

แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของ  
การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดย

นายชาญศิลป์ วาสนุญา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974 - 464 - 330 - 7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**MOTIVATION AND SELF-ACTUALIZATION NEEDS TO BE MEMBERS  
OF BOARD OF BASIC EDUCATIONAL COMMISSION**

By

**Chansilapa Vasboonma**

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Master's Report Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2003

ISBN 974 - 464 - 330 - 7

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้สารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” เสนอโดย นายชาญศิลป์ วาสนุมา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์วรพจน์ มุรพันธ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร)

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

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์วรพจน์ มุรพันธ์)

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

.....กรรมการ

อาจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร

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

K 42461103 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต / คณะกรรมการสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน

ชาญศิลป์ วาสนุญา : แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็น  
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (MOTIVATION AND SELF-ACTUALIZATION NEEDS  
TO BE MEMBERS OF BOARD OF BASIC EDUCATIONAL COMMISSION) อาจารย์ผู้  
ควบคุมสารนิพนธ์ : รศ.วราภรณ์ มุรพันธ์. 111 หน้า. ISBN 974 – 464 – 330 – 7

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต  
ของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด  
นครปฐม และทราบความแตกต่างของแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตแต่ละกลุ่ม  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังใน  
ชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 360 คน ผู้ให้ข้อมูลคือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สถิติที่ใช้ในการวิจัย ใช้ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การ  
ทดสอบค่าเอฟเทสต์ (F-test) และค่า LSD (Levene's Study Design)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของเป็นคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของเป็นคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายด้านมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่างกัน

---

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2546  
ลายมือชื่อนักศึกษา.....  
ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์.....

K 42461103 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : MOTIVATION AND SELF-ACTUALIZATION NEEDS / BOARD OF BASIC EDUCATIONAL COMMISSION

CHANSILAPA VASBOONMA : MOTIVATION AND SELF-ACTUALIZATION NEEDS TO BE MEMBERS OF BOARD OF BASIC EDUCATIONAL COMMISSION. MASTER'S REPORT ADVISOR : ASSO.PROF.WARAPOJ MOORAPUN. 111 pp. ISBN 974 – 464 – 330 – 7

The purpose of this study was to investigate the motivation and self-actualization needs of the members of Board of basic Educational Commission of the secondary schools, Department of General Education, in Nakorn Prathom Province. It was also conducted to examine the difference of the motivation and self-actualization needs of each group of the sample. The research instrument used in the study was the questionnaire about the motivation and self-actualization needs so as to be the members of Board of basic Educational Commission. The sample included 360 members of Board of basic Educational Commission as the respondents of the questionnaire. The statistics used were the percentage, arithmetic mean, standard deviation, F-test, and Levene's study design (LSD).

The results of the study demonstrated that :

- 1) The motivation and self-actualization needs of Board of basic Educational Commission were at the high level as a whole.
- 2) There was no difference in the motivation and self-actualization needs of Board of basic Educational Commission as a whole. However, there was difference in terms of the achievement motivation when each category of motivation was considered.

---

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2003

Student's signature.....

Master's Report Advisors' signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ แก้ไข ปรับปรุง จนสำเร็จ ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์วรพจน์ มูรพันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวณชม ชินะตั้งกูร และ อาจารย์ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร ที่ช่วยดูแลอย่างใกล้ชิด ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐม ที่ช่วยเหลือในการให้ข้อมูล และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา เอกการบริหารการศึกษา รุ่น 19 กลุ่มความร่วมมือ ที่ให้ข้อคิดอันมีค่าในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ความดีหรือประโยชน์จากสารนิพนธ์ฉบับนี้หากมีบ้าง ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณ มารดา-บิดา ตลอดจนผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยทุกท่าน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่ออังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
<b>บทที่</b>	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาของการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ข้อคำถามของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....	8
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	12
การกำหนดหน้าที่และแนวปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543.....	12
การกำหนดหน้าที่.....	13
แนวปฏิบัติตามระเบียบ.....	14
คณะกรรมการศึกษากับคณะกรรมการโรงเรียน.....	19
การจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต.....	20
แนวทางการดำเนินงานสหวิทยาเขต.....	21

บทที่	หน้า
การจัดโครงสร้างสายงานบริหารโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม.....	23
ความหมายของแรงจูงใจ.....	24
ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	27
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน.....	27
ทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์ (McGregor's Theory X Theory Y).....	29
ทฤษฎีการจูงใจ – คำจูงของเฮอริชเบอร์ก (The Motivation - Hygiene Theory).....	30
ทฤษฎีการจูงใจของวูม (Expectancy theory).....	34
ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์ (Porter and Lawler)..	35
ชนิดของแรงจูงใจ.....	36
ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy).....	41
สรุป.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	46
ระเบียบวิธีวิจัย.....	47
แผนแบบการวิจัย.....	47
ประชากร.....	48
ตัวอย่าง.....	48
ตัวแปรที่ศึกษา.....	48
ตัวแปรพื้นฐาน.....	48
ตัวแปรที่ศึกษา.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนนวัตกรรมการศึกษา



บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	51
สรุป.....	51
4    การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล.....	52
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวัง ในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	55
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างแรงจูงใจและความต้องการ ความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานแต่ละกลุ่ม.....	59
5    ข้อค้นพบ อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
ข้อค้นพบ.....	62
การอภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	70
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	70
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	71
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543.....	78
ภาคผนวก ข ระเบียบกรมสามัญศึกษาว่าด้วยการจัดการศึกษา ระดับสหวิทยาเขต.....	84
ภาคผนวก ค รายชื่อโรงเรียนในจังหวัดนครปฐมที่แบ่งเป็นสหวิทยาเขต.....	92
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม.....	94
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	100
ภาคผนวก ฉ รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือ.....	107
ภาคผนวก ช รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	109
ประวัติผู้วิจัย.....	111

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y .....	29
2	สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล .....	53
3	วิเคราะห์แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกลุ่มและภาพรวม.....	56
4	การวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจและความต้องการความสมหวัง ในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน .....	59
5	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจและความต้องการความสมหวัง ในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการทดสอบเป็นรายคู่ (LSD) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	60

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กระบวนการเบื้องต้นของการแสดงแรงจูงใจ.....	9
2	ข้อข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....	10
3	โครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน....	17
4	แนวทางการดำเนินงานสหวิทยาเขต .....	23
5	การจัดโครงสร้างสายงานบริหารโรงเรียนที่แบ่งเป็น 4 ฝ่าย .....	24
6	โครงสร้างและองค์ประกอบสายงานบริหารโรงเรียน .....	25
7	กระบวนการจูงใจตามทัศนะของ กิบสัน อิวานเซวิค และดอนเนลลี.....	28
8	ผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ในการทำงานของ เฮอร์ชเบอร์ก .....	32
9	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวัง และการเชื่อมโยง กับแรงจูงใจ .....	35
10	แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีมีอทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน .....	36
11	แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ตามทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของ มาสโลว์ .....	42

## บทที่ 1

### บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในประเทศให้มีจิตสำนึก มีความรู้ มีปัญญา ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักปรับตัว รู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกและเป็นปัจจัยต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อมให้มั่นคงและยั่งยืน (ระบบการศึกษา กับชุมชน 2540 : 3)

การพัฒนาคนจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษา ดังนั้นรัฐบาลจึงมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ มีทักษะ การดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพที่สมบูรณ์ การปฏิรูปการศึกษาจะต้องปฏิรูปเป้าหมายของการศึกษา หลักสูตร ครูผู้สอน วิธีการสอน การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน การศึกษาจึงเป็นกระบวนการช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และประกอบอาชีพอย่างชาญฉลาด รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม และสามารถร่วมมือในการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนต่อไป การศึกษาจึงมีความสำคัญสูงสุดในการสร้างชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2540 : 1-2)

ความสำคัญในการจัดการศึกษาดังกล่าว รัฐเริ่มให้ความสำคัญตั้งแต่ การจัดทำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 อันเรียกได้ว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน ซึ่งถือเป็นการพัฒนาประเทศในบริบทใหญ่ และในมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ยังระบุให้มีการจัดทำกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ อันเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของประเทศ ผลจากนัยมาตรา 81 ส่งผลให้เกิดเป็น พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้น (หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ตามแนว พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 2543 : 2-3)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายหลักทางการศึกษา ถือเป็นฉบับแรกของประเทศไทย ที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลเพื่อกำหนดเนื้อหาสาระต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษาของประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของชาติอย่างมาก

แนวทางการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดแนวทางสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 และระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและร่วมพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

หลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8 (2) การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการให้สังคมมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาและในมาตรา 9(2) (5) และ (6) บัญญัติว่าการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้หลักการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา ตลอดจนมีการระดมทรัพยากรมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และมาตรา 40 ที่บัญญัติไว้ว่า ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา มาแปรให้เป็นแนวทางการปฏิบัติ ดังที่กระทรวงศึกษาธิการได้อาศัยอำนาจตามที่พระราชบัญญัติกำหนดไว้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 สาระสำคัญของระเบียบได้กำหนดถึงวิธีการได้มาของคณะกรรมการและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการได้โดยละเอียด

โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติดังกล่าว และมีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ การดำรงชีวิต และคุณธรรม ค่านิยมต่อจากระดับประถมศึกษา ส่วนการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมุ่งให้ผู้เรียนศึกษาตามความถนัด และความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานต่อการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพตามความถนัด และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2535 : 12-13) และจำเป็นจะต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งปรากฏในระเบียบหลักตั้งที่กล่าวมาแล้วนั้น มิได้ส่งผลให้การคัดเลือกคณะกรรมการการศึกษาที่ผ่านมาบรรลุวัตถุประสงค์ของระเบียบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคคลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการประกอบด้วยหลายสถานภาพ หลายอาชีพ และเข้ามาเป็นกรรมการ โดยวิธีที่แตกต่างกัน เช่น บางคนสมัครใจเข้ามา บางคนเข้ามาเป็นกรรมการโดยการเชิญจากผู้บริหาร เป็นต้น ส่งผลให้การบริหารจัดการโรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ผู้วิจัยเห็นว่าน่าที่จะศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาว่าการที่บุคคลดังกล่าวจะเข้ามาเป็นคณะกรรมการนั้นมีอะไรเป็นแรงจูงใจในการที่จะเข้ามาทำหน้าที่นี้ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงวิธีการในการคัดเลือกต่อไป

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวนโยบายของรัฐในการที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนโดยทั่วไป ได้เริ่มต้นมีมาเป็นเวลาหลายทศวรรษ นับแต่ปี พ.ศ. 2464 อันเป็นปีแรกที่ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา ได้มีสาระสำคัญถึงการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาการศึกษาเป็นครั้งแรก โดยที่ประชาชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้ก่อตั้งโรงเรียน รวมทั้งตรวจตราดูแลงบประมาณและการดำเนินการของโรงเรียน ซึ่งจะได้กล่าวถึงความสำคัญต่อไป

จากการศึกษาความเป็นมาและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในอดีตจะพบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเป็นหน่วยงานเดียวที่มีปรากฏการณ์ของการมีคณะกรรมการโรงเรียน มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาในชุมชนมากที่สุด (นภาพรณ หะวานนท์ และคณะ 2543 : 12) ซึ่งในช่วงแรกคือ ในปีพุทธศักราช 2525 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาแห่งละ 5-15 คน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแสวงหาความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้กับโรงเรียน ซึ่งการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาตามระเบียบนี้ ยังไม่มีความชัดเจนในแง่ของโครงสร้างจำนวนคณะกรรมการ และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาเท่าที่ควร ทำให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษาจึงไม่มีความชัดเจนและไม่เห็นผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเพียงพอ และจากการวิจัยถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความพึงพอใจในผลงานของตนเองของคณะกรรมการการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (ประกอบคุณารักษ์ และคณะ 2531 : 103-104) นอกจากนี้ยังได้ศึกษาและพิจารณาบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาในอดีต จะพบว่า ยังไม่ปรากฏผลในทางปฏิบัติมากนัก เนื่องจากเป็นเพียงคณะกรรมการที่ปรึกษา ส่วนอำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา (อุทัยบุญประเสริฐ 2542 : ญ)

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้มีความพยายามที่จะปรับปรุงโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมการปฏิรูปการศึกษา จึงได้กำหนดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539 เปลี่ยนแปลงชื่อคณะกรรมการการศึกษาเป็นคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการโรงเรียนอย่างน้อยโรงเรียนละ 9 คน แต่ไม่เกิน 15 คน แบ่งกลุ่มคณะกรรมการโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีจำนวนกรรมการเท่ากัน ตั้งแต่ 3-5 คน คณะกรรมการโรงเรียนทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มที่ 2 ผู้ปกครอง นักเรียน และศิษย์เก่าของโรงเรียน และกลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชน ผู้นำทางศาสนา บุคคลในองค์กรปกครองท้องถิ่น และหรือข้าราชการอื่นที่ไม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ 2539 : 9)

วิธีการได้มาของคณะกรรมการโรงเรียน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียน คัดเลือกกรรมการทั้งสามกลุ่ม และให้คณะกรรมการเลือกกรรมการในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 เป็นประธานและรองประธานอย่างละ 1 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ เป็นผู้สนใจการพัฒนา เป็นผู้มีความประพฤติดี และภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ (สมเดช สีแสง 2542 : 15) ส่วนบทบาทและหน้าที่สรุปเป็นภาพรวมได้ 3 ลักษณะคือ 1) บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการสื่อถึงชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ 2) บทบาทหน้าที่โดยตรง ร่วมกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนและเห็นชอบแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ให้การปรึกษาเสนอแนะการงบประมาณ และให้การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และ 3) บทบาทในการประกันคุณภาพโรงเรียน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา สนับสนุนเสริมแรงจูงใจ และรับรองคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามมาตรฐาน (สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ 2541 : 10-12)

แนวคิดการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศที่เน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการจัดการศึกษาแบบรวมศูนย์อำนาจจากส่วนกลางให้มีการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น โดยใช้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รัฐจึงได้กำหนดนโยบายและตรากฎหมายขึ้นคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาฉบับแรกของไทย และได้กำหนดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ซึ่งโครงสร้างของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบนี้ กำหนดให้มีคณะกรรมการอย่างน้อยสถานศึกษาละ 7 คน แต่ไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ การได้มาของคณะกรรมการให้โรงเรียนประกาศรับผู้แทนดังกล่าว เว้นผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้บริหารคัดเลือกไม่เกิน 4 คน จากนั้นให้ผู้แทนดังกล่าวคัดเลือกกันเอง ให้เหลือผู้แทนกลุ่มละไม่เกิน 2 คน และเลือกประธานและรองประธานคณะกรรมการจากคณะกรรมการ รวมทั้งคำนึงถึงว่าจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการที่เป็นสตรี จำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของคณะกรรมการทั้งหมด โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ 4 ประการคือ 1) เป็นผู้สนใจในการพัฒนาการศึกษา 2) เป็นผู้มีความประพฤติดี 3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย และ 4) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด และให้มีหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการดำเนินงานศึกษาทำความเข้าใจหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดนโยบายทิศทางการจัดการศึกษา ตลอดจนแผนปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และจัดทำธรรมนูญของโรงเรียนให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานประจำปี สาระหลักสูตรท้องถิ่น ให้ความเห็นชอบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีก่อนเสนอต่อสาธารณชน ส่งเสริมให้เด็กได้รับความเสมอภาคในการศึกษาตามสภาพความพร้อมของแต่ละ

บุคคล ระดมทรัพยากรและให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุก ๆ ด้าน ตลอดจนแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (กรมสามัญศึกษา 2543 : 1-5)

สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐมได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 30 โรงเรียน เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2544 ณ ห้องแกรนด์ไดมอนด์ โรงแรมเวล จังหวัดนครปฐม มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาร่วมประชุมทั้งหมด 197 คน ซึ่งจำแนกตามโครงสร้างของคณะกรรมการสถานศึกษาดังนี้ ผู้แทนผู้ปกครอง 12.7% ผู้แทนครู 27.4% ผู้แทนองค์กรชุมชน 11.7% ผู้แทนศิษย์เก่า 10.2% ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 9.1% ผู้ทรงคุณวุฒิ 15.7% และผู้บริหารสถานศึกษา 13.8% จากการประเมินผลการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม ของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ความสนใจในการมาร่วมประชุมนั้น พบว่า กลุ่มผู้แทนครูเป็นกลุ่มที่เข้าร่วมประชุมมากที่สุด ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มอาชีพอื่น ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชนยังให้ความสนใจในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาน้อยมาก ส่วนกลุ่มครูนั้นถือได้ว่าเป็นข้าราชการจะต้องปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการจึงมาประชุมค่อนข้างมากกว่าทุกกลุ่มอาชีพ และเมื่อจำแนกตามอาชีพ ซึ่งจัดว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนชี้ให้เห็นความสนใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งการประชุมครั้งนี้มีบุคคลต่างอาชีพมาประชุมมีข้อมูลดังนี้ ข้าราชการ 53.8% ข้าราชการบำนาญ 10.2% รัฐวิสาหกิจ 0.5% ธุรกิจ 13.7% และอาชีพอิสระ 21.8% ในส่วนของอาชีพนั้นจะเห็นว่าข้าราชการซึ่งประกอบด้วยข้าราชการทุกประเภท โดยเฉพาะผู้บริหารและครู ซึ่งอยู่ในวงการสถานศึกษาและมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาอยู่แล้วจะมีจำนวนมากกว่าอาชีพอื่น และสำหรับอาชีพอื่นยังคงขาดแรงจูงใจในการเข้าร่วมประชุมครั้งนี้ สำหรับเหตุผลในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาครั้งนี้สรุปประเมินได้ดังนี้ เป็นผู้สนใจในการพัฒนาการศึกษา 55.3% ได้รับการสนับสนุนจากตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ 17.3% ได้รับการร้องขอจากผู้บริหารโรงเรียน 14.7% และอื่น ๆ 12.7%

สำหรับเหตุผลของการมาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินได้ว่าเป็นผู้ที่สนใจในการพัฒนาการศึกษานั้นจำนวนยังไม่มากพอ เมื่อเปรียบเทียบกับเหตุผลข้ออื่น ๆ จึงพอสรุปได้ว่าการเข้ามาเป็นคณะกรรมการนั้นผู้ที่ให้ความสนใจและตั้งใจจริง ๆ ยังไม่มากพอที่จะเป็นคณะกรรมการเพื่อมาร่วมทำงานให้โรงเรียนมีคุณภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม 2544 : 22-32)

ผลจากการประเมินของการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า บุคคลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น มีความแตกต่างกันในด้านการให้ความสนใจในการจัดการศึกษา ด้านอาชีพ และเหตุผลของการมาเป็นคณะกรรมการ ซึ่งทำให้มีผลต่อการทำหน้าที่ไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และระเบียบ



กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้มาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลดังกล่าว ขาดแรงจูงใจที่จะชักจูงให้มาร่วมทำงานในหน้าที่นี้ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ศึกษาต่อไป

จากระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ดังกล่าวแล้วในตอนต้น ในภาพรวมจะเห็นว่า โรงเรียนได้บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในฐานะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยถูกกำหนดบทบาท และหน้าที่ไว้หลายประการ ในอันที่จะเอื้อประโยชน์ให้กับโรงเรียน แต่สิ่งที่โรงเรียนได้รับจาก คณะกรรมการชุดแรกนี้ ยังถือว่าเป็นไปตามเจตนาหรือวัตถุประสงค์ สาเหตุอาจจะเป็นเพราะ การเข้ามาเป็นคณะกรรมการครั้งนี้มาจากการรับสมัคร ซึ่งเป็นครั้งแรกของการเข้ามามี ส่วนร่วมในโรงเรียน ซึ่งได้รับบทบาทหน้าที่มากของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ดังนั้น บุคคลที่สมัครเข้ามาอาจจะมีเจตนาหรือวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน จึงไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมใน การบริหารจัดการอย่าง แท้จริง ซึ่งอาจจะแฝงไว้ด้วยความต้องการส่วนตัวหรือกลุ่มพวก กรณี ในโรงเรียนใหญ่ ๆ ที่มีสิ่งเอื้อต่อประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น งบประมาณการก่อสร้าง การจัดจำหน่ายสินค้าอาหารภายในโรงเรียน หรือแม้กระทั่งการเข้าศึกษาในโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ที่ผู้ปกครองนิยมส่งลูกเข้าเรียน บางกรณีถูกผู้บริหารโรงเรียนซึ่งใกล้ชิดสนิทสนมชักจูง ชี้นำ หรือขอร้องให้สมัครเข้ามาเพื่อคัดเลือกเป็นคณะกรรมการ หรือยังมีจำนวนโรงเรียนอีกไม่น้อย ที่ได้คณะกรรมการเข้ามาจากฐานอำนาจทางการเมือง ท้องถิ่น หรือกลุ่มผลประโยชน์ ทำให้ โรงเรียนประสบปัญหาในการบริหารจัดการ เนื่องจากขัดแย้งกันของกลุ่มการเมืองและกลุ่มผล ประโยชน์ดังกล่าว และผลการวิจัยของนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ สถานศึกษาที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของคณะกรรมการในลักษณะนี้เป็นต้นว่า นริวรรธน์ พรหมชุบ พบว่าปัญหาในการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาด ความรู้ความสามารถงานในหน้าที่และบทบาทของตนเอง ไม่มีเวลามาร่วมกิจกรรม มีแต่บริจาค สิ่งของให้โรงเรียน สมัค ชินบุตร พบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานคือ คณะกรรมการ ไม่ค่อยสนใจในการจัดการศึกษา ไม่ให้ความสำคัญในการประชุมปรึกษาหารืออย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง

### ปัญหาของการวิจัย

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นปัญหาดังนี้

1. การได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนหนึ่งยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระเบียบ ทั้งด้านคุณภาพและความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่

2. วิธีการคัดเลือกและสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของบางโรงเรียนไม่เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ในระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543

3. มีการแทรกแซงของกลุ่มอำนาจทางการเมืองท้องถิ่น กลุ่มบุคคล และกลุ่มผลประโยชน์ในการสรรหาหรือกำหนดตัวบุคคลเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

4. ขาดแรงบันดาลใจหรือสิ่งจูงใจในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาในลักษณะตั้งใจและเสียสละอย่างแท้จริง

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งได้มาจากผลการประชุมของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2544 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์จึงเป็นข้อสังเกตที่จะต้องศึกษาระดับแรงจูงใจหรือความต้องการของบุคคลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการ ว่าในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการที่ผ่านมามีความต้องการหรือวัตถุประสงค์อะไรเพื่อผู้วิจัยจะได้เป็นแนวทางในการศึกษาให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการที่มีคุณสมบัติตามระเบียบอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนต่อไป

## บทวิทยานิพนธ์ศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 2 ประการ คือ

1. เพื่อทราบแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม และแยกเป็นรายกลุ่ม

2. เพื่อทราบความแตกต่างของแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามกลุ่ม

### ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งข้อคำถามของการวิจัยดังนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและแยกเป็นรายกลุ่ม มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต อยู่ในระดับใด

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต แตกต่างกันหรือไม่

## สมมติฐานการวิจัย

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามกลุ่ม มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต แตกต่างกัน

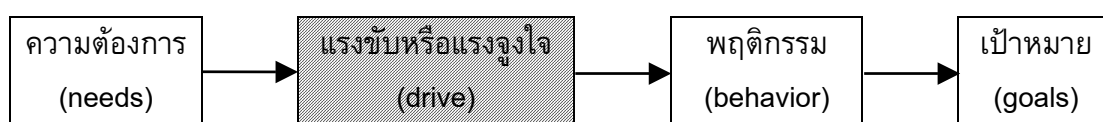
## ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา ทฤษฎีต่าง ๆ และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจและความสมหวังเพื่อจะได้นำมาศึกษากับกลุ่มของคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งมีสาระความสำคัญดังนี้

พิสิทธ์ สารวิจิตร (2523 : 46) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลกระทำงานหรือสิ่งที่ต้องการโดยอาศัยการใช้เครื่องมือล่อภายนอก เช่น ค่าจ้าง รางวัล ยศ ตำแหน่ง หรือการกระตุ้นจากภายในโดยอาศัยความต้องการ ความสนใจ และแรงขับของบุคคลเองเป็นเครื่องกระตุ้น สำหรับ ถวิล ธาราโกชน (2524 : 87) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจ (motive) ว่าหมายถึงพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้ทาง (urge or direct) ให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ ถวิล ธาราโกชน (2524 : 99) ยังได้อ้างถึงทฤษฎีแรงจูงใจของ Atkinson ว่าหมายถึง การทำงานใด ๆ ก็ตามการแสดงพฤติกรรมของคนต่อความสำเร็จในงานนั้น จะขึ้นอยู่กับ การตีค่าหรือผลประโยชน์ที่พึงจะได้จากการกระทำ กล่าวคือ การเกิดแรงจูงใจที่หลีกเลี่ยงความล้มเหลว จากข้อความนี้สามารถสรุปเป็นแนวโน้มในการทำงานของเราได้ 2 ประการ คือ ทำโดยมุ่งหวังความสำเร็จและทำโดยหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ในทำนองเดียวกัน เดโซ สวานานนท์ (2518 : 225) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงผลักดันให้ร่างกายกระทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ ซึ่งต่างจากการให้คำจำกัดความของ ประพันธ์ สุทราวาส (2522 : 86) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นสภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทางคือ 1) สภาวะที่ไปทำให้เกิดพฤติกรรม 2) สภาวะที่ทำให้ยับยั้งพฤติกรรมชนิดใดชนิดหนึ่ง และ 3) สภาวะที่ไปทำให้กำหนดแนวทางพฤติกรรมที่จะแสดงออกมา และยังกล่าวต่อไปถึงขบวนการเกิดแรงจูงใจว่าประกอบไปด้วย 1) ความต้องการ (needs) ซึ่งรวมทั้งความต้องการทางกาย ความต้องการทางจิตใจและสังคม 2) แรงขับ (drives) เป็นตัวเสริมกำลังให้ไปสู่เป้าหมาย และ 3) เป้าหมาย (goals) คือสิ่งที่จะทำให้แรงขับลดลงและสนองความต้องการได้ สำหรับความสมหวังของชีวิตเป็นลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ ชั้นที่ 5 self actualization needs เป็นความต้องการจะเข้าใจและรู้จักตนเองอย่างแท้จริง ต้องการที่จะคิดหรือทำในสิ่งที่ เป็นจริงให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของตนเอง ความต้องการตระหนักในตนเองจนมีผลให้บุคคลต้องการจะพัฒนาให้เจริญถึงที่สุด ต้องการใช้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ และเหมาะสมแก่ส่วนรวมอย่างแท้จริง (สวานา พรพัฒน์กุล 2522 : 119)

จากการศึกษาทฤษฎีและผลงานการวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้

แรงจูงใจในการที่จะชักนำให้บุคคลเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาได้นั้นประกอบด้วย กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ คือ จะเกิดจากความต้องการ (needs) หรือภาวะขาดดุลย์ในส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ทำให้เกิดแรงขับ (drive) หรือความกระวนกระวาย ความอยู่ไม่สุข หรือแรงจูงใจพฤติกรรม (behavior) เมื่อเกิดความกระวนกระวายใจหรือแรงขับแล้วจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (goals) ตามความต้องการ ซึ่งจะได้แสดงในแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา : บุรณาการจากแนวคิดของ Luthans, อ้างโดย ชัตติยา ดั่งสำราญ, “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), 21-22.

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านแรงจูงใจของแมคคิลินแลน และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ชั้นที่ห้า ความต้องการความสมหวังในชีวิตมาเป็นตัวแปรในการศึกษา กลุ่มของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดแนวความคิดในเรื่องแรงจูงใจของแมคคิลินแลน 3 ประการ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการชั้นที่ห้าของมาสโลว์ คือความต้องการความสมหวังในชีวิต เพื่อนำมาศึกษากับกลุ่มของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหกกลุ่ม คือ 1) ผู้แทนองค์กรปกครอง 2) ผู้แทนครู 3) ผู้แทนองค์กรชุมชน 4) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5) ผู้แทนของศิษย์เก่า และ 6) ผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะได้ศึกษาชนิดของแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของบุคคลที่จะเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละกลุ่มว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคิลินแลน และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการชั้นที่ห้าของมาสโลว์ มาจัดทำเป็นขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ ดังแผนภูมิที่ 2

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	แรงจูงใจและความต้องการ ความสมหวังในชีวิต
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้แทนผู้ปกครอง</li> <li>2. ผู้แทนครู</li> <li>3. ผู้แทนองค์กรชุมชน</li> <li>4. ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>5. ผู้แทนศิษย์เก่า</li> <li>6. ผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</li> <li>2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ</li> <li>3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ</li> <li>4. ความต้องการความสมหวัง ในชีวิต</li> </ol>

แผนภูมิที่ 2 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : ทฤษฎีของ David C. McClelland

: Abraham H. Maslow, Motivation and Personality, 2nd ed. (New York : Harper & Row Publishers, 1970), 65.

## บทวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ สงวนลิขสิทธิ์

### ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะแรงจูงใจตามแนวคิดของ McClelland และความต้องการความสมหวังในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการขั้นที่ห้าของมาสโลว์อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้วิจัยมิได้ศึกษาถึงความต้องการ (needs) อื่น ๆ รวมถึงพฤติกรรม (behavior) ที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจหรือแรงขับ (drive)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงขอ กำหนดความหมายเฉพาะที่เป็นหลักดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่เป็นมูลเหตุ ผลักดันให้บุคคลกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ และจะมีระดับความเข้มข้นที่ต่างกันตาม ลักษณะและวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล ภาวะนี้อาจกำหนดหรือยับยั้งพฤติกรรมที่แสดงออก ก็ได้ ความต้องการความสมหวังในชีวิต (self actualization needs) หมายถึง ความต้องการ ระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ และต้องการใช้ความสามารถของตนเองให้เป็นประโยชน์ เหมาะสมแก่ส่วนรวม

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการสรรหาคัดเลือก และแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7-15 คน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้แทนผู้ปกครอง 2) ผู้แทนครู 3) ผู้แทนองค์กรชุมชน 4) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5) ผู้แทนศิษย์เก่า และ 6) ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี ผลงานการวิจัยแนวการศึกษาของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และความสมหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม ดังนั้นสาระสำคัญจะเน้นเรื่องของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ความเป็นมาของคณะกรรมการโรงเรียน ระเบียบกรมสามัญศึกษาว่าด้วยการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต พ.ศ. 2542 ทฤษฎีแรงจูงใจ และความสมหวัง ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดที่จะเสนอต่อไป

#### ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 เกิดขึ้นมาจากสาระสำคัญในมาตรา 40 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติไว้ว่า ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทำหน้าที่ กำกับ ส่งเสริม สนับสนุน สหการสถานศึกษา อันประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยที่กระทรวงศึกษาธิการได้อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2543 ประกอบกับมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง กรม พ.ศ. 2534 วางระเบียบแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของระเบียบไว้ต่อไปนี้ (กรมสามัญศึกษา 2543 : 1-15)

#### การกำหนดหน้าที่และแนวปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 นี้ ใช้บังคับสำหรับสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ จนกว่าจะได้มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระเบียบนี้ ในส่วนของกรมสามัญศึกษา ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ซึ่งได้กำหนดหน้าที่และแนวปฏิบัติตามระเบียบฯ ดังนี้

### การกำหนดหน้าที่

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 (กรมสามัญศึกษา 2543 : 47-49) ได้กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้คือ

#### 1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ดังนี้

1.1 แต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อกำหนดจำนวนและสัดส่วนของ

คณะกรรมการสถานศึกษาตามระเบียบ ข้อ 5

1.2 ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา

โดยตำแหน่ง

1.3 ดำเนินการสรรหากรรมการสถานศึกษาจากกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ตามระเบียบข้อ 5 (ยกเว้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ) ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้แทนศิษย์เก่า กลุ่มละ 1-2 คน รวมทั้งสิ้น 5-10 คน

1.4 ดำเนินการร่วมกับผู้แทนจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกตามข้อ 1.2 เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 8 คน แล้วคัดเลือกให้เหลือกึ่งหนึ่ง

1.5 ดำเนินการร่วมกับผู้แทนที่ได้รับการคัดเลือกตามข้อ 1.2 และ 1.3 คัดเลือกประธาน จากผู้แทนตามระเบียบ ข้อ 5(1) (3) (4) (5) และ (6) ยกเว้น (2) เป็นประธาน และอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน

1.6 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาและนำเสนอผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดลงนามแต่งตั้ง

1.7 ดำเนินการให้มีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง และรายงานการประชุมต่อผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดภายใน 15 วัน

1.8 ดำเนินการสรรหากรรมการทดแทน และนำรายชื่อเสนอผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเพื่อลงนามแต่งตั้งในกรณีที่กรรมการสถานศึกษาชุดเดิมต้องพ้นจากตำแหน่ง ตามวาระเมื่อครบกำหนด 2 ปี ตามระเบียบข้อ 10 ภายใน 45 วัน และในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการในองค์ประกอบใดว่างลงก่อนครบวาระเกินกว่า 90 วัน ให้ดำเนินการภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง

#### 2. ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 พิจารณาลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

2.2 อนุญาตการลาออกของคณะกรรมการสถานศึกษา



2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบ

3. คณะกรรมการสถานศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบข้อ 1.3

3.2 ดำเนินการคัดเลือกประธานและรองประธานจากผู้แทนกลุ่มบุคคลตามระเบียบข้อ 5(1) (3) (4) (5) และ (6)

3.3 มีมติให้กรรมการสถานศึกษาพ้นจากตำแหน่งตามระเบียบข้อ 11(10)

4. อธิบดีกรมสามัญศึกษา มีหน้าที่ดังนี้

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543

### แนวปฏิบัติตามระเบียบ

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 (กรมสามัญศึกษา 2543 : 51-52) ได้กำหนดแนวปฏิบัติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้คือ

#### 1. การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษา ควรมีกรรมการที่เป็นสตรีไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด ซึ่งการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับจากประกาศใช้ระเบียบฯ นี้ โดยให้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การคัดเลือกกรรมการสถานศึกษา จากผู้แทนกลุ่มต่าง ๆ

1.1 สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจ จำนวนไม่เกิน 7 คน และให้ผู้แทนประชาชนร่วมเป็นคณะทำงานด้วย เพื่อกำหนดจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษาตามระเบียบฯ ข้อ 5 ซึ่งควรให้มีสตรีเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาทั้งหมด

1.2 สถานศึกษาประชาสัมพันธ์หรือจัดประชุมเพื่อให้ความรู้ในบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ตามระเบียบฯ ข้อ 1.3 และชี้แจงคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ตามระเบียบฯ ข้อ 9 ให้ทราบทั่วกัน

1.3 ประกาศรับสมัครตัวแทนกลุ่มบุคคลตามระเบียบฯ ข้อ 5 (1) (2) (3) (4) และ (5)

1.4 ให้แต่ละกลุ่มดำเนินการคัดเลือกผู้แทนกลุ่มเองให้เหลือเท่าจำนวนที่กำหนด

1.5 หากไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใด ให้คณะกรรมการเฉพาะกิจ เสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้นเป็นสองเท่าของจำนวนที่กำหนดไว้ และให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเท่ากับจำนวนที่กำหนด

1.6 หากมีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใด ไม่ครบจำนวนที่กำหนดไว้ให้ถือว่าผู้สมัครได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาในองค์ประกอบนั้น และให้คณะกรรมการเฉพาะกิจเสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้นเป็น 2 เท่าของจำนวนที่ไม่ครบ และให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือจำนวนตามที่กำหนด

1.7 หากมีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใด มีจำนวนเท่ากับจำนวนที่กำหนดไว้ให้ผู้สมัครได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการในองค์ประกอบนั้น

1.8 สถานศึกษาซึ่งตั้งใหม่ และยังไม่มิตีษย์เก่า การได้มาซึ่งผู้แทนในองค์ประกอบ ในระเบียบฯ ข้อ 5(5) ไม่ต้องดำเนินการสรรหา

## **ขั้นตอนที่ 2 การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ**

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนกลุ่มที่ได้รับการคัดเลือกตามขั้นตอนที่ 1 เสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีคุณสมบัติตามระเบียบฯ ข้อ 9 จำนวนไม่เกิน 8 คน

1.2 บุคคลในข้อ 2.1 ประชุมคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิให้เหลือจำนวนกึ่งหนึ่ง

## **2. การดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสถานศึกษา**

### **2.1 ประธานและรองประธานคณะกรรมการสถานศึกษา**

ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นตอนที่ 1 และ 2 ดำเนินการคัดเลือกประธานและรองประธาน โดยให้คัดเลือกจากผู้แทนกลุ่มต่าง ๆ และผู้ทรงคุณวุฒิ ยกเว้นกลุ่มผู้แทนครู เพื่อทำหน้าที่ประธานและรองประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชุดนี้

### **2.2 กรรมการและเลขานุการ**

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา อาจแต่งตั้งครู หรือบุคลากรอื่นมาทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการตามความเหมาะสม ซึ่งผู้ช่วยเลขานุการจะไม่มีสิทธิออกความเห็นหรือลงมติในที่ประชุม

## **3. การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา**

3.1 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งได้มาตามระเบียบฯ ข้อ 7 ต่อผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด

3.2 ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด พิจารณาลงนามแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

#### 4. การอยู่ในตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษา

4.1 ให้คณะกรรมการสถานศึกษาอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

4.2 เมื่อคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่ในตำแหน่งครบ 2 ปี ให้มีการจับสลากออกจำนวนกึ่งหนึ่ง

ถ้าจำนวนของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นจำนวนคี่ ให้พิเศษเพิ่มเป็นหนึ่งคน โดยยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ต้องจับสลากออก

#### 5. การพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษา

การพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ข้อ 11

#### 6. การสรรหากรรมการสถานศึกษาแทนตำแหน่งที่ว่างลง

6.1 ให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสรรหากรรมการสถานศึกษาทดแทนกรรมการสถานศึกษาที่พ้นจากตำแหน่งตามข้อ 4.2 และข้อ 5 โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในขั้นตอนที่ 1 และที่ 2

6.2 กรรมการสถานศึกษาที่ได้มาตามข้อ 6.1 ให้อยู่ในตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาที่เหลือตามวาระข้อ 4.1

6.3 การดำเนินการสรรหาในข้อ 6.1 ให้ดำเนินการภายใน 45 วัน นับจากวันครบวาระหรือครบกำหนดแล้วแต่กรณี

6.4 กรรมการสถานศึกษาที่พ้นวาระอาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการสถานศึกษาได้อีก

6.5 เมื่อกรรมการสถานศึกษาพ้นจากตำแหน่งตามระเบียบข้อ 11 ก่อนครบวาระเกินกว่า 90 วัน ให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหากรรมการสถานศึกษา ตามขั้นตอนที่ 1 และที่ 2 เพื่อทดแทนตำแหน่งตามองค์ประกอบที่ว่างภายใน 30 วันนับจากวันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง

#### 7. การจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา

7.1 ให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง

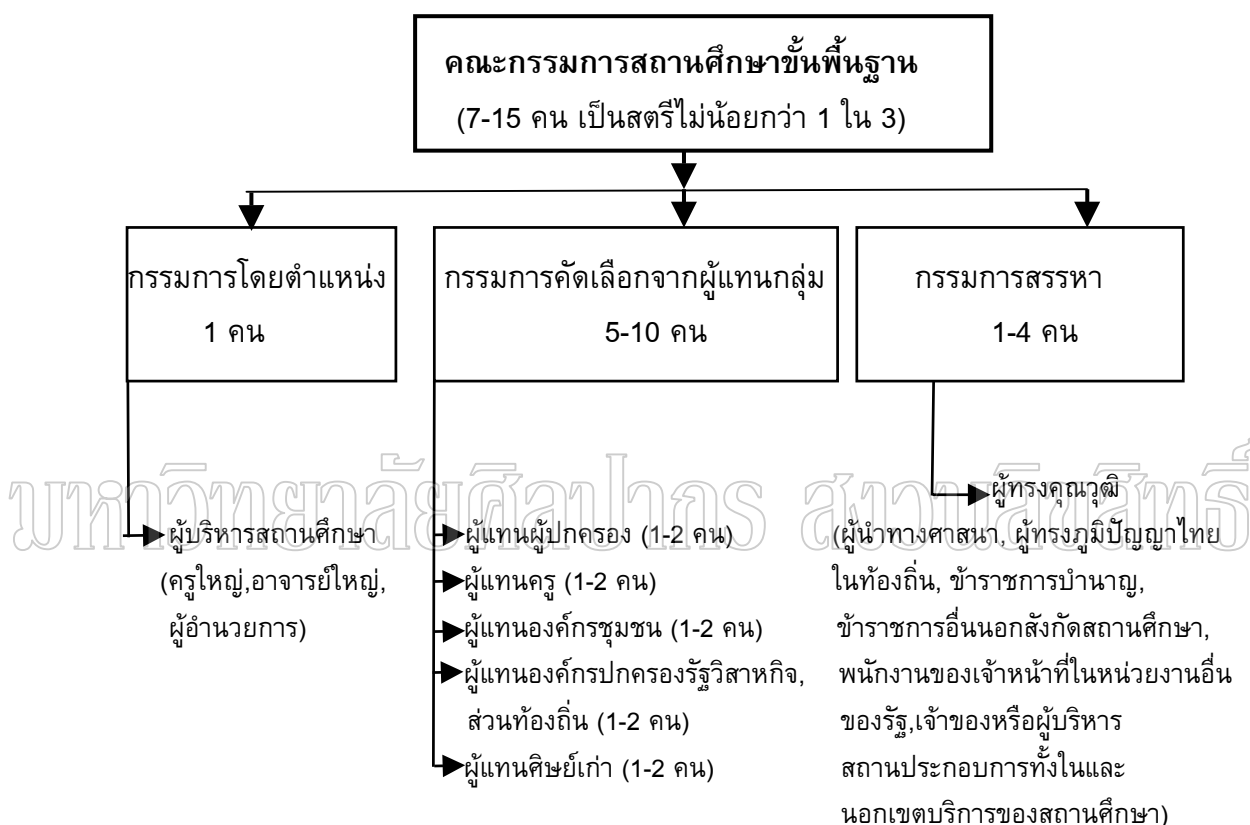
7.2 การดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการสถานศึกษากำหนด

7.3 ในการประชุมแต่ละครั้ง ต้องมีผู้เข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสถานศึกษา

7.4 ให้มีผู้แทนของนักเรียนเข้าร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นตามที่คณะกรรมการสถานศึกษาเห็นสมควร

7.5 หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของนักเรียนโดยตรง ให้นำความคิดเห็นของนักเรียนมาประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการสถานศึกษาด้วย

7.6 ให้ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการประชุมต่อผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ภายใน 15 วันนับจากวันที่มีการประชุม



แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับโครงสร้างของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบนี้ กำหนดให้มีคณะกรรมการอย่างน้อยสถานศึกษาละเจ็ดคน แต่ไม่เกินสิบห้าคน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ และเลือกกรรมการจากชุมชนเป็นประธานและรองประธานคณะกรรมการ รวมทั้งคำนึงว่าจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการที่เป็นสตรี จำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของคณะกรรมการทั้งหมด โดยคณะกรรมการจะมีหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมร่วมกับโรงเรียนในการดำเนินงานในเรื่องต่อไปนี้เป็น

1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา
2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของ  
ท้องถิ่น
4. กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่าง  
ทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
6. ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความ  
สามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
7. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ  
ด้านบริหารบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา
8. ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาดูงานวิทยากรภายนอกและ  
ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี  
ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนประสานงาน  
กับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วม  
ในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอ  
ต่อสาธารณชน
11. แต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ ตามที่  
เห็นสมควร
12. ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น  
จากระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
พุทธศักราช 2543 ดังกล่าว จะเห็นว่าได้มีการกำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการให้เข้ามามี  
ส่วนร่วมกับโรงเรียนในเรื่องใหม่ ๆ หลายประการ เช่น การให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระ  
หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน  
ของสถานศึกษา การพิทักษ์สิทธิเด็ก การดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความ  
สามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ การร่วมบริหารการจัดการด้านวิชาการ งบ  
ประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา การระดมทรัพยากร  
เพื่อการศึกษาดูงาน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน รวมไปถึงการให้  
นักเรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการพิจารณาของคณะกรรมการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ์  
ประโยชน์ของนักเรียนโดยตรง สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการเข้ามามี  
ส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเต็มที่เกือบทุกด้าน แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องคำนึง

ถึงตามวัตถุประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการประการหนึ่งก็คือ ความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะกรรมการในการที่มีส่วนช่วยการทำงานในโรงเรียนจะเกิดขึ้นหรือไม่ต้องขึ้นอยู่กับความต้องการ หรือแรงจูงใจในการที่จะเข้ามาดำเนินการตามหน้าที่ ดังกล่าวหรือไม่เป็นหลักสำคัญ

### คณะกรรมการศึกษากับคณะกรรมการโรงเรียน

แนวความคิดและความพยายามให้ประชาชน หรือองค์กรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น นับว่ามีมาช้านานกว่า 100 ปีแล้ว ทั้งในประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา หรือในประเทศไทยก็ดี ซึ่งได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในหลาย ๆ ลักษณะตั้งแต่การเข้ามามีส่วนร่วมแต่เพียงโดยความสมัครใจไปจนถึงการเข้ามามีบทบาทควบคุมดูแลกิจการทั้งหมด (ประกอบ คุณารักษ์ 2531 : 29) สำหรับในประเทศไทย การศึกษาเล่าเรียนตามวัดตั้งแต่สมัยลานนาไทยเป็นต้นมา จนกระทั่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา จึงทรงโปรดจัดตั้ง “โรงเรียนหลวง” ขึ้นในบรมมหาราชวัง เมื่อปี พ.ศ. 2414 สำหรับพระบรมวงศานุวงศ์และข้าราชการ ได้ศึกษาเล่าเรียน ครั้นต่อมาเมื่อราวปี พ.ศ. 2427 ก็ได้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับทวยราษฎร์แห่งแรกขึ้น ชื่อ โรงเรียน “มหารณพาราม” แล้วขยายไปยังวัดหลวงอีกหลายแห่ง โดยอาศัยความร่วมมือจากพระและราษฎร ตลอดจนพระบรมวงศานุวงศ์ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528 : 1-11) ครั้นต่อมาเมื่อมีพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ได้แสดงเจตนารมณ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการประถมศึกษาแห่งชาติ และปรากฏชัดขึ้นเมื่อพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงประกาศพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2464 ว่าด้วยการจัดตั้งโรงเรียนประชาบาล โดยประชาชนในตำบลหรือหมู่บ้านร่วมกับเจ้าหน้าที่ปกครองจัดตั้งขึ้นโดยความสมัครใจ และยังให้มี “กรรมการศึกษา” อันประกอบด้วยบุคคลที่สมควรและเป็นที่น่าเชื่อถือตาให้มีหน้าที่ตรวจตราดูแล งบประมาณ และการดำเนินงานของโรงเรียน จึงมีการเก็บเงินภาษีเพื่อมาดำเนินงานของโรงเรียน เรียกว่า “ศึกษาพลี” ขึ้น แต่ก็ถูกยกเลิกในเวลาต่อมา เนื่องจากเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ทำบทบาท กรรมการศึกษาลดน้อยลง (ประกอบ คุณารักษ์ 2531 : 1-2) จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2523 มีการโอนโรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมสามัญศึกษามาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และหลังจากนั้น 2 ปี ก็มีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2525 กำหนดให้โรงเรียนประถมศึกษาทุกแห่งในสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีคณะกรรมการศึกษา จำนวน 5-15 คน เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนให้กับโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ 2525 : ไม่ปรากฏเลขที่หน้า) จะเห็นได้ว่าความพยายามในการที่จะระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษามากขึ้น ซึ่งต่อมาในปี 2539 กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงความ

สำคัญกับชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในชุมชนมากขึ้น และได้ประกาศใช้ “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539” และปัจจุบันได้มีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ซึ่งมีบทบาทมากขึ้น

ดังนั้น ในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้กระจ่างชัดเจน จึงต้องศึกษาเรื่อง “คณะกรรมการศึกษา” ซึ่งหมายถึง คณะกรรมการศึกษาตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา และตามระเบียบว่าด้วยการแต่งตั้งกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา ที่ใช้มาก่อนที่จะมีการใช้ระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียน พ.ศ. 2539 ซึ่งปัจจุบันจะมีเฉพาะ “คณะกรรมการโรงเรียน” ซึ่งหมายถึง คณะกรรมการโรงเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียน พ.ศ. 2539 อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจุดด้านบทบาทหน้าที่ก็จะพบว่า คณะกรรมการศึกษาหรือคณะกรรมการโรงเรียนต่างก็มีส่วนที่เหมือนกันตรงที่ว่า ต่างก็เป็น “องค์กรชุมชน” ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนในชุมชน และต่างก็มาจากคนในพื้นที่ชุมชนนั้น ๆ เหมือนกัน และมีหน้าที่ประสานสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน รวมทั้งการจัดหาทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนในท้องถิ่นที่ตนรับผิดชอบ สำหรับข้อแตกต่างนั้นเป็นเรื่องของสัดส่วนของผู้ที่จะมาเป็นกรรมการโรงเรียนนั้น กำหนดไว้อย่างชัดเจนและเพิ่มครูสายผู้สอนเข้ามาด้วย ซึ่งคณะกรรมการศึกษานั้นจะมีเพียงผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นไม่มีครูไปเกี่ยวข้อง นอกจากนี้บทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนนั้นชัดเจนเพิ่มมากขึ้น และกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการโรงเรียนอย่างน้อย ปีละ 4 ครั้ง อีกด้วย (ชูศักดิ์ ชาญช่าง 2543 : 23)

### การจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต

สหวิทยาเขต คือ รูปแบบใหม่ของการจัดการศึกษา เพื่อมุ่งนำมาแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความเชื่อมโยงของการศึกษา ในระดับและประเภทต่าง ๆ ทั้ง การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้บริการการศึกษาสนองต่อความต้องการ ได้อย่างกว้างขวางทั่วถึง และเป็นธรรม และที่สำคัญเพื่อยกระดับให้การศึกษาทั้งระบบมีคุณภาพใกล้เคียงกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้ทัดเทียมกัน ให้นักเรียนได้เรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพใกล้บ้าน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียน การสอนของครูและ นักเรียนระหว่างสหวิทยาเขต ตลอดจนใช้ทรัพยากรและระบบการบริหาร จัดการมาใช้ และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

## แนวทางการดำเนินงานสหวิทยาเขต

### 1. การจัดองค์กรสหวิทยาเขต

1) ศึกษาปัจจัยการจัดรวมโรงเรียนเข้าร่วมเป็นสหวิทยาเขต โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

- พื้นที่ใกล้เคียง
- การคมนาคม
- ปัจจัยการบริหาร
- เหตุผลความจำเป็นอื่น ๆ

2) ตั้งชื่อและประกาศจัดตั้งสหวิทยาเขต

3) จัดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต

(ตามข้อ 7 ในระเบียบกรมสามัญศึกษาว่าด้วยการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต พ.ศ. 2542)

4) จัดตั้งคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต

### 2. การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ

#### สหวิทยาเขต

1) วิเคราะห์ รวบรวม และจัดระบบข้อมูลเพื่อการพัฒนางานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต

2) จัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาที่จะใช้ร่วมกัน

### 3. การกำหนดนโยบายและจัดทำแผน

1) กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายกรมสามัญศึกษา

2) จัดทำแผนแม่บท (แผนพัฒนาระยะ 3 ปี)

3) จัดทำแผนพัฒนาประจำปีของสหวิทยาเขต

4) จัดทำแผนปฏิบัติการสหวิทยาเขต

5) นำแผนไปใช้ตามที่กำหนดไว้

6) ประเมินผล (กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการปฏิบัติงาน

ตามแผน)

7) ปรับปรุง พัฒนาแผนให้มีประสิทธิภาพ



#### 4. การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน

##### 4.1 ด้านบุคลากร

1) จัดครู อาจารย์ หรือผู้ที่มีความชำนาญ ไปปฏิบัติการสอนหรือปฏิบัติราชการอื่นต่างโรงเรียนในสหวิทยาเขต

2) จัดลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ไปปฏิบัติราชการในโรงเรียนอื่นในสหวิทยาเขตที่ขาดแคลนและจำเป็น

##### 4.2 ด้านการเงิน และพัสดุ

ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการและคำสั่งมอบอำนาจของกรมสามัญศึกษาเกี่ยวกับการเงิน การพัสดุ เพื่อใช้จ่ายในสหวิทยาเขต

##### 4.3 ด้านอาคารสถานที่

ประสาน และอำนวยความสะดวกในการใช้อาคารสถานที่ร่วมกัน

##### 4.4 ด้านสื่อและนวัตกรรม

ประสานและอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

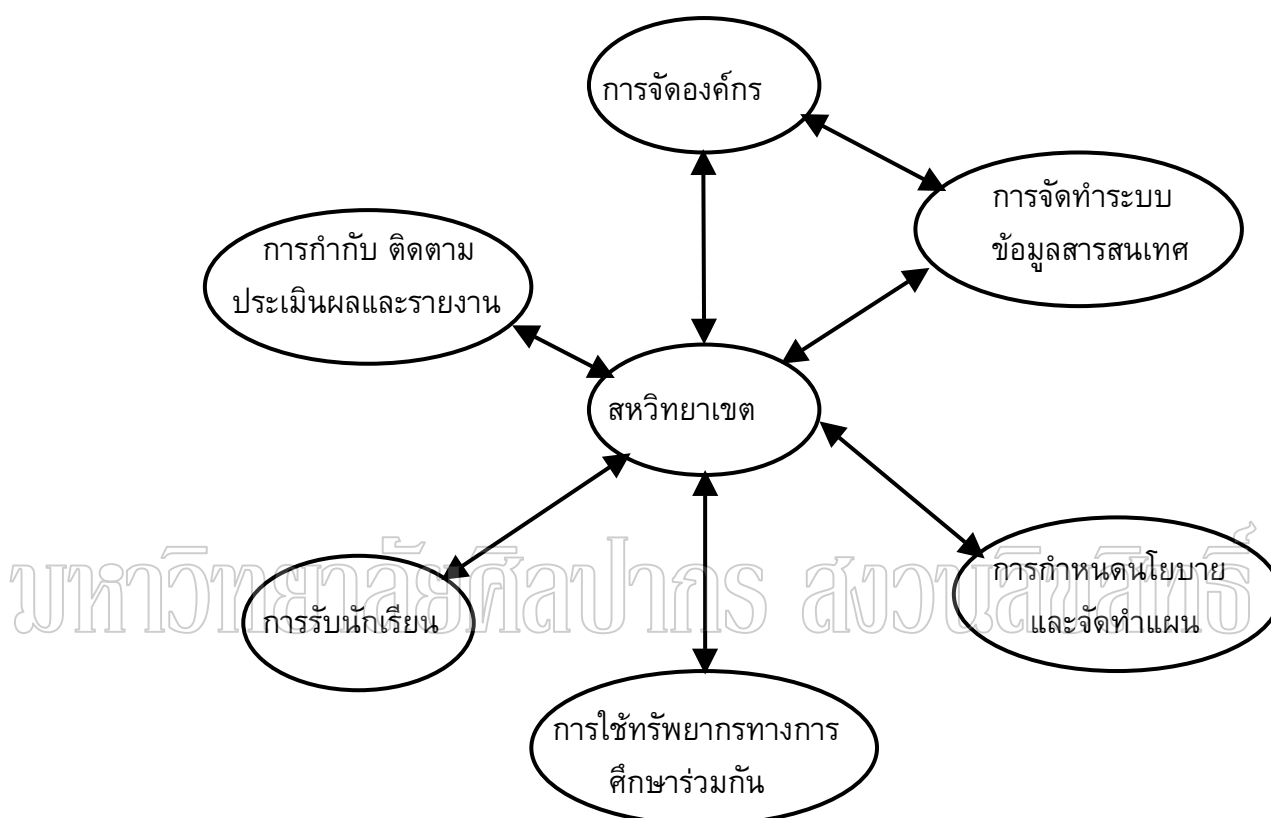
#### 5. การรับนักเรียน

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการรับนักเรียนของสหวิทยาเขต
- 2) กำหนดพื้นที่บริการของโรงเรียนและสหวิทยาเขต
- 3) กำหนดแผนการรับนักเรียนของโรงเรียนและสหวิทยาเขต
- 4) กำหนดวิธีการรับนักเรียนให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการรับนักเรียนของกรมสามัญศึกษา
- 5) ประชาสัมพันธ์การรับนักเรียนให้ทั่วถึง
- 6) สรุปและรายงานผลการรับนักเรียนต่อสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด/สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

#### 6. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

- 1) จัดทำตัวบ่งชี้ (indicator) และเครื่องมือในการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงาน
- 2) ประเมินผล และรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงาน
- 3) สรุปและประมวลผลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของสหวิทยาเขต

4) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของสหวิทยาเขตต่อสาธารณชน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ให้มีการประชุมสัมมนาผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำกับ ติดตามการดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอ (กรมสามัญศึกษา 2542 : 9-15)



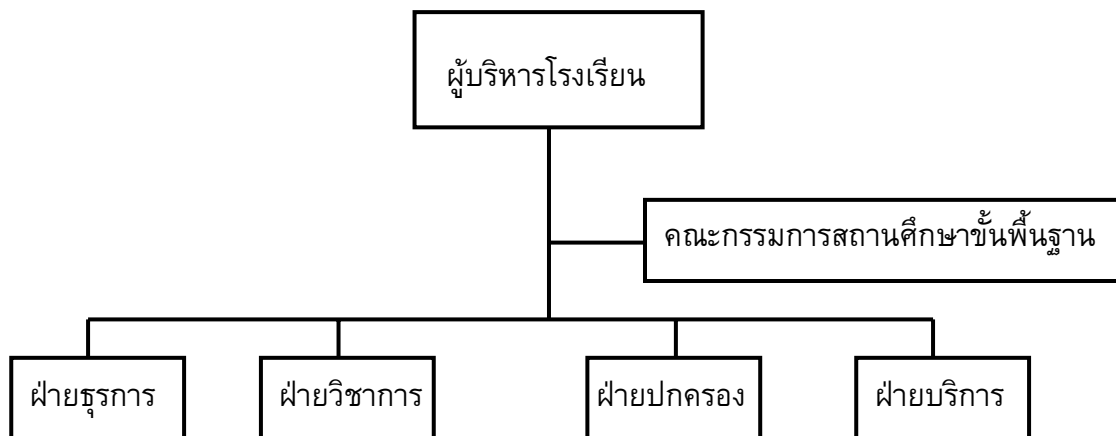
แผนภูมิที่ 4 แนวทางการดำเนินงานสหวิทยาเขต

#### การจัดโครงสร้างสายงานบริหารโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม

เป็นการจัดโครงสร้างสายงานบริหารโรงเรียน โดยเริ่มจากผู้บริหารโรงเรียนแบ่งสายงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ โดยปกติ จะประกอบด้วย 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริการ และฝ่าย ปกครอง

แต่บางโรงเรียนอาจจะแบ่งสายงานบริหารมากกว่า 4 ฝ่าย โดยยึดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานโรงเรียน หรือแล้วแต่ความเหมาะสมของโรงเรียนนั้น ๆ และแต่ละฝ่ายจะแบ่งสายงานย่อยลงไป เป็นงานหรือหน่วย หรือหมวดตามโครงสร้างของแต่ละฝ่าย (ตั้งแผนภูมิ)

### การจัดโครงสร้างสายงานบริหารโรงเรียน



แผนภูมิที่ 5 โครงสร้างสายงานบริหารโรงเรียนที่แบ่งเป็น 4 ฝ่าย

#### ความหมายของแรงจูงใจ

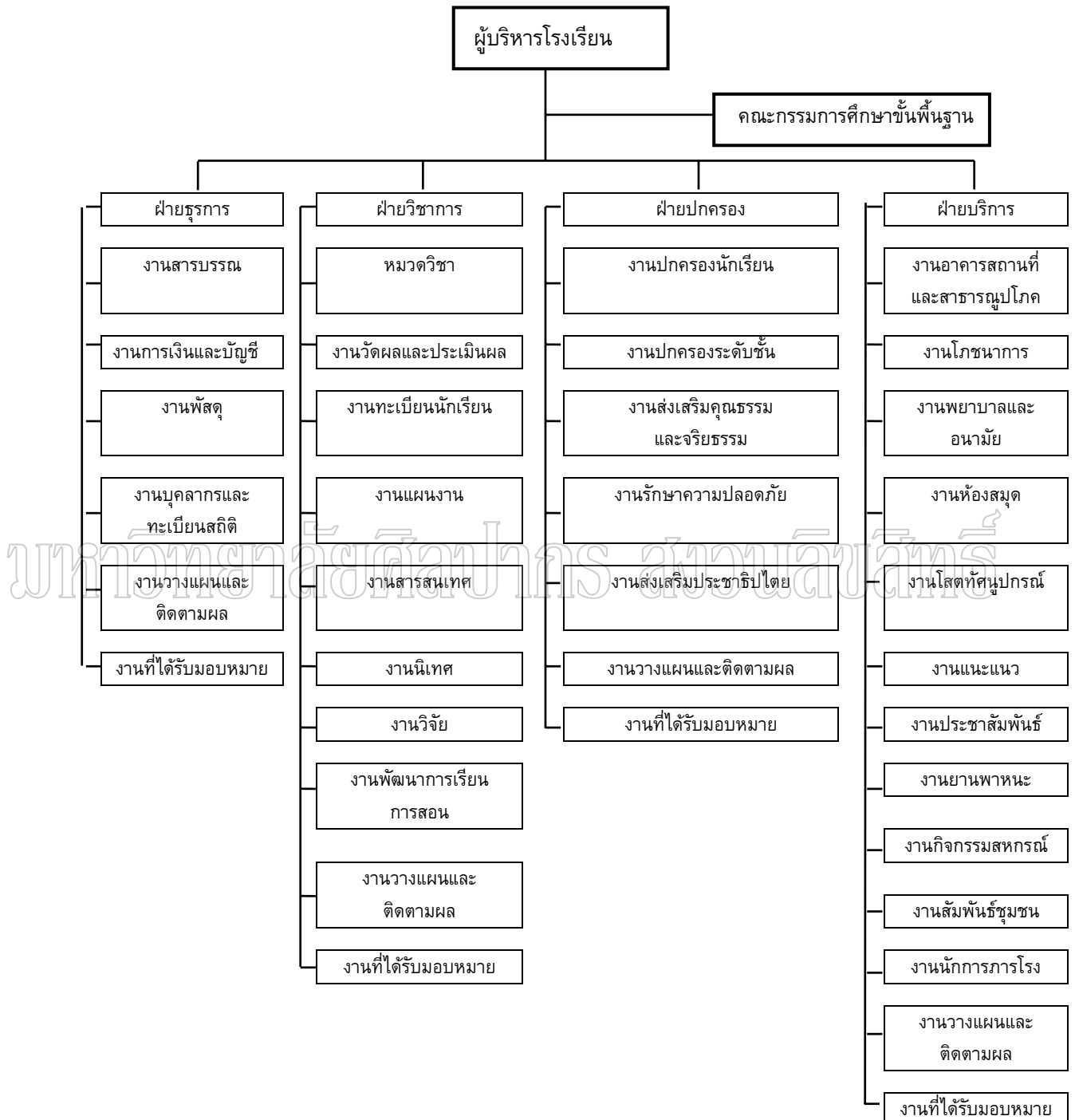
ภาษาอังกฤษคือ คำว่า Motivation มาจากรากศัพท์ที่ภาษาลาตินว่า movere แปลว่า to move คือการผลักดันให้เคลื่อนที่ ดังนั้นนักวิชาการหลายท่านจึงได้ให้คำนิยามไว้ต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความหมายของการจูงใจว่าเป็นนามธรรม คือเป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้คงต้องมีสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามจะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือ ความต้องการ (needs) (สมพงษ์ เกษมสิน 2517 : 192)

ภิญโญ สาร กล่าวถึงการจูงใจว่าเป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้าบุคลากรบรรจุใหม่ เพื่อให้เขามีความสุขความพอใจกับงาน (ภิญโญ สาร 2517 : 259)

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวถึงการจูงใจคนในการทำงานว่า ผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ การจูงใจคนในการทำงานจะมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์จะให้องค์การสามารถมีข้อได้เปรียบในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (ธงชัย สันติวงษ์ 2523 : 358)

## การจัดโครงสร้างและองค์ประกอบสายงานบริหารโรงเรียน



แผนภูมิที่ 6 โครงสร้างและองค์ประกอบสายงานบริหารโรงเรียน

คีโรโสภาคย์ บุรพาเดชะ ให้ความหมายการจูงใจว่า เป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่สนับสนุนความก้าวหน้า และกำหนดแบบแผนของกิจการที่กระทำการจูงใจ เป็นกระบวนการที่ร่างกายถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง (คีโรโสภาคย์ บุรพาเดชะ 2528 : 40)

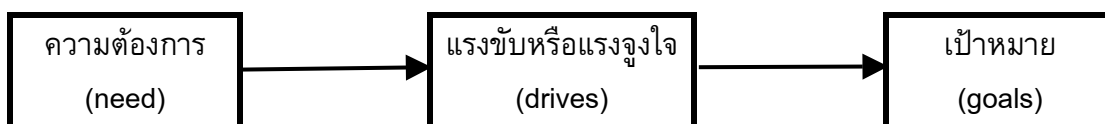
เบเรลสันและสไตเนอร์ (Berelson and Steiner) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า คือ สถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้น หรือการเคลื่อนไหว อันนำไปสู่พฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย (เบเรลสันและสไตเนอร์ 1964 : 240)

บีช (Beach) กล่าวถึงการจูงใจว่าการที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ (goal) หรือรางวัล (reward) การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ (บีช 1967 : 297)

ชรูเด็นและเชอร์แมน (Chruden and Sherman) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึงความพยายามที่จะเข้าใจถึงสิ่งที่ชักนำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ออกมา (ชรูเด็นและเชอร์แมน 1968 : 297)

มิทเชลและลาร์สัน (Mitchell and Larson) เสนอว่าการจูงใจโดยทั่วไปหมายถึงระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจนั้น ๆ ของแต่ละคน ในแต่ความหมาย โดยเฉพาะแล้ว การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (มิทเชลและลาร์สัน 1987 : 154)

ลูธันส์ (Luthans) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดจากความ ต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังแผนภูมิ (ลูธันส์ 1985 : 183)



กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

### ความสำคัญของแรงจูงใจ

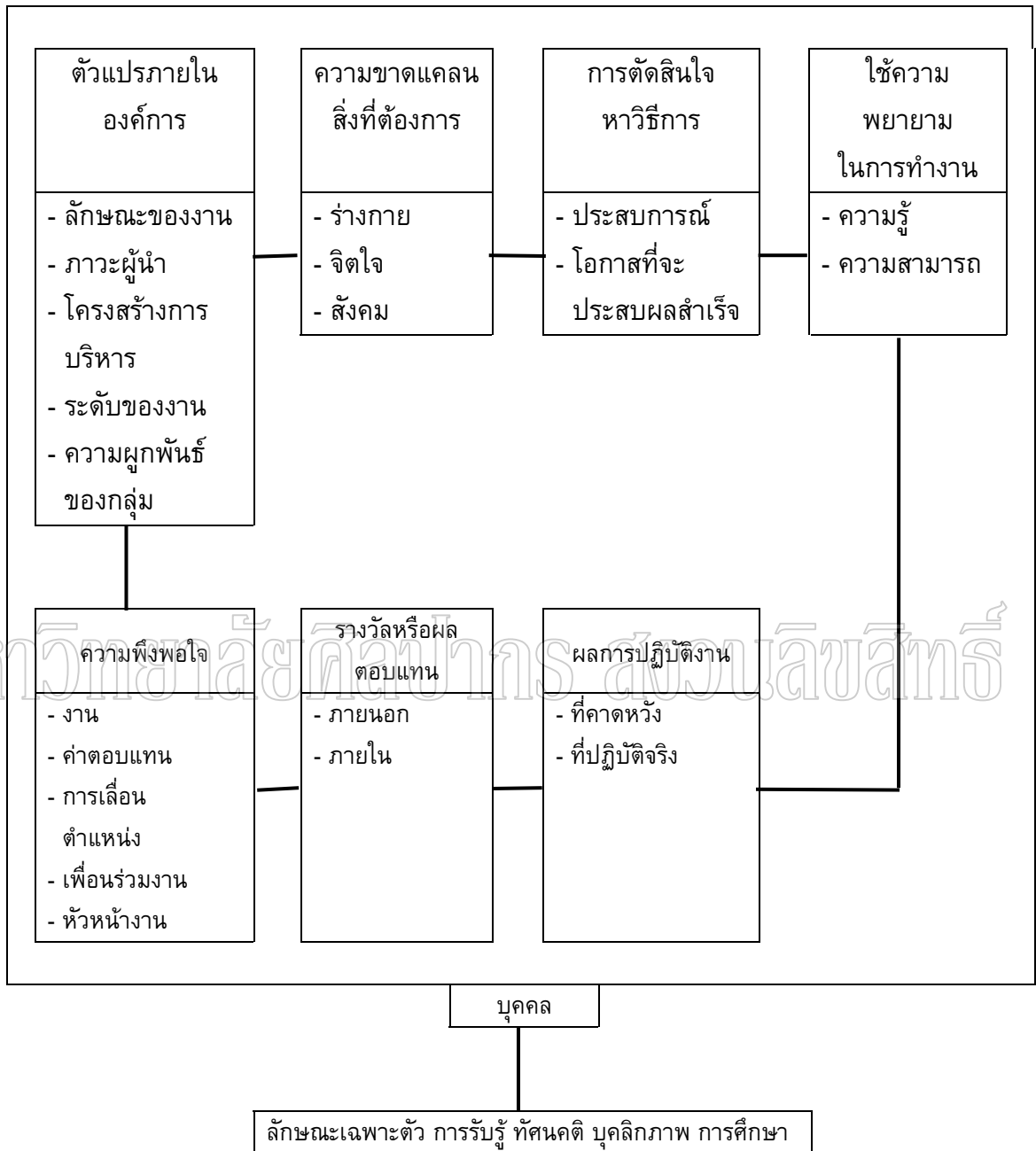
แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์การจะต้องทบทวนทั้งด้านในและด้านนอก คือ สุขภาพกายและสุขภาพใจตามฐานานุกรม ดังที่ สุโท เจริญสุข ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ว่า

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นให้อิทธิพลไม่อยู่นิ่ง
3. เป็นสิ่งต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของ เป็นการเสริมแรงเสมอ (สุโท เจริญสุข : 37) เจมส์ (James) ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่า การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน โดยเขาได้พบว่าตามปกติพนักงานจะทำงานโดยใช้ความสามารถ 20% - 30% แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจ พวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณ 80% - 90% (เจมส์ 1972 : 5)

ส่วน กิบสัน อิวานเชวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์การจะมีตัวแปรต่าง ๆ ภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ลักษณะของงานที่ทำภาวะผู้นำ โครงสร้างของการบริหาร การบังคับบัญชา ระดับของงานและความผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม จะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการ (need deficiencies) ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งบุคคลจะหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านี้เพื่อลดภาวะขาดแคลน เขาจะเลือกตัดสินใจโดยหาวิธีการหรือใช้ประสบการณ์ในอดีต โอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จและสิ่งที่คิดว่ามีความสำคัญ แล้วจะใช้ความพยายามในการทำงานซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของตนเองประกอบกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (individual performance) และผลปฏิบัติงานอาจจะได้ตาม (กิบสัน อิวานเชวิช และดอนเนลลี 1972 : 5)

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับการทำงานของมนุษย์ และทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่สองวิธีด้วยกันคือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (content theories) และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (process theories) ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานั้น เน้นความต้องการภายใน (Internal needs) ว่า เป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นคงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการว่าด้วยกระบวนการของความคิดและกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลายมีดังนี้



แผนภูมิที่ 7 กระบวนการจูงใจตามทัศนะของ กิบสัน อิวานเซวีก และดอนเนลลี

### ทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

ศาสตราจารย์แมกเกรเกอร์ (McGregor) แห่ง M.I.T. สหรัฐอเมริกา ได้สรุปเอาไว้ว่าการจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นในทางใดย่อมเกิดขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแยกทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจตามสมมติฐานเกี่ยวกับคนได้ 2 กลุ่ม สมมติฐานของกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่งแมกเกรเกอร์กำหนดว่าเป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะเป็นไปในทางบวก กำหนดว่าเป็นทฤษฎี Y (แมกเกรเกอร์ 1960 : 33-35)

จากแนวความคิดการแบ่งลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ทฤษฎี ดังกล่าวนั้น ความคาดหวังในผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละลักษณะสามารถเปรียบเทียบให้เห็นได้ดังนี้ (ตามตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วขี้เกียจ	1. คนงานโดยมากมีความสุขกับการทำงาน
2. คนงานสนใจเฉพาะงานที่เป็นของตน	2. คนงานชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่าง ๆ
3. คนงานชอบให้ถูกลงโทษเพื่อเพิ่มผลงาน	3. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม
4. คนงานไม่สนใจในงานที่ตนทำเท่าไร	4. คนงานสนใจในงานที่ตนทำ
5. โดยพื้นฐานคนงานขี้โกง	5. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงจังกับงาน
6. ระเบียบวินัยสามารถช่วยเพิ่มผลผลิต	6. คนงานจะมีความรับผิดชอบต่องานเอง
7. คนงานไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร	7. คนงานสนใจในเป้าหมายขององค์กร
8. คนงานไม่มีความรับผิดชอบต่องาน	8. คนงานมีความรับผิดชอบต่องาน

ที่มา : Kenneth Scott and Allan Walker, Making Management Work (Singapore : Simon & Schuster Ltd., 1992) , 73.

**ทฤษฎี X** ถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัย จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเห็นแก่ตัว ไม่เอาใจใส่ต่อองค์กร และมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี X จะใช้วิธีการควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิด ไม่ให้ทิ้งเสรีภาพและโอกาส

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้ามกับทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากเหตุที่เชื่อว่า คนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการ



พัฒนาตัวเอง เห็นว่าการทำงานมีความสนุกสนาน ดังนั้นแนวการบริหารด้านการจูงใจจึงไม่สามารถจะใช้การออกคำสั่ง การควบคุม การป้อนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย แต่จะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม คนงานจะควบคุมและสั่งการด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร เขายอมรับว่า เป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนั้น จะต้องเข้ากันได้กับความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้น จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน (โรบินสัน 1979 : 124)

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี Y จะให้เสรีภาพแก่คนงานให้มีโอกาสทดลองริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง มีการควบคุมห่าง ๆ โดยกว้าง ๆ และจากการวิจัย ส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้นจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมาก

### ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูนของ เฮอริชเบอร์ก (The Motivation - Hygiene Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีของเขาเรียกหลายชื่อ เช่น (motivation-maintenance theory, dual factor theory, motivation-hygiene theory) หรืออีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two-factor theory)

จากการศึกษาของเฮอริชเบอร์กและคณะเพื่อนร่วมงานของเขา ในปี ค.ศ. 1959 ที่เมืองพิทส์เบิร์ก รัฐแพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย นักวิศวกรและนักบัญชีของบริษัทต่าง ๆ จำนวน 200 คน วิธิดำเนินการใช้การสัมภาษณ์เพื่อจะหาคำตอบว่า สถานการณ์อย่างไรที่ทำให้นักวิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของตนเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้นักวิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยว่าความรู้สึกพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ของตนหรือไม่

จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยกระตุ้น (hygiene factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะ

เป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ซึ่งผลการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานนั้น สามารถสรุปได้โดยภาพ (ดังแผนภูมิ)

จากแผนภูมิมิสรุปได้ว่า ผลจากการศึกษาของเฮอริชเบอร์เกอร์สามารถแยกปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivate factors) มีอยู่ 5 ประการ

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลานปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึงได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. องค์ประกอบด้านสุขอนามัย (hygiene factor) มีทั้งหมด 11 ประการ คือ

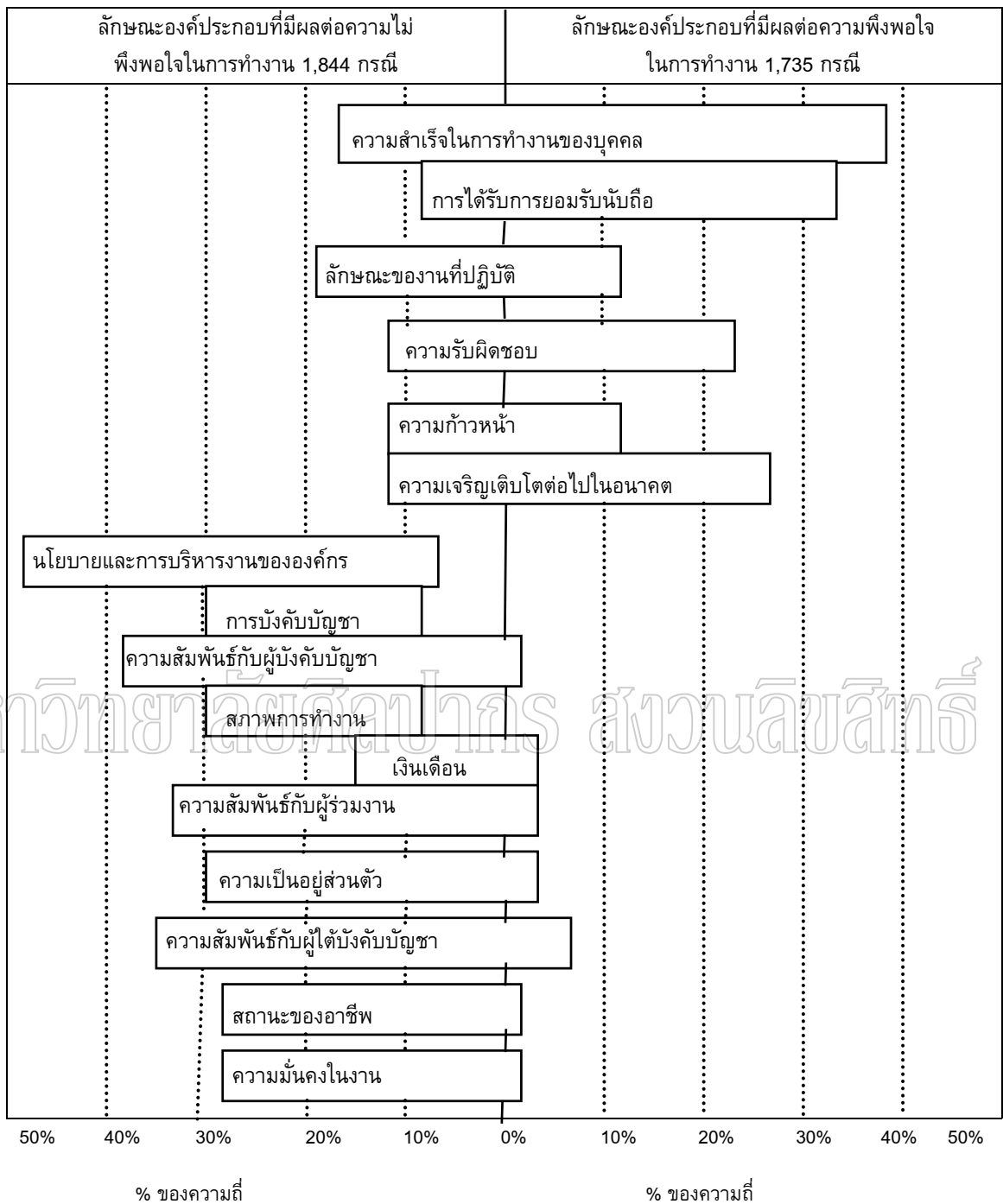
2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึงเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึงโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relation with subordinate) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ (status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation with superior) หมายถึงการติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน



แผนภูมิที่ 8 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของเฮอรัชเบอร์ก

ที่มา : John R. Schermerhorn, Jr., and others, Managing Organizational Behavior (New York : John Willey & Sons Inc., 1982), 45.

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation with peers) หมายถึงการติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 เทคนิคการนิเทศ (supervision technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายการบริหารงานของบริษัท (company policy and administration) หมายถึงการจัดการ (management) การบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.9 สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึงความรู้สึกดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร (เฮร์ซเบิร์ก : 3-139)

สาธิต จรรย์วิทยานนท์ ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่สามารถสร้างความพอใจในการทำงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) โดยใช้องค์ประกอบตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ในสถาบันมีความพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีความพอใจมากที่สุด คือปัจจัยสถานภาพทางวิชาชีพ ส่วนปัจจัยที่มีความพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ (สาธิต จรรย์วิทยานนท์ 2521 : บทคัดย่อ)

จากการศึกษาพนักงานใน อู่เรือ ท่าเรือ และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ในเดือนพฤศจิกายน 2536 ถึงสาเหตุที่มีการย้ายบริษัทและที่ทำงานกันมาก ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่ามีปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ที่เป็นตัวแปรในการโยกย้ายที่ทำงานของพนักงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ หัวหน้างานเป็นเหตุผลที่สำคัญของการโยกย้าย 2) ลักษณะของงานที่น่าสนใจ และ 3) นิสัยใจเหมาะสมกับงานที่ทำ สภาพที่ทำงานดีกว่า ปลอดภัยกว่า กิจการมีชื่อเสียงดีกว่า (จินตนา บุญบงการ 2537 : 57)

ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นเหตุผลในการเลือกทำงานกับบริษัทแห่งใหม่ สามารถแบ่งเป็นเปอร์เซ็นต์ดังนี้ ที่ทำงานแห่งใหม่ให้เงินเดือนและสวัสดิการดีกว่า 42.97% ทำเลของที่ตั้งสะดวก 25.22% และบริษัทใหม่เสนอตำแหน่งงานที่ดีกว่า 21.09% จากจำนวนผู้ตอบทั้งหมด 101 คน (สมยศ นาวิการ 2533 : 221)

สมยศ นาวิการ ได้ศึกษาและเสนอปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในงานเป็น ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานไว้ 6 ประการคือ 1) ผลตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้างและ เงินเดือน มีบทบาทสำคัญในการสร้างความพอใจในงานมากที่สุด 2) ลักษณะของงาน คือ เนื้อหาของงานที่สร้างความพอใจในงาน มีลักษณะท้าทายหลากหลายพอประมาณ มีความเป็น อิสระโดยควบคุมการทำงานของเขาเอง 3) การเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ความรับผิดชอบและผล ตอบแทนสูงขึ้น ทำงานในระดับสูงขึ้น 4) การบังคับบัญชา คือการบังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อ ความพอใจในงานปานกลาง การบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจงานมีสองลักษณะคือ การมุ่งคน กับการมีส่วนร่วม 5) กลุ่มงาน คือการมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มา ของความพอใจกลุ่มงาน สามารถ ตอบสนองความต้องการของสังคม และสะท้อนปัญหาของ พวกเขา และ 6) สภาพแวดล้อมของงาน คือสภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นแหล่งที่สร้างความ พพอใจในงาน ได้แก่ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ความสะอาดของ สถานที่ทำงาน และเครื่องมือที่เพียงพอ

### ทฤษฎีการจูงใจของวรูม (Expectancy theory)

วรูม (Vroom) ได้เสนอแนวคิดเรื่องการจูงใจว่า เป็นผลของความมากน้อยของบุคคล ที่มีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำ ที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น โครงสร้างของการจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วยความพอใจ (valence) และความคาดหวัง (expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (out come)

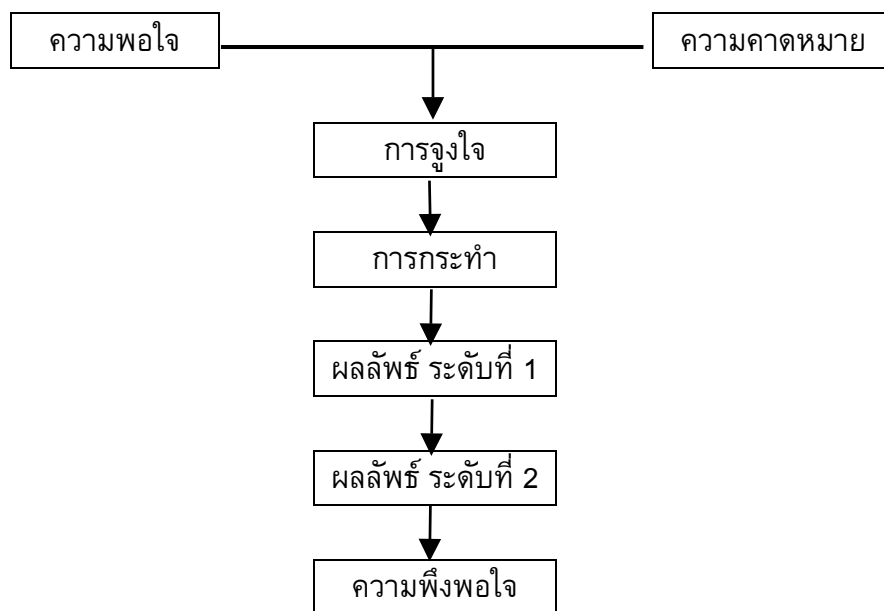
**ความพอใจ (valence)** หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่มีผลลัพธ์อย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่ง เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วย ประสบการณ์

**ความคาดหวัง (expectancy)** หมายถึง ความเชื่อว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้น จะทำให้ได้ผลลัพธ์เป็นพิเศษ

**ผลลัพธ์ (out comes)** หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับแรงกระตุ้นและจูงใจ การใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของวรูม สามารถเขียนเป็นสมการพีชคณิต และแสดงเป็นกระบวนการใน แผนภูมิ (วรูม : 17)

แรงจูงใจ (M) = คุณค่าของผลลัพธ์ (V) x ความคาดหวัง (E) x การเชื่อมโยง (I)



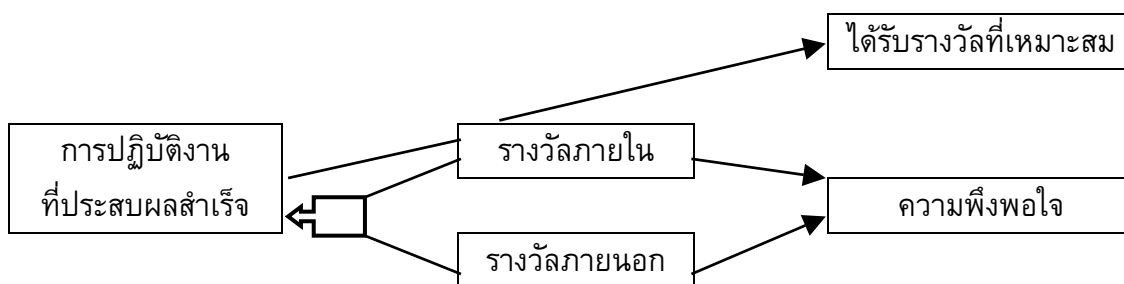
แผนภูมิที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวังและการเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ

#### ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์ (Porter and Lawler)

ทฤษฎีนี้ชื่อว่า An Integrated Model of Motivation ทฤษฎีนี้ได้ปรับปรุงจากแนวคิดของวรูมในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน โดยเขาเห็นว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน ในขณะที่เดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้าง จึงเป็นที่มาของสมมติฐานของทฤษฎี คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน นั่นคือระดับความพึงพอใจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน และจำนวนรางวัลที่ได้รับจริงกับการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของรางวัลนั้น ซึ่งในขณะเดียวกันระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจะมีผลย้อนกลับต่อการปฏิบัติงานด้วย (พอร์เตอร์ และลอร์เลอร์ 1967 : 22)

จากแนวคิดนี้สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานได้

ดังนี้



แผนภูมิที่ 10 แสดงถึงการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎี E.R.G. หรือที่เรียกว่า Alderfer's Modification คิดค้นโดย เคลย์ตัน (Clayton P. Alderfer) โดยปรับปรุงแนวคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์จากความต้องการ 5 ระดับ มาเป็นความต้องการ 3 ระดับ เขาได้กระทำการศึกษาวิจัยโดยทดสอบที่เรียกว่า "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs" ในปี 1969

ผลการศึกษาของเขาพบว่า คนเรามีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกรูปแบบที่เกี่ยวกับด้านร่างกายและด้านวัตถุ ในทางที่จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี สุขสบายและปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ร่วมกันของสังคม

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตขึ้นไป (อัลเดอร์เฟอร์ 1972 : 507-532)

นอกจากนี้ทฤษฎี E.R.G. ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับชั้นของความต้องการมากนัก ในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นต้นก่อน จึงจะมีความต้องการขั้นต่อ ๆ ไป แต่ทฤษฎี E.R.G. เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อต้องการความเจริญก้าวหน้า ถึงแม้จะยังไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการความสัมพันธ์ก็ตาม หรือความต้องการทั้งสามนี้อาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะเดียวกันก็ได้ (รอปบินส์ 1969 : 155)

#### ชนิดของแรงจูงใจของแมคคลีน์แลนด์

นำชัย ทนุผล และสุนิสา ทนุผล อ้างโดย คณิต จิตรรักษา (2536 : 19) ได้ระบุถึงการเกิดของแรงจูงใจตามแนวคิดของ Samayao ว่าสามารถเกิดขึ้นได้ 3 ระดับ คือ ในระดับองค์กร

การกลุ่มงานและตัวบุคคล สำหรับแรงจูงใจในระดับบุคคลนั้นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (affiliation motive) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (power motive) และแรงจูงใจใฝ่การยอมรับ (recognition motive) ในทำนองเดียวกัน Schaefer ใน นำชัย ทนุผล และสุนิสา ทนุผล อ้างโดย คณิต จิตรรักษา (2536 : 19) ได้กล่าวอ้างผลงานการศึกษาของ McClelland เกี่ยวกับชนิดของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลของมนุษย์ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมักจะต้องอ้างถึงความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นมูลเหตุให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองอยู่ 3 กลุ่ม คือความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการใฝ่อำนาจ และความต้องการใฝ่สัมพันธ์ ผลการศึกษาของ McClelland นี้ พบว่ามนุษย์มักจะระบุถึงความต้องการเหล่านี้ในระดับของความเข้มข้นที่แตกต่างกันไป เนื่องจากความแตกต่างในลักษณะและวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล

จากความเชื่อของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจยังมีความแตกต่างกันในด้านการเกิด ซึ่งบางคนเชื่อว่าเกิดจากพื้นฐานของแรงจูงใจทางสรีระ แต่บางท่านก็เชื่อว่าเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ทางสังคม และบางส่วนก็เชื่อว่าเกิดขึ้นจากระบบรางวัล ดังนั้นในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้จะทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ 3 ชนิดด้วยกัน อันได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปตามลำดับ

### 1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive)

ประพันธ์ สุทรวาส อ้างโดย คณิต จิตรรักษา (2536 : 20) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง แรงจูงใจที่กระตุ้นให้คนเราพยายามทะเยอทะยานที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยความมานะบากบั่น คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะไม่ยอมแพ้สิ่งใดง่าย ๆ จะพยายามสู้อย่างมากและมักจะสามารถทนต่อการเปลี่ยนแปลง ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์และทำให้เกิดความสำเร็จได้ สำหรับ สwana พรพจน์กุล และพรณี ชูทัย อ้างโดย คณิต จิตรรักษา (2536 : 20) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คล้ายกันคือ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในคำจำกัดความของ ประภาพิต สัญชาติเจตน์ อ้างโดย คณิต จิตรรักษา (2536 : 20) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ในแนวคิดของ ซูชีพ อ่อนโคกสูง อ้างโดย คณิต จิตรรักษา (2536 : 20) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่จะประสบผลสำเร็จและความเชี่ยวชาญในงานที่ยากซับซ้อน เมื่อเผชิญกับอุปสรรคจะไม่ท้อถอยจะมีแต่ความวิริยะ อุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหมดไป ต้องการอิสระในการแสดงออกทั้งในที่ที่เป็นรูปธรรมและแนวความคิด



มีความรู้สึกที่ต้องการชัยชนะในการแข่งขันหรือดีเด่นกว่าบุคคลอื่น ให้เท่าเทียมมาตรฐานอันสูงส่งที่ตัวเองตั้งไว้ มักมีความรับผิดชอบสูง ชอบเป็นผู้นำ กล้าเสี่ยง สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่แสดงว่ามีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีลักษณะดังนี้คือ

1) กล้าเสี่ยงพอสมควร (modulate risk taking) ในกรณีที่ต้องการใช้ความสามารถไม่ใช่โชคช่วย มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ฝีมือหลายมือ หากเลือกหาสิ่งที่ยากพอสมควร เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการกระทำที่ยากได้สำเร็จนั้น ทำให้ตนเองพอใจ ส่วนผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำมักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่สำเร็จ หรือมีฉะนั้นก็มักจะเสี่ยงเกินไป ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าไม่สำเร็จแต่ก็หวังพึ่งโชค

2) ขยัน (energetic) หรือชอบทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ผู้ที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่ได้ขยันขันแข็งไปทุกกรณี เพราะเขาจะมานะพากเพียรเฉพาะสิ่งที่ท้าทาย ยั่วความสามารถของตัวเองและทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำเร็จลุล่วงไป

3) รับผิดชอบในตัวเอง(individual responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานเพื่อความพอใจของตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่องตนและชอบที่จะมีเสรีภาพในการที่จะคิดหรือทำอะไร ไม่ชอบให้คนมาบงการ

4) ต้องการทราบแน่ชัดว่าการตัดสินใจของตนเองมีผลอย่างไร (knowledge of result of decision) ไม่ใช่เพียงคาดคะเนเอาว่าเป็นอย่างไรนี่ยานี้ นอกจากผู้ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงยังพยายามทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมอีก เมื่อทราบว่าการกระทำของตนเองเกิดผลอย่างไร

5) คาดการณ์ล่วงหน้า (anticipation of future possibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะเป็นผู้ที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6) ความสันทัดในการจัดระบบงาน (organization skills)

7) ชอบการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ มีความทะเยอทะยาน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีอยู่เสมอ มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัด และแน่นอนพฤติกรรมจะมีเอกลักษณ์ของตนเอง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในความหมายของ McClelland อ้างโดย ถวิล ธาราโกชน์ (2524 : 92) ได้หมายถึงบุคคลที่มีลักษณะ 4 ประการนี้คือ

1) การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เขาจะพยายามที่จะทำให้สำเร็จมากกว่าที่จะทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

2) เขาจะเลือกทำงานที่เหมาะสมและเป็นไปได้ตามความสามารถของเขา

3) เขาจะคิดว่างานทุกอย่างจะสำเร็จก็ด้วยความตั้งใจและจริงใจของตนเอง ไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้

4) เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ โดยไม่คิดรางวัลและชื่อเสียงของตนเอง

นอกจากนี้ McClelland อ้างโดย ถวิล ธาราโกชน (2524 : 100) ยังได้เสนอวิธีสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ด้วยกัน 4 ประการคือ

- 1) ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายและพยายามทำให้สำเร็จเป็นขั้น ๆ ไป
- 2) พยายามศึกษาและเลียนแบบจากตัวอย่างที่ดี
- 3) ต้องสร้างลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน
- 4) ต้องมีความเพียรพยายามและไม่ท้อถอยต่ออุปสรรค

เรื่องลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ของ McClelland นั้นมีความสอดคล้องกับข้อเสนอของ ซูซีพ อ่อนโคกสูง (2522 : 47) ที่กล่าวว่า บุคคลมีพฤติกรรมให้เห็นว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นต้องเป็นบุคคลดังต่อไปนี้

1) เป็นบุคคลที่มีความมานะพยายาม ชอบทำสิ่งที่ยาก ๆ และสนุกสนานกับกิจกรรมนั้น ๆ

2) เป็นบุคคลที่ชอบการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ

3) เป็นบุคคลที่มีความทะเยอทะยาน

4) เป็นบุคคลที่ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

5) เป็นบุคคลที่มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน

6) เป็นบุคคลที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองในพฤติกรรมที่แสดงออก

## 2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (affiliation motive)

โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์มีแรงจูงใจอยู่อย่างหนึ่ง ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลจึงจำเป็นต้องการกระทำจิตใจของตนเอง โดยการเอาใจใส่ต่อคนอื่น รู้จักเห็นอกเห็นใจคนอื่น เช่น ช่วยเหลือคนอื่นและกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้คนอื่นเห็นว่าเขามีความสามารถที่จะช่วยเหลือสังคมได้เป็นอย่างดี ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากคนอื่น ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็คือแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือของบุคคลในสังคม (ถวิล ธาราโกชน อ้างโดย คณิต จิตรรักษา 2536 : 24) ชัตติยา ตังวสารัญ ได้กล่าวสรุปทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธของ McClelland ต้องการความรัก ความผูกพัน (need for affiliation) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่ส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น ซึ่งคล้ายกับความต้องการทางสังคมของ McClelland (ชัตติยา ตังวสารัญ 2543 : 38) นอกจากนั้น พรรณี ซูทัย (2522 : 30) ยังให้คำจำกัดความของคำว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ

หมายถึง ความต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เป็นที่รักใคร่ชอบพอกของเพื่อนฝูง ได้รับความนิยมในกลุ่มและกล่าวต่อไปว่า ผู้ที่จะได้มาซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ก็คือ การที่เป็นคนเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีใจคอกว้างขวาง โอบอ้อมอารี พฤติกรรมที่มีลักษณะเด่นของพวกที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงคือ ความพยายามหลีกเลี่ยงจากการโต้แย้งอันจะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งไม่พึงพอใจ และมักจะมีพฤติกรรมคล้ายตาม (conformity) เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจจากฝ่ายตรงข้าม การพัฒนาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีการพัฒนามาจากวัยเด็กในสภาพครอบครัวที่มีความเป็นอยู่ อย่างอบอุ่น พ่อแม่ไม่มีลักษณะขมขู่ ก้าวร้าว ไม่มีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น พี่น้องและทุกคนในบ้านอยู่ด้วยกันด้วยความรักใคร่ เด็กเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ เด็กเกิดการเรียนรู้ การเคารพเชื่อฟัง จะนำมาซึ่งความรัก ความเอ็นดูจากผู้ใหญ่ ซึ่งผลจากการเรียนรู้นี้จะพัฒนาขึ้นมาเป็นบุคลิกประจำตัวของคน ๆ นั้น ให้เป็นคนที่ทำอะไรเพื่อให้คนอื่นพึงพอใจเสมอ

ซูซีฟ อ่อนโคกสูง (2522 : 48) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึงความปรารถนาประเภทหนึ่งของบุคคลที่จะนำตัวเข้าร่วมในสังคม จะมีความรู้สึกยินดีเมื่อได้รับความรัก ความทนุถนอมหรือการยอมรับจากผู้อื่น จะมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อความโดดเดี่ยว การพลัดพราก การทะเลาะวิวาท จะรู้สึกเสียใจต่อการกระทำที่บั่นทอนมิตรภาพ จะมีความสุขเมื่ออยู่ร่วมในกลุ่ม รวมทั้งจะมีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนทุกคน ความปรารถนาดังกล่าวนี้จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่มีความวิตกกังวล ดังนั้นพฤติกรรมของคนที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีอยู่บนพื้นฐานของมิตรภาพ และบุคคลที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีความรู้สึกดังนี้คือ รู้สึกว่าตนเองถูกทอดทิ้ง (rejection) รู้สึกว่า ตัวเองโดดเดี่ยว (loneliness) รู้สึกไม่ชอบ (negative) ต่อการแตกแยกทั้งทางร่างกายและจิตใจ รู้สึกว่าได้พลัดพรากหรือจากไกลสิ่งที่ตัวปรารถนา (physical departure) รู้สึกว่าไม่ได้รับความรัก ตอบแทน (no reciprocal love) และต้องการชดใช้ (reparation) การกระทำครั้งก่อนที่ทำให้บุคคลอื่นไม่พอใจ บุคคลที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงนั้น ซูซีฟ อ่อนโคกสูง (2522 : 51) ได้ระบุว่าจะเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมดังต่อไปนี้คือ

- 1) ชอบทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม
- 2) เข้าใจและเห็นใจกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน
- 3) ไม่ทอดทิ้งเพื่อนเพื่อเอาตัวรอด
- 4) มีความสัมพันธ์กับคนอื่นอย่างสม่ำเสมอ
- 5) พฤติกรรมทุกอย่างจะต้องอยู่บนพื้นฐานแห่งมิตรภาพและไม่ตรี

ตามลักษณะการแบ่งลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์นั้น Morgan อ้างโดย สุธรงค์ จันทน์เอม (2528 : 119) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการเข้าร่วมพวก (affiliation) เกิดจากการพึ่งพาอาศัยกัน ต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย การยกย่องจากผู้อื่น ตลอดจนความ ต้องการที่จะรักผู้อื่น จึงต้องการเข้าร่วมพวก เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ

### 3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive)

ลักษณะที่สำคัญของมนุษย์ประการหนึ่ง ได้แก่ ความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือคนอื่น ๆ ในสังคม ซึ่งในลักษณะอันนี้ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ กระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เพราะเกิดความรู้สึกว่าการทำอะไรได้เหนือคนอื่น เป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของคน จึงเป็นสาเหตุให้เกิดแรงผลักดันที่เป็นแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เนื่องจากบุคคลเกิดการเรียนรู้ถึง พฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่ผ่านมาว่า การมีอำนาจสามารถที่จะบันดาลทุกสิ่งทุกอย่างได้ตามที่ต้องการ และอาจกล่าวในที่นี้ได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นการกระทำของบุคคลโดยการพยายามที่จะควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุผลตามความต้องการเหนือบุคคลอื่น ๆ

#### ลักษณะสำคัญของแรงจูงใจใฝ่อำนาจของ McClelland

พื้นฐานที่มาของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ นอกจากจะเป็นไปตามลักษณะธรรมชาติของมนุษย์แล้ว ยังพัฒนามาจากความรู้สึกต่ำต้อยของบุคคลที่เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ทัดเทียมบุคคลผู้อื่น ซึ่งอาจจะเป็นความรู้สึกในด้านความเป็นอยู่ ด้านเศรษฐกิจ หรือด้านการศึกษาทำให้บุคคล พวกนี้เกิดความจำเป็นที่ต้องชดเชยปมด้อยของตน จึงพยายามแสวงหาอำนาจเพื่อตนเองได้มีอิทธิพล มีอภิสิทธิ์ได้ตามต้องการ จากพื้นฐานดังกล่าว McClelland ได้ศึกษาค้นคว้าและสรุปถึงลักษณะที่สำคัญของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจไว้ 3 ประการใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ชอบทำตนหรือแสดงตนในลักษณะที่เป็นผู้นำ
2. ชอบถกเถียงและโต้แย้งผู้อื่นเสมอ
3. ชื่นชอบในการกระทำที่แสดงถึงความเป็นลูกผู้ชาย

นำชัย ทนุผล และสุนิสา ทนุผล (2531 : 7)

ชัตติยา ด้วงสำราญ กล่าวสรุปทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland ในความหมายของแรงจูงใจใฝ่อำนาจว่า หมายถึงความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (ชัตติยา ด้วงสำราญ 2543 : 38)

#### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา โดยเขาได้ประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ที่ให้คำปรึกษาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมาสโลว์มีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี 3 ประการ คือ

1. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการ ตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาจะได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่ กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับชั้น เมื่อความต้องการในลำดับชั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปจะเกิดขึ้น และมนุษย์จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อย ๆ ไป

มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความ ต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับชั้นความต้องการ (hierarchy of needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์มี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง (ดังรายละเอียดในแผนภูมิ)



แผนภูมิที่ 11 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ตามทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของ มาสโลว์

1. **ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs)** เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ

2. **ความต้องการความปลอดภัย (security needs)** เมื่อความต้องการทางร่างกาย ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ความปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดการณ์ได้ (predictable world) ความต้องการความปลอดภัย หมายถึงรวมถึงความรู้ถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตของพฤติกรรมของแต่ละคนซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคมและความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการทำงาน

3. **ความต้องการทางสังคม (social or belonging needs)** เมื่อความต้องการสองประการแรก ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าที่จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของคนนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึงความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตนเอง องค์การย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง สามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรมีการยกย่อง ชมเชยและให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ

4. **ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (esteem or egoistic needs)** ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5. **ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self actualization needs)** เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ (มาสโลว์ 1970 : 121)

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปใช้ ในการจูงใจในการบริหาร มีข้อควรพิจารณาดังนี้

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง แล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกและจะเกิดความต้องการในขั้นสูงขึ้น และความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป

2. ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมาก กล่าวคือความต้องการของแต่ละคน อาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้

3. ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่ได้พัฒนามาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (eamchair theory) ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในเชิงวิทยาศาสตร์ บางครั้งไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมความต้องการได้อย่างชัดเจน

(โอเวนส์ 1981 : 210) แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีของมาสโลว์ก็ยังได้รับความนิยมในการนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง และแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ในการศึกษาเพื่อต้องการทราบถึงความต้องการของคนนั้นมื่อะไรบ้างในความต้องการ แต่ละลำดับขั้น ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

**ความต้องการทางด้านร่างกาย** rangวัลทั่วไป ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ เพศ และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น แต่ในความต้องการปัจจัยที่จะตอบสนองในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การจ่ายเงิน เงื่อนไขการทำงานที่พึงพอใจ

**ความต้องการทางด้านความปลอดภัย** rangวัลทั่วไป ได้แก่ การคุ้มครองป้องกัน ส่วนปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการทำงานที่มั่นคง

**ความต้องการด้านสังคม** rangวัลทั่วไป ได้แก่ ความรัก การมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กร ได้แก่ การรวมกลุ่มทำงาน การนิเทศ และสมาคมอาชีพ

**ความต้องการการยอมรับนับถือ** rangวัลทั่วไป ได้แก่ เกียรติยศชื่อเสียง สถานภาพ ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การยอมรับจากสังคม ชนิดของงาน สถานภาพในงาน

**ความต้องการความสำเร็จ** rangวัลทั่วไป ได้แก่ ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์ พัฒนา ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ งานที่ท้าทาย สมฤทธิ์ผลในงาน ความก้าวหน้าใน องค์กร

## สรุป

แรงจูงใจนับว่าเป็นองค์ประกอบภายในของบุคคลที่ผลักดันให้มนุษย์ดำเนินกิจกรรมหรือแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายเพื่อสนองความต้องการของตนเอง การเกิดแรงจูงใจในตัวบุคคลนั้นจะเกิดจากกระบวนการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นแรกเป็นขั้นตอนของแรงจูงใจ ซึ่งเป็นภาวะ

ขาดสมดุลของบุคคล ส่วนขั้นตอนที่สองเป็นขั้นแรงขับ ซึ่งเป็นขั้นที่ผลักดันให้บุคคลกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ หรืออาจพูดได้อีกอย่างหนึ่งว่าการเกิดแรงจูงใจของบุคคลตามลักษณะที่แท้จริงนั้น เป็นการเกิดแรงจูงใจทางสรีระอันเนื่องมาจากความต้องการทางสรีระของบุคคลนั่นเอง ซึ่งเป็นธรรมชาติของบุคคลที่พยายามควบคุมสภาวะภายในร่างกายให้อยู่ในสภาพปกติ และแรงจูงใจทางสังคมเป็นแรงจูงใจทางจิตวิทยา เป็นผลมาจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์มาก่อน คนเรามีแรงจูงใจอยู่เสมอและจะไม่มีที่สิ้นสุด ถ้าได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดแรงจูงใจอย่างใหม่ขึ้นมาอีก การที่คนเราแสดงพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น ไม่ได้เกิดจากแรงกระตุ้นที่เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวเสมอไป อาจเกิดความต้องการหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันก็ได้ แรงจูงใจอย่างเดียวกัน บุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมต่างกัน หรือในบุคคลเดียวกันอาจจะแสดงได้หลายพฤติกรรม และระดับแรงจูงใจของบุคคลแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แม้ในบุคคลเดียวกันแรงจูงใจสิ่งต่าง ๆ ก็เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและสถานการณ์

มนุษย์เรามีความโน้มเอียงที่ต้องการอยู่เป็นกลุ่มก้อน การพบปะ การสังสรรค์กัน รู้จักปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม รู้จักปรับค่านิยมของตนเองให้เข้ากับค่านิยมของกลุ่ม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่มุ่งหวังและเพื่อนำไปสู่ความมีคุณค่าแห่งตน การที่บุคคลมีแรงจูงใจไม่มีที่สิ้นสุดนี้เอง จึงมีการรวมกลุ่มเพื่อการพึ่งพาอาศัยกันและกัน เพื่อที่จะสามารถมีชีวิตรอดปลอดภัยเพื่อมิตรภาพและเพื่อเกียรติยศ

ดังนั้นในการศึกษาแรงจูงใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
4. ความต้องการความสมหวังในชีวิต

เพื่อจะได้หาแนวทางว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตอยู่ในระดับมาก น้อยต่างกันตามกลุ่มของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นข้อมูลในการ คัดเลือกและสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในลักษณะเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปอย่างมีระบบ และตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและวิธีการในการศึกษาครั้งนี้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

##### ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ

เป็นการศึกษาสภาพความต้องการของบุคคล และวิธีการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนผลของการปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับการคัดเลือก หรือสรรหา โดยศึกษาจากสภาพการปฏิบัติหน้าที่ที่ปรากฏ และข้อมูลจากการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2544 ณ โรงแรมเวล จังหวัดนครปฐม ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจ และความต้องการความสมหวังในชีวิตของบุคลากร ตลอดจนวรรณกรรม เอกสาร ตำรา วารสาร ข้อมูลสารสนเทศ การสอบถามสัมภาษณ์จากเพื่อน ผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม เพื่อจัดทำโครงร่างการวิจัยเสนอขออนุมัติจากภาควิชาฯ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจัดสร้างเครื่องมือทดสอบ การปรับปรุงเครื่องมือ การรับข้อเสนอต่าง ๆ การปรับปรุงแก้ไขภายใต้ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

### ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานวิจัยเสนอคณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการเสนอแนะ แล้วจัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

### ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยในครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยไว้ ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ การสร้างเครื่องมือ และการพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการนำเสนอข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว วัดค่าเพียงครั้งเดียวไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



R หมายถึง ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตัวแปร

## ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครปฐม โดยไม่รวมผู้บริหารในแต่ละโรงเรียน โรงเรียนละ 14 คน รวม 30 โรงเรียน รวมเป็นประชากรทั้งหมด 420 คน ซึ่งแบ่งประชากรเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มผู้แทนผู้ปกครอง กลุ่มผู้แทนครู กลุ่มผู้แทนชุมชน กลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้แทนศิษย์เก่า และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

## ตัวอย่าง

ขนาดของตัวอย่าง กำหนดผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนละ 12 คน โดยเลือกมากลุ่มละ 2 คน ในจำนวนโรงเรียน 30 โรงเรียน รวมตัวอย่างทั้งหมด 360 คน การสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

## ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกมาศึกษาดังนี้

### 1. ตัวแปรพื้นฐาน

เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และสถานภาพของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่ ตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่กระตุ้นให้คนเราพยายามที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยความมานะบากบั่น ใฝ่หาความสำเร็จลุล่วงด้วยดี รู้สึกพอใจเมื่องานสำเร็จ มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือของบุคคลในสังคมนั้น ๆ

2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง การกระทำของบุคคลโดยการพยายามที่จะควบคุม สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุผลตามความต้องการเหนือบุคคลอื่น

2.4 ความต้องการความสมหวังในชีวิต หมายถึง ความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความสามารถใน

ระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ และต้องการใช้ความสามารถของตนเองให้เป็นประโยชน์เหมาะสมแก่ส่วนรวม

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) หนึ่งฉบับ โดยใช้คำถามสำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 กลุ่ม แบ่งเป็นสองตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และสถานภาพการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต

แบบสอบถามจะเป็นการจัดระดับมาก-น้อยของแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต กำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ตามแนวทางการวัดอันดับคุณภาพของไลเคอร์ท (Likert's Rating Scale) ครั้งนี้

ระดับ 1 หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษา มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตน้อยที่สุด ให้น้ำหนักคะแนน 1

ระดับ 2 หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษา มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตน้อย ให้น้ำหนักคะแนน 2

ระดับ 3 หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษา มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตปานกลาง ให้น้ำหนักคะแนน 3

ระดับ 4 หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษา มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตมาก ให้น้ำหนักคะแนน 4

ระดับ 5 หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษา มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตมากที่สุด ให้น้ำหนักคะแนน 5

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยวางแผนดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นเอง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลของการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ McClelland และความต้องการความสมหวังในชีวิตของ Maslow จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

**ขั้นตอนที่ 2** ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขการใช้ภาษาและความเหมาะสมถูกต้องด้านเนื้อหา ตลอดจนการจัดลำดับเนื้อหา

**ขั้นตอนที่ 3** นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี จำนวน 3 โรงเรียน เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2545 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.86

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล ตามวิธีการและขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาขอความร่วมมือแจ้งคณะกรรมการสถานศึกษาตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากโรงเรียนต่าง ๆ ด้วยตนเอง

ตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดของเบสท์ (Best 1970 : 190) เพื่อพิจารณาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 | หมายความว่า มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตน้อยที่สุด |
| ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 | หมายความว่า มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตน้อย       |
| ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 | หมายความว่า มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตปานกลาง    |
| ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 | หมายความว่า มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตสมหวังมาก  |

ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจและความ  
ต้องการความสมหวัง  
ในชีวิตมากที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละกลุ่มใช้การวิเคราะห์การทดสอบแบบค่าเอฟ (F-test – one way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างใช้ LSD (Levene's Study Design) เพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดแตกต่างกัน

## มหาวิทยาลัยศิลปากร สรุป สงวนลิขสิทธิ์

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครปฐม ลักษณะของการวิจัยในเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของ แมคคลีแลนด์ (McClelland) และความต้องการความสมหวังในชีวิตของ มาสโลว์ (Maslow) การวิจัยใช้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครปฐม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเลือกเพียง 6 กลุ่ม กลุ่มละ 2 คน โรงเรียนละ 12 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 360 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaires) แบบสอบถามมีลักษณะแบบจัดอันดับคุณภาพของ ไลเคอร์ท (Likert's Rating scale) ที่สร้างจากแนวคิดการบริหารองค์กรของไลเคอร์ท สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (%) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าเอฟ (F-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และหาค่าความแตกต่างโดยใช้ LSD

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2546 จากกลุ่มตัวอย่าง 360 คน จำนวน 360 ฉบับ ได้รับกลับคืน 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.22 มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังใน ชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละกลุ่ม

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล**

ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำเสนอในสองลักษณะคือ ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายกลุ่มของผู้ให้ข้อมูล ดังจะเสนอในรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไป	คณะกรรมการสถานศึกษา		ผู้แทนครู		ผู้แทนองค์กรชุมชน		ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		ผู้แทนศิษย์เก่า		ผู้ทรงคุณวุฒิ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>														
ชาย	29	50.00	35	58.33	39	65.00	48	82.76	31	57.41	41	68.33	223	63.71
หญิง	29	50.00	25	41.67	21	35.00	10	17.24	23	42.59	19	31.67	127	36.29
<b>รวม</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>	<b>54</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>														
ต่ำกว่า 30 ปี	3	5.17	0	0.00	1	1.67	0	0.00	1	1.85	0	0.00	5	1.43
30-39 ปี	5	8.62	6	10.00	6	10.00	9	15.52	17	31.48	4	6.67	47	13.43
40-49 ปี	27	46.55	29	48.33	23	38.33	22	37.93	17	31.48	18	30.00	136	38.86
50-59 ปี	16	27.59	25	41.67	16	26.67	19	32.76	13	24.07	20	33.33	109	31.14
60 ปีขึ้นไป	7	12.07	0	0.00	14	23.33	8	13.79	6	11.11	18	30.00	53	15.14
<b>รวม</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>	<b>54</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>														
ประถมศึกษา	6	10.34	0	0.00	7	11.67	4	6.90	0	0.00	6	10.00	23	6.57
มัธยมศึกษา	14	24.14	0	0.00	16	26.67	20	34.48	10	18.52	5	8.33	65	18.57
อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	7	12.07	0	0.00	10	16.67	8	13.79	8	14.81	3	5.00	36	10.29
ปริญญาตรี	22	37.93	45	75.00	22	36.67	23	39.66	26	48.15	18	30.00	156	44.57
ปริญญาโท	7	12.07	15	25.00	5	8.33	3	5.17	10	18.52	23	38.33	63	18.00
ปริญญาเอก	2	3.45	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	8.33	7	2.00
<b>รวม</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>	<b>54</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์ในการเป็นกรรมการ</b>														
เคย	30	51.72	40	66.67	37	61.67	36	62.07	9	16.67	37	61.67	189	54.00
ไม่เคย	28	48.28	20	33.33	23	38.33	22	37.93	45	83.33	23	38.33	161	46.00
<b>รวม</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>	<b>54</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>
<b>อาชีพปัจจุบัน</b>														
ข้าราชการ	24	41.38	60	100.00	9	15.00	0	0.00	25	46.30	15	25.00	133	38.00
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	3	5.17	0	0.00	6	10.00	0	0.00	2	3.70	1	1.67	12	3.43
ข้าราชการบำนาญ	8	13.79	0	0.00	12	20.00	0	0.00	2	3.70	28	46.67	50	14.29
ลูกจ้างเอกชนที่มีเงินเดือน	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	3.70	0	0.00	2	0.57
นักธุรกิจประกอบอาชีพส่วนตัว	15	25.86	0	0.00	25	41.67	0	0.00	17	31.48	13	21.67	70	20.00
เกษตรกร	7	12.07	0	0.00	6	10.00	0	0.00	6	11.11	1	1.67	20	5.71
นักการเมือง	0	0.00	0	0.00	0	0.00	58	100.00	0	0.00	2	3.33	60	17.14
อื่นๆ	1	1.72	0	0.00	2	3.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.86
<b>รวม</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>	<b>54</b>	<b>100.00</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>



จากตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 350 คน ในภาพรวมนั้น ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 มากที่สุด เพศหญิง จำนวน 127 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 มากที่สุด อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.43 มีวุฒิปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 ปริญญาเอก จำนวน 7 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.00 ประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการ ปรากฏว่าเคยเป็นคณะกรรมการในสถานศึกษา จำนวน 189 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.00 และไม่เคยเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 161 คน ร้อยละ 46.00 ส่วนอาชีพนั้นข้าราชการมีจำนวน 133 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.00 อาชีพลูกจ้างเอกชนที่มีเงินเดือน จำนวน 2 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.57

สำหรับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามรายกลุ่ม สามารถอธิบายได้ดังนี้

**ผู้แทนผู้ประกอบการ** เป็นเพศชายและหญิงจำนวนเท่ากันคือ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 46.55 ระดับการศึกษาปริญญาตรี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 มีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72 และมีอาชีพเป็นข้าราชการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38

**ผู้แทนครู** เป็นชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และเป็นหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 มีอายุระหว่าง 10-49 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.33 รองลงมา อายุ 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับการศึกษาปริญญาตรี 45 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาปริญญาโท 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25 มีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และไม่เคยเลย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และมีอาชีพเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 100

**ผู้แทนองค์กรชุมชน** เป็นชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 เป็นหญิง 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 อายุระหว่าง 40-49 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมา อายุ 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.67 การศึกษาปริญญาตรี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมา มัธยมศึกษา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา 37 คน คิดเป็นร้อยละ 61.67 มีอาชีพเป็นนักธุรกิจประกอบอาชีพส่วนตัว 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และรองลงมาเป็นข้าราชการบำนาญ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

**ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** เป็นชาย 48 คน คิดเป็นร้อยละ 82.76 เป็นหญิง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 มีอายุ 40-49 ปี มากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ

37.93 รองลงมา อายุระหว่าง 50-59 ปี 19 คน คิดเป็นร้อยละ 32.76 ด้านการศึกษาปริญญาตรี 23 คน คิดเป็นร้อยละ 39.66 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษา 20 คน คิดเป็นร้อยละ 34.48 เคยมีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา 36 คน คิดเป็นร้อยละ 62.07 ไม่เคย 22 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 และมีอาชีพเป็นนักการเมือง 58 คน คิดเป็นร้อยละ 100

**ผู้แทนศิษย์เก่า** เป็นชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 57.41 และเป็นหญิง 23 คน คิดเป็นร้อยละ 49.59 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และ 40-49 ปี มากที่สุด คือ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 ระดับการศึกษาปริญญาตรี 26 คน คิดเป็นร้อยละ 48.15 ส่วนด้านประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ไม่เคย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 สำหรับอาชีพเป็นข้าราชการ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 และรองลงมาประกอบอาชีพส่วนตัว 17 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48

**ผู้ทรงคุณวุฒิ** เป็นเพศชาย 41 คน คิดเป็นร้อยละ 68.33 เป็นหญิง 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 มีอายุ 50-59 ปี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับการศึกษาปริญญาโท 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ปริญญาตรี 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 เคยมีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา 37 คน คิดเป็นร้อยละ 61.67 มีอาชีพข้าราชการบำนาญ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 และรองลงมา เป็นข้าราชการ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของ

### คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษา นั้น วิเคราะห์โดยระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตน้อย ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตมาก และค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3 วิเคราะห์แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตตามกลุ่มและภาพรวม

แรงจูงใจและความต้องการความ สมหวังในชีวิต	1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X <sub>1</sub> )				2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (X <sub>2</sub> )				3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X <sub>3</sub> )				4. ความต้องการความสมหวัง ในชีวิต (X <sub>4</sub> )				5. รวม (X <sub>tot</sub> )			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้แทนผู้ประกอบการ	3.93	0.80	มาก	4	3.92	0.82	มาก	2	3.67	0.86	มาก	2	3.71	0.91	มาก	4	3.81	0.84	มาก	2
2. ผู้แทนครู	3.61	1.22	มาก	5	3.69	1.19	มาก	6	3.40	1.28	ปาน กลาง	5	3.50	1.11	มาก	6	3.55	1.20	มาก	6
3. ผู้แทนองค์กรชุมชน	3.55	1.12	มาก	6	3.83	0.88	มาก	3	3.52	1.06	มาก	4	3.68	0.97	มาก	5	3.65	0.99	มาก	5
4. ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.07	0.73	มาก	1	4.08	0.79	มาก	1	3.77	0.95	มาก	1	3.91	0.85	มาก	1	3.96	0.82	มาก	1
5. ผู้แทนศิษย์เก่า	3.97	0.71	มาก	2	3.76	0.89	มาก	5	3.37	1.14	ปาน กลาง	6	3.77	0.85	มาก	3	3.72	0.89	มาก	4
6. ผู้ทรงคุณวุฒิ	3.94	0.99	มาก	3	3.77	1.08	มาก	4	3.53	1.00	มาก	3	3.77	0.92	มาก	2	3.75	0.99	มาก	3
รวม	3.84	0.97	มาก	-	3.84	0.96	มาก	-	3.55	1.05	มาก	-	3.72	0.94	มาก	-	3.74	0.97	มาก	-

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$  และ S.D. = 0.97) และเมื่อจำแนกในภาพรวมของรายด้านสามารถอธิบายจากระดับมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) จะเท่ากัน คือ ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.97 และ  $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.96) ความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.94) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 1.05)

ส่วนแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามรายกลุ่มพบว่า ในกลุ่มผู้ปกครองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า ( $\bar{X} = 3.81$  และ S.D. = 0.84) และเมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในด้านต่าง ๆ จากมากไปหาน้อยคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.80) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.82) ความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.91) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.86)

**ผู้แทนครู** แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตในภาพรวมมาก ( $\bar{X} = 3.55$  และ S.D. = 1.20) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต จากมากไปหาน้อยคือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 1.19) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 1.22) ความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 1.11) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 1.28)

**ผู้แทนองค์กรชุมชน** แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตในภาพรวมมาก ( $\bar{X} = 3.65$  และ S.D. = 0.99) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต จากมากไปหาน้อยคือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.88) ความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.97) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 1.12) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 1.06)

**ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  $\bar{X} = 3.96$  และ S.D. = 0.82 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต จากมากไปหาน้อยคือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.79) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.73) ความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.85) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.95)

**ผู้แทนศิษย์เก่า** แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.89) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต จากมากไปหาน้อยคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.71) ความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.85) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.89) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 1.14)

**ผู้ทรงคุณวุฒิ** แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  $\bar{X} = 3.75$  และ S.D. = 0.99 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต จากมากไปหาน้อยคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.99) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 1.08) ความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.92) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 1.00)

และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) ในแต่ละกลุ่มผู้แทนจะพบว่า ในกลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ น้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น แต่ใน ขณะที่กลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อเทียบกับคณะกรรมการกลุ่มอื่น

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) ในแต่ละกลุ่มผู้แทนจะพบว่า ในกลุ่มผู้แทนครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ น้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น แต่ใน ขณะที่กลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.08$ ) เมื่อเทียบกับคณะกรรมการกลุ่มอื่น

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) ในแต่ละกลุ่มผู้แทนจะพบว่า ในกลุ่มผู้แทนศิษย์เก่ามีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ น้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.37$ ) เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น แต่ในขณะที่กลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อเทียบกับคณะกรรมการกลุ่มอื่น

ความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) ในแต่ละกลุ่มผู้แทนจะพบว่า ในกลุ่มผู้แทนครูความต้องการความสมหวังในชีวิต น้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น แต่ในขณะที่กลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อเทียบกับคณะกรรมการกลุ่มอื่น

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละกลุ่ม

การวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นการเปรียบเทียบตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยใช้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) การวิเคราะห์ความแตกต่างนี้เป็นการศึกษาเพื่อทราบแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการทดสอบแบบเอฟ (F-test one way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจึงใช้ LSD (Levene's Study Design) เพื่อหาค่าว่ากลุ่มใดแตกต่างกันอีกครั้ง ดังรายละเอียดในตารางที่ 4 และตารางที่ 5

#### ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต ของคณะกรรมการสถานศึกษา

แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต	SS	df	MS	F	Sig.
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ )					
ระหว่างกลุ่ม	13.272	5	2.654	2.904	0.014*
ภายในกลุ่ม	314.405	344	0.914		
รวม	327.677	349			
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ )					
ระหว่างกลุ่ม	5.626	5	1.125	1.233	0.293
ภายในกลุ่ม	313.856	344	0.912		
รวม	319.483	349			
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ )					
ระหว่างกลุ่ม	6.920	5	1.348	1.256	0.282
ภายในกลุ่ม	378.923	344	1.102		
รวม	385.843	349			
4. ความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ )					
ระหว่างกลุ่ม	5.261	5	1.052	1.186	0.316
ภายในกลุ่ม	305.332	344	0.888		
รวม	310.593	349			
5. ภาพรวม ( $X_{tot}$ )					
ระหว่างกลุ่ม	5.789	5	1.158	1.248	0.286
ภายในกลุ่ม	319.232	344	0.928		
รวม	325.021	349			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาความแตกต่างในรายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) แรงจูงใจใฝ่อ่าน ( $X_3$ ) และความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการทดสอบเป็นรายคู่ (LSD) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จำแนกตามกลุ่ม	ผู้ปกครอง	ครู	องค์กรชุมชน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ศิษย์เก่า	ผู้ทรงคุณวุฒิ
ผู้ปกครอง	-	.067	.032*	.422	.848	.979
ครู	.067	-	.754	.008*	.046*	.061
องค์กรชุมชน	.032	.754	-	.003*	.022*	.029*
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	.422	.008	.003	-	.550	.433
ศิษย์เก่า	.848	.046	.022	.550	-	.868
ผู้ทรงคุณวุฒิ	.979	.061	.029	.433	.868	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 แสดงว่าแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อเทียบเป็นรายคู่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่า กลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันคือ กลุ่มผู้แทนผู้ปกครองกับกลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชน กลุ่มผู้แทนครูกับกลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้แทนครูกับกลุ่มผู้แทนศิษย์เก่า กลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชนกับกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชนกับกลุ่มผู้แทนศิษย์เก่า และกลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชนกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 40-49 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา อาชีพข้าราชการ ด้านแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายกลุ่มอยู่ในระดับมากทั้งหกกลุ่ม สำหรับความแตกต่างของแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อ

พิจารณาความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) เป็นรายกลุ่มพบว่า มีความแตกต่างกันอยู่สองกลุ่ม กลุ่มแรกคือ กลุ่มผู้แทนครูกับกลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มผู้แทนศิษย์เก่า ส่วนกลุ่มที่สองคือ กลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชนกับกลุ่มผู้แทนผู้ประกอบการ กลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้แทนศิษย์เก่า และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



## บทที่ 5

### ข้อค้นพบ อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึง 1) แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมและรายกลุ่ม 2) เพื่อทราบความแตกต่างของแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละกลุ่มในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยใช้แนวคิดทางทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคคลีแลนด์ (Mc Clelland) และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการขั้นที่ห้าของมาสโลว์ (Maslow) เป็นตัวแปรในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 30 โรงเรียน โรงเรียนละ 12 คน รวม 360 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามจำนวนหนึ่งฉบับแบ่งเป็นสองตอนคือ ตอนที่หนึ่งเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สอง เกี่ยวกับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และใช้ LSD เพื่อหาค่าความแตกต่างของกลุ่ม

### ข้อค้นพบ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมาแล้ว สามารถนำมาสรุปเป็นประเด็นตามข้อคำถามของการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) มาเป็นอันดับแรก โดยมีค่าเท่ากันคือ  $\bar{X} = 3.84$  รองลงมาเป็นความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ )  $\bar{X} = 3.72$  และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ )  $\bar{X} = 3.55$  เป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อจำแนกตามกลุ่มของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานพบว่า ระดับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตอยู่ในระดับมาก

กลุ่มผู้แทนผู้ปกครอง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) และความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

กลุ่มผู้แทนครู มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) และความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

กลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชน พบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) ส่วนแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

กลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) และความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) ส่วนแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

กลุ่มผู้แทนศิษย์เก่า พบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) ส่วนแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) และความต้องการความสมหวังในชีวิต ( $X_4$ ) ส่วนแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั้ง 6 กลุ่ม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาความแตกต่างในรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และความต้องการความสมหวังในชีวิตไม่แตกต่างกัน กลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันคือ กลุ่มผู้แทนผู้ปกครองกับกลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชน กลุ่มผู้แทนครูกับกลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้แทนครูกับกลุ่มผู้แทนศิษย์เก่า กลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชนกับกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชนกับกลุ่มผู้แทนศิษย์เก่า และกลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชนกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

## การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัยดังที่ได้กล่าวมาแล้วสามารถนำมาสู่การอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1. ผลจากการวิจัยแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครปฐม พบว่า ในภาพรวมและรายกลุ่มอยู่ในระดับมาก โดยเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความสมหวังในชีวิตและแรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นอันดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แรงจูงใจใฝ่อำนาจในกลุ่มผู้แทนครูและศิษย์เก่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ในภาพรวม จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษานั้นอยู่ในระดับมาก เช่น ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในกลุ่มของผู้แทนผู้ปกครองจะมีความตั้งใจจริงในการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อช่วยพัฒนาโรงเรียนให้เจริญขึ้น และมีความรู้สึกว่าการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นงานที่ทำด้วยความรู้สึกของตนเองมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดร.รุ่ง แก้วแดง เลขาธิการสภาการศึกษาที่ว่าบุคคลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเริ่มเห็นความสำคัญ และมีบทบาทหน้าที่ของตนเองที่จะมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หลังจากได้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนแล้ว ตลอดจนบางโรงเรียนได้มีการประชุม อบรม สัมมนา ให้ความรู้กับคณะกรรมการเพิ่มขึ้น และมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ จึงทำให้เกิดการตื่นตัวในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของ โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff) ที่ให้ความสำคัญในการให้แนวทางในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ วรณิข สุวรรณนิม ทำการวิจัยเรื่องบทบาทคณะกรรมการที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ที่ว่าในระยะแรกคณะกรรมการยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเองนัก และหลังจากเริ่มทำงานแล้วมีการอบรมให้ความรู้จะทำให้การมีส่วนร่วมในการทำงาน และจะให้ความร่วมมือยิ่งขึ้น ในกลุ่มผู้แทนครูจะเหมือนกับกลุ่มผู้แทนผู้ปกครอง คือ มีความตั้งใจจริงในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเหมือนกัน และอยากจะใช้ความรู้ความสามารถและแนวคิดที่เป็นอิสระมาช่วยทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง กวีรัตน์ดำรง ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานและแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู กับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จแห่งงาน ในส่วนของกลุ่มผู้แทนศิษย์เก่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จะมีแรงจูงใจมากเหมือนกันกับกลุ่มผู้แทน

ผู้ปกครองในประเด็น มีความตั้งใจมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมุ่งให้ประเด็น ทำงานอย่างอิสระ ทำท่าย และรับผิดชอบในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ประเด็นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมาก ในกลุ่มของผู้แทนผู้ปกครองและกลุ่มผู้แทนศิษย์เก่า คือ อยากรู้มีโอกาสและมีทรัพยากรไม่ตรีจากผู้ร่วมงานในกลุ่มผู้แทนครูกับกลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีมากในประเด็นอยากรู้จักและสร้างความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานและบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ส่วนในกลุ่มองค์กรชุมชนกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจะมีระดับแรงจูงใจเท่ากัน อยู่ในประเด็นมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานแบบเป็นที่ร่วมกับคนอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะกรรมการที่เข้ามาทำงานเริ่มเห็นความจำเป็นที่จะต้องทำงานแบบความร่วมมือ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องช่วยกันทำงานเป็นทีม เป็นองค์คณะ ผลการทำงานจะสะท้อนให้ความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคคลินแลนต์ ที่ว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์มีแรงจูงใจอย่างหนึ่งอันได้แก่ ทำตัวเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เอาใจใส่คนอื่น เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือคนอื่น ทำทุกสิ่งทุกอย่างที่มีความสามารถจะช่วยเหลือสังคม และต้องการให้หมู่คณะยอมรับการทำงานร่วมกันด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ชอบทำดี ที่ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษากับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า คณะกรรมการศึกษาส่วนใหญ่ขอความร่วมมือจากโรงเรียนให้ดูแลกิจกรรม ประเพณีของท้องถิ่นร่วมกับประชาชน และงานวิจัยของ ศิริวัตร บุญประสพ พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนมีความผูกพันกับโรงเรียนและชุมชน พร้อมทั้งจะสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนและชุมชน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิกส์ (Hicks) ที่ว่า การที่จะให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งคือ การจูงใจให้คนในองค์กรภายนอกและภายในร่วมทำงานกัน และผลงานวิจัยของ ชัดติยา ด้วงสาราญ ที่พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรที่มีลักษณะของความช่วยเหลือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันกันมากขึ้น แต่ถ้าองค์กรขาดความร่วมมือหรือมีความเป็นมิตรน้อยจะทำให้ความสัมพันธ์ต่ำ และจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้วย

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ประเด็นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษามากที่สุดคือ อยากรู้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เพื่อให้สมาชิกอื่น ๆ ยอมรับในความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเกิดกับทุกกลุ่มผู้แทน ยกเว้นกลุ่มของผู้แทนผู้ปกครองจะมีประเด็นแรงจูงใจมากที่สุด ในเรื่องการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาให้ความเคารพต่อท่าน ทั้งนี้เป็นเพราะคณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาสูง ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความเชื่อมั่นในภูมิรู้และ

ความคิดของตนเองเป็นหลัก จึงมุ่งในประเด็นในเรื่องของการยอมรับในความรู้ ในส่วนกลุ่มผู้แทนผู้ปกครองจะมีความต้องการในเรื่องให้บุคลากรในสถานศึกษาให้ความเคารพเป็นหลัก

ความต้องการความสมหวังในชีวิต ประเด็นที่อยู่ในระดับสูงในกลุ่มผู้แทนผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ นั่นคือ การเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นความภาคภูมิใจที่สำคัญยอมรับและเป็นเกียรติยศที่โรงเรียนให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของตน ส่วนในกลุ่มครูกับองค์กรชุมชนจะมีความต้องการในประเด็นเป็นความภูมิใจที่สังคมยอมรับ ต้องการให้คุณประโยชน์ให้กับสังคมที่ตนเองมีส่วนร่วม และในกลุ่มของผู้แทนศิษย์เก่าจะมีความต้องการในประเด็นรู้สึกเป็นเกียรติที่โรงเรียนยอมรับในความรู้ความสามารถและอยากให้คุณประโยชน์ให้แก่สังคมที่มีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับผลการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติที่จัดขึ้นในวันที่ 12-13 มีนาคม 2546 ที่พบว่า กลุ่มผู้แทนดังกล่าวต้องการให้สังคมยอมรับ ยกย่อง เป็นผู้มีเกียรติบ้าง อยากให้โรงเรียนให้ความสำคัญกับคณะกรรมการ เนื่องจากได้ทุ่มเท เสียสละ ช่วยเหลือโรงเรียนมาตลอด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้น เป็นเพราะ เป็นความต้องการของบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั่นเอง

1.2 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะพบว่าในภาพรวมแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มผู้แทนเป็นเพราะคณะกรรมการมีความต้องการความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในโรงเรียน เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความต้องการที่จะมามีความสัมพันธ์ภาพหรือมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกับคณะกรรมการด้วยกัน และบุคลากรในโรงเรียน เมื่อความร่วมมือร่วมแรงในการทำงานให้บังเกิดขึ้น มีความต้องการความสำเร็จในชีวิตของตนเองบ้าง เพื่อความอยู่รอดของสังคม เช่น มีเพื่อนไว้คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัตติยา ด้วงสำราญ ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจของการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านจะพบว่าอยู่ในระดับมากคือ ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ลักษณะของงานและความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และปริมาณงานและความรับผิดชอบ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง กวีรัตน์ธำรง ศึกษาพฤติกรรมการบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการ

ศึกษา 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน มีอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับ คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จแห่งงาน

ส่วนในรายกลุ่มของคณะกรรมการผู้แทนครูและศิษย์เก่า จะมีแรงจูงใจใฝ่ อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะ แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นการแสดงความต้องการของคน ที่ให้ได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือคนอื่นในสังคม เป็นการแสวงหาอำนาจ มีความรู้สึกจะทำอะไรเหนือ คนอื่น ชอบถกเถียงโต้แย้งคนอื่น ซึ่งลักษณะดังกล่าวตรงกันข้ามกับพฤติกรรมหน้าที่ความ รับผิดชอบของผู้แทนครู ซึ่งจะต้องเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของทางราชการอย่างสม่ำเสมอ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อความเจริญรุ่งเรืองในอาชีพตนเอง ซึ่ง ปรากฏในทฤษฎีของ เฮอริชเบิร์ก และมาสโลว์ ที่กล่าวถึงความต้องการในการทำงานและ ความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตมาในอันดับ ต้น ๆ ก่อน แล้วจึงจะยอมเสียสละ

สำหรับผู้แทนศิษย์เก่า จะพบว่า แรงจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการ สถานศึกษาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะเป็นอันดับแรก และแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะเป็นอันดับ สุดท้าย ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางนั้น เป็นเพราะ ศิษย์เก่าซึ่งในอดีตเป็นนักเรียนในโรงเรียน นั้น ๆ มาก่อนและบางคนจบการศึกษามาแล้ว มีหน้าที่การงาน มีความพร้อมในชีวิต จึงมีความรักที่จะชักชวนเพื่อนที่เคยเรียนร่วมรุ่นมาทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีส่วนร่วมในการ พัฒนาโรงเรียนของตนเองให้พัฒนาขึ้น ส่วนแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น ศิษย์เก่าไม่ต้องการที่จะ มาสร้างอิทธิพลบารมีหรืออำนาจใด ๆ ในโรงเรียน เนื่องจากในโรงเรียนยังมีครูเก่าที่เคยสอน อยู่บ้าง หรือมีความรู้จักให้เกียรติสถาบันมากกว่าจะเป็นการเข้ามาเพื่อสร้างอำนาจ ผลการ วิจัยจึงมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจที่ต่ำกว่าด้านอื่น

ส่วนในกลุ่มของผู้แทนผู้ปกครอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเป็นคณะ กรรมการสถานศึกษาจะเป็นอันดับแรก และแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมาในอันดับสุดท้าย เป็น เพราะมีความตั้งใจจริงที่จะเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนตามความ สามารถที่มีอยู่มากกว่าที่จะมาหาความก้าวหน้าในโรงเรียน หรือทำตัวให้บุคคลากรยกย่อง นับถือ

ในกลุ่มของผู้แทนชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในการเป็นคณะกรรมการ สถานศึกษาจะเป็นอันดับแรก ส่วนแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมาในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้ก็เป็น เพราะผู้แทนองค์กรชุมชนส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่อยู่ในชุมชนนั้น ๆ ให้ความเคารพนับถือ ยอมรับในความรู้ความสามารถ มีบารมีเป็นที่ยอมรับ จึงมีต้องการสิ่งอื่นใด นอกจากความ พึงพอใจที่จะทำงานแบบเป็นที่ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาท่านอื่น ๆ ในคณะด้วย ความเข้าใจอันดีซึ่งจะส่งผลให้การทำงานที่เป็นกิจกรรมของโรงเรียนราบรื่น สำเร็จไปด้วยดี และที่สำคัญที่สุดคือ ความสามัคคีมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของคณะกรรมการ ซึ่งจะตรงกันข้าม คือ พยายามมิให้เกิดความแตกแยกในที่มงาน เกิดความประนีประนอมในการแสดง ความ

คิดเห็น จะไม่ชี้หน้าในความคิดของตน มิให้แสวงหาอำนาจในการทำงาน โดยพยายามให้ใช้การ แสดงความคิดเห็นร่วมกันและบังเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มากที่สุด

กลุ่มของผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในการเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาจะมาเป็นอันดับแรก แรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมาเป็นอันดับสุดท้าย เป็น เพราะต้องการเข้ามาทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม กับคณะกรรมการสถานศึกษาคนอื่น ๆ เพื่อ จะได้สร้างความผูกพัน มีโอกาสได้รู้จักสร้างความเป็นกันเอง สนับสนุนกับบุคลากรใน โรงเรียน อันจะเป็นการปูพื้นฐานในการรู้จักและร่วมงานในการทำงาน และผูกพันไปจนถึง ความร่วมมือด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณที่จะสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วย ความสำเร็จต่อไป มากกว่าที่จะมาสร้างอำนาจบารมีกับบุคลากรในโรงเรียน

ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในการเป็นคณะกรรมการ สถานศึกษานั้นมาเป็นอันดับแรก และแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะเป็นอันดับสุดท้าย เป็นเพราะ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติพร้อมทุกด้าน คือ มีความรู้มาก มีวัยที่เป็นผู้ใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานสูง โดยเฉพาะวงการศึกษามีความพร้อมทางครอบครัวจึงเป็นที่ คาดหวังของโรงเรียนที่จะให้มาช่วยในการพัฒนาโรงเรียน ดังนั้นแรงจูงใจของผู้ทรงคุณวุฒิที่ จะมีต่อโรงเรียนจึงมีแนวทางในการมีความตั้งใจจริงที่จะเข้ามามีส่วนร่วมช่วยกันพัฒนา เสนอ แนวทางความคิดจากประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษา ใช้ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มที่และมั่นใจตามบทบาทเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อพัฒนาให้โรงเรียนเจริญ ยิ่งขึ้น

ดังนั้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของ คณะกรรมการสถานศึกษาจำแนกตามกลุ่มแล้วจะอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะคณะกรรมการ สถานศึกษามีความต้องการที่จะเห็นโรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้าตาม นโยบายเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยเกิดจากความสัมพันธภาพอันดีในการมี ส่วนร่วมกับของคณะกรรมการและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนช่วยกันทำงาน

2. ผลจากการวิจัยความแตกต่าง แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต ของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบกับตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ ทั้ง 6 กลุ่มแล้ว พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะบุคคลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา เริ่มเห็น ความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของตนเองที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามพระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกับคณะทำงานและ โรงเรียนแล้ว โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะอยู่ในระดับมาก เป็น เพราะคณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการพัฒนา และเห็นความสำเร็จในการบริหาร จัดการของโรงเรียนโดยรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อ ประโยชน์ของโรงเรียนซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคคิลินแลนด์ ที่ว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะ เมื่อกระทำกิจกรรมต่าง ๆ จะพยายามทำให้สำเร็จมากกว่าล้มเหลว เขาจะเลือกทำงานที่เหมาะสมและตามความสามารถของตนเอง จะทำงานให้สำเร็จด้วยความตั้งใจและความจริงใจ มีใช้โอกาสจะอำนวยให้ และจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ โดยไม่คิดรางวัลและชื่อเสียง ส่วนงานวิจัยของ ซูซีฟ อ่อนโคกสูง บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะเป็นคนดี ความมานะพยายาม ขอบแข่งขัน เป็นคนปรับปรุงตนเองตลอดเวลา มีเหตุผล จุดประสงค์ชัดเจน

ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์มีระดับมากอีกส่วนหนึ่งนั้น คณะกรรมการที่เข้ามาทำงานแล้วเริ่มเห็นความจำเป็นที่จะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกับคณะทำงาน เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น จะต้องช่วยกันทำงานเป็นองค์คณะ ผลของการทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นเป็นคณะทำงานเช่นกัน ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ แมคคลินแลนดท์ ที่ว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์มีแรงจูงใจอย่างหนึ่งอันได้แก่ ทำตัวเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เอาใจใส่คนอื่น เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือคนอื่น ทำทุกสิ่งทุกอย่างที่มีความสามารถจะช่วยเหลือสังคม และต้องการให้หมู่คณะยอมรับการทำงานร่วมกันด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ชอบทำดี ที่ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการศึกษาเช่นเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า คณะกรรมการศึกษาส่วนใหญ่ขอความร่วมมือจากโรงเรียนให้ดูแลกิจกรรม ประเพณีของท้องถิ่น ร่วมกับประชาชน และงานวิจัยของ ศิริวัตร บุญประสพ พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนมีความผูกพันกับโรงเรียนและชุมชน พร้อมทั้งจะสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนและชุมชน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิกส์ (Hicks) ที่ว่า การที่จะให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งคือ การจูงใจให้คนในองค์กรภายนอกและภายในร่วมทำงานกัน

สำหรับในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น เมื่อพิจารณาตามกลุ่มของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว สามารถจัดเป็นกลุ่มของคณะกรรมการสถานศึกษาที่แตกต่างกันได้ดังนี้ กลุ่มผู้แทนผู้ปกครองจะแตกต่างกับกลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชน กลุ่มผู้แทนครู จะแตกต่างกับกลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกลุ่มผู้แทนศิษย์เก่า กลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชนจะแตกต่างกับกลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้แทนศิษย์เก่าและกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เหตุที่มีความแตกต่างกันในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อาจเป็นเพราะบทบาทสถานภาพและมุมมองในการทำงานที่มุ่งให้โรงเรียนเกิดผลสำเร็จไม่เหมือนกัน จึงมีมุมมองและความต้องการที่ต่างกันอย่างเห็นได้ชัด เช่น ครูจะมีบทบาทหน้าที่ในเชิงระบบราชการ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมองในลักษณะของนักการเมือง เห็นผลประโยชน์ระยะสั้น ๆ ผู้แทนศิษย์เก่าจะให้ความเคารพยำเกรงบุคลากรในโรงเรียนอยู่ กลุ่มองค์กรชุมชนเป็นกลุ่มที่มาจากองค์กรเอกชนจะมองในเรื่องของผล



ประโยชน์เป็นหลัก กลุ่มผู้ปกครองจะเกรงใจครูและผู้บริหารจะมองในลักษณะให้ในเรื่องของการบริจาคทรัพย์สิน และให้ความร่วมมือทุกด้าน ส่วนผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นข้าราชการบำนาญ ส่วนมากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถโดยเฉพาะอยู่ในวงการศึกษากิจ จึงมองการเข้ามาเป็นคณะกรรมการในลักษณะให้คำปรึกษาในการบริหารจัดการโรงเรียนมากกว่าด้านอื่น เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบและการอภิปรายผลที่นำมาเสนอไปแล้วนั้น เพื่อให้งานวิจัยนี้เกิดประโยชน์สูงขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะงานวิจัยในครั้งนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนอยู่ในระดับมากนั้น หมายถึงคณะกรรมการทุกกลุ่มมีความสนใจและสมัครใจในการที่จะเข้ามามีส่วนช่วยเหลือโรงเรียนทุกด้าน แต่การปฏิบัติจริงจากประสบการณ์ของผู้วิจัยจะเห็นว่า ยังไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่และก้าวหน้าพอสมควร เช่น ในส่วนของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีการจัดทำคู่มือรายละเอียดออกมา การดำเนินงานก็ไม่ค่อยคึกคักตื่นเต้นในการทำงาน อาจเป็นเพราะจำนวนสถานศึกษามากเกินไป ในส่วนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในช่วงแรก ๆ ก็ตื่นตัวกันดีกว่าโรงเรียนประถม โดยมีการฝึกอบรมคณะกรรมการกันบ้าง และจะเน้นเรื่องการดำเนินงานมากกว่าจะพูดเรื่องบทบาทหน้าที่ งานส่วนใหญ่ยังเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ถือว่ายังไม่ประสบความสำเร็จเช่นกัน ในฐานะของผู้วิจัยและเป็นผู้บริหารการศึกษาจึงอยากให้ผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านบทบาทหน้าที่และความรู้ในเรื่องการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาให้มากที่สุด อาจจะเป็นการอบรมหรือประชุมสัมมนา และควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการมีส่วนในการคิด การพูด การซักถาม และปฏิบัติจริง มิใช่ให้นั่งฟังบรรยายแต่อย่างเดียว ถ้าทำได้ดังกล่าวแล้วเชื่อว่าคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีบทบาทที่จะช่วยโรงเรียนให้มากที่สุด

2. ความไม่แตกต่างกันในเรื่องแรงจูงใจของคณะกรรมการสถานศึกษา จะเห็นว่าบุคคลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการต่างอาชีพ ต่างวัย และต่างสถานภาพ บทบาทนั้นก็เป็นเรื่องใหม่ยังไม่เคยศึกษากันมาก่อนในเรื่องบทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วมช่วยเหลือโรงเรียน จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับสถานศึกษาส่วนมากที่ผลการวิจัยออกมาที่ทุกคนให้ความสนใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละกลุ่มที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเชิงรุกในโรงเรียน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย
3. ควรมีการศึกษาวิจัยความต้องการตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาว่ามีความต้องการจะทำอะไรบ้าง หลังจากปฏิบัติหน้าที่มาครบวาระแล้ว เพื่อจะได้เกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงานครั้งต่อไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กาญจนา บุญชู. “ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดรูปแบบและอัตราค่าเช่าที่นาในจังหวัดเชียงใหม่.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2533.

กรมสามัญศึกษา. กองการมัธยมศึกษา. แนวปฏิบัติในการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาใน  
โครงการตามพระราชดำริและเฉลิมพระเกียรติของกรมสามัญศึกษา.

กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา, 2541.

กรมสามัญศึกษา. กองแผนงาน. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ  
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา,  
2542.

กรมสามัญศึกษา. หน่วยศึกษานิเทศก์. “การบริหารโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา.” ใน  
เอกสารชุดฉบับร่างแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา.

กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา, 2542.

\_\_\_\_\_. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ :  
กรมสามัญศึกษา, 2543.

กรมสามัญศึกษา. ระเบียบกรมสามัญศึกษาว่าด้วยการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต.

กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา, 2542.

กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานปลัดกระทรวง. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และ  
วัฒนธรรม. หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ  
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2542.

\_\_\_\_\_. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการการศึกษา พ.ศ. 2525.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2525.

\_\_\_\_\_. คู่มือการปฏิรูปการศึกษาในแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนใน  
อุดมคติตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในบัญญัติ 10 ประการ. กรุงเทพฯ :  
คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.

ชัตติยา ดั่งสำราญ. “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถม  
ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

คณิต จิตรรักษา. “แรงจูงใจของสมาชิกในการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกรในจังหวัด  
เชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต ภาควิชาส่งเสริม  
การเกษตร สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้, 2536.

- จินตนา บุญบังการ. “การจูงใจพนักงาน : หลักการและผลการสำรวจ.” จุฬาลงกรณ์  
ธุรกิจปริทัศน์ 16, 59 (มีนาคม 2537) : 57.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2518.
- \_\_\_\_\_. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- ชูศักดิ์ ชาญช่วง. “พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียน  
ประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.
- เดโช สวานานนท์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2518.
- ถวิล ธาราโกชน. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดบำรุงสาส์น, 2524.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2523.
- นำชัย ทนุผล และสุนิดา ทนุผล. พัฒนาชุมชน : หลักการและยุทธวิธี. เชียงใหม่ : ภาควิชา  
ส่งเสริมการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้, ม.ป.ป.
- นภาพรณี หะวานนท์ และคณะ. “รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จในการ  
ดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน.” เอกสารประชาชนการสัมมนาเรื่องเงื่อนไข  
ความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน ณ ห้องปรีณบอลรูม  
โรงแรมปรีณพาเลซ, กรุงเทพฯ. (อัดสำเนา)
- ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ. โครงการกรรมการศึกษารูปแบบการร่วมมือขององค์กรชุมชน  
(คณะกรรมการศึกษา) ต่อการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา : รายงาน  
ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : รายงานวิจัยเสนอต่อธนาคารโลกและสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, 2531.
- ประพันธ์ สุทธาวาส. จิตวิทยาสังคม. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์กลางเวียง, 2522.
- พรรณิ ชูทัย. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : วรุฒิการพิมพ์, 2526.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. พุทธศาสตร์การสอนวิชาการพัฒนาตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาล  
ถึงปริญญาเอก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.
- เพ็ญรุ่ง กวีรัตน์ธำรง. “พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ครู กับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 5.” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ  
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- รุ่ง แก้วแดง. โรงเรียนเป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2546.

วรรณิช สุวรรณฉิม. “บทบาทคณะกรรมการโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร, 2544.

ศิริภาคย์ บุรพาเดชะ. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

ศิริวัตร บุญประสพ. “การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา  
: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนชุมชนบ้านสวาย สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดสุรินทร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.

สมเดช สีแสง. คู่มือปฏิบัติงานและเตรียมสอบและเลื่อนตำแหน่ง. ชัยนาท : ชัยนาทการพิมพ์,  
2542.

สมพงษ์ เกษมสิน. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517.

สมยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ, 2533.

สากล จริยวิทยานนท์. “ความพึงพอใจในงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.”

วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอินเดียนา สหรัฐอเมริกา, 2521.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. คู่มือประชุมสัมมนากรรมการโรงเรียน  
ประถมศึกษา ประจำปี 2541. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2541.

\_\_\_\_\_. “หนังสือที่ ศธ 1401/2228.” 14 มกราคม 2525.

\_\_\_\_\_. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544).

กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2540.

\_\_\_\_\_. คู่มือประชุมสัมมนากรรมการโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปี 2541.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2541.

สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม. “รายงานผลโครงการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม.” วันที่ 11 กรกฎาคม  
2544. ณ ห้องแกรนด์ไทมอนด์ โรงแรมเวลนครปฐม, 2544.

สุโท เจริญสุข. จิตวิทยาสำหรับอุดมศึกษาปัญญาชน. กรุงเทพฯ : สุณีเยการพิมพ์, ม.ป.ป.

สุรางค์ จันทร์โฮม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2528.

สุวรรณฉิม จิตรสมบุรณ์. “ปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

อดุลย์ ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์. ระบบการศึกษากับชุมชน. กรุงเทพฯ :  
แปลนพริ้นติ้ง จำกัด, 2540.

อุทัย บุญประเสริฐ. รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (อัสสัมชัญ)

### ภาษาอังกฤษ

Alderfer, Clayton P. Existence, Relatedness and Growth. New York : Free Press, 1972.

Beach, Dales S. Personal Management People at Work. New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.

Berelson, Barnard, and Gray A. Steiner. Human Behavior. New York : Harcourt Brace & World Inc., 1964.

Chruden, Herbert J., and Arthur W. Sherman. Personal Management. Ohio : South Western Publishing Co., 1968.

Cohen, J.M., and N.T. Uphoff. "Participation's place in Rural Development : Seeking Clarity Through Specificity." World Development 8, 3 (1980) : 223.

Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James Jr. Donnelly. Organizations : Behavior Structure Process. 4th ed. Texas : Business Publication, Inc., 1982.

Hersey, Paul, and Kenneth H. Blanchard. Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resource. 5th ed. London : Prentice-Hall International, 1988.

Herzberg, F., and B.B. Snyderman. The Motivation to Work. New York : John Wiley & Sons, Inc., 1959.

Lawler, Edward E., and Lyman W. Porter. "The Effect of Performance on Job Satisfaction." Industrial Relations 7 (1967) : 22.

Luthans, Fred. Organizational Behavior. 4th ed. New York : McGraw-Hill Book Co., 1985.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. 2nd ed. New York : Harper and Rows Publisher, 1970.

McClelland, David C. "Business Drive and National Achievement." Harvard Business Review 22, 4 (July – August 1962) : 99-122.

McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill Book Co., 1960.

- Mitchell, Terrence R., and Jane R. Jr.Larson. People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior. 3rd ed. Singapore : McGraw-Hill International Edition, 1987.
- Owens, Robert G. Organizational Behavior in Education. New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1981.
- Robbins, Stephen P. Organizational Behavior : Concepts Controversies and Applications. 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1979.
- Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York : John Wiley & Sons, 1964.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก  
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ภาคผนวก ก

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543

**ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ  
ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543**

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ประกอบกับมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 กระทรวงศึกษาธิการ จึงวางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539”

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ไม่หมายรวมถึงสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการอย่างน้อยสถานศึกษาละเจ็ดคน แต่ไม่เกินสิบห้าคน ประกอบด้วย

(1) “ผู้แทนผู้ปกครอง” ได้แก่ ผู้แทนของผู้มีรายชื่อเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

(2) “ผู้แทนครู” ได้แก่ ผู้แทนข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำนวนไม่เกินสองคน

- (3) “ผู้แทนองค์กรชุมชน” ได้แก่ ผู้แทนของชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กร เอกชน หรือกลุ่มบุคคลในรูปอื่นใด ที่ดำเนินกิจกรรม เพื่อประโยชน์ของสาธารณะและมีที่ตั้งอยู่ในเขตบริการของสถานศึกษา นั้น จำนวนไม่เกินสองคน
- (4) “ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ได้แก่ ผู้แทนของเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น จำนวนไม่เกินสองคน
- (5) “ผู้แทนศิษย์เก่า” ได้แก่ ผู้แทนของสมาคมศิษย์เก่า ชมรมศิษย์เก่าหรือบุคคลที่เคยศึกษาจากสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน
- (6) “ผู้ทรงคุณวุฒิ” ได้แก่ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่น ข้าราชการบำนาญ ข้าราชการอื่นนอกสังกัดสถานศึกษา พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของรัฐ เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ทั้งในและนอกเขตบริการของสถานศึกษานั้น

จำนวนไม่เกินสี่คน

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่ง ใน (1) (3) (4) (5) และ (6) เป็นประธานและเลือกอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน

ข้อ 6 ให้คณะกรรมการ กำหนดจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการ เพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการตามข้อ 5 โดยคำนึงถึงจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการที่เป็นสตรี จำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของคณะกรรมการทั้งหมด

ข้อ 7 การให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการ ให้ปฏิบัติดังนี้

- (1) ให้สถานศึกษาประกาศรับสมัครผู้แทนตามข้อ (1) (2) (3) (4) และ (5)
- (2) ให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกตามข้อ 7 (1) คัดเลือกกันเอง ให้เลือกเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6
- (3) ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกตามข้อ 7 (2) และผู้บริหารสถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตามที่เห็นสมควรจำนวนสองเท่าของจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 และให้ประชุมคัดเลือกให้เหลือเท่ากับจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6
- (4) ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำรายชื่อเสนอผู้มีอำนาจตามข้อ 9 เป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง

ในกรณีไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้แทนในองค์ประกอบใด ให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อในองค์ประกอบนั้น จำนวนสองเท่าของจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 และให้ผู้รับการเสนอชื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเท่ากับจำนวนที่กำหนด

ในกรณีที่มีผู้สมัครสมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใดไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 ให้ถือว่าผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเท่าที่มีอยู่ในองค์ประกอบนั้น แล้วให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนี้จำนวนสองเท่าของจำนวนที่ยังขาดอยู่ และให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อ คัดเลือกกันเองให้เหลือตามจำนวนที่กำหนดไว้

ในกรณีที่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใดมีจำนวนเท่ากับจำนวนกรรมการ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6 ให้ถือว่าผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกดังกล่าวเป็นกรรมการในองค์ประกอบนั้น

ข้อ 8 คุณสมบัติทั่วไปของคณะกรรมการ คือ

- (1) เป็นผู้สนใจในการพัฒนาการศึกษา
- (2) เป็นผู้มีความประพฤติดี
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) ไม่เคยต้องโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ

ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 9 ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือสถานศึกษาขึ้นไปหนึ่งระดับเป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง และอนุญาตการลาออกของคณะกรรมการ

ข้อ 10 ให้คณะกรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งได้มาตามระเบียบนี้ในวาระแรกเมื่อครบกำหนดสองปี ให้จับสลากออกกึ่งหนึ่งในกรณีที่เป็นจำนวนคี่ ให้พิเศษเพิ่มเป็นหนึ่งคน เว้นกรรมการและเลขานุการ

ให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหากรรมการทดแทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระสอง ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในข้อ 7 โดยให้อยู่ในตำแหน่งในวาระในวาระหนึ่ง

การสรรหากรรมการใหม่แทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระหนึ่ง และวาระสาม ให้ดำเนินการภายในสี่สิบห้าวันนับจากวันครบวาระหรือครบกำหนดแล้วแต่กรณี กรรมการที่พ้นวาระอาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการได้อีก

ข้อ 11 กรรมการจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ออกตามวาระ
- (2) ตาย
- (3) ลาออก
- (4) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย

- (6) เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (8) พ้นจากตำแหน่งในสถานศึกษานั้น สำหรับกรรมการตามข้อ 5(2) และผู้บริหารสถานศึกษา
- (9) พ้นจากสภาพการเป็นผู้ปกครองนักเรียนตามสถานศึกษานั้นสำหรับกรรมการตามข้อ 5(1)
- (10) พ้นจากสภาพการเป็นผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับกรรมการตามข้อ 5(4)
- (11) คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสาม มีมติให้ออก ยกเว้นตำแหน่งกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 12 ในกรณีที่กรรมการในองค์ประกอบใดว่างลงก่อนครบวาระเกินกว่าเก้าสิบวัน ให้สถานศึกษาดำเนินการตามข้อ 7 เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการในองค์ประกอบนั้นภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ว่างลง และให้อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

ข้อ 13 คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา
- (2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
- (3) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
- (4) กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
- (5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาระดับพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ
- (6) ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- (7) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา
- (8) ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากร ภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
- (9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน

- (10) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินการประจำปี ของสถานศึกษา  
ก่อนเสนอต่อสาธารณชน
- (11) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตาม  
ระเบียบนี้ ตามที่เห็นสมควร
- (12) ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของ  
สถานศึกษานั้น

ข้อ 14 ให้มีการประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยภาคเรียนละสองครั้ง

การดำเนินการประชุมคณะกรรมการให้เป็นไปตามระเบียบวิธีการที่

คณะกรรมการกำหนด โดยให้มีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการที่มี  
อยู่ในขณะนั้น และให้มีผู้แทนของนักเรียนเข้าร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นตามที่คณะ  
กรรมการเห็นสมควร แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของนักเรียนโดยตรง ให้รับ  
ฟังความคิดเห็นของนักเรียนประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

ให้ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการประชุมต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป  
ชั้นหนึ่งภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่มีการประชุม

ข้อ 15 ในวาระเริ่มแรกให้กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็น  
กรมที่มีสถานศึกษาในสังกัด ดำเนินการให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน  
นับแต่วันประกาศใช้ระเบียบนี้

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้  
คณะกรรมการโรงเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถม  
ศึกษา พ.ศ. 2539 ปฏิบัติหน้าที่ไปจนกว่าจะมีการประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการตามระเบียบนี้  
รวมทั้งการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อ 6 และข้อ 7 แล้วแต่กรณี

สถานศึกษา ที่ไม่มีคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการโรงเรียนอยู่  
ในวันที่ประกาศใช้ระเบียบนี้ ให้กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ซึ่ง  
เป็นเจ้าสังกัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามข้อ 6 และข้อ 7 แล้วแต่  
กรณี

ข้อ 16 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2543

สมศักดิ์ ปริศนานันทกุล

(นายสมศักดิ์ ปริศนานันทกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ภาคผนวก ข

ระเบียบกรมสามัญศึกษาว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับสหวิทยาเขต

**ระเบียบกรมสามัญศึกษา  
ว่าด้วยการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต**

พ.ศ. 2542

.....

ด้วยกรมสามัญศึกษา เห็นสมควรพัฒนาคุณภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอนและสร้างค่านิยม หรือศรัทธาของประชาชนที่มีต่อโรงเรียน อันจะส่งผลต่อการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนในโรงเรียนใกล้บ้านและโรงเรียนทุกโรงเรียนของกรมสามัญศึกษา มีมาตรฐานและคุณภาพใกล้เคียงกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 32 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 กรมสามัญศึกษาจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมสามัญศึกษา ว่าด้วยการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต พ.ศ. 2542”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศใช้ระเบียบนี้เป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาระเบียบข้อบังคับและคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดแย้งกับระเบียบนี้ให้ได้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สหวิทยาเขต” หมายความว่า การจัดรวมโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เข้าด้วยกัน โดยมีการบริหารจัดการปัจจัยการบริหารร่วมกัน เพื่อให้ทุกโรงเรียนมีมาตรฐานและคุณภาพใกล้เคียงกัน

“ปัจจัยการบริหาร” หมายความว่า บุคลากร เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก แนวคิด และวิธีการบริหารจัดการ

“โรงเรียน” หมายความว่า โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา

“ผู้บริหารโรงเรียน” หมายความว่า ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา

“สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด” หมายความว่า รวมถึง สำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

“ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด” หมายความว่า รวมถึงผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

ข้อ 5 ให้อธิบดีกรมสามัญศึกษารักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้



## หมวดที่ 1

### การจัดองค์กรบริหารงานสหวิทยาเขต

ข้อ 6 ให้มีการจัดรวมโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน เป็นสหวิทยาเขต โดยคำนึงถึง

- (1) พื้นที่บริการ และหรือ
- (2) การคมนาคม และหรือ
- (3) ปัจจัยการบริหาร และหรือ
- (4) เหตุผลความจำเป็นอื่น ๆ

ข้อ 7 ให้แต่ละสหวิทยาเขต มีคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนในสหวิทยาเขต และที่ปรึกษาจำนวนหนึ่งตามความเหมาะสม

ให้คณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต เลือกกรรมการเป็นประธาน 1 คน รองประธาน 1 คน และเลขานุการ 1 คน โดยให้ประธาน รองประธาน และเลขานุการ มีวาระการปฏิบัติงานคราวละ 2 ปีงบประมาณ

ให้มีสำนักงานสหวิทยาเขตอยู่ในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริหารสหวิทยาเขต

ประธานกรรมการบริหารสหวิทยาเขต โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (1) ดำเนินงานของสหวิทยาเขตให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในระบบบริหารการจัดการศึกษาในทุกโรงเรียนในสหวิทยาเขตนั้น
- (2) ดำเนินงานของสหวิทยาเขตในรูปแบบของการระดมปัจจัยการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกัน
- (3) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เรื่องนโยบายแผนงานของสหวิทยาเขต
- (4) อนุมัติเงินงบประมาณ เพื่อการใช้จ่ายภายในสหวิทยาเขต
- (5) พิจารณาดำเนินการให้ข้าราชการครูไปช่วยปฏิบัติราชการในโรงเรียนอื่นในสหวิทยาเขต เพื่อประโยชน์ในด้านการเรียนการสอน ครั้งละไม่เกิน 1 ปีการศึกษา
- (6) ประเมินผล ติดตาม กำกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา
- (7) แต่งตั้งและยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ประจำ

สำนักงานสหวิทยาเขต

- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (1) กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนากิจการการศึกษา ให้สอดคล้องกับจังหวัด กรมสามัญศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ
- (2) กำหนดมาตรฐานวิชาการ และคุณภาพของโรงเรียนในสหวิทยาเขต
- (3) กำหนดแผนการรับนักเรียนภายในสหวิทยาเขต ให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ
- (4) พิจารณาจัดสรรปัจจัยการบริหารที่นำไปใช้เพื่อการจัดการศึกษาภายในสหวิทยาเขต
- (5) พิจารณาจัดบุคลากรไปช่วยปฏิบัติราชการอื่นต่างโรงเรียนในสหวิทยาเขต เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้ครั้งละไม่เกิน 1 ปีการศึกษา
- (6) ประเมินผลการดำเนินงานสหวิทยาเขต และรายงานต่อคณะกรรมการอำนวยการสหวิทยาเขต และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และกรมสามัญศึกษา
- (7) รวบรวมข้อมูล วิจัย ส่งคณะกรรมการอำนวยการสหวิทยาเขต สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และกรมสามัญศึกษา
- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 8 ให้มีคณะกรรมการอำนวยการสหวิทยาเขตระดับจังหวัด ประกอบด้วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เป็นประธาน ศึกษาในเทศก์เขตการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่ง ตามความเหมาะสมเป็นที่ปรึกษาในเทศก์จังหวัดเป็นกรรมการประธานกรรมการบริหารสหวิทยาเขตเป็นกรรมการ ให้คณะกรรมการเลือกกรรมการ 1 คน เป็นรองประธาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด 1 คน เป็นเลขานุการ และเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด 1 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ในกรณีที่คณะกรรมการอำนวยการสหวิทยาเขตระดับจังหวัด ตามวรรคหนึ่ง มีจำนวนน้อยกว่า 5 คน ให้คณะกรรมการอำนวยการสหวิทยาเขตระดับจังหวัด เลือกผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนั้น เป็นกรรมการให้ครบ จำนวน 5 คน โดยกรรมการที่คณะกรรมการอำนวยการสหวิทยาเขตระดับจังหวัด เลือกมานี้ ให้มีวาระการปฏิบัติงาน คราวละ 2 ปีงบประมาณ

ให้คณะกรรมการอำนวยการสหวิทยาเขตระดับจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (1) จัดตั้งสหวิทยาเขต
- (2) จัดทำแผนแม่บท (Master Plan) การดำเนินงานสหวิทยาเขตระดับ

จังหวัด

(3) รับทราบและพิจารณาอนุมัติแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีของสหวิทยาเขต และให้คำปรึกษาทั้งปวงเกี่ยวกับแผนดังกล่าว

(4) สนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติตามแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ

(5) รับทราบผลการใช้แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการของสหวิทยาเขต

(6) พิจารณาคำเสนอของสหวิทยาเขต และจัดสรรปัจจัยการบริหาร

(7) กำกับ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของสหวิทยาเขตภายใน  
จังหวัด

(8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 9 ให้ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการสหวิทยาเขตระดับจังหวัด และ  
คณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต

(2) ประกาศจัดตั้งสหวิทยาเขตตามข้อเสนอของคณะกรรมการอำนวยการ  
สหวิทยาเขตระดับจังหวัด

(3) ประกาศใช้แผนแม่บทสหวิทยาเขตระดับจังหวัดตามข้อเสนอของ  
คณะกรรมการอำนวยการสหวิทยาเขตระดับจังหวัด

(4) สนับสนุน ส่งเสริม กำกับ และติดตาม การปฏิบัติงานของสหวิทยาเขต

(5) ดำเนินการขยายสหวิทยาเขตตามนโยบายของทางราชการ

(6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## หมวดที่ 2

### แผนงานและโครงการของสหวิทยาเขต

ข้อ 10 ให้สหวิทยาเขตจัดทำและใช้แผนแม่บท แผนปฏิบัติการประจำปีให้  
สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยอาศัยแผนแม่บทของคณะ  
กรรมการอำนวยการสหวิทยาเขตระดับจังหวัดเป็นหลัก

ข้อ 11 แผนงานและโครงการของสหวิทยาเขต ให้มีจุดประสงค์หลักเพื่อให้ทุก  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตมีมาตรฐานและคุณภาพใกล้เคียงกัน และให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น  
ในระบบบริหารจัดการการศึกษาในทุกโรงเรียนในสหวิทยาเขต

ข้อ 12 การจัดทำแผนงาน งานและโครงการหลักของแผนแม่บท และแผน  
ปฏิบัติการประจำปีของสหวิทยาเขต ให้จัดทำแผนการรับนักเรียน และแผนพัฒนาคุณภาพการ  
เรียนการสอนร่วมกัน โดยในส่วนของแผนพัฒนาการเรียนการสอนให้เน้นความร่วมมือ การใช้  
ปัจจัยการบริหารร่วมกัน

ข้อ 13 ให้สหวิทยาเขตจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติการประจำปีของ สหวิทยาเขต ประเมินผลการปฏิบัติงานของสหวิทยาเขต และรายงานผลต่อคณะกรรมการ อำนวยการสหวิทยาเขตระดับจังหวัด

ข้อ 14 ให้สหวิทยาเขตเผยแพร่กิจกรรมของสหวิทยาเขตต่อสาธารณชนอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

### หมวดที่ 3

#### การบริหารงานบุคคล

ข้อ 15 ให้ทุกโรงเรียนในสหวิทยาเขตจัดตารางสอนให้เอื้อประโยชน์ต่อการบริหาร งานบุคคลและบริหารจัดการศึกษาร่วมกัน

ข้อ 16 การจัดบุคลากรไปปฏิบัติการสอนหรือปฏิบัติราชการอื่นต่างโรงเรียนให้ สหวิทยาเขตกำหนดเวลาที่แน่นอนตามความจำเป็น แต่ไม่เกินครั้งละ 1 ปีการศึกษา

ข้อ 17 ให้บุคลากรที่ไปปฏิบัติการสอนหรือปฏิบัติราชการอื่นต่างโรงเรียนลงเวลา มาปฏิบัติราชการ ณ โรงเรียนที่ไปปฏิบัติการสอนหรือปฏิบัติราชการอื่น และให้ถือว่าเวลาของ การเดินทางไปปฏิบัติราชการต่างโรงเรียนนั้น เป็นเวลาปฏิบัติราชการด้วย ให้โรงเรียนที่ บุคลากรไปปฏิบัติราชการดังกล่าวส่งสำเนาหลักฐานบัญชีลงเวลามาปฏิบัติราชการ ไปยัง โรงเรียนที่บุคลากรนั้นปฏิบัติราชการประจำตามเวลาที่กำหนด

ข้อ 18 โรงเรียนใดได้รับบุคลากรต่างโรงเรียนมาปฏิบัติการสอน หรือปฏิบัติราชการ อื่นให้ผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีอำนาจบังคับบัญชาบุคลากรผู้นั้นด้วย

ข้อ 19 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ไปปฏิบัติการสอน หรือปฏิบัติราชการอื่น ต่างโรงเรียนให้นำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปีด้วย

### หมวดที่ 4

#### การเงินและการพัสดุ

ข้อ 20 การเสนอของบประมาณ การจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงาน ของสหวิทยาเขต ให้เสนอขอหรือจัดในชื่อของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน สหวิทยาเขต ทั้งนี้การจ่ายและการก่อหนี้ผูกพันเงินงบประมาณของโรงเรียนดังกล่าวให้เป็นไป ตามคำสั่งมอบอำนาจของกรมสามัญศึกษา

ข้อ 21 เงินและทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคโดยมีวัตถุประสงค์สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานของสหวิทยาเขต ให้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นประธานกรรมการบริหารสหวิทยาเขต มีอำนาจ ดังนี้

(1) พิจารณาการรับบริจาคเงินหรือทรัพย์สิน โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ทางราชการ

(2) ก่อหนี้ผูกพันและอนุมัติจ่ายเงินในวงเงินเท่ากับเงินงบประมาณที่ได้รับมอบอำนาจจากอธิบดีกรมสามัญศึกษา

วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการก่อหนี้ผูกพันการจ่ายเงินและการบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ โดยเก็บหลักฐานการจ่ายไว้ให้พร้อม สำหรับการตรวจสอบ

ข้อ 22 การใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษา เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อโรงเรียนอื่นในสหวิทยาเขตเดียวกัน ให้เป็นไปตามที่สำนักงานประมาณอนุมัติ

ข้อ 23 พัสดุที่ได้รับจากการรับบริจาค หรือการจัดหาด้วยเงินตามข้อ 20 และข้อ 21 ให้โรงเรียนที่เป็นประธานสหวิทยาเขตจัดทำบัญชีวัสดุ หรือทะเบียนครุภัณฑ์ของสหวิทยาเขต แยกต่างหากจากบัญชี หรือทะเบียนของโรงเรียน

ข้อ 24 การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสหวิทยาเขต ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

(1) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือค่าสอนพิเศษของบุคลากร ซึ่งไปปฏิบัติการสอนที่โรงเรียนอื่นให้เบิกจ่ายจากโรงเรียนที่ไปปฏิบัติการสอน หรือจากเงินตามข้อ 20 ข้อ 21 และข้อ 22

การเบิกจ่ายค่าสอนพิเศษให้เบิกจ่ายได้เฉพาะรายที่มีคาบสอนในโรงเรียนที่ปฏิบัติราชการประจำไม่น้อยกว่าจำนวนหน่วยชั่วโมงที่กรมสามัญศึกษากำหนด สำหรับรายที่เบิกจ่ายค่าสอนพิเศษ ให้งดเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ทั้งนี้จำนวนเงินที่เบิกจ่ายให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต ที่จะพิจารณาตามความเหมาะสมของงบประมาณที่มีอยู่ แต่ไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(2) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการอื่น ให้เบิกจ่ายจากโรงเรียนที่ปฏิบัติราชการประจำ หรือจากเงินตามข้อ 20 ข้อ 21 และข้อ 22

(3) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานนอกจาก (1) และ (2) ให้เบิกจ่ายจากเงินตามข้อ 20 ข้อ 21 และข้อ 22

ข้อ 25 กรณีมีการเปลี่ยนแปลงประธานกรรมการบริหารสหวิทยาเขต ให้ส่งมอบเงินและทรัพย์สิน (ถ้ามี) โดยจัดทำหลักฐานการส่งมอบไว้ต่อกัน

ข้อ 26 ให้คณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขตจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน และการใช้พัสดุร่วมกันให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี

ข้อ 27 ให้ประธานกรรมการบริหารสหวิทยาเขต แจ้งรายละเอียดการรับ - จ่ายเงินตามข้อ 20 และข้อ 21 ให้คณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขตทราบทุกเดือน

หมวดที่ 5  
บทเฉพาะกาล

ข้อ 28 ให้สหวิทยาเขตที่จัดตั้งขึ้นก่อนวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ เป็นสหวิทยาเขตตามระเบียบนี้ สหวิทยาเขตใดที่ยังไม่สอดคล้องกับระเบียบนี้ ให้ปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามระเบียบนี้ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2542

(นายกว้าง รอบคอบ)  
อธิบดีกรมสามัญศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ค

รายชื่อโรงเรียนในจังหวัดนครปฐมที่แบ่งเป็นสหวิทยาเขต  
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัดสหวิทยาเขต	เขตที่ตั้ง	ขนาดของ โรงเรียน
1.	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย	อำเภอเมืองนครปฐม	อำเภอเมืองนครปฐม	ใหญ่
2.	โรงเรียนราชินีบูรณะ	อำเภอเมืองนครปฐม	อำเภอเมืองนครปฐม	ใหญ่
3.	โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา	อำเภอเมืองนครปฐม	อำเภอเมืองนครปฐม	ใหญ่
4.	โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม	อำเภอเมืองนครปฐม	อำเภอเมืองนครปฐม	ใหญ่
5.	โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย	อำเภอเมืองนครปฐม	อำเภอเมืองนครปฐม	ใหญ่
6.	โรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม	อำเภอเมืองนครปฐม	อำเภอเมืองนครปฐม	กลาง
7.	โรงเรียนโพรงมะเดื่อวิทยาคม	อำเภอเมืองนครปฐม	อำเภอเมืองนครปฐม	กลาง
8.	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย2ฯ	อำเภอเมืองนครปฐม	อำเภอเมืองนครปฐม	กลาง
9.	โรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน	เทพนคร	อำเภอกำแพงแสน	ใหญ่
10.	โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา	เทพนคร	อำเภอกำแพงแสน	ใหญ่
11.	โรงเรียนศาลาดีกวิทยา	เทพนคร	อำเภอกำแพงแสน	กลาง
12.	โรงเรียนคงทองวิทยา	เทพนคร	อำเภอดอนตูม	ใหญ่
13.	โรงเรียนบ้านหลวงวิทยา	เทพนคร	อำเภอดอนตูม	กลาง
14.	โรงเรียนบางเลนวิทยา	เทพนคร	อำเภอบางเลน	กลาง
15.	โรงเรียนบางหลวงวิทยา	เทพนคร	อำเภอบางเลน	เล็ก
16.	โรงเรียนสถาพรวิทยา	เทพนคร	อำเภอบางเลน	เล็ก
17.	โรงเรียนบัวปากท่าวิทยา	เทพนคร	อำเภอบางเลน	เล็ก
18.	โรงเรียน ภ.ป.ร.ราชวิทยาลัยฯ	พุทธนคร	อำเภอสามพราน	ใหญ่
19.	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชฯ	พุทธนคร	อำเภอพุทธมณฑล	ใหญ่
20.	โรงเรียนกาญจนาภิเษกฯ	พุทธนคร	อำเภอพุทธมณฑล	ใหญ่
21.	โรงเรียนสามพรานวิทยา	พุทธนคร	อำเภอสามพราน	ใหญ่
22.	โรงเรียนปรีดารามวิทยาคม	พุทธนคร	อำเภอสามพราน	เล็ก
23.	โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา	มณฑลนครชัยศรี	อำเภอสามพราน	ใหญ่
24.	โรงเรียนภัทรญาณวิทยา	มณฑลนครชัยศรี	อำเภอนครชัยศรี	กลาง
25.	โรงเรียนแหลมบัววิทยา	มณฑลนครชัยศรี	อำเภอนครชัยศรี	กลาง
26.	โรงเรียนจิวรายบุญมีรังสฤษดิ์	มณฑลนครชัยศรี	อำเภอนครชัยศรี	กลาง
27.	โรงเรียนพลอยจตุรจินดา	มณฑลนครชัยศรี	อำเภอนครชัยศรี	เล็ก
28.	โรงเรียนเพิ่มวิทยา	มณฑลนครชัยศรี	อำเภอนครชัยศรี	เล็ก
29.	โรงเรียนปรกแก้ววิทยา	มณฑลนครชัยศรี	อำเภอนครชัยศรี	เล็ก
30.	โรงเรียนศึกษาพิเศษนครปฐม	มณฑลนครชัยศรี	อำเภอนครชัยศรี	กลาง



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม  
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ศธ 0831.11 / ว 44

โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2  
หลวงพ่อกองเงินอนุสรณ์  
ต.คอนยายหอม อ.เมืองฯ  
จ.นครปฐม 73000

22 มกราคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 12 ชุด

ด้วยกระผม นายชาญศิลป์ วาสนุญมา ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อกองเงินอนุสรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจและความสมหวังในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนของท่าน จำนวน 6 กลุ่ม กลุ่มละ 2 คน ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้กระผมใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ช่วยประสานงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละท่านได้ทราบ และดำเนินการให้ข้อมูล ตามรายละเอียดในแบบสอบถามด้วย จักขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาญศิลป์ วาสนุญมา)

ผู้อำนวยการ โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อกองเงินอนุสรณ์

ฝ่ายธุรการ

โทร 0-3422-9715-6

โทรสาร 0-3422-9717



ที่ ทม 1106.02/๕๗๒

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
นครปฐม 73000

21 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายชาญศิลป์ วาสนุญาма นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “แรงจูงใจและความสมหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา  
จังหวัดนครปฐม”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นายชาญศิลป์ วาสนุญามา  
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้ใน  
การวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะดังกูร )

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136



ที่ ทม 1106.02/๒55

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
นครปฐม 73000

17 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ชัยฤทธิ์ ศิลาดเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายชาญศิลป์ วาสนุญา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“แรงจูงใจและความสหมหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญ  
ศึกษา จังหวัดนครปฐม”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของ  
เครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ศรียา สุขพานิช)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136



ที่ ทม 1106.02/ ๕๕๕

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
นครปฐม 73000

17 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. จันทนา นนทิกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายชาญศิลป์ วาสนุญา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“แรงจูงใจและความสหมหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญ  
ศึกษา จังหวัดนครปฐม”

ดังนั้นจึงขอกความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของ  
เครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ศรียา / สุขพานิช)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136



ที่ ทม 1106.02/ ๒๕๖

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
นครปฐม 73000

17 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. กุชงค์ วัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายชาญศิลป์ วาสนุญา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“แรงจูงใจและความสหมหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญ  
ศึกษา จังหวัดนครปฐม”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของ  
เครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ศรียา สุขพานิช)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

ภาคผนวก จ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

จังหวัดนครปฐม

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม
3. ผู้วิจัยจะใช้คำตอบที่ได้จากท่านเพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม ดังนั้นจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านประการใด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรดกรอกรายละเอียดในแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง
4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นายชาญศิลป์ วาสนุญมา

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของท่าน	
1	เพศ	○ ชาย                      ○ หญิง
2	อายุ	○ ต่ำกว่า 30 ปี                      ○ 50-59 ปี ○ 30-39 ปี                      ○ 60 ปีขึ้นไป ○ 40-49 ปี
3	ระดับการศึกษา	○ ประถมศึกษา                      ○ ปริญญาตรี ○ มัธยมศึกษา                      ○ ปริญญาโท ○ อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ                      ○ ปริญญาเอก
4	ประสบการณ์ในการเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาหรือวงการศึกษา	
	○ เคย                      ○ ไม่เคย ○ กรณีที่เคย โปรดระบุชื่อว่าเป็นกรรมการ.....	
5	อาชีพปัจจุบัน	
	○ ข้าราชการ                      ○ นักธุรกิจประกอบอาชีพส่วนตัว ○ พนักงานรัฐวิสาหกิจ                      ○ เกษตรกร ○ ข้าราชการบำนาญ                      ○ นักการเมือง ○ ลูกจ้างเอกชนที่มีเงินเดือน ○ อื่นๆ(โปรดระบุ).....	
6	เป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะ	
	○ ผู้แทนผู้ปกครอง                      ○ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ○ ผู้แทนครู                      ○ ผู้แทนศิษย์เก่า ○ ผู้แทนองค์กรชุมชน                      ○ ผู้ทรงคุณวุฒิ	

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจในการเป็นคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของท่าน

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ท่านมีความตั้งใจจริงในการเข้ามามีส่วนร่วมใน การทำงานเพื่อช่วยพัฒนาสถานศึกษา					
2	ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถของท่าน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาตามบทบาทและหน้าที่					
3	ท่านมีโอกาสดำเนินเสนอแนวทางการพัฒนา สถานศึกษาตามแนวคิดของท่านได้อย่างอิสระ					
4	ท่านมีความรู้สึกว่าการเป็นคณะกรรมการ สถานศึกษาเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ ของท่าน					
5	ท่านมีความรู้สึกที่ท่านได้รับโอกาสให้รับผิดชอบ งานสำคัญของการศึกษา					
6	ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานใน บทบาทหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาได้อย่างดี ตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
7	ท่านมีโอกาสดำเนินติดตามผลการปฏิบัติงานของท่าน อย่างสม่ำเสมอและสามารถพัฒนาตนเองและงานใน หน้าที่ได้ตลอดเวลา					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	แรงจูงใจไม่สัมพันธ์ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานแบบเป็นที่ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาคนอื่น ๆ					
2	ท่านมีโอกาสได้รับฟังปัญหาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคนอื่น ๆ					
3	ท่านมีโอกาสสร้างความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาโดยความร่วมมือร่วมใจ และการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของคณะกรรมการสถานศึกษา					
4	ท่านมีโอกาสได้รู้จักและสร้างความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานและบุคลากรในโรงเรียนทุกคน					
5	ท่านคิดว่าการที่ท่านได้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาทำให้ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้เป็นอย่างดี					
6	ท่านมีโอกาสได้ช่วยเหลือบุคคลอื่นที่ร่วมงานกับท่านในคณะกรรมการสถานศึกษา					
7	ท่านมีโอกาสได้รับมิตรภาพและไมตรีจากผู้ร่วมงาน					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เพื่อให้สมาชิกอื่นๆยอมรับในความรู้ความสามารถ ของท่าน					
2	ท่านมีโอกาสโต้แย้งทางความคิดเห็นกับสมาชิก คนอื่นๆ ในกรณีที่ท่านไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็น ของบุคคลเหล่านั้น					
3	การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ทำให้มีอำนาจ ในการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาได้					
4	การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาทำให้ท่านได้รับ สิทธิต่างๆในการบริหารจัดการสถานศึกษามากกว่า ผู้ที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา					
5	การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา จะทำให้ บุคลากรในสถานศึกษาให้ความเคารพต่อท่าน					
6	การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาจะทำให้สังคม ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
7	ท่านมีโอกาสได้ชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ของท่าน					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ความต้องการความสมหวังในชีวิต การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาถือว่าเป็น ความภาคภูมิใจของท่านที่สังคมยอมรับ					
2	ท่านรู้สึกว่าเป็นเกียรติยศชื่อเสียงที่โรงเรียนให้การ ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
3	ท่านสามารถสร้างสรรค์พัฒนางานในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของท่านได้					
4	การเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาทำให้ท่าน มีโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพของท่านยิ่งขึ้น					
5	ท่านสามารถช่วยเหลือนักเรียนให้อยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข					
6	ท่านสามารถทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคมที่ท่านมี ส่วนร่วม					
7	ท่านสามารถทำให้บุคคลอื่นในคณะกรรมการ สถานศึกษายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน					

ภาคผนวก จ  
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์  
รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือ

## รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือ

.....

1. โรงเรียนแคทรายวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
2. โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
3. โรงเรียนปากท่อพิทยาคม อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

.....

1. อาจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช  
ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5  
จังหวัดราชบุรี
2. อาจารย์ ดร.จันทนา นนทิกกร  
ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5  
จังหวัดราชบุรี
3. อาจารย์ ดร.ภูซงค์ วัฒมา  
ผู้บริหารโรงเรียนวัดโพธิ์ผักไห้ (เวชพันธุ์อนุสรณ์)  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นายชาณุตศิลป์ วาสนุญมา  
 วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2496  
 ที่อยู่ บ้านเลขที่ 97/1 หมู่ 1 ตำบลดอนยายหอม อำเภอเมือง  
 จังหวัดนครปฐม 73000

### ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2509 สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนวัดดอนยายหอม  
 อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
- พ.ศ. 2512 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย  
 อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
- พ.ศ. 2515 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาตอนต้น  
 วิทยาลัยครูนครปฐม จังหวัดนครปฐม
- พ.ศ. 2517 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง  
 วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี
- พ.ศ. 2526 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาสังคมศึกษา  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พ.ศ. 2542 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา  
 ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

### ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2523 ครู 2 โรงเรียนภูหลวงวิทยา อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย
- พ.ศ. 2527 ช่วยราชการกองคลัง กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- พ.ศ. 2535 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบ  
 วิทยาลัยสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
- พ.ศ. 2536 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบ  
 วิทยาลัยสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
- พ.ศ. 2539 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแคปานขำ กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2543 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนพณิชยการวิเทศ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
- พ.ศ. 2543-ปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์  
 อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม



ได้รับบริจาค