ ได้เสนอความต้องการ ด้านต่างๆ กันของมนุษย์เรียงตามความต้องการพื้นฐานอยู่รอด (basis physiological survival needs) ไปจนถึงความต้องการทางสังคม (social needs) และความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตน มีคุณค่า (need for self-esteem) และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (personal development) มาสโลว์ถือว่าความต้องการที่จัดเรียงนี้มีความสำคัญ โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงๆ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง¹⁷ ดูแผนภาพที่ 2

¹⁶ เรื่องเดียวกัน.

¹⁷ พยอ ม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ :บริษัท สำนักพิมพ์สุภา จำกัด, 2545), 236.



แผนภาพที่ 2 ความต้องการมนุษย์ในทฤษฎีมาสโลว์

จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic needs or Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ปิ๊งจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ยังไม่สามารถสนองความต้องการในขั้นนี้ได้ จะไม่มีความต้องการในขั้นถัดไป เพราะมนุษย์จะไม่มีเวลาคิดถึงความต้องการอื่นจะคิดเฉพาะสิ่งที่มาสนองความต้องการในขั้นนี้เท่านั้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and safety needs) มนุษย์มีความต้องการที่จะให้คนมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่รอดถ้าทำงานต้องการให้คนมีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ

3. ความต้องการเป็นเจ้าของ (Belonging needs) สิ่งที่มีมนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้ คือความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังนั้นผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดกลุ่มควบคุมคุณภาพ จัดการบริหารโดยการยี้ควัดอุปสงค์ได้

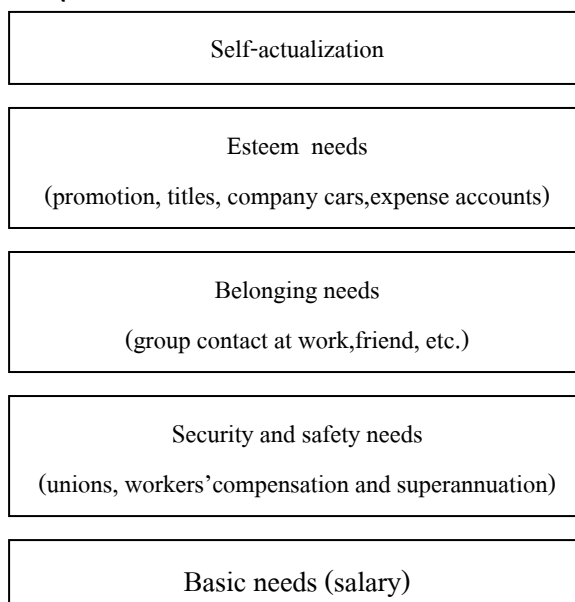
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) ความต้องการการยอมรับนับถือสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ 1. การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง และ 2. การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ¹⁸

¹⁸ เรื่องเดียวกัน.

ความเป็นตัวของตัวเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง และความมีอิสระ โดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่นๆ ในการปฏิบัติงาน

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง(Self - Actualization Needs) หรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้กิจการที่ทำอยู่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ความต้องการขั้นที่ 1-4 มาสโลว์ เรียกว่า ความต้องการขั้นต่ำที่ร่างกายยังขาดอยู่ (Deficiency needs) ดังนั้น มนุษย์จะพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว เมื่อความต้องการขั้นที่ 1-4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะแสวงหาความต้องการพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงาม (Growth needs) ความต้องการชนิดนี้เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์ฝ่าฝืน ซึ่งไม่ได้เป็นไปเนื่องจากการขาดหรือบกพร่องอย่างใด มาสโลว์ได้กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่างๆ เหล่านี้ต้องเกิดเป็นลำดับขั้น และจะไม่มีการข้ามขั้น ถ้าขั้นที่ 1 ไม่ได้มีการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นที่ 2-5 ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ การตอบสนองที่ได้รับในแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องได้รับทั้ง 100% แต่ต้องได้รับบ้างเพื่อจะได้เป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ในลำดับขั้นต่อไปผู้บริหารในองค์กรต่างๆสามารถระดมสรรพกำลังด้านบุคคลให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานโดยอาศัยแนวคิดในทฤษฎีมาสโลว์ได้เป็นอย่างดี¹⁹ ดังแผนภาพที่



แผนภาพที่ 3 การสนองความต้องการมนุษย์ในการทำงาน

¹⁹ เรื่องเดียวกัน.

แนวความคิดในการนำทฤษฎีของมาสโลว์มาใช้

ทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ โดยทำให้เราได้แง่คิดที่ว่า ก่อนที่เราจะสามารถจูงใจบุคคลให้เกิดพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดนั้น เราได้คำนึงถึงลำดับขั้นของความต้องการของบุคคลเสียก่อนหรือไม่ เช่น ถ้าเราพยายามให้คนมาใช้บริการท่องเที่ยว ในขณะที่คนนั้นยังไม่สามารถสนองความต้องการขั้นต่ำของตนเองได้ดีพอ เพราะรายได้ที่มีอยู่ยังต้องใช้จ่ายในการกินอยู่ในครอบครัวอันได้แก่ปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย ถ้าเป็นเช่นนี้การจูงใจก็คงไร้ผล ดังนั้นการจูงใจจึงต้องคำนึงถึงความพร้อมของบุคคลด้วย ประสิทธิภาพของการจูงใจจึงขึ้นอยู่กับข้อสำคัญที่ว่า เราได้ทำการจูงใจได้ถูกช่วงจังหวะ หรือเหมาะสมกับเงื่อนไขหรือไม่

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ศึกษาความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการความสัมพันธ์ เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement)

บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความสำเร็จล้มเหลว และมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

แบบที่ 2 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power)

แมคเคลแลนด์ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 3 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation)

บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดีมีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึงในการปลอบใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อย่างเช่นเพื่อนสนิท²⁰

²⁰ การจูงใจ การจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ [Online], accessed 20 September 2006. Available from <http://web.acc.chula.ac.th/~yexec101/MIT-WU/download/seminar/Motivation-Report.doc>

แบบที่ 3 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation)

บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดีมีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึ่งในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น อย่างเช่นเพื่อนสนิท

ความต้องการความสำเร็จหรือที่เรียกกันว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันกับมาตรฐานอันเยี่ยม (Standard of excellence) พยายามจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวล เมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลวบุคคลพวกนี้สนใจตำแหน่งผู้บริหาร อย่างไรก็ตามมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการทั้ง 3 ตัว เพียงแต่ความต้องการแต่ละประเภทอาจแตกต่างกัน

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่จำทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาคำถามต่างๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1. Cognitive Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะรู้ ต้องการที่จะเข้าใจ หรือต้องการแก้ไขปัญหาคำถามด้วยตนเอง

1.Ego Enhancement Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการรักษาสถานะของตน และสิทธิของตน จากสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย

2.Affiliation Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดความต้องการอยากที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แมคเคลลันด์ (McClelland) ได้กล่าวว่า ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมส่วนมาก คนในประเทศจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าประเทศที่ด้อยพัฒนา²¹

²¹ เรื่องเดียวกัน.

แมคเคิลล์แลนด์ ได้สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน
2. เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง
3. พยายามที่จะทำงานอย่างๆ ไม่ทอดถอนถึงจุดหมายปลายทาง
4. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
5. ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
6. เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

แมคเคิลล์แลนด์ เชื่อว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่เรียนรู้ การศึกษาเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูได้พิสูจน์ความคิดเห็นของแมคเคิลล์แลนด์ เด็กที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักจะมาจากครอบครัวที่ พ่อแม่ตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงานและบอกให้ลูกทราบว่า ตนมีความสนใจในสัมฤทธิ์ผลของลูก อบรมลูกให้เป็นบุคคลที่ช่วยตัวเองได้ และส่งเสริมให้เป็นอิสระ วิธีการที่ใช้ในการอบรมค่อนข้างจะเข้มงวดให้รางวัลเวลาลูกทำได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้และลงโทษถ้าทำไม่ได้ แต่ในขณะที่ เดียวกันก็ให้ความรัก ความอบอุ่น และแสดงให้ลูกเห็นว่าที่เข้มงวดก็เพราะความรักลูก อยากให้ลูกมีความสำเร็จ

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า สังคมของเรามีแนวโน้มที่จะมีโครงสร้างไปทางด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะคนในสังคมจะต้องอยู่อย่างต่อสู้ดิ้นรน และต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งสิ่งที่จะตัดสินได้ก็คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอ้อ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อนมีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี²²

²² เรื่องเดียวกัน.

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ
1. มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)	1. เมื่อทำอะไรเป้าหมายก็เพื่อได้รับการ ยอมรับจากกลุ่ม
2. มีความทะเยอทะยานสูง	2. ไม่มีความทะเยอทะยาน
3. มีความทะเยอทะยานสูง	มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
4. รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง	3. ตั้งเป้าหมายต่ำ
5. มีความรับผิดชอบในการทำงานดี	4. หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น
6. มีความอดทนในการทำงาน	
7. เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน	
8. เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง	

3. ทฤษฎีการคาดหวังของวูร์ม (Vroom's expectancy theory)

วูร์ม (Vroom) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของบุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะเกิดขึ้น แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ เขาได้ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น ทฤษฎีการคาดหวังของวูร์ม นี้ได้ทำนายว่าบุคคลจะร่วมกิจกรรมที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือสิ่งต่างตามที่ปรารถนา

วูร์มใช้คำว่า วาเลนซ์ (valence) ในทฤษฎีนี้ซึ่งหมายถึง ความอยากที่จะทำสิ่งนั้นๆ ถ้ามีความอยากมากกว่าความไม่อยาก ระดับค่าของวาเลนซ์เป็นบวก แต่ถ้าบุคคลมีความรู้สึกเฉย ๆ ระดับค่าของวาเลนซ์จะเป็นศูนย์ วูร์มให้ความคิดเปรียบเทียบว่า การกระทำของบุคคลที่จะไปสู่จุดที่คาดหวังนั้น เป็นกลไกแกลนซ์ (instrumental) ไปสู่ความสำเร็จ สำหรับความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นวูร์ม เรียกว่า ความคาดหวัง(expectancy) วูร์มได้สรุปทฤษฎีของเขา เป็นสูตรดังนี้

แรงจูงใจ = ความอยาก X ความคาดหวัง

(motivational force) = (valence X expectancy)

จากแนวคิดนี้ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังว่า จะเกิดขึ้นกับเขาซึ่งอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (individuals) ว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่า²³

²³ พย้อม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์สุภาจำกัด, 2545), 236.

หรือไม่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังและมีความอยากเฉพาะตนเป็นกลไกแสดงพฤติกรรม จากแนวคิดนี้ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังว่า จะเกิดขึ้นกับเขาซึ่งอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจ จำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (individuals) ว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังและมีความอยากเฉพาะตนเป็นกลไกแสดงพฤติกรรม

ดังนั้นผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีการคาดหวังของวูร์ม ไปวิเคราะห์การทำงานของพนักงานในองค์กรได้²⁴

แรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ กล่าวว่า การศึกษาทฤษฎีการจูงใจจะทำให้ทราบว่าเทคนิคการจูงใจอะไรบ้าง ที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ได้ ในขณะที่การจูงใจสลับซับซ้อนและไม่มีคำตอบที่ดีที่สุดเพียงคำตอบเดียว เทคนิคการจูงใจที่สำคัญประกอบด้วย

1. เงิน (Money จากทฤษฎีของการให้รางวัลและการลงโทษเงินเป็นตัวกระตุ้นสำคัญ ซึ่งอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างต่อหน่วย ตลอดจนโบนัส การประกันชีวิตและสุขภาพและสิ่งอื่นๆ ที่มอบให้กับพนักงาน ทั้งนี้ นักวิชาการบางคนได้ระบุว่าเงินมีความหมายมากกว่ามูลค่าในรูปตัวเงินกล่าวคือเงินจะหมายถึงทั้งสถานะ(Status) และอำนาจ (Power) นักเศรษฐศาสตร์และนักบริหารส่วนใหญ่ได้ใช้เงินเป็นสิ่งที่กระตุ้นแต่นักวิทยาศาสตร์มองว่าเงินมีความสำคัญน้อยอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรระลึกถึงสิ่งต่างๆหลายประการดังนี้

1.1 เงินมีแนวโน้มว่าจะมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้นสำหรับบุคคลที่มีครอบครัว เงินเป็นสิ่งที่ใช้บรรลุมাত্রฐานการครองชีพซึ่งอย่างน้อยเงินจะต้องให้เพียงพอกับมาตรฐานการครองชีพในระดับต่ำแม้ว่าบางคนจะมีความพอใจในบ้านหลังเล็กๆรถยนต์ราคาถูกมากกว่าการได้รับความพึงพอใจจากบ้านหลังใหญ่และรถยนต์หรูหราก็เหมือนเช่นบางคน

1.2 ธุรกิจและองค์กรทุกแห่งใช้เงินเดือนหรือค่าจ้างที่จ่ายพนักงานเป็นตัวกระตุ้นการจูงใจ โดยเปรียบเทียบว่าองค์กรทั่วไปจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างให้พนักงานเดือนละเท่าไร ซึ่งค่าจ้างเพื่อการแข่งขันในอุตสาหกรรมนั้นจะเป็นการจูงใจและดึงดูดให้ทำงานกับองค์กร²⁵

²⁴ เรื่องเดียวกัน.

²⁵ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, องค์การและการจัดการ (กรุงเทพมหานคร:ธรรมสาร, 2545),

1.3 เงินเป็นสิ่งจูงใจในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะสามารถรักษานักคิดเอาไว้ได้เงินเดือนของผู้บริหารในบริษัทควรมีความเหมาะสม ผล องค์กรจะมีการรักษานักคิดในระดับที่เปรียบเทียบกันได้

1.4 ถ้าเงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพ บุคคลในตำแหน่งต่างๆ ในระดับที่คล้ายคลึงกันจะได้รับค่าจ้างและโบนัสที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานของตน บริษัทควรมี การเปรียบเทียบเงินเดือนธุรกิจที่มีการจัดการที่ดีอาจจะใช้การปฏิบัติร่วมกันกับการให้โบนัสโดยโบนัสสำหรับผู้บริหารจะถือเกณฑ์ขอบเขตการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลวิธีการที่ทำให้เชื่อมั่นว่าเงินมีความสำคัญ เช่น การให้รางวัลความสำเร็จ การทำให้บุคคลพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเกณฑ์ค่าตอบแทน

2. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นเทคนิคซึ่งผลจากทฤษฎีการจูงใจและการวิจัยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของบุคคลจะมีความรู้ทั้งในด้านปัญหาและผลลัพธ์ การมีส่วนร่วมที่ถูกต้องจะเป็นทั้งการจูงใจและความรู้ที่มีคุณภาพสำหรับความสำเร็จของธุรกิจ การมีส่วนร่วมจะรวมถึงการยอมรับ เป็นการทำให้คนรู้สึกถึงความสำเร็จ การมีส่วนร่วมไม่ได้หมายความว่าทำให้ผู้บริหารมีอำนาจน้อยลง แต่การกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดอย่างระมัดระวัง แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารต้องตัดสินใจด้วยตนเอง

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคุณภาพโดยรวมของมนุษย์ในที่ทำงานทั้งนี้บริษัทจะต้องจัดโปรแกรม ซึ่งออกแบบเพื่อสร้างสถานที่ทำงานและกระตุ้นความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานหรือเป็นการศึกษาระบบเพื่อการออกแบบและการพัฒนาในขอบเขตการทำงานประกอบด้วย ระบบเทคนิคสังคมในการจัดการ ซึ่งเป็นแนวคิดการจูงใจที่น่าสนใจที่สุด QWL ไม่ใช่แนวคิดในการเพิ่มหน้าที่ในงาน แต่เป็นเครือข่ายการประสานระหว่างจิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยาองค์กร และสังคมวิทยา วิศวกรรม อุตสาหกรรม ทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีการพัฒนาองค์กร ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีความเป็นผู้นำ และอุตสาหกรรมสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กร²⁶

²⁶ เรื่องเดียวกัน.

การบริหารงานบุคคล

การปฏิรูปการศึกษา มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังปรากฏในบัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง”

การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ ในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าวเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็ง รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ดังนี้

“มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง”

เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลขึ้นโดยกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้²⁷

²⁷ การปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล [online],accesses 10

ความหมาย

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงาน มีการธำรงรักษา เพิ่มพูน ทักษะความรู้ความสามารถ และทำงานด้วยความสุขกายสบายใจ

แนวคิด

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

แนวทางการปฏิบัติ²⁸

²⁸ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว ,2546) ,51-63.

แนวทางการปฏิบัติ

1. วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา
2. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
3. นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา
4. นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

3.1.2 การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

1. สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณออนุมัติ

3.1.3 การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

แนวทางการปฏิบัติ

1. สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
3. ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- 2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีที่ได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ²⁹

²⁹ เรืองเดียวกัน.

1. การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

1. ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยั่งยืนต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

2. เมื่อ ก.ค.ศ.อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะ และให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

1. กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2. กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวอื่นนอกเหนือจาก 1) สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

1. เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

2. บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป³⁰

³⁰ เรื่องเดียวกัน.

2. การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวทางปฏิบัติ (ม.58)

1. เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2. บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ(มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี(มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่า ด้วยการรับราชการทหาร(มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(มาตรา 67)

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีออกจากราชการ(มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี(มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่า ด้วยการรับราชการทหาร(มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วัน นับวันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ.หรือผู้ที่ ก.ค.ศ.มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง³¹

³¹ เรื่องเดียวกัน.

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการ ได้ให้สถานศึกษาเสนอข้อราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง ข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน(มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

กรณีตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาดำรงใดว่างลง หรือผู้ดำรง ตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้อำนวยการสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ ข้าราชการครูครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง(มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

3.การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
2. แจ้งภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การ ประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการ มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน
3. ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2. การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ม.79)

แนวทางการปฏิบัติ

1. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาและสถานศึกษา³²

³² เรื่องเดียวกัน.

2. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3. ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

4. ติดตาม ประเมินการพัฒนา

5. รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (ม.80)

แนวทางการปฏิบัติ

1. ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงาน ตามตำแหน่งที่ได้รับ
การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2. ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และ
จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

3. ติดตาม ประเมินการพัฒนา

4. การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (ม.55)

แนวทางการปฏิบัติ

1. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2. คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตาม กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้น
เงินเดือน

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
สถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ³³

³³ เรื่องเดียวกัน.

กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. รายงานการส่งเลื่อนขั้นและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ **แนวทางการปฏิบัติ**

1. แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

2. ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

3. รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการต่อไป

3.การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย **แนวทางปฏิบัติ**

1. ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

2. ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4. รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงินรายได้³⁴

³⁴ เรื่องเดียวกัน.

หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีอื่นนอกเหนือจาก สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของ สถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.6 งานทะเบียนประวัติ

1. การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

1. สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2 ฉบับ
2. สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ
3. เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

2. การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดยื่น คำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประกอบด้วย สูติบัตร ทะเบียน ราษฎร หลักฐานทางการศึกษา

2. ตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ ก.ค.ศ.

4. ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

5. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์³⁵

³⁵ เรื่องเดียวกัน.

แนวทางปฏิบัติ

1. ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควร ได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
2. ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
3. จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ โดยมีหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
2. ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง
3. นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยคุมทะเบียนประวัติไว้
4. ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และ การจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้มีความจริง และความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่มิคณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง³⁶

³⁶ เรื่องเดียวกัน.

3. รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

2. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ

3. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

4. รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การอุทธรณ์

1. การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.4 การร้องทุกข์

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี³⁷

³⁷ เรื่องเดียวกัน.

4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

1. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา
2. ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจการจงใจ ฯลฯ
ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา
3. หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ได้บังคับบัญชา
กระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

5. งานออกจากราชการ

5.1 การลาออกจากราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและ
บุคลากรทางการศึกษาอื่น

2. รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

**5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียม
ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด**

แนวทางการปฏิบัติ

1. ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับ
การพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ.กำหนด
2. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ใน
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือ
เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ
4. รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ⁴²

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

แนวทางการปฏิบัติ

1. สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจาก
ราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎระเบียบว่าด้วยระเบียบ³⁸

³⁸ เรื่องเดียวกัน.

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

แนวทางการปฏิบัติ

1. สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎระเบียบว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดทางอาญา(เว้นแต่ได้กระทำความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)
2. รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ

1. กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย
2. ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้
3. รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

แนวทางปฏิบัติ³⁹

³⁹ เรื่องเดียวกัน.

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

2. รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม.30 (1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม (ม.30 (4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (ม.30 (5))

กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (ม.30 (5) (7)) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ม.30 (8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (ม.30 (9))

แนวทางปฏิบัติ

1. สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติในมาตรา (ม.30 (1)(4)(5)(8) หรือ (9)) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 1 ออกจากราชการ

3. รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ม.30 (3))

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป(ม.30 (3))

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3. เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5. กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม⁴⁰

⁴⁰ เรื่องเดียวกัน.

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

2. ถ้าคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือ เป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ให้ส่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการ สถานศึกษา เห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่ เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา

3. เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการ สถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุ อันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัย อย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการ ต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3. เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัว หมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับ บำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน⁴¹

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน เมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับ⁴¹

⁴¹ เรื่องเดียวกัน.

โทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
2. รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา⁴²

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงสร้างบุคลากร ประกอบด้วย

1. เลขธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. รองเลขธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 ราย
3. ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 ราย
4. ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้าหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 16 ราย
5. ผู้เชี่ยวชาญสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 ราย

โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยหน่วยงานดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน่วยงานในสังกัด 14 สำนัก ได้แก่

1. สำนักอำนวยการ (สอ.)
2. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สนพ.)
3. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (สวก.)
4. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (สศพ.)
5. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สศศ.)
6. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (สพร.)
7. สำนักบริหารการคลังและสินทรัพย์ (สคส.)⁴³

⁴² สมเดช สีแสง, คู่มือบริหารโรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ (นครสวรรค์: หจก.ริมปิงการพิมพ์, 2549), 876-887.

⁴³ โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [Online], accessed 6 March 2008. Available from http://doc.obec.go.th/doc/web_doc/structure_obec.htm

8. สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (สทร.)
 9. สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (สนก.)
 10. สำนักทดสอบทางการศึกษา (สทศ.)
 11. สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน
 12. สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 13. สำนักสถาบันภาษาอังกฤษ
 14. สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
- หน่วยงานที่ตั้งขึ้นภายใน 2 หน่วยงาน ได้แก่**

1. หน่วยตรวจสอบภายใน (ตสน.)
2. กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารราชการ (กพร.)

หน่วยงานภูมิภาค 178 หน่วยงาน ได้แก่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 178 เขต (สพท. ตามด้วยชื่อจังหวัดและ/หรือลำดับหมายเลข) ตั้งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากรการจัดตั้ง จัดสรรทรัพยากร และบริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. พัฒนาระบบการบริหาร และส่งเสริม ประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศการบริหารและการจัดการศึกษา⁴⁴

⁴⁴ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 [Online], accessed 6 March 2008. Available from
<http://area.obec.go.th/suphanburi3/web/06.doc>

4. ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา

5. พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และประสาน ส่งเสริม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นของเขตพื้นที่การศึกษา

6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 2 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. สำนักอำนวยการ
2. สำนักการคลังและสินทรัพย์
3. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. สำนักทดสอบทางการศึกษา
5. สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
6. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
8. สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา
9. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
10. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา

ข้อ 3 ส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้⁴⁵

⁴⁵ เรืองเดียวกัน.

1. สำนักอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานบริหารงานทั่วไป งานอาคารสถานที่ ยานพาหนะ และงานอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความร่วมมือด้านความมั่นคงของชาติ และกิจการพิเศษ รวมทั้ง ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เกี่ยวกับงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ดำเนินการเกี่ยวกับงานออกแบบและก่อสร้าง
4. ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ มุลนิธิ และกองทุน
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของนักเรียนนักศึกษา
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2. สำนักการคลังและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ และการบริหารสินทรัพย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเขตพื้นที่การศึกษา
 2. ตรวจสอบและจัดระบบการควบคุมการใช้จ่ายเงินของทางราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 3. ดำเนินการเกี่ยวกับเครือข่ายข้อมูลทางการเงิน การบัญชี การพัสดุ และการประสานการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษา
 4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
- ### 3. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม
2. เสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน⁴⁶

⁴⁶ เรื่องเดียวกัน.

3. ส่งเสริม และประสานงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องราชการใดในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. สำนักทดสอบทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิจัย และพัฒนาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รวมทั้งจัดระบบวิธีการทดสอบ และพัฒนาเครื่องมือวัดมาตรฐานสำหรับการประเมินผลการจัดการศึกษา และการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ดำเนินการสอบวัดความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะระดับต่าง ๆ ให้กับนักเรียนและประชาชนทั่วไป

3. พัฒนาและส่งเสริมวิชาการด้านการทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา รวมถึงการพัฒนาศูนย์กลางการทดสอบและประเมินผล

4. ดำเนินการเกี่ยวกับระบบข้อมูลและทะเบียนประวัติผู้สำเร็จการศึกษา และจัดทำระบบการเทียบโอนผลการศึกษา รวมทั้งประสานความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้ในการเรียนการสอน การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงและเสมอภาค

2. วิจัยและพัฒนาต้นแบบการใช้สื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพการพัฒนาของเทคโนโลยีและความพร้อมของบุคลากร

3. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริม และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ติดตามและประเมินผล เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพและความเสมอภาคในการใช้และการผลิตเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน⁴⁷

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

⁴⁷ เรื่องเดียวกัน.

6. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อเสนอแนะนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
2. จัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลและเครือข่ายสารสนเทศ รวมทั้งส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์ การประสานนโยบายและความร่วมมือทางการศึกษาขั้นพื้นฐานกับองค์กรและหน่วยงานต่างประเทศ
4. จัดทำข้อเสนอการจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอแนะนโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผล
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส
3. วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส
4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาพิเศษ
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ รูปแบบและนวัตกรรมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแสวงหาความร่วมมือหรือทุน เพื่อการพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมในการจัดการศึกษา
2. ดำเนินการนำร่องเพื่อให้สามารถนำรูปแบบและนวัตกรรมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติ⁴⁸

⁴⁸ เรื่องเดียวกัน.

3. ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม และประเมินผล เกี่ยวกับการนำรูปแบบและนวัตกรรมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ

4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาระบบงาน โครงสร้างส่วนราชการ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จัดทำข้อเสนอนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำมาตรฐานการศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วิจัยและพัฒนาสื่อต้นแบบและนวัตกรรมสื่อการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ และหลักสูตรสถานศึกษา

3. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ และดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ

4. พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายใน ระบบการเรียนรู้ที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายการเรียนรู้และการวิจัยทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและประสานการพัฒนา ระบบ มาตรฐานการแนะแนว

5. พัฒนาและส่งเสริมเกี่ยวกับภาษาไทยและการแปล

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง⁴⁹

⁴⁹ เรื่องเดียวกัน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา36และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎหมายอื่น ตั้งอยู่เลขที่ 2/3 ถนนเศรษฐกิจ 1ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000 โทรศัพท์ : 034-826255 , 034-826276 , 034-413032 โทรสาร : 034-826253 ควบคุมกำกับดูแลการจัดการศึกษาคครอบคลุม 3 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด สพท. จำนวน 118 โรงเรียน

วิสัยทัศน์

เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีสถานศึกษาที่มีความเข้มแข็ง มาตรฐานใกล้เคียงกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ นักเรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยชุมชนมีส่วนร่วม⁵⁰

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพตามมาตรฐานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ปลอดจากสารเสพติด
4. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการบริการการจัดการศึกษา
5. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ⁵¹

⁵⁰ เรืองเคียงกัน.

⁵¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร, แนะนำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรสาคร [Online],accessed 20 September 2006.Available from <http://202.143.153.132/spt-sakhon.net/index1.html>

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพตามมาตรฐานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ปลอดจากสารเสพติด
4. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการบริการจัดการศึกษา
5. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์

เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ดำเนินการบริหารและพัฒนาการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับบริการการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

กลยุทธ์ระดับองค์การ

1. พัฒนารูปแบบและทางเลือกการจัดการศึกษา ให้ประชากรวัยเรียนได้รับบริการการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยอย่างหลากหลายและทั่วถึง
2. ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และโทรคมนาคม (ICT)
5. ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)
6. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษา⁵²

⁵² เรื่องเดียวกัน.

โครงสร้างบุคลากร ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
3. คณะอนุกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
4. คณะกรรมการติดตามฯ และนิเทศการศึกษา
5. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 10 ราย
6. หัวหน้ากลุ่ม/หน่วย จำนวน 6 ราย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วยหน่วยงานในสังกัด 7 หน่วยงาน ได้แก่

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผนศูนย์ ICT
4. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินการจัดการศึกษา
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
7. หน่วยตรวจสอบภายใน

ความคิดสร้างสรรค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

1. ควรให้มีการพัฒนาบุคลากรในระดับปฏิบัติ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรในเชิงอบรม ประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายใหม่มิใช่ความรู้ทั่วไป
2. นโยบายการรวมโรงเรียนขนาดเล็กควรชัดเจน การพัฒนาทำได้ยากหากไม่มีงบประมาณสนับสนุน
3. งานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละสำนักซ้ำซ้อนกัน มีผลต่อการดำเนินงานอย่างมากในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการบูรณาการงานร่วมกันในทุกสำนัก ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะการจัดเก็บข้อมูล การติดตามผล ควรจัดเก็บติดตามข้อมูลเป็นภาพรวมทุกสำนักเพียงปีละ 1-2 ครั้ง ยกเว้นนโยบายเร่งด่วนเฉพาะ และการจัดเก็บ ติดตามข้อมูลควรมีระยะเวลาที่เหมาะสมให้กับเขตพื้นที่ได้ดำเนินการ⁵³

⁵³ เรื่องเดียวกัน.

4. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยให้สอดคล้องกับงานในสำนักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. โปรแกรมจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเพียงโปรแกรมเดียว ทั้ง SMIS OBEC ONWEB

6. การจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ข้อมูลจากโปรแกรมที่หลากหลาย ควรแจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบว่าใช้ข้อมูลจากโปรแกรมใด เป็นข้อมูล ณ วันที่เท่าไร ในการจัดสรร

7. สนับสนุนอัตราครูประจำรถ Computer Mobile Unit และเจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ประจำ

8. เรื่องที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสั่งการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการ เช่น การอบรมสัมมนา หากสั่งการหลังจากระยะเวลาจัดทำแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เป็นการเฉพาะด้วย

9. โครงสร้างการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่สอดคล้องกัน สำนักในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีสายงานที่ชัดเจนกับกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น ในบางกรณีซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่หลายท่านในแต่ละสำนัก โดยเฉพาะสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ปฏิบัติงานคนละหลายเรื่องและแต่ละคนพยายามผลิตงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานประเภทนั้น ๆ อยู่คนเดียว ทำให้ผลงานที่ได้ออกมาไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรและไม่ทันเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการ⁵⁴

⁵⁴ เรื่องเดียวกัน.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อุดร หานามชัย ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด มีการสร้างแรงจูงใจให้ครู โดยภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีการสร้างแรงจูงใจให้ครู โดยภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีการสร้างแรงจูงใจให้ครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน⁵⁵

ปัญญา จันรอด ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมากแรงจูงใจในปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 จำแนกตามอายุ โดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันในระดับน้อย ยกเว้นแรงจูงใจ ในด้านความรู้สึกรับ และด้านเนื้อหาแตกต่างกันในระดับปานกลาง⁵⁶

⁵⁵ อุดร หานามชัย, “การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏมหาสารคาม , 2546) , บทคัดย่อ.

⁵⁶ ปัญญา จันรอด, “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3” (ภาคนิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา , 2548) , บทคัดย่อ.

จิรนนท์ บรรจงภาค ได้ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษาพบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มี เพศ อายุระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันยกเว้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ .05⁵⁷

อุบล สุวรรณศรี ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ และมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง การบริหารงานของผู้บริหารที่ต่างกันมีพฤติกรรมของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.5$) ระดับของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสำคัญทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.5$)⁵⁸

⁵⁷ กมลทิพย์ เฟื่องจันทร์, “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันชุมชนท้องถิ่น พัฒนา” (ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิต ,2548),1.

⁵⁸อุบล สุวรรณศรี, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1”(วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา , 2549) , บทคัดย่อ.

ณรงค์ เย็นเพชร ศึกษาแรงงใจที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้พบว่าระดับความคิดเห็นแรงงใจที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นแรงงใจอยู่ในระดับมาก โดยระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับความคิดเห็นมากเป็นลำดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน ส่วนระดับความคิดเห็นมากเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความคิดเห็นแรงงใจอยู่ในระดับมากโดยระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในลำดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านการนิเทศงานและด้านความสำเร็จในหน้าที่การทำงานลำดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ⁵⁹

⁵⁹แรงงใจที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต2
[online],accesses10November2007.Availablefrom [http://202.28.18.233/dcms/basic.php?](http://202.28.18.233/dcms/basic.php?institute_code=21&option=show&bib=423&query=371.3%20&doc_type=0)
[institute_code=21&option=show&bib=423&query=371.3%20&doc_type=0](http://202.28.18.233/dcms/basic.php?institute_code=21&option=show&bib=423&query=371.3%20&doc_type=0)

วิจัยต่างประเทศ

เฮนรี่ (Henry) ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ของผู้บริหารงานบุคลากรในระบบโรงเรียนประถมศึกษา รัฐมิสซูรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านการบริหารงานบุคคล ควรประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ 11 ประการ ดังนี้คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การตัดสินใจ การนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การให้ประโยชน์แก่ลูก การประนีประนอม ความปลอดภัยความต่อเนื่อง ข่าวสารเกี่ยวกับบุคลากร⁶⁰

เมอร์เรย์ (Murray) ได้ศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลนิวเจอร์ซีย์ พบว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจ ในงานโรงพยาบาลได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าของงานที่ทำ การเข้าใจงาน ความมีอิสระในการทำงาน และพบว่าบุคลิกภาพและความหลากหลายของงานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการเปลี่ยนงานของพยาบาลด้วย⁶¹

คาร์เรน (Karen) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับกลางในภาควิชาพยาบาลพบว่าความมีอิสระในการทำงานและข้อมูลย้อนกลับมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป และเป็นตัวที่เพิ่มความพึงพอใจในงานสูง คาร์เรนได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารระดับสูง ควรจะให้โอกาสผู้บริหารระดับกลางได้มีอิสระในการทำงานและสามารถกำหนดเวลาในการทำงานของตนเองได้มากขึ้น เพื่อให้เขาสามารถกำหนดเวลาในการทำงานของตนเองได้มากขึ้น เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁶²

⁶⁰ Henry Daniel , “A Profile on Personnel Administrators of Public School Systems in the State of Missouri , ” Dissertation Abstracts International 5 (October 1979) : 1776-A .

⁶¹ Murray , “Intrinsic, Extrinsic and contextual work variables influencing job satisfaction turnover among registered nurses in selected New Jersey hospitals, ” Dissertation Abstracts International 49 (1) (1988) :3225-A .

⁶² C.A. Karen, “The relationship between job characteristics, work motivation and general job satisfaction of academic middle manager for baccalaureate nursing, ” Dissertation Abstracts International 49 (7) (1988) :1631-A .

ไมโลเชฟ (Milosheff) ได้ทำการวิจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยชุมชนตัวอย่าง เป็นอาจารย์ที่ทำงานแบบเต็มเวลาจาก 35 วิทยาลัย จำนวน 73 คน และศึกษาเกี่ยวกับด้านพื้นฐานทั่วไปของอาจารย์ ความสนใจงานที่ต้องทำตาม ลักษณะอาชีพและการรับรู้ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลจากมหาวิทยาลัยการรับรู้ของนักศึกษาความไม่ชอบด้านการเงินของหน่วยงานคุณภาพทางวิชาการของวิทยาลัย และการรับรู้ถึงงานที่ตนทำงานและเพื่อนร่วมงาน⁶³

แชรอน แมคอินไทร์ (Sharon McIntyre) ศึกษาโรงเรียนที่บริหารโดยผู้บริหารสตรี พบว่า ครูใหญ่บริหารโรงเรียนจากหัวใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นปรัชญาการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับ “คน” (People-centered) ซึ่งเป็นการบริหารเน้นการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ที่มีต่อเด็ก ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อชุมชนอย่างมีความหมาย ความมุ่งมั่นในการบริหารโรงเรียนด้วยใจของครูใหญ่ แสดงออกโดยการสนองความต้องการของทุกฝ่ายด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เจริญพัฒนาและก้าวหน้า โดยผ่านประสบการณ์ที่มีคุณค่าสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น คล้ายบรรยากาศของบ้านที่เต็มไปด้วยถ้อยคำที่ส่งเสริมให้กำลังใจ แมคอินไทร์ (McIntyre) เชื่อว่า คำพิเศษ 5 คำ คือ 5 Cs ต่อไปนี้มีความสำคัญต่อการบริหารหัวใจ ได้แก่ 1) ความเอื้ออาทรต่อกัน (care) 2) ความสบายใจ (comfort) 3) ความห่วงใย (concern) 4) ความเป็นชุมชน (community) 5) ความสัมพันธ์ต่อกัน (connections) แมคอินไทร์ (McIntyre) เห็นว่าการบริหารโรงเรียนด้วยใจนั้น ผู้บริหารไม่เพียงแต่มีความรู้สึกเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นอย่างลึกซึ้ง ไม่ว่าจะด้านอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลหรือร่างกายก็ตาม แต่ผู้บริหารโรงเรียนยังรู้สึกเอื้ออาทรต่อทุกคนด้วยการบรรยากาศและสภาพในโรงเรียนให้ส่งเสริมความสำเร็จและความก้าวหน้าของคนทุกคนในสถานศึกษา ด้วยการวางแผน การสังเกตผู้สอน การสื่อสาร ระเบียบวินัยของนักเรียน การประชุมผู้ปกครอง การประเมินผลการบริหารและการประชุมนักเรียน⁶⁴

⁶³ E Milosheff, “Factors Contributing to Job Satisfaction at Community College,” Community College Review (12-22 National 1990): 18.

⁶⁴ Sharon McIntyre, “Leading from the heart: Toward a Feminist Reconstruction of Educational Leadership,” In Erwin Miklos & Eugene Ratsoy (Eds) Educational Leadership: Challenge and Change (Edmonton, AB: University of Alberta Printing Services, 1992), 235-258.

ไมเบอร์ต (Myers) ทำการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานด้านการศึกษาผู้ใหญ่ และอุดมศึกษา เพื่อทราบองค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ เก็บข้อมูลจาก ผู้อำนวยการห้องสมุดเพื่อการวิจัย 120 คน ระหว่างปีการศึกษา 1992-1993 ในสหรัฐอเมริกาและ แคนาดาโดยใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามMSQหรือ The Minnesota Satisfaction Question Short-Form เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าผู้อำนวยการห้องสมุดเพื่อการวิจัยมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน การเปรียบเทียบระหว่างเพศนั้น ผู้อำนวยการห้องสมุดเป็นเพศ หญิง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศชาย องค์ประกอบที่มีความพึงพอใจในการทำงาน คือ โอกาสในการทำงานที่มีความหลากหลาย การที่ทำงานอยู่เสมอความสามารถในการอำนวยความสะดวกองค์ประกอบที่มีความพอใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ นโยบายการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยกย่องนับถือด้านความสัมพันธ์ความพึงพอใจ ปรากฏว่าในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน อายุเพื่อนร่วมงาน งบประมาณและเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนจำนวนปีในการทำงานมีความสัมพันธ์ตรงข้ามกับความพึงพอใจ⁶⁵

ไฮซิงเกอร์ (Heisinger) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูอยากทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองบ้าง ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุด คือ ปัจจัยภายใน โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1.ปัจจัยด้านอยากพัฒนาตนเอง 2.ปัจจัยความต้องการทางด้านสังคม 3.ปัจจัยทางด้านร่างกาย 4.ปัจจัยทางด้านสถานภาพ และ 5.ปัจจัยทางด้านความปลอดภัย⁶⁶

โอลา มัวร์ (Ola) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจที่มีประสบการณ์ในระบบโรงเรียนเอกชนในเขตคีทรอยด์(มิชิแกน ทักษะคติต้องงาน) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูปฏิบัติการสอนจำนวน 144 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มโรงเรียนประถมศึกษา 7 จาก 29 โรงเรียน ได้ครูจำนวน 48 คน โดยใช้ 1)แบบสำรวจทัศนคติที่ดีต้องงานในด้านความรู้สึที่ดีกับความรู้สึที่ไม่ดี เป็นแบบสำรวจกลุ่มงาน ซึ่งได้ดัดแปลงมาจากแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเรื่องทัศนคติที่มีต้องงานซึ่ง Frederick Herzberg ได้ออกแบบและนำไปใช้แล้ว และแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว พบว่าปัจจัยด้านการได้รับ

⁶⁵ Nancy L. Myers, "Job Satisfaction in Adult and Higher Education as Perceived by Art Library Directors," Dissertation International 54,4 (October 1993) :1183.

⁶⁶ Dolores Adan Heisinger, "Factors that Motivate Washington State Teacher to anticipate in Professional Growth and Development," Dissertation Abstracts International 55 (December 1994) :291.

การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจน้อยที่สุด แต่ปัจจัยทั้ง 3 ด้านข้างต้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อทัศนคติด้านดีน้อยที่สุดเช่นกัน ต่างก็ส่งผลกระทบต่อทัศนคติด้านดีน้อยที่สุดเช่นกัน ส่วนปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานของครู โดยจำแนกตามบุคลิกภาพส่วนตัวและบุคลิกภาพทางวิชาชีพ⁶⁷

เมอร์สไมเลอร์, ลาซารัส และจิน (Smylle, Lazarus, & Jean) ได้ศึกษาผลของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับ 8 ในเมืองมิสซิสซิปปี ระหว่างปี 1990 ถึงปี 1994 ผลการวิจัย พบว่า 1) การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกของการเปลี่ยนแปลงองค์การ กับการพัฒนาทางวิชาการมีผลน้อยกว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีผลในทางลบหรือทางบวกกับผลการเรียนของนักเรียน⁶⁸

⁶⁷ Ola Moore ,Williams. “Job Satisfaction and Dissatisfaction Experienced by Teachers in the Detroit Public School System Michigan, Teacher Job Attitudes,” ProQuest Dessertations Abstracts (June 1993) : 4166.

⁶⁸ Smylle. M.R. Lazarus.V and B.C. Jean. “Instructional outcomes of school based participative decision making,” Educational Evaluation & Policy Analysis. 18 (1996) : 181-198.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร และ 3) แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครจำนวน 92 โรงเรียน 1. เพื่อทราบแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร 2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร 3. เพื่อทราบแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งหมด 368 คน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) แมคเคิลล์แลนด์ (McClelland) และวูรัม (Vroom) การบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย กระบวนการ 2 ขั้นตอน คือ การดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด ผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการศึกษาวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการศึกษาปัญหาที่จะทำการวิจัย เป็นการศึกษาสภาพปัญหา นิยามปัญหา และอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร ข้อมูลสถิติ กฎระเบียบ ตลอดจนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หรือรายงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง เพื่อใช้ข้อมูลสนับสนุนการวิจัย นำผล

ที่ได้มาจัดทำโครงงานวิจัย ขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดโครงงานวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษา รับข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆให้สมบูรณ์ และนำเสนอภาควิชาบริหารการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและขออนุมัติโครงงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสำรวจ ณ แหล่งข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง การสำรวจกระทำโดยใช้แบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมกับแจ้งกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทดสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูล

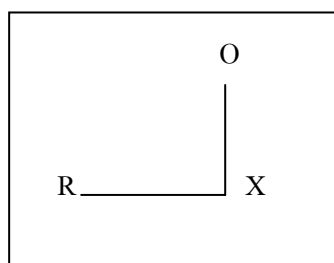
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำรายงานการวิจัยฉบับร่างนำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์นำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติสำเร็จการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(descriptive research)ที่มีแบบแผนการวิจัย ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one-shot,non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ดังนี้



- เมื่อ
- R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
 - X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 - O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2549 จำนวน 118 โรงเรียน (จำแนกเป็น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง 62 โรงเรียน สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอกะทู้แบน 23 โรงเรียน สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอบ้านแพ้ว 33 โรงเรียน)

กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ตัวอย่างได้จากการเทียบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 118 โรงเรียน นำมาเทียบเป็นสัดส่วนร้อยละ 25¹ จำแนกสถานศึกษาตามอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 อำเภอ คือ สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอกะทู้แบน สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอบ้านแพ้ว ได้สถานศึกษาที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 92 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง 48 โรงเรียน สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอกะทู้แบน 18 โรงเรียน สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในบ้านแพ้ว 26 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล 4 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 2 คน ครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งหมด 4 คน รวมทั้งสิ้น 368 คน ซึ่งมีรายละเอียด ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ลำดับ ที่	อำเภอ สถานศึกษา	ประชากร สถานศึกษา	ตัวอย่าง สถานศึกษา	ผู้ให้ข้อมูล		
				ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	อำเภอเมือง	62	48	96	96	192
2	อำเภอบ้านแพ้ว	33	26	52	52	104
3	อำเภอกะทู้แบน	23	18	36	36	72
	รวม	118	92	184	184	368

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร , ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2549 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร (สมุทรสาคร : งานข้อมูลและสารสนเทศ,

¹ ประคอง กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2535),77.

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่

ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ แรงจูงใจของผู้บริหาร(X_{tot}) ตามแนวคิด มาสโลว์ (Maslow) แมคเคิลล์แลนด์ (McClelland) และ วูร์ม (Vroom) ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ (X_1)

1.1 ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย ($X_{1.1}$) หมายถึง บุคคลมีความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ปิ๊งยี่สี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ($X_{1.2}$) หมายถึง บุคคลมีความต้องการที่จะให้คนมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่รอด มีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตราย

1.3 ความต้องการเป็นเจ้าของ ($X_{1.3}$) หมายถึง บุคคลต้องการความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ ($X_{1.4}$) หมายถึง ความต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป ได้แก่ การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง และการยอมรับนับถือจากตนเอง

1.5 ความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้า ($X_{1.5}$) หมายถึง ความต้องการมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้กิจการที่ทำอยู่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2. แรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนด์ (X_2)

2.1 ความต้องการความสำเร็จ ($X_{2.1}$) หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันกับมาตรฐานอันเข้มงวด พยายามจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว ชอบการทำงานด้วยตนเอง

2.2 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power) ($X_{2.2}$) หมายถึง บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

2.3 ความต้องการความผูกพัน(The Need For Affiliation) ($X_{2.3}$) หมายถึง บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก ชอบรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึ่งในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม

3.1 ความคาดหวัง (expectancy) ($X_{3.1}$) หมายถึง ความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น โดยการปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งทีคาดหวังว่าจะเกิดขึ้น

ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา(Y_{tot}) ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง(Y_1) หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วนำเสนออัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. พิจารณานุมัติ การกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณานุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง(Y_2) หมายถึง การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีที่ได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตลอดจนการบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการการบรรจุกลับเข้ารับราชการการรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง การรักษาการในตำแหน่ง ตามมาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และ การรักษาการในตำแหน่ง ตามมาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ(Y_3) หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือนเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด การจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การขอหนังสือรับรอง การขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ การขออนุญาตลาอุปสมบท การขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒนา การจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ

4. วินัยและการรักษาวินัย(Y_4)หมายถึง การที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนให้ได้รับความจริงและความยุติธรรม เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง สิ่งยุติเรื่องในกรณีที่มีคณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง แล้วรายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ กรณีความผิดวินัยร้ายแรง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีอันมีมูลว่ากระทำวินัยอย่างร้ายแรง เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์กรณีความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงหรือ ร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับความแจ้งคำสั่ง หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย รวมถึงการที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญกำลังใจ การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ขจัดเหตุ เพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

5. การออกจากราชการ(Y_5) หมายถึง การที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น แล้วรายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่

ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน กรณีมีมลทินมัวหมอง ถูกตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่สั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าได้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง หรือกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้ (force choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารตามแนวคิดของ ของมาสโลว์ แมคเคิลล์แลนด์ และ วูร์ม โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของ กมลทิพย์เพ็งจันทร์ และ พยอม วงศ์สารศรี ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ ของมาสโลว์ แมคเคิลล์แลนด์ และ วูร์ม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของนิพนธ์ ลำแดงเดช แบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงงูใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนัก 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง แรงงูใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนัก 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง แรงงูใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนัก 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง แรงงูใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนัก 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง แรงงูใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนัก 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบทดสอบ ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิด จากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจของสถานศึกษาแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทางประมวลเพื่อกำหนดเป็นแรงงูใจ เป็นโครงสร้างของเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแล้วนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ปรับปรุงแก้ไขตลอดจนสำนวนในแบบสอบถามและข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และความถูกต้องของเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item-Objective Congruence)

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วทดลองใช้ (try out) ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 4 คน จาก 8 สถานศึกษา เท่ากับ 32 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach)²โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่า 0.916

²Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3 rd ed. (New York: Harper & Row Publishers, 1974) , 161.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ให้ออกหนังสือแจ้งผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่าง
2. นำหนังสือขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร และแบบสอบถาม แจกไปยังสถานศึกษาตัวอย่าง โดยผ่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยกำหนดให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนมา โดยพิจารณาคัดเลือกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อจะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้
2. จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส
3. นำข้อมูลดังกล่าวดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)³ ไว้ดังนี้

³ John W. Best, Research in Education (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc, 1970), 204-208.

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง แรงงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล
ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง แรงงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล
ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง แรงงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล
ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง แรงงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล
ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง แรงงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล
ระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์แรงงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ใช้สมการ
ถดถอยพหุคูณ (stepwise multiple regression analysis)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงงใจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร และ 3) แรงงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร การวิจัยเป็นแบบเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร จำนวน 92 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of
analysis) ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครูผู้สอน 2
คน รวมทั้งสิ้น 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงใจ ตาม
แนวคิดของมาสโลว์ และ แมคเคิลล์แลนด์ และวอร์ม และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ
(percentage) ใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการถดถอยพหุคูณ (stepwise
multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ให้ข้อมูล คือ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 368 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำนวนเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 4 แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าหมวด/งาน และครูผู้สอน ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 92 โรงเรียน รวม 368 คน จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และขนาดโรงเรียน โดยหาค่าความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	173	47.01
หญิง	195	52.99
รวม	368	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	16	4.35
31 ปี - 40 ปี	36	9.78
41 ปี - 50 ปี	150	40.76
มากกว่า 50 ปี	166	45.11
รวม	368	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	92	25.00
ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา	57	15.49
หัวหน้าหมวด/งาน	35	9.51
ครูผู้สอน	184	50.00
รวม	368	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.72
ปริญญาตรี	230	62.50
สูงกว่าปริญญาตรี	128	34.78
รวม	368	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่		
1. น้อยกว่า 5 ปี	50	13.59
2. 6-10 ปี	39	10.60
3. 10-15 ปี	43	11.68
4. 15 ปี ขึ้นไป	236	64.13
ขนาดโรงเรียน		
1. เล็ก	106	28.80
2. กลาง	202	54.89
3. ใหญ่	60	16.30
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 52.99 เป็นเพศชาย จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 47.01 เป็นผู้ที่มียุมากกว่า 50 ปีมากที่สุด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 45.11 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 ปี - 50 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.76 และอายุน้อยกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.49 หัวหน้าหมวด/งาน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.51 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รวม 230 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.72 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ 15 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 64.13 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.59 และเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปี น้อยที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.68 มีผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ

54.89 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30

ตอนที่ 2 แรงงใจของผู้บริหารแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร

ในการวิเคราะห์แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร โดยภาพรวม

(n=368)

แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. แรงงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$)	4.01	0.54	มาก
2. แรงงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนด์ ($X_{2(tot)}$)	3.83	0.56	มาก
3. แรงงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$)	4.11	0.69	มาก
รวม (X_{tot})	3.99	0.54	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านแรงงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.69) ด้านแรงงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.54) และด้านแรงงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนด์ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของมาสโลว์

(n=368)

แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
แรงงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$)			
1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย ($X_{1,1}$)	3.70	0.73	มาก
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ($X_{1,2}$)	4.07	0.74	มาก
3. ความต้องการเป็นเจ้าของ ($X_{1,3}$)	4.10	0.67	มาก
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ ($X_{1,4}$)	4.24	0.55	มาก
5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือความต้องการแสวงหา ความก้าวหน้า ($X_{1,5}$)	3.96	0.68	มาก
รวม	4.01	0.54	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของมาสโลว์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.55) ด้านความต้องการเป็นเจ้าของ ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.67) ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.74) ด้านความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.68) และด้านความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนด์

(n=368)

แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
แรงงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนด์ ($X_{2(tot)}$)			
1. ความต้องการความสำเร็จ ($X_{2..1}$)	3.70	0.73	มาก
2. ความต้องการอำนาจ ($X_{2..2}$)	4.07	0.74	มาก
3. ความต้องการความผูกพัน ($X_{2..3}$)	4.10	0.67	มาก
รวม	3.83	0.56	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนด์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.67) ด้านความต้องการอำนาจ ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.74) และด้านความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของวูร์ม

(n=368)

แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
แรงงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$)			
1. ด้านความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น ($X_{3..1}$)	4.11	0.69	มาก
รวม	4.11	0.69	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงงูใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของวูร์ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.69)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย

(n=368)

แรงงูใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย ($X_{1.1}$)			
1.ผู้บริหารทำงานเพราะมีภาระหน้าที่เหมาะสมกับเงินเดือน	3.83	1.00	มาก
2.ผู้บริหารทำงานเพราะเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.63	0.97	มาก
3.ผู้บริหารทำงานเพราะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	3.80	0.85	มาก
4.ผู้บริหารทำงานเพราะมีสวัสดิการดี	3.55	0.93	มาก
รวม	3.70	0.73	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงงูใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารทำงานเพราะมีภาระหน้าที่เหมาะสมกับเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.83$, S.D.=1.00) รองลงมาคือ ผู้บริหารทำงานเพราะเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.97) และผู้บริหารทำงานเพราะมีสวัสดิการดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.93)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

(n=368)

แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ($X_{1,2}$)			
1. ผู้บริหารทำงานเพราะผู้บริหารมีความห่วงใยทุกข์สุขของบุคลากร	3.78	0.98	มาก
2. ผู้บริหารทำงานเพราะงานที่ทำมีความปลอดภัยในชีวิต	4.12	0.87	มาก
3. ผู้บริหารทำงานเพราะองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง	4.31	0.82	มาก
รวม	4.07	0.74	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารทำงานเพราะองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.82) รองลงมาคือ ผู้บริหารทำงานเพราะงานที่ทำมีความปลอดภัยในชีวิต ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.87) และผู้บริหารทำงานเพราะผู้บริหารมีความห่วงใยทุกข์สุขของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.93)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการเป็นเจ้าของ

(n=368)

แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการเป็นเจ้าของ ($X_{1.3}$)			
1. ผู้บริหารทำงานเพราะท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ เป็นอย่างดีมีความสุข	4.12	0.80	มาก
2. ผู้บริหารงานเพราะสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่าง มีความสุข	4.08	0.78	มาก
3. ผู้บริหารทำงานเพราะสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างมี ความสุข	4.18	0.77	มาก
4. ผู้บริหารมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ ไม่อยาก โยกย้ายไปทำงานที่อื่น	4.03	0.94	มาก
รวม	4.10	0.67	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการเป็นเจ้าของ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$,
S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารทำงานเพราะ
สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.77)
รองลงมาคือ ผู้บริหารทำงานเพราะสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุข
($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.80) และผู้บริหารมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ ไม่อยากโยกย้าย
ไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.94)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ

(n=368)

แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ ($X_{1.4}$)			
1. ผู้บริหารมีความตั้งใจทำงาน อุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาให้กับงาน และองค์กรอย่างเต็มที่	4.48	0.62	มาก
2. ผู้บริหารทำงานเพราะงานเป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้แก่ตัวท่าน	4.43	0.68	มาก
3. ผู้บริหารทำงานเพราะคนเปิดกว้างให้อิสระกับท่านเป็นอย่างดี	4.17	0.80	มาก
4. ผู้บริหารทำงานเพราะเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	4.12	0.76	มาก
5. ผู้บริหารทำงานเพราะคนในองค์กรยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและ กัน	3.98	0.78	มาก
รวม	4.24	0.55	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$,
S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมีความตั้งใจทำงาน
อุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ให้กับงานและองค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.48$,
S.D.=0.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารทำงานเพราะงานเป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้แก่ตัวท่าน ($\bar{X}=4.43$,
S.D.=0.68) และผู้บริหารทำงานเพราะคนในองค์กรยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.78)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือความ
ต้องการแสวงหาความก้าวหน้า

(n=368)

แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้า($X_{1,5}$)			
1. ผู้บริหารมุ่งมั่นทำงานเพราะท่านมีอุดมการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล	4.03	0.77	มาก
2. ผู้บริหารทำงานเพราะได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ	3.80	0.92	มาก
3. ผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น	4.05	0.93	มาก
รวม	3.96	0.68	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.68) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.93) รองลงมาคือ ผู้บริหารมุ่งมั่นทำงานเพราะท่านมีอุดมการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.77) และผู้บริหารทำงานเพราะได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.92)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการความสำเร็จ

(n=368)

แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการความสำเร็จ ($X_{2,1}$)			
1. ผู้บริหารตั้งใจทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยมุ่งคุณภาพงาน	4.29	0.87	มาก
2. ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอโดยไม่คำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน	3.20	1.19	ปานกลาง
3. ผู้บริหารทำงานอย่างไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคมีความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่องานล้มเหลว	3.85	0.86	มาก
รวม	3.78	0.64	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารตั้งใจทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยมุ่งคุณภาพงาน ($\bar{X}=4.29$, S.D.= 0.87) และผู้บริหารทำงานอย่างไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคมีความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่องานล้มเหลว ($\bar{X}= 3.85$, S.D.=0.86) และอยู่ในระดับปานกลาง มี 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอโดยไม่คำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}= 3.20$, S.D.=1.19)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการอำนาจ

(n=368)

แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการอำนาจ ($X_{2.2}$)			
1. ผู้บริหารทำงานเพราะได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษา มีสิทธิสั่งการใดๆที่ชอบด้วยกฎหมาย	3.53	1.04	มาก
2. ผู้บริหารตั้งใจทำงานที่องค์กรนี้ เพราะได้มีโอกาสเรียนรู้การทำงานกับบุคคลที่หลากหลาย	3.89	0.81	มาก
รวม	3.71	0.80	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการความต้องการอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารตั้งใจทำงานที่องค์กรนี้ เพราะได้มีโอกาสเรียนรู้การทำงานกับบุคคลที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 3.89$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ผู้บริหารทำงานเพราะได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษา มีสิทธิสั่งการใดๆที่ชอบด้วยกฎหมาย ($\bar{X}= 3.53$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการความผูกพัน

(n=368)

แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการความผูกพัน ($X_{2.3}$)			
1. ผู้บริหารทำงานเพราะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่	3.95	0.73	มาก
2. ผู้บริหารมีความรู้สึที่ดีต่อองค์กรและไม่ยอมให้ใครพุดถึงองค์กรในทางลบ	4.11	0.85	มาก
3. ผู้บริหารทำงานเพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้	3.96	0.89	มาก
รวม	4.00	0.64	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงงใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมีความรู้สึที่ดีต่อองค์กรและไม่ยอมให้ใครพุดถึงองค์กรในทางลบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.85) รองลงมาคือ ผู้บริหารทำงานเพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.89) และผู้บริหารทำงานเพราะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.73)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น

(n=368)

แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น ($X_{3.1}$)			
1. ผู้บริหารทำงานในองค์กรเพราะการจัดสายงานของหน่วยงานมีการแบ่งสายกันอย่างชัดเจน	3.85	0.85	มาก
2. ผู้บริหารทำงานเพราะองค์กรมีการบริหารจัดการยุติธรรมและโปร่งใสในเรื่องนโยบายและค่าตอบแทน	3.96	0.83	มาก
3. ผู้บริหารมีความรู้สึกยินดีที่สถานศึกษาผ่านการประเมินมาตรฐาน	4.35	0.85	มาก
4. ความตั้งใจในการทำงานของผู้บริหารและร่วมงานทุกคนส่งผลให้สถานศึกษามีชื่อเสียง มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม	4.28	0.85	มาก
รวม	4.11	0.69	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมีความรู้สึกยินดีที่สถานศึกษาผ่านการประเมินมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.85) รองลงมาคือ ความตั้งใจในการทำงานของผู้บริหารและร่วมงานทุกคนส่งผลให้สถานศึกษามีชื่อเสียง มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.85) และผู้บริหารทำงานในองค์กรเพราะการจัดสายงานของหน่วยงานมีการแบ่งสายกันอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.85)

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรสาคร

ในการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากตัวอย่าง 92 โรงเรียน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ที่กำหนดไว้ตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n=368)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง (Y_1)	3.98	0.69	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	3.77	0.92	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ (Y_3)	4.01	0.74	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)	3.71	0.96	มาก
5. ด้านการให้ออกจากราชการ (Y_5)	3.78	1.03	มาก
รวม (Y_{tot})	3.85	0.72	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}=4.01$, S.D.= 0.74) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.69) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.92) ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 1.03) และด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
และการกำหนดตำแหน่ง

(n=368)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y ₁)			
1. ผู้บริหารวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน กับภารกิจของสถานศึกษา	3.86	0.81	มาก
2. ผู้บริหารจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.80	0.90	มาก
3. ผู้บริหารประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข ตำแหน่งเพิ่มของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.82	1.00	มาก
4. ผู้บริหารปฏิบัติการงานตามมาตรฐานงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงาน	4.24	0.72	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการแสวงหาความรู้ การฝึกอบรม สร้าง ขวัญกำลังใจและการจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.18	0.85	มาก
รวม	3.98	0.69	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย
ผู้บริหารปฏิบัติการงานตามมาตรฐานงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การ
ประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ด้านผู้บริหารส่งเสริม
สนับสนุนการแสวงหาความรู้ การฝึกอบรม สร้างขวัญกำลังใจและการจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.85) และผู้บริหารประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข
ตำแหน่งเพิ่มของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. =
1.00)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้ง

(n=368)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)			
1. ผู้บริหารกำหนดคุณภาพของบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่ง	3.85	0.91	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดวิธีสรรหาและดำเนินการสรรหาบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่ง	3.69	1.04	มาก
รวม	3.77	0.92	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหาร
กำหนดคุณภาพของบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.91)
รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดวิธีสรรหาและดำเนินการสรรหาบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่ง
($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำแนกรายข้อ ตามด้านการ
เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(n=368)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)			
1. ผู้บริหารมีการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่สถานศึกษากำหนด	3.96	0.88	มาก
2. ผู้บริหารจัดฝึกอบรมส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับ ความรู้เทคนิคที่ทันสมัยทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.95	0.83	มาก
3. สถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา และลูกจ้างเป็นปัจจุบัน	4.14	0.78	มาก
4. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและดำเนินด้วยความ บริสุทธิ์ยุติธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.87	1.06	มาก
5. ผู้บริหารจัดระบบข้อมูลบุคลากรเพื่อขอรับพระราชทานเครื่องราชย์ อิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กฎหมายกำหนด	4.11	0.93	มาก
รวม	4.01	0.74	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย
สถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างเป็นปัจจุบัน
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดระบบข้อมูลบุคลากรเพื่อ
ขอรับพระราชทานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.93) และผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี

ความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและดำเนินด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม
โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.06)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำแนกรายข้อ ตามด้านวินัย
และการรักษาวินัย (Y_4)

(n=368)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)			
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติงานเต็ม ศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณตาม มาตรฐานแห่งวิชาชีพ	4.17	0.89	มาก
2. ผู้บริหารตั้งกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงกรณีที่ครูหรือ บุคลากรมีเหตุสงสัยว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง	3.25	1.39	ปานกลาง
รวม	3.17	0.96	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.17$,
S.D.=0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการ
ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณตามมาตรฐานแห่ง
วิชาชีพ ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.89) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารตั้งกรรมการสอบวินัย
อย่างร้ายแรงกรณีที่ครูหรือบุคลากรมีเหตุสงสัยว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ($\bar{X}=3.25$, S.D.=1.39)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำแนกรายข้อ ตามด้านการ
ให้ออกจากราชการ

(n=368)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการให้ออกจากราชการ(Y_5)			
1. ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรลาออกจากราชการตามเกณฑ์ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด	3.92	1.10	มาก
2. เมื่อบุคลากรลาออกจากราชการ ผู้บริหารจะเป็นผู้พิจารณาอนุญาต ให้ลาออกแล้วรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.64	1.26	มาก
รวม	3.78	1.03	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการให้ออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$,
S.D.=1.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารพิจารณาอนุญาตให้
บุคลากรลาออกจากราชการตามเกณฑ์ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
($\bar{X}= 3.92$, S.D.=1.10) รองลงมาคือ เมื่อบุคลากรลาออกจากราชการ ผู้บริหารจะเป็นผู้พิจารณา
อนุญาตให้ลาออกแล้วรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X}= 4.01$, S.D.= 0.74)

**ตอนที่ 4 แรงงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร**

การวิเคราะห์แรงงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person 'product moment correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการ เพื่อวิเคราะห์แรงงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ดังรายละเอียดในตารางที่ 22

**ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงงใจของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร**

	X _{1(tot)}	X _{2(tot)}	X _{3(tot)}	X _{tot}	Y _{tot}
X _{1(tot)}	1.00	.681**	.765**	.897**	.607**
X _{2(tot)}	.681**	1.00	.702**	.875**	.561*
X _{3(tot)}	.765**	.702**	1.00	.927**	.602*
X _{tot}	.897**	.875**	.927**	1.00	.655*
Y _{tot}	.607**	.561**	.602**	.655**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22 พบว่าแรงงใจของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r_{xy} = .655$) ในลักษณะคล้อยตามกัน

การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการ ดังรายละเอียดในตารางที่ 23 – ตารางที่ 28

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีรายละเอียดตามตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	80.947	3	26.982	91.747	.000**
Residual	107.050	364	.294		
Total	187.997	367			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.656
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.431
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.426
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.542

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.319	.225		1.419	.000**
แรงงูใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$)	.382	.086	.286	4.421	.000
แรงงูใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$)	.259	.069	.249	3.739	.000
แรงงูใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนค์ ($X_{2(tot)}$)	.244	.075	.191	3.270	.001

จากตารางที่ 23 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ แรงงูใจของผู้บริหารตามแรงงูใจแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) แรงงูใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) และแรงงูใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนค์ ($X_{2(tot)}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททสาคร เท่ากับ .656 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .431 หมายความว่า แรงงูใจของผู้บริหารตามแรงงูใจแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) แรงงูใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) และแรงงูใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนค์ ($X_{2(tot)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททสาคร โดยภาพรวม (Y_{tot}) คิดเป็นร้อยละ 43.10 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .426 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .54230 ในลักษณะนี้แสดงว่า แรงงูใจของผู้บริหารตามแรงงูใจแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) แรงงูใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) และแรงงูใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนค์ ($X_{2(tot)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททสาคร โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 3.19 + .382 (X_{1(tot)}) + .259 (X_{3(tot)}) + .244 (X_{2(tot)})$$

2. การวิเคราะห์แรงงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ
กำหนดตำแหน่ง (Y_1) มีรายละเอียดตามตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์แรงงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาคร ด้านการวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1)

แหล่งความผันแปร	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91.384	3	30.461	132.109	.000**
Residual	83.930	364	.231		
Total	175.314	367			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.722
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.521
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.517
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.480

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.249	.199		1.253	.000**
แรงงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$)	.287	.061	.286	4.685	.000**
แรงงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนค์ ($X_{2(tot)}$)	.307	.066	.250	4.652	.000**
แรงงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$)	.342	.076	.266	4.478	.000**

จากตารางที่ 24 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ แรงงใจของผู้บริหาร ตามแรงงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) แรงงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนค์ ($X_{2(tot)}$) และ แรงงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .722 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .521 หมายความว่า แรงงใจของผู้บริหาร ตามแรงงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) แรงงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนค์ ($X_{2(tot)}$) และ แรงงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) ได้ร้อยละ 52.10 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .517 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .480 ในลักษณะนี้แสดงว่าแรงงใจของผู้บริหาร ตามแรงงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) แรงงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนค์ ($X_{2(tot)}$) และ แรงงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = .249 + .287 (X_{3(tot)}) + .307 (X_{2(tot)}) + .342 (X_{1(tot)})$$

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)
มีรายละเอียดตามตารางที่ 25

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้ง(Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91.371	2	45.685	76.340	.000
Residual	218.433	365	.598		
Total	309.804	367			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.543
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.295
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.291
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard Error)	.774

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.199	.306		.651	.515
แรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$)	.386	.091	.289	4.238	.000
แรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$)	.495	.117	.289	4.229	.000

จากตารางที่ 25 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ แรงจูงใจของผู้บริหาร ตามแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .543 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .295 หมายความว่า แรงจูงใจของผู้บริหาร ตามแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) ได้ร้อยละ 29.50 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .291 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .77953 ในลักษณะนี้แสดงว่า แรงจูงใจของผู้บริหาร ตามแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = .199 + .386 (X_{3(tot)}) + .495 (X_{1(tot)})$$

4. การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติราชการ (Y_3) มีรายละเอียดตามตารางที่ 26

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	87.356	2	43.678	138.739	.000**
Residual	114.911	365	.315		
Total	202.267	367			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.657
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.432
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.429
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.561

ตัวแปรที่เลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.609	.222		2.747	.000**
แรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$)	.458	.066	.425	6.942	.000**
แรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$)	.377	.085	.272	4.436	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 26 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ แรงจูงใจของผู้บริหาร ตามแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .657 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .432 หมายความว่า แรงจูงใจของผู้บริหาร ตามแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราศครด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) ได้ร้อยละ 43.20 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .429 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .56109 ในลักษณะนี้ แสดงว่า แรงจูงใจของผู้บริหาร ตามแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราศครด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = .609 + .458 (X_{3(tot)}) + .377 (X_{1(tot)})$$

5. การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) มี
รายละเอียดตามตารางที่ 27

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	98.937	2	49.468	76.389	.000**
Residual	236.368	365	.648		
Total	335.304	367			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.543
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.295
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.291
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.805

ตัวแปรที่เลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.014	.318		.043	.000**
แรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$)	.425	.095	.307	4.493	.000**
แรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$)	.484	.122	.271	3.975	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 27 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ แรงจูงใจของผู้บริหารตามแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .543 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .295 หมายความว่า แรงจูงใจของผู้บริหารตามแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสารด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) ได้ร้อยละ 29.50 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .291 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .80473 ในลักษณะนี้แสดงว่า แรงจูงใจของผู้บริหารตามแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = .014 + .425 (X_{3(tot)}) + .484 (X_{1(tot)})$$

6. การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) มี
รายละเอียดตามตารางที่ 28

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
ด้านการให้ออกจากราชการ(Y_5)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	46.247	2	23.124	24.871	.000**
Residual	339.361	365	.930		
Total	385.609	367			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.346
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.120
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.115
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.964

ตัวแปรที่เลือกเข้าสมการ

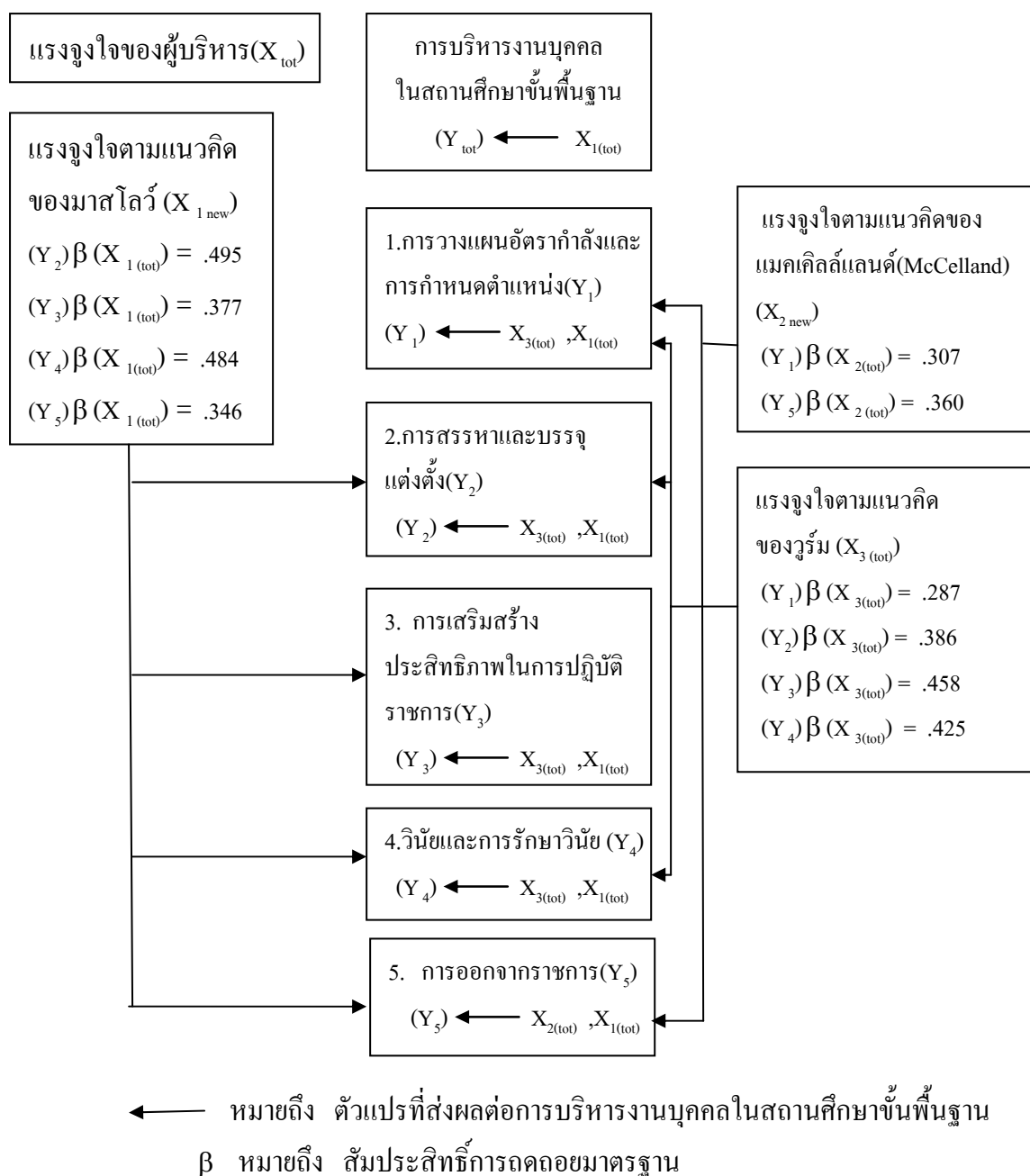
ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.016	.398		2.551	.000**
แรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนค์ (X _{2(tot)})	.360	.122	.197	2.938	.000**
แรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ (X _{1(tot)})	.346	.128	.181	2.697	.000**

จากตารางที่ 28 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ แรงจูงใจของผู้บริหารตามแรงจูงใจแนวคิดของแมคเคิลล์แลนค์ (X_{2(tot)}) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ (X_{1(tot)}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .346 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .120 หมายความว่า แรงจูงใจของผู้บริหารตามแรงจูงใจแนวคิดของแมคเคิลล์แลนค์ (X_{2(tot)}) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ (X_{1(tot)}) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการให้ออกจากราชการ (Y₅) ได้ร้อยละ 12.00 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .115 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .96426 ในลักษณะนี้แสดงว่าแรงจูงใจของผู้บริหารตามแรงจูงใจแนวคิดของแมคเคิลล์แลนค์ (X_{2(tot)}) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ (X_{1(tot)}) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการให้ออกจากราชการ (Y₅) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = .346 + .120 (X_{2(tot)}) + .115 (X_{1(tot)})$$

การวิเคราะห์การถดถอยของแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้การวิเคราะห์การ

ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ข้างต้น สามารถสรุปเป็น แผนภูมิที่ 3 ในหน้าถัดไป



แผนภูมิที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยของแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

จากแผนภูมิที่ 3 สรุปผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของผู้บริหารด้านตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) และการออกจากราชการ (Y_5)

2. แรงจูงใจของผู้บริหารด้านตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนดส์ ($X_{2(tot)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) และการออกจากราชการ (Y_5)

3. แรงจูงใจของผู้บริหารด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) และด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร และ 3) แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครจำนวน 92 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งหมด 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของมาสโลว์ (maslow) แมคเคิลล์แลนด์ (mccelland) และวูร์ม(vroom) และการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ และด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนด์ ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษา

วินัย ตามลำดับ

3. แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามแรงจูงใจแนวคิดของมาสโลว์ แรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม และแรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนด์ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร แรงจูงใจของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 แรงจูงใจของผู้บริหารด้านตามแนวคิดของมาสโลว์ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

3.2 แรงจูงใจของผู้บริหารด้านตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนด์(McCelland) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการออกจากราชการ

3.3 แรงจูงใจของผู้บริหารด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้นมีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพแท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งตั้งไว้ในระดับปานกลาง เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ดำเนินงานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโครงการการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรสาครมีการสรรหาบุคลากร โดยการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการเลือกสรรบุคคล ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ด้วย กระบวนการที่ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตลอดจนได้มีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนา ผู้บริหาร มีการศึกษาดูงานในประเทศอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการกำกับ ติดตาม ดูแล ประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา การเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอ มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ นับว่าเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหาร จากปัจจัยหลายๆ อย่าง ดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี วรรณไพเราะ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัด เทศบาลเมืองชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทรงวุฒิ หนานแน่น ที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า การปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร จำแนกเป็นรายด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า แรงจูงใจผู้บริหารที่อยู่ใน ลำดับแรกคือ ด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ และด้าน แรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคิลส์แลนด์ โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพ ที่ทางราชการกำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฮนรี (Henry) ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ ของผู้บริหารงานบุคลากร ในระบบโรงเรียน ประถมศึกษา รัฐมิสซูรี พบว่า หน้าที่ความ รับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษา ทางด้านการบริหารงานบุคคล ควรประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การตัดสินใจ การนิเทศ การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การให้ประโยชน์ เกื้อกูล การประนีประนอม ความ ปลอดภัย ความต่อเนื่อง ข่าวดสารเกี่ยวกับบุคลากร

เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำแนกเป็นรายด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ที่อยู่ในลำดับแรกคือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารด้านตามแนวคิดของมาส โลว์ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารป็นบุคคลที่องค์การมอบหมายให้ดำเนินการนำคนให้เกิดจิตสำนึก และร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน จึงได้คิดกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ ตลอดจนผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีโอกาสใช้ความคิดและวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำให้งาน สอดคล้องกับแนวคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี วรรณไพเราะ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหารใช้พลังอำนาจการมีข้อมูลข่าวสารมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารสนเทศ ผู้บริหารจำเป็นต้องที่จะต้องใช้ข้อมูลข่าวสารใหม่ในการตัดสินใจและวางแผน ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา สม่่าเสมอ มีการขอความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ทำให้ทราบดีว่าความต้องการของสถานศึกษาคืออะไร สอดคล้องกับผลการวิจัยของเชรอน แมคอินไทร์ (Sharon McIntyre) ได้ศึกษาโรงเรียนที่บริหารโดยผู้บริหารสตรีพบว่า ครูใหญ่บริหารโรงเรียนจากหัวใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นปรัชญาการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับ “คน” (People-centered) ซึ่งเป็นการบริหารเน้นการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ที่มีต่อเด็ก ต่อเพื่อนร่วมงานและ

ต่อชุมชนอย่างมีความหมาย ความมุ่งมั่นในการบริหารโรงเรียนด้วยใจของครูใหญ่ แสดงออกโดยการสนองความต้องการของทุกฝ่ายด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เจริญพัฒนาและก้าวหน้า โดยผ่านประสบการณ์ที่มีคุณค่าสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นคล้ายบรรยากาศของบ้านที่เต็มไปด้วยถ้อยคำที่ส่งเสริมให้กำลังใจ

3.2 จากผลการศึกษาที่พบว่าแรงจูงใจของผู้บริหารด้านตามแนวคิดของแมกเคิลล์ แลนด์ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการออกจากราชการ ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ จึงต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำในทุกด้าน คอยชี้นำ แนะนำแนวทางให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติภารกิจร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไวล์ (Wiles) ที่กล่าวถึง บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารมีหน้าที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการใช้อำนาจ

3.3 จากผลการศึกษาที่พบว่าแรงจูงใจของผู้บริหารด้านตามแนวคิดของวูร์ม ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก ในการพัฒนาสถานศึกษานั้น บุคลากรนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากร ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นพัฒนาตนเอง ดำเนินการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของเคสเตอร์ (Caster) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรไว้ดังนี้ 1) เพื่อเป็นการปรับปรุงการพัฒนางานของบุคลากรดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ 2) เพื่อช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน of บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว 3) ส่งเสริมพัฒนาความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น ผู้บริหารมีความปรารถนาที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ได้ตามมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกมลทิพย์ เฟื่องจันทร์ ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา พบว่า บุคลากรมีมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ มุ่งมั่นทำงานเพราะผู้บริหารเปิดกว้างให้อิสระกับเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ได้ดีขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้สถานศึกษาควรมีการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ตั้งแต่ขั้นการวางแผน การดำเนินการ การปรับปรุงตรวจสอบ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายได้สร้างความเข้าใจร่วมกัน และร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา และต้องเลือกใช้การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้เหมาะสม มุ่งเน้นให้ทำงานเพื่อองค์กรส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
2. การคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีระบบคัดเลือกที่มีคุณภาพ เพียงตรง เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีศักยภาพ มีสมรรถนะทางการบริหารและมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการอย่างแท้จริง โดยมีการจัดส่งเสริมในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงแบนดาลใจ แก่ผู้บริหารสถานศึกษา
3. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ได้แพร่หลายออกไปโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ที่จัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือสังกัดอื่น เช่น สำนักงานการศึกษาเอกชน สำนักงานอาชีวศึกษา การศึกษาที่จัดโดยการบริหารส่วนท้องถิ่น
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาด้านอื่น เช่น การสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง การสร้างขวัญกำลังใจ เป็นต้น
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือสังกัดอื่น
4. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยใช้เครื่องมือหลายรูปแบบ ซึ่งอาจจะพบปัจจัยใหม่ๆ เพิ่มขึ้น และได้ข้อมูลเชิงลึก

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กมลทิพย์ เฟื่องจันทร์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา ” ภาคนิพนธ์ สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ,2548.
- กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว ,2546.
- การจูงใจ การจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์[Online]. Accessed 20 September 2006. Available from <http://web.acc.chula.ac.th/~yexec101/MITWU/download/seminar/Motivation-Report.doc>
- การปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล [online] .Accesses 10 November 2007. Available from <http://202.143.129.38/07620107/nitibukkon.htm>
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร . ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2549 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร (สมุทรสาคร : งานข้อมูลและสารสนเทศ, 2549) โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [Online]. Accessed 6 March 2008. Available from [http:// doc.obec.go.th/doc/web_doc/structure_obec.htm](http://doc.obec.go.th/doc/web_doc/structure_obec.htm)
- จรรยาพร ธรณินทร์. ศช. ดำรวจข้อมูลประกอบโครงการเกษียณก่อนกำหนด [Online]. Accessed 1 January 2008 <http://www.charuaypontorranin.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=574070&Ntype=5>
- ณรงค์ เย็นเพชร. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต2 [online]. Accessed 10 November 2007. Available from http://202.28.18.233/dcms/basic.php?institute_code=21&option=show&bib=423&query=371.3%20&doc_type=0
- ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ,2547.
- ชร สุนทรายุทธ. การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด ,2551.

ภารวดี อนันต์นาวิ . หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา

(Principles , Theories of Educational Administration) ชลบุรี : บริษัท สำนักพิมพ์มนตรี
จำกัด ,2551.

นิพนธ์ สำแดงเดช .“วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี .” สารนิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร ,2548.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2535 .

ปัญญา แก้วกิติรุ. ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร:แนวการศึกษา [Online].Accessed 19 June 2007.

Available from [http:// isc.ru.ac.th/data/ED0001317.doc](http://isc.ru.ac.th/data/ED0001317.doc)

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์สุภา

จำกัด,2545.

_____. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต 2542.

พลสุข สังข์รุ่ง. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต,2547.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร:ธรรมสาร,2545.

สพท.ติวเข้มผู้บริหารสถานศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน[Online].Accessed19June Available from

[http:// http://www.udonthani.com/udnews/05035.html](http://www.udonthani.com/udnews/05035.html)

สมเดช สีแสง. คู่มือบริหารโรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ.

นครสวรรค์ : หจก.ริมปิงการพิมพ์ ,2549.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรสาคร[Online]. Accessed6March2008.Availablefrom

[http://202.143.153.132/ spt-sakhon.net/document/structure.do](http://202.143.153.132/spt-sakhon.net/document/structure.do)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. แผนปฏิบัติการประจำปี ปม. พ.ศ. 2550

สพท.สค. สมุทรสาคร: กลุ่มนโยบายและแผน,2550.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. แนะนำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

[Online]. Accessed 20 September 2006.Available from <http://202.143.153.132/>

spt-sakhon.net/index1.html

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ .แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2550.

สมพิศ ไข่เอ็ง .การจูงใจ (Motivation) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร [Online]. Accessed 19June2007. Available from <http://www.itie.org/eqi/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=8569>

ขงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร: เอส. แอนด์. จีกราฟฟิค, 2545.
อมรวิทย์ นาคทรพรพ .“ ครูไทย 62% อยากเกษียณก่อนกำหนด ไม่หนุนลูกหลานสืบทอดอาชีพ
เหตุงานหนัก.” บ้านเมือง , 24 มกราคม 2550.

ภาษาต่างประเทศ

- Best, John W. Research in Education .New Jersey: Prentice Hall Inc,1970.
- Cronbach ,Lee J. Essentials of Psychological Testing .3rd ed. NewYork:Harper&Row Publishers,1974.
- Gayle Aver,and Ellen Baker. Psychology At Work.Sydney : Prentice-Hall of Australia Pty.Ltd. ,1984.
- Helsingier,Dolores Adan. “ Factors that Motivate Washington Statae Teacher to Panticipate in Professional Growth and Development.” Dissertation Abstracts International 55,(December1994) :291.
- Katz ,Daniel, and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organization .2nd ed. New York : John Wiley and Sons, 1978.
- Karen, C.A. “The relationship between job characteristics, work motivation and general job satisfaction of academic middle manager for baccalaureate nursing.”Dissertation Abstracts International 49(7)(1988) :1631-A.
- McGregor,Douglas. The Human Side of Enterprise.New York, McGraw-Hill Book Company Inc., 1978.
- McIntyre, Sharon . “Leading from the heart: Toward a FeministReconstruction of Educational Leadership. In Erwin Miklos & Eugene Ratsoy (Eds). ” Educational Leadership: Challenge and Change . Edmenton,AB:University of Alberta Printing Services,1992. : 235-258.
- Milosheff ,E.“ Factors Contributing to Job Satisfaction at Community College.” Community College Review 18 (National 1990) : 12-22.
- M.R.Smylle. Lazarus.V. and Jean. B.C. .“ Instructional outcomes of school based participative decision making.” Educational Evaluation & Policy Analysis. 18(1996): 181-191.

- Murray. “ Intrinsic,Extrinsic and contextual work variables influeucing job satisfaction turnover among registered nurses in selectedNew Jersey hospitals.” Dissertation Abstracts International 49(1):3225 (A).
- Myers, Nancy L.“ Job Satisfaction in Adult and Higher Education as Perceived by Art Library Directors”. Dissertation Abstracts International 54,4 (October 1993):1183.
- Williams, Moore Ola. “Job Satisfaction and Dissatisfaction Experienced by Teachers in the Detroit Public School System Michigan, Teacher Job Attitudes.” ProQuest Dessertations Abstracts (June 1993):4166.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ขอตกลงเครื่องมือ
ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม



ที่ ศธ 0520.203.2/ว.50

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

๑๑ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวอรรณณ เอี่ยมขาศรี รหัสนักศึกษา 48252320 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขออนุญาตจากท่านตรวจสอบความ
ตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกับหนังสือนี้ ทั้งนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร./โทรสาร 034-219136

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1. ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธ์
อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. นางสาวทัศนีย์ สัจจกตสมิต
ครูโรงเรียนวัดอ้อมน้อย(มิตรครูราษฎร์รังสรรค์)/อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
3. ดร.มงคล ภาธรธวานนท์
อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนกระทุ่มแบน ‘วิเศษสมุทคุณ’
4. นางสาวอัญชลี นิ่มสอาด
ครูโรงเรียนวัดอ้อมน้อย(มิตรครูราษฎร์รังสรรค์)
5. พช.ดร. ปราณีย์ นิลกรณ์
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ที่ ศธ 0520.203.2 / ๗๖

124

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๕ สิงหาคม 2551

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอรรพรรณ เอียนชาศรี รหัสนักศึกษา 48252320 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นางสาวอรรพรรณ เอียนชาศรี
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ ในการ
วิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์คณิต เขียววิชัย)

รักษาราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

รายชื่อโรงเรียนที่ขอทดลองเครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์
2. โรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง
3. โรงเรียนวัดท่าเสา
4. โรงเรียนบ้านคลองกระทุ่มแบน
5. โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง
6. โรงเรียนวัดคลองครุ
7. โรงเรียนวัดอ้อมน้อย(มิตรครูราษฎร์รังสรรค์)
8. โรงเรียนบ้านคลองแค

รายชื่อโรงเรียนที่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

1. โรงเรียนวัดป้อมวิเชียรโชติการาม	26. โรงเรียนวัดนางสาว
2. โรงเรียนสมุทรสาครวุฒิชัย	27. โรงเรียนบ้านปลายคลองน้อย
3. โรงเรียนบ้านอ้อมโรงหีบ	28. โรงเรียนวัดท่ากระบือ
4. โรงเรียนวัดพันธุวงษ์	29. โรงเรียนกุศลวิทยา
5. โรงเรียนหลวงแพทยโกศลอุปถัมภ์	30. โรงเรียนวัดบางยาง
6. โรงเรียนวัดบางปลา	31. โรงเรียนบ้านท้องคุ้ง
7. โรงเรียนวัดกระโจมทอง	32. โรงเรียนวัดอ่างทอง
8. โรงเรียนบ้านวังจระเข้	33. โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย
9. โรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร	34. โรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ
10. โรงเรียนบ้านบางปิ้ง	35. โรงเรียนวัดบางซุด
11. โรงเรียนวัดธรรมเจดีย์ศรีพิพัฒน์	36. โรงเรียนวัดไต้บ้านบ่อ
12. โรงเรียนวัดศรีเมือง	37. โรงเรียนวัดกระซ้าขาว
13. โรงเรียนบ้านท่าทราย	38. โรงเรียนสมุทรมนิรัตน์
14. โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์	39. โรงเรียนวัดปากบ่อ
15. โรงเรียนบ้านดอนไผ่	40. โรงเรียนวัดน่วมกานนท์
16. โรงเรียนวัดหนองสองห้อง	41. โรงเรียนวัดศรีวนาราม
17. โรงเรียนวัดโรงเข้	42. โรงเรียนบ้านชายทะเลบางกระเจ้า
18. โรงเรียนหลวงสินธุราษฎร์รังสฤษฎ์	43. โรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว
19. โรงเรียนวัดธรรมโชติ	44. โรงเรียนวัดเกตุมดีศรีวราราม
20. โรงเรียนบ้านโรงเข้	45. โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย
21. โรงเรียนวัดยกกกระบัตร์	46. โรงเรียนเมืองสมุทรสาคร
22. โรงเรียนหลักสี่พัฒน์ราษฎร์อุปถัมภ์	47. โรงเรียนวัดบางพลี
23. โรงเรียนทำนบแพ้ว	48. โรงเรียนบ้านคลองซื่อ
24. โรงเรียนวัดหนองบัว	49. โรงเรียนวัดบางน้ำวน
25. โรงเรียนวัดดอนโสมสีดาราม	50. โรงเรียนบ้านคลองหลวง

รายชื่อโรงเรียนที่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

51. โรงเรียนปิจันตาราม	76. โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธากะยาราม
52. โรงเรียนวัดกาหลง	77. โรงเรียนบ้านคอนไก่อดี
53. โรงเรียนวัดโพธิ์แจ้ง	78. โรงเรียนวัดชัยมงคล
54. โรงเรียนวัดนาขวาง	79. โรงเรียนบ้านสวนหลวง
55. โรงเรียนเอกชัย	80. โรงเรียนบ้านแคราย
56. โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก	81. โรงเรียนวัดชัยญารามราษฎร์บำรุง
57. โรงเรียนเทพนรรัตน์	82. โรงเรียนวัดสุนทรสถิต
58. โรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท	83. โรงเรียนวัดสวนส้ม
59. โรงเรียนวัดชีผ้าขาว	84. โรงเรียนหนองนกไข่
60. โรงเรียนวัดศรีเมือง	85. โรงเรียนวัดคลองตันราษฎร์บำรุง
61. โรงเรียนสหกรณ์นิคมเกลือ	86. โรงเรียนเจ็ดริ้ว
62. โรงเรียนวัดสามัคคีศรัทธาราม	87. โรงเรียนบ้านคลองตัน
63. โรงเรียนพันท้ายนรสิงห์วิทยา	88. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 9
64. โรงเรียนสหกรณ์กสิกรรมชายทะเล	89. โรงเรียนวัดกระโจมทอง
65. โรงเรียนวัดโสภณาราม	90. โรงเรียนบ้านคลองสำโรง
66. โรงเรียนวัดสามัคคีสุทธาราม	91. โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม
67. โรงเรียนบ้านชายทะเลโคกขาม	92. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ
68. โรงเรียนวัดบ้านไร่	สมเด็จพระศรีนครินทร์ สมุทรสาคร
69. โรงเรียนวังนกไข่	
70. โรงเรียนกระทุ่มแบน "วิเศษสมุทคุณ"	
71. โรงเรียนวัดสุวรรณรัตนาราม	
72. โรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว	
73. โรงเรียนวัดธรรมจริยาภิรมย์	
74. โรงเรียนบ้านปล่องเหล็ก	
75. โรงเรียนวัดใหม่หนองพะอง	

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่

- 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 1 ท่าน
- 2.2 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือ หัวหน้าหมวด/งาน 1 ท่าน
- 2.3 ครูผู้สอน 2 ท่าน

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงใจของผู้บริหาร จำนวน 31 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 16 ข้อ

ขอความกรุณาท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏอยู่ในสถานศึกษาของท่าน และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพราะข้อมูลที่สมบูรณ์เท่านั้น จึงจะสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบทางลบต่อตัวท่านหรือสถานศึกษาของท่านทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่อย่างใด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากทุกๆท่าน

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรรณณ เอียนชาศรี

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	[] 1
2	อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31 ปี- 40 ปี ☐ 41 ปี - 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี	[] 2
3	ตำแหน่งปัจจุบัน ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ☐ หัวหน้าหมวด/งาน ☐ ครูผู้สอน	[] 3
4	ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี	[] 4
5	ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ในข้อ 3 ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 15 ปีขึ้นไป	[] 5
6	ขนาดโรงเรียน ☐ เล็ก ☐ กลาง ☐ ใหญ่	[] 6

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ลงในช่องระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร
ตามสภาพความเป็นจริง

ข้อที่	แรงจูงใจของผู้บริหาร	ระดับความเป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1	ผู้บริหารทำงานเพราะมีภาระหน้าที่เหมาะสมกับเงินเดือน						[] 7
2	ผู้บริหารทำงานเพราะเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต						[] 8
3	ผู้บริหารทำงานเพราะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม						[] 9
4	ผู้บริหารทำงานเพราะมีสวัสดิการดี						[] 10
5	ผู้บริหารทำงานเพราะผู้บริหารมีความห่วงใยทุกข์สุขของบุคลากร						[] 11
6	ผู้บริหารทำงานเพราะงานที่ทำมีความปลอดภัยในชีวิต						[] 12
7	ผู้บริหารทำงานเพราะองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง						[] 13
8	ผู้บริหารทำงานเพราะท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีมีความสุข						[] 14
9	ผู้บริหารงานเพราะสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีความสุข						[] 15
10	ผู้บริหารทำงานเพราะสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุข						[] 16
11	ผู้บริหารมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ ไม่อยากโยกย้ายไปทำงานที่อื่น						[] 17

ข้อ ที่	แรงจูงใจของผู้บริหาร	ระดับความเป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
12	ผู้บริหารมีความตั้งใจทำงาน อุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญา ให้กับงานและองค์กรอย่างเต็มที่						[] 18
13	ผู้บริหารทำงานเพราะงานเป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้แก่ตัวท่าน						[] 19
14	ผู้บริหารทำงานเพราะคนเปิดกว้างให้อิสระกับท่านเป็นอย่างดี						[] 20
15	ผู้บริหารทำงานเพราะเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี						[] 21
16	ผู้บริหารทำงานเพราะคนในองค์กรยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						[] 22
17	ผู้บริหารมุ่งมั่นทำงานเพราะท่านมีอุดมการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล						[] 23
18	ผู้บริหารทำงานเพราะได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ						[] 24
19	ผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น						[] 25
20	ผู้บริหารตั้งใจทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยมุ่งคุณภาพงาน						[] 26
21	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ โดยไม่คำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน						[] 27
22	ผู้บริหารทำงานอย่างไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรค มีความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่องานล้มเหลว						[] 28

ข้อ ที่	แรงจูงใจของผู้บริหาร	ระดับความเป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
23	ผู้บริหารทำงานเพราะได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษา มีสิทธิสั่งการใดๆที่ชอบด้วยกฎหมาย						[] 29
24	ผู้บริหารตั้งใจทำงานที่องค์กรนี้ เพราะได้มีโอกาสเรียนรู้การทำงานกับบุคคลที่หลากหลาย						[] 30
25	ผู้บริหารทำงานเพราะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่						[] 31
26	ผู้บริหารมีความรู้สึกลึกซึ้งต่อองค์กรและไม่ยอมให้ใครพุดถึงองค์กรในทางลบ						[] 32
27	ผู้บริหารทำงานเพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้						[] 33
28	ผู้บริหารทำงานในองค์กรเพราะการจัดสายงานของหน่วยงานมีการแบ่งสายกันอย่างชัดเจน						[] 34
29	ผู้บริหารทำงานเพราะองค์กรมีการบริหารจัดการยุติธรรมและโปร่งใสในเรื่องนโยบายและค่าตอบแทน						[] 35
30	ผู้บริหารมีความรู้สึกยินดีที่สถานศึกษาผ่านการประเมินมาตรฐาน						[] 36
31	ความตั้งใจในการทำงานของผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกคนส่งผลให้สถานศึกษามีชื่อเสียงมีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม						[] 37

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ลงในช่องระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร ตามสภาพ

ความเป็นจริง

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	ระดับความเป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
1	ผู้บริหารวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพ ความต้องการกำลังคนกับภารกิจของ สถานศึกษา						[] 38
2	ผู้บริหารจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน						[] 39
3	ผู้บริหารประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่งเพิ่มของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						[] 40
4	ผู้บริหารปฏิบัติการงานตามมาตรฐานงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน						[] 41
5	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการแสวงหาความรู้ การฝึกอบรม สร้างขวัญกำลังใจและการจูงใจ แก่ผู้ได้บังคับบัญชา						[] 42
6	ผู้บริหารกำหนดคุณภาพของบุคลากรในการ เข้ารับตำแหน่ง						[] 43
7	ผู้บริหารกำหนดวิธีสรรหาและดำเนินการสรร หาบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่ง						[] 44
8	ผู้บริหารมีการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ตามที่สถานศึกษากำหนด						[] 45

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	ระดับความเป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
9	ผู้บริหารจัดฝึกอบรมส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรให้ได้รับความรู้เทคนิคที่ทันสมัยทั้ง ในและนอกสถานศึกษา						[] 46
10	สถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และ ลูกจ้างเป็นปัจจุบัน						[] 47
11	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และดำเนินการด้วยความ บริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้						[] 48
12	ผู้บริหารจัดระบบข้อมูลบุคลากรเพื่อขอรับ พระราชทานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์และ เหรียญจักรพรรดิมาลาตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กฎหมายกำหนด						[] 49
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบ วินัย จรรยาบรรณตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ						[] 50
14	ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรลาออก จากราชการตามเกณฑ์ ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนด						[] 51
15	ผู้บริหารตั้งกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรง กรณีที่ครูหรือบุคลากรมีเหตุสงสัยว่าทำผิดวินัย อย่างร้ายแรง						[] 52
16	เมื่อบุคลากรลาออกจากราชการ ผู้บริหารจะ เป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้ลาออกแล้วรายงาน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						[] 53

ภาคผนวก ค

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

[DataSet1] C:\Program Files\SPSS Evaluation\test.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary^a

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	32	100.0

a Listwise deletion based on all
variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.921	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N		Mean	Std. Deviation	N
a1	3.8438	1.08090	32	a26	3.84375	.574140	32
a2	3.6563	1.06587	32	a27	4.25000	.718421	32
a3	3.9063	.96250	32	a28	4.12500	.751343	32
a4	3.6875	1.14828	32	a29	4.18750	.644455	32
a5	4.0625	.84003	32	a30	4.03125	.594837	32
a6	4.1875	.73780	32	a31	4.43750	.564401	32
a7	4.5625	.56440	32	b1	3.96875	.739851	32
a8	4.2500	.76200	32	b2	3.68750	.737804	32
a9	4.2500	.71842	32	b3	3.96875	.694883	32
a10	4.3438	.65300	32	b4	4.09375	.465547	32
a11	3.9375	.84003	32	b5	4.12500	.707107	32
a12	4.3125	.59229	32	b6	3.87500	.906962	32
a13	4.4063	.55992	32	b7	3.62500	.832796	32
a14	4.2500	.67202	32	b8	3.90625	.689056	32
a15	4.1563	.67725	32	b9	4.03125	.694883	32
a16	3.87500	.609071	32	b10	4.40625	.712079	32
a17	3.96875	.537880	32	b11	4.09375	.817525	32
a18	4.03125	.822442	32	b12	4.31250	.859013	32
a19	4.40625	.712079	32	b13	4.28125	.812578	32
a20	4.56250	.564401	32	b14	4.25000	.718421	32
a21	3.18750	1.203154	32	b15	3.21875	1.263236	32
a22	3.87500	.707107	32	b16	3.56250	1.045343	32
a23	3.50000	1.047270	32				
a24	2.59375	1.011526	32				
a25	3.53125	1.015505	32				

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอรรณณ เอียนชาศรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	437/12 ตำบลตลาดกระทุ่มแบน อำเภอกะทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดอ้อมน้อย(มิตรศุภราชบุรีรังสรรค์) 1/25 หมู่ 4 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2541	สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครปฐม
พ.ศ.2548	ศึกษาต่อระดับปริญญาโทสาขานิติศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2541	อาจารย์ โรงเรียนวัดสุนทรสถิต(สามัคคีวิทยาคม) อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
พ.ศ.2549-ปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอ้อมน้อย(มิตรศุภราชบุรีรังสรรค์) อำเภอกะทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร