



แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โดย

นางสาวอรร生生 เอี้ยนชาครี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

โดย

นางสาวอรรรณ เอี้ยนชาครี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงขลาศิริ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

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

By

Orawan Heanchasri

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

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

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง“แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” เสนอโดย นางสาวอรรรราณ เอี้ยนชาครี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกุร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกุร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทรรักษ์

..... ประธานกรรมการ

..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วราพร พันตรี ดร.นพดล เกนอักษร)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กมล โพธิเย็น)

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

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกุร)

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

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทรรักษ์)

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

48252320 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

อวารรณ เอี้ยนชาครี : แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รศ.ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกร และ ผศ.ดร. ประเสริฐ อินทรรักษ์. 139 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 3) แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครจำนวน 92 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งหมด 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจตามที่พัฒนาขึ้น ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) แมคเคลล์แลนด์ (McClelland) และวูร์ม(Vroom) และการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของ กระทรงศึกษาเชิงการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์สมการการลดตอนพหุคุณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. แรงจูงใจของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

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

46252508 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORDS : MOTIVATION / PERSONNEL MANAGEMENT

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

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

The findings revealed as follows :

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

Department of Educational Administration Graduate School Silpakorn University Academic Year 2009

Student' s signature

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

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้เพื่อระความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทรรัตน์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ว่าที่พันครี ดร.นพดล
เจนอักษร ประธานสอบ และ อาจารย์ ดร.กมล โพธิเย็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา
และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสมบูรณ์ รวมทั้ง อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช อธิศึกษาที่
ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย อธิศึกษาประธานสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
วชนีย์ เชาว์คำรง อธิศึกษาคุมวิทยานิพนธ์ ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ แนวคิด และแนวทางในการ
วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร. สำเริง อ่อนสัมพันธ์ อาจารย์ทัศนา ลิขัมฤกษ์ ดร.มงคล ภาคร
ธุวนันท์ อาจารย์อัญชลี นิ่มสะอาด และ พช.ดร. ปราณี นิลกรรณ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรสาคร ที่เป็นกุ่มตัวอย่างและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา รุ่นที่ 25 โครงการพิเศษ ทุกท่านที่ให้คำปรึกษา
แนะนำ ช่วยเหลือในการศึกษาวิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณครอบครัว ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย

ตลอดจน นำมาซึ่งความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม สรุปผลการ

สารบัญ		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๔
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๖
กิตติกรรมประกาศ	๘
สารบัญตาราง	๙
บทที่		
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2	
ปัญหาของการวิจัย	4	
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6	
ข้อค่ามการวิจัย	6	
สมมติฐานการวิจัย	6	
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย	7	
ขอบเขตการวิจัย	10	
นิยามศัพท์เฉพาะ	12	
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13	
แรงจูงใจ	13
ความสำคัญของแรงจูงใจ	13	
ความหมายของแรงจูงใจ	14	
องค์ประกอบของแรงจูงใจ	16	
ประเภทของแรงจูงใจ	17	
กระบวนการจูงใจ	18	
รูปแบบของแรงจูงใจ	18	
ทฤษฎีการจูงใจ	21	
แรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กร	28	
การบริหารงานบุคคล	30	
ความหมาย	31	
แนวคิด	31	

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

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

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง

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

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการอำนาจ	85
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการความผูกพัน.....	86
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่ เกิดขึ้น.....	87
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม.....	88
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง.....	89
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสร้าง และบรรจุแต่งตั้ง	90
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำแนกรายข้อ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	91
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำแนกรายข้อ ตามด้านวินัย และการรักษาวินัย	20
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำแนกรายข้อ ตามด้านการให้ออกจากราชการ	93
22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	94

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
23 การวิเคราะห์การลดด้อยพหุคุณแบบขั้นตอนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม (Y_{tot})	95
24 การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1)	97
25 การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	99
26 การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)	101
27 การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)	103
28 การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการให้ออกจากราชการ (Y_5)	105

บทที่ 1

บทนำ

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไป ยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ ดูแลและสนับสนุนมีภารกิจหลักของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป¹ ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่ สถานศึกษา การบริหารงานบุคคลตามแนวปฏิรูปการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำรงรักษาและพัฒนา การจัดระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตลอดจนการออกจากราชการ จุดเน้น ของการบริหารจะอยู่ที่การพัฒนาและการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แนวทางการบริหารงานบุคคล จะต้องยึดหลักการตามระบบคุณธรรม (merit system) และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี²

มหาวิทยาลัยศิริhas สอนเรียนธิราช
การบริหารงานบุคคลในองค์การใดๆ ก็ตาม จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการ ออาทิ การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการหรือการสั่งการ และการควบคุม ในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ คนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กิจกรรมต่างๆ ในองค์การสามารถดำเนิน³

¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ,แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550(กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด,2550),13.

² สมพิศ ใช้เชิง, การจูงใจ (Motivation) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

[Online],accessed 19 June 2007. Available from <http://www.itie.org/eqi/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=8569>

³ พยอม วงศ์สารศรี,การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 8(กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์ สุก้า จำกัด,2545),1.

ไปด้วยดี และบรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ตามสภาพที่เป็นจริงในสังคมปัจจุบัน คือ ปริมาณคนในสังคมมีจำนวนมากกว่าอัตราจ้างที่องค์การต่างๆ จารับเข้าทำงานได้ บุคคลเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ ความสนใจแตกต่างกัน ไปตามคุณลักษณะและสภาพของงาน และ การสร้างแรงจูงใจให้คนที่เข้ามาอยู่ในองค์การมีความตั้งใจและพร้อมที่จะอุทิศศักยภาพที่มีอยู่ในตัวให้แก่ องค์การอย่างเต็มที่ ผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลที่องค์การมอบหมายให้ดำเนินการนำคนในองค์การให้เกิดจิตสำนึก และร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน จึงได้คัดกระบวนการสรรหา(recruitment) และการคัดเลือก(selection) บุคคลเข้าทำงานเพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ขั้นรวมการพัฒนา (development) การประเมินผลพนักงาน (employee appraisal) การบำรุงรักษา (maintenance) และ การจ่ายค่าตอบแทน(compensation) การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์กร ตลอดจนการรวมพลัง (integration) ของบุคคลต่างๆ ที่อยู่ในองค์การให้มีแรงจูงใจในการทำงาน อุทิศแรงกายแรงใจเพื่องาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อ องค์การให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การบริหารบุคคลจึงเริ่มตั้งแต่ค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามาเป็น สมวิชิกในองค์การมุ่งพัฒนาบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์นั้น ขณะที่กำลังปฏิบัติงานในองค์การ ตลอดจนเมื่อเขาเหล่านั้นสิ้นสุดหรือพ้นจากการทำงานในองค์การ ก็จะต้องแสวงหามาตรการให้ เข้าอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข⁴

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลเป็นการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาอ้อยที่สุด และสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้นๆ น้อยที่สุด ในขณะเดียวกันที่เราใช้นั้นมีความสุข มี ความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พ้อใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ อีกนัยหนึ่งก็คือการบริหาร ให้บรรดาบริการต่างๆ ของฝ่ายผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดีและเกิดประโยชน์สูงตามความมุ่ง หมายของการศึกษา โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสมและเทคนิคใน การพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุข⁵

⁴ เรื่องเดียวกัน.

⁵ ปัญญา แก้วกิจยุร, ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร: แนวทางการศึกษา [Online], accessed 19

ในการบริหารงานบุคคลจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการและเทคนิค ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรสามารถปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลงานที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ ซึ่งเป็นหลักการทำงานจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคลวัตถุประสงค์ของการจูงใจให้กันทำงาน คือ ความต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือการทำงานให้ดีขึ้น บุคคลที่มีการจูงใจจะมีพลังความพยายามในการแสดงออกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้มีความเข้าใจในหลักการและเทคนิคในการสร้างการจูงใจ⁶ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการเกิดความผูกพันและมีความเป็นเจ้าของสถานศึกษา เทคนิคสำคัญเช่น เรื่องระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นที่เกื้อกูลในลักษณะของการจูงใจ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลดีต่อระบบการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญา แก้วกีழร ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่ควรคำนึงคือ 1.การยึดหลักการสำคัญตามระบบคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ หลักความสามัคคี หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และ หลักความเป็นกaltungทางการเมือง 2.การวางแผนกำลังคน โดยมีข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อให้สถานศึกษาใช้ในการจัดการบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย 3. การพัฒนาบุคคล โดยการกำหนดนโยบายเพื่อการสร้างคน เป็นการลงทุนระยะยาว มีการพัฒนาบุคคลอย่างทั่วถึง ตรงความต้องการเป็นรายบุคคล 4. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมและปลูกฝังอุดมการณ์ความเป็นเจ้าของ และ 5. การส่งเสริมความก้าวหน้า ในวิชาชีพ และให้หัวญำลังใจ⁷

⁶ สมพิศ ไชยรัง , การจูงใจ (Motivation) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

[Online],accessed 19 June 2007. Available from <http://www.itie.org/eqi/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=856921>

⁷ ปัญญา แก้วกีழร, ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร: ประมวลสาระ , 21.(เอกสาร โronineyawad สัมนา)

ปัญหาของการวิจัย

จากผลการวิจัยสภาวะการทำงานทัศนคติและพฤติกรรมในวิชาชีพของครูในประเทศไทย โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม- สิงหาคม พ.ศ. 2549 ด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลครูและผู้บริหารจำนวน 1,350 โรงเรียน จาก 175 เขตพื้นที่การศึกษา ตามโครงการติดตาม สภาวะการณ์ครูรายจังหวัด(teacher watch) ซึ่งเป็นโครงการของสถาบันพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา (สคบศ.) ร่วมกับศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันรามจิตติ และเครือข่ายวิจัยโครงการ child watch ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) มีนายอมรวิชช์นาครทรรพ เป็นหัวหน้าโครงการ พบร่วม ด้านทัศนคติต่ออาชีพและความเป็นครูนั้น ครูมากกว่า 62% และผู้บริหาร 43% ให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (early retirement) นอกจากนี้พบว่า ครู 48% และผู้บริหาร 34% ที่มีความคิดอยากเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น ไม่ต้องการให้ลูกประกอบอาชีพครู ครูส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในวิชาชีพ อัน เป็นผลมาจากการสภาพการทำงานที่หนัก การขาดแรงจูงใจในเชิงผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ประกอบกับปัจจัยบ้านสถานภาพวิชาชีพครูมีภาพลักษณ์ในสังคมตกต่ำ จังหวัดที่ครูมีทัศนคติต่อ วิชาชีพสูง ได้แก่ ปัตตานี นครศรีธรรมราช ระนอง พังงา สงขลา ยะลา นราธิวาส ยะลา สงขลา ชุมพร ตรัง ภูเก็ต ชลบุรี และ ฉะเชิงเทรา⁸

จากการสำรวจข้อมูลประกอบโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดย กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พบร่วม จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ ก่อน ปี 2543 ,2544,2545, และ 2547 มีข้าราชการครูในสถานศึกษา 58,105 คน ข้าราชการนอก สถานศึกษา 1,279 คน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 3,146 คน พลเรือนสามัญ 1,396 คน รวม 63,926 คน⁹

⁸ ออมรวิชช์ นาครทรรพ .“ ครูไทย 62% อยากเกษียณก่อนกำหนด ”ไม่หนุนลูกหลานสืบ ทอดอาชีพเหตุงานหนัก.” บ้านเมือง (24 มกราคม 2550):13.

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

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

จากสภาพปัจจุบันดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ส่วนหนึ่ง เกิดจากการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในการบริหารบุคลากรนั้น ผู้บริหารต้องรู้จักทุกถี่และทราบมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ วิสัยทัศน์ เริ่มคิด เริ่มทำ นำสิ่งใหม่ๆ มากระตุ้นจูงใจ สร้างหัวข้อกำลังใจบุคลากร ในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

¹⁰ สพท.ตัวเข้มผู้บริหารสถานศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน [Online],accessed 19 June

2007.Available from <http://www.udonthani.com/udnews/05035.html>

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย และสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้ชัดเจน ผู้วิจัย ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ไว้ดังนี้

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

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร หรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบความชอบของข้อคำถามการวิจัยผู้วิจัยจึงได้กำหนด สมมติฐานทางการวิจัยไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
3. แรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอตามแนวคิดของ แคนท์ และ คาห์น (Katz and Kahn) ที่กล่าวว่า องค์การเป็นระบบๆ หนึ่ง ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ ตัวป้อน(input) เป็นตัวเริ่มต้น และเป็นตัวจัดสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ กระบวนการ(process) เป็นการนำปัจจัยทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและผลผลิต(output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการที่นำปัจจัยมาปฏิบัติ โดยมีสภาวะแวดล้อม(context) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิตอันเนื่องมาจากเป็นระบบเปิดที่มีปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ตลอดเวลา ขณะเดียวกันธรรมชาติของระบบจะต้องมีการให้ข้อมูลข้อมูลกลับซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ระบบยืนยาวอยู่ได้ อาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่คาดคาดว่าจะเกิดขึ้น¹¹

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด ซึ่งมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานต่างๆ จัดอยู่ในรูปแบบเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วยตัวป้อน (input) กระบวนการ(process) และผลผลิต (output) ที่มีปัจจัยสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม(context) ซึ่งไม่ใช่องค์ประกอบทางการศึกษา แต่สามารถส่งผลต่อกุณภาพการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ส่วนตัวป้อนในระบบการศึกษาก็คือ นโยบายการจัดการศึกษา บุคลากร เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ปัจจัยนี้เข้าเหล่านี้ได้ถูกแบ่งเป็นส่วนๆ โดยกระบวนการองค์การ ได้แก่ การบริหาร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพของสถานศึกษาตามนโยบายการศึกษา บุคลากรแต่ละฝ่ายเกิดความพึงพอใจ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งเร้าหลายประการกระตุ้น เออร์เซอร์ก (Frederick Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี เขายกตัวว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยายกาศที่ดีในองค์การก็มิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเออร์เซอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น (motivators) และ “การบำรุงรักษา” (hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อกำลังแรงงานเป็นอย่างยิ่ง¹²

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

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

ซึ่งมาสโลว์ก่อตัวว่าความต้องการของมนุษย์ (Human needs) นั้น ประกอบด้วย 1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic needs or physiological needs) 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย(Security and safety needs) 3.ความต้องการเป็นเจ้าของ (Belonging needs) 4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) 5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง แสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง (Self-actualization) ในขณะที่ แมคเคลล์แลนด์ก่อตัวว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท 1.ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) 2. ความต้องการมีอำนาจ (need for power) 3.ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation) ส่วน วูร์ม (Vroom) ได้เสนอแนวคิดว่าเกี่ยวกับการปูนใจในการทำงานของบุคคลว่าจะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะเกิดขึ้น แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ เขาได้ชี้ให้เห็นว่าการปูนใจขึ้นอยู่ กับการคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น¹³ ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กระหงค์ศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบเขตการกิจงานไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. การวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. งานออกจากราชการ¹⁴ สมเดช สีแสง ได้ กำหนดขอบเขตการกิจงานไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. การออกจากราชการ 6. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์¹⁵ โรงเรียนตาก พิทยาคม กำหนดขอบเขตการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้ 1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. การออกจากราชการ 6. งานประวัติบุคคล 7. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์¹⁶

¹² การปูนใจในการทำงาน [Online], accessed 29 March 2010. Available from

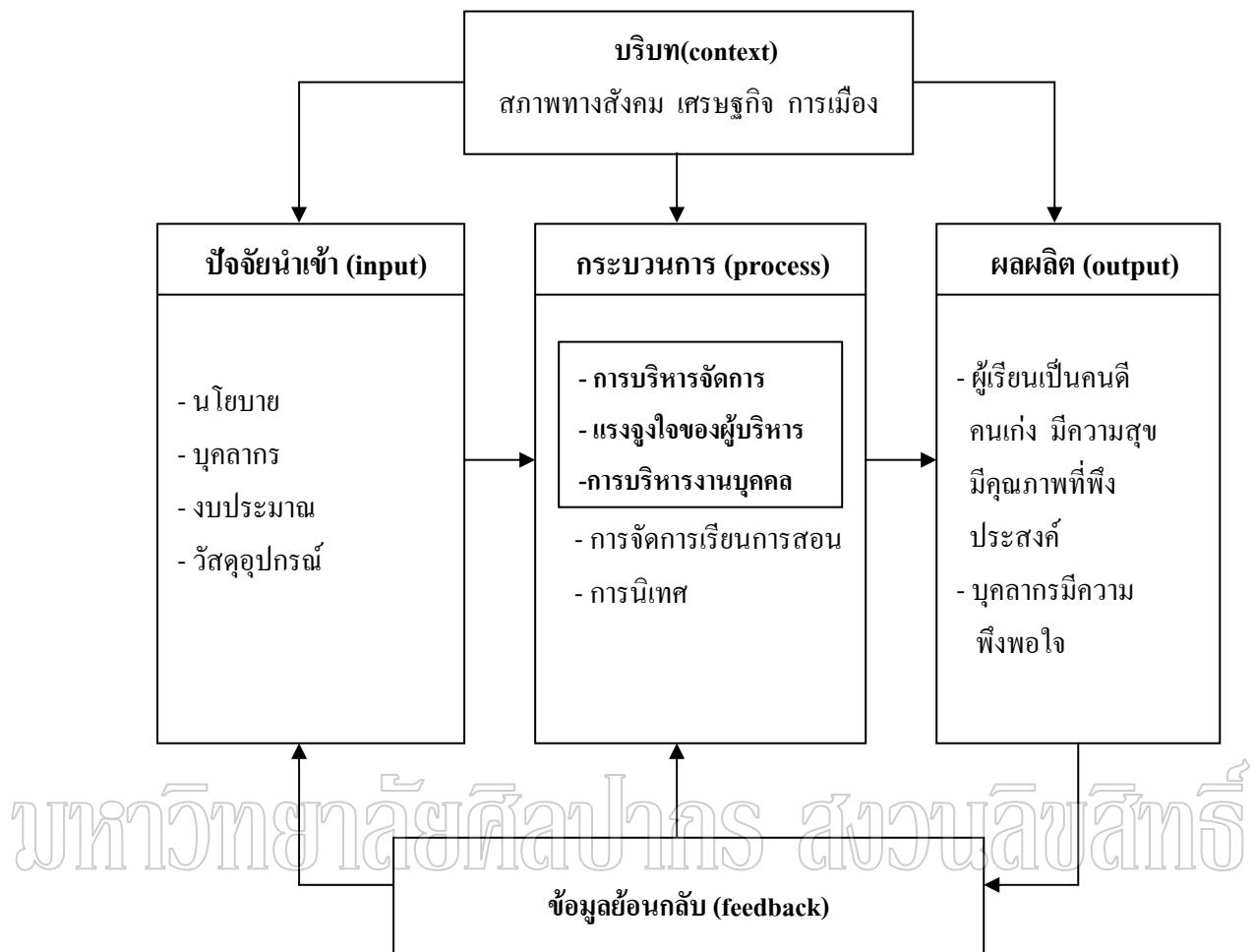
<http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html>

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

¹⁴ กระหงค์ศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภา ลาดพร้าว ,2546) ,51-63.

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

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



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงลึกขององค์กรวิชาชีพ

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

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

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

: สมเดช สีแสง, คู่มือการบริหาร โรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ(นราสวรรค์ : จก.ริมปิงการพิมพ์ ,2549) ,876-887.

ขอบเขตของการวิจัย

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

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

แรงจูงใจในสถานศึกษา (X_{tot})	การบริหารงานบุคคล (Y_{tot})
<p>1. แรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโโลว์ (X_1)</p> <p>1.1 ความต้องการขึ้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic needs or Physiological needs) ($X_{1.1}$)</p> <p>1.2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and safety needs) ($X_{1.2}$)</p> <p>1.3 ความต้องการเป็นเจ้าของ (Belonging needs) ($X_{1.3}$)</p> <p>1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) ($X_{1.4}$)</p> <p>1.5 ความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้า (Self-actualization) ($X_{1.5}$)</p> <p>2. แรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคลลันด์ (McClelland) (X_2)</p> <p>2.1 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement) ($X_{2.1}$)</p> <p>2.2 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power) ($X_{2.2}$)</p> <p>2.3 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation) ($X_{2.3}$)</p> <p>3. แรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม (X_3)</p> <p>3.1 ความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น (expectancy) ($X_{3.1}$)</p>	<p>1. การวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง (Y_1)</p> <p>2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)</p> <p>3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ (Y_3)</p> <p>4. วินัยและการรักษาวินัย (Y_4)</p> <p>5. การให้ออกจากราชการ (Y_5)</p>

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ : บริษัท
สำนักพิมพ์ สุก้า จำกัด, 2545), 239.

: กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ครุสุก้า ลาดพร้าว, 2546), 51-63.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในความหมายเฉพาะของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้
นิยามศัพท์เฉพาะค่าๆ ไว้ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ
หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย ตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) แมค
เคลล์แลนด์ (McClelland) และวูร์ม (Vroom) ซึ่งได้กล่าวไว้ 9 ประการ คือ แรงจูงใจตามแนวคิด
ของมาสโลว์ มี 5 ข้ออยู่ ได้แก่ 1. ความต้องการขึ้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic
needs or physiological needs) 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย(Security and safety needs) 3.
ความต้องการเป็นเจ้าของ (Belonging needs) 4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) 5.
ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง แสดงความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง (Self-actualization) แรงจูงใจ
ตามแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ มี 3 ข้ออยู่ ได้แก่ 1. ความต้องการความสำเร็จ (need for
achievement) 2. ความต้องการมีอำนาจ (need for power) 3. ความต้องการความสัมพันธ์ (need for
affiliation) และแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม มี 1 ข้ออยู่ คือ การคาดหวังของบุคคลต่อผลที่
เกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาตรฐาน
ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด
หัวรักษา และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำการกิจได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนด
ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัตรราชการ วินัยและการรักษาวินัย และ การให้ออก
จากราชการ ของบุคลากรครูในสถานศึกษา

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร หมายถึง
โรงเรียนซึ่งจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานของรัฐบาล เปิดตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลศึกษา ถึง ระดับชั่งชั้น
ที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามโกรงสร้างการบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามีวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 ได้แก่
อำเภอเมือง อำเภอกระหุ่มແນນ และอำเภอป่าบ้านแพ้ว

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่จะทำการศึกษารังนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเนื้อหาสาระของการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้ ก cioè แรงจูงใจ การบริหารงานบุคคล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

แรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจ(Motivation)

คำว่า “แรงจูงใจ” หรือ “Motivation” มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Movere” แปลว่า การเคลื่อนไหว (To Move) นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งร้ายภายใน ที่เป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเบริกบินเที่ยบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวตามคำสั่งหรือความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลายอย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าปราศจากการจูงใจ การศึกษารัฐธรรมชาติของมนุษย์ การที่จะเข้าใจพฤติกรรมบุคคลได้ดีนั้น จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยพื้นฐานบางประการ ออาทิ เช่น การจูงใจ และทัศนคติ เป็นต้น การจูงใจมีความสำคัญยิ่ง พฤติกรรมส่วนใหญ่มักจะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสนองความต้องการพื้นฐานทางกายให้สมดังความต้องการนั้น ๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทำงานร่างกาย ทำให้ต้อง กิน นอน ขับถ่าย ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีวิธีการในการที่ให้วิธีสนองความต้องการเหล่านั้น การศึกษาเรื่องของการจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ²

¹ ดร. สุนทรยาอุทา, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติการทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : บริษัท เนคกุลการพิมพ์ จำกัด , 2551),112.

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

ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation)

พยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่ง ความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอ้าศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง(Expectancy) การใช้เครื่องล่อ(Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุชุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ³

ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศรี กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจาก ความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะใช้วิธีเดียวกันกับผู้บริหาร⁴

พูลสุข สังข์รุ่ง กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่ง ความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอ้าศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง(Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุชุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ หรือ พูดได้ว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือเร้าเพื่อช่วยให้การกระทำการ ดำเนินการ ไปด้วยดี ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานด้วยความมั่นคงแข็ง มีความกระตือรือร้นที่จะ อุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในการรับผิดชอบควบคู่ กันไปด้วย⁵

³ ภมลทิพย์ เพ็งจันทร์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันชุมชน ท้องถิ่นพัฒนา” (ภาคนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ,2548), 9.

⁴ ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศรี, การจัดการสมัยใหม่ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ,2547), 291.

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

ยงยุทธ เกษมสาร กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน ที่แสดง พฤติกรรมการทำงานที่มีค่าในทิศทางที่ถูกต้องเป้าหมายขององค์กรดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการ กระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติภารกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ ขององค์การซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง ไว้ก็ ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านี้ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็เกิดความพยายามลีบเตะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drive) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมสมบุคคลก็จะตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็น เป้าหมาย (Goals)⁶

รังสรรค์ ประเสริฐศรีกล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำภารกิจกรรม หนึ่ง อย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดัน ที่ทำให้ บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าแรงขันนำก่อสิ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ(Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปแนวทางใด ทางหนึ่งแรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยการเร้าภายในตัวบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขั้นตอนนี้ stagnation ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ (Needs) และ ขับ(Drive)ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ(Incentives)เกิดจากการจูงใจ

ภายนอก

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

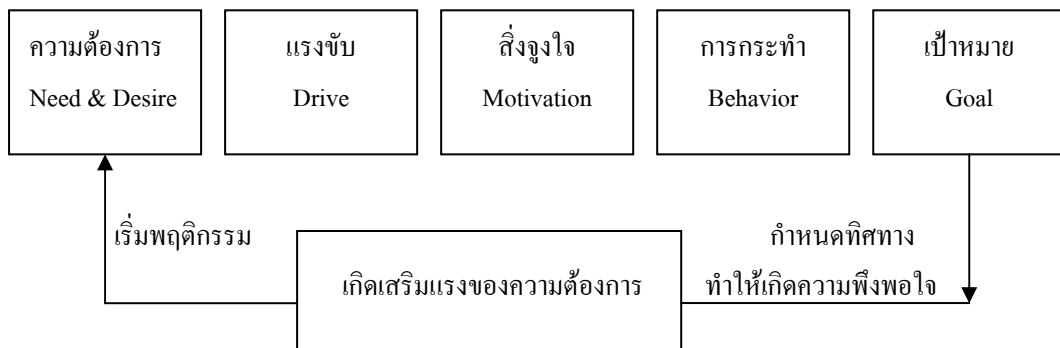
หอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจเป็นแรง (forces) แรง ขับ (Drive) ความต้องการ (Needs) ความเครียด (Tension states) หรือกลไกอื่นๆ (Mechanisms) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจหรือกระทำภารกิจกรรมนั้นต่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของ บุคคล⁷

⁶ ยงยุทธ เกษมสาร, ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (กรุงเทพมหานคร : เอส.แอนด์.จี กราฟฟิก, 2545), 126.

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

Alkinson กล่าวว่า เป็นการยากที่จะให้ความหมายที่แท้จริงของแรงจูงใจ ส่วนมากจะให้ความหมายในเชิงจิตวิทยา ซึ่งโดยทั่วๆไป แล้ว แรงจูงใจมักจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการในการเลือกของแต่ละบุคคลระหว่างกิจกรรมต่างๆ

Campbell และคณะ กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมั่นคง และจะแสดงพฤติกรรมนั้นต่อไปเรื่อยๆ⁸



มหาวิทยาลัยหอการค้าธงชัยศึกษา

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาปัจจุบันได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจมี 3 ด้าน คือ

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

2. องค์ประกอบทางด้านการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้ เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบ ข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคน ไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิดและคุณภาพตามที่ตนเองต้องการและในหลายครั้ง ถึงแม้ผลลัพธ์จะเป็นด้วงเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์

⁸ เรื่องเดียวกัน.

⁹ ดร. สุนทรยาฤทธิ์, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : บริษัท เนติคุณการพิมพ์ จำกัด ,2551),296.

3. องค์ประกอบอันด้านความคิด (Cognitive Factor) องค์ประกอบด้านนี้ มีส่วนสำคัญในการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะความคิดทำให้เกิดเป็นความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยม อันส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยตรง¹⁰

ประเภทของแรงจูงใจ

พยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สรภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่มีความต้องการ จะทำงานสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้เครื่องล่อได้ตามระดับ การจูงใจประเภทการจูงใจประเภทมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาซักจูงใจให้พนักงานเกิดการจูงใจในการทำงาน การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับแรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผลคือ ความสนับสนุน ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดในความสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษจะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.3 ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดี ต่อหัวหน้างานจะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สรภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของการกระตุ้นการจูงใจภายนอก

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำได้ ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรชุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ¹¹

¹⁰ เรื่องเดียวกัน.

¹¹ พยอม วงศ์สารศรี,องค์กรการจัดการ (กรุงเทพฯ : บริษัทดำเนินกิจพิมพ์ สุภา จำกัด ,2542),213.

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ที่ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปักธง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อياกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกเหนือไปจากนี้ การชมเชย การตีเตียน การประภาด การแบ่งปัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น¹²

กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการ (Needs) คือ ภาระการขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจได้

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

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

รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญ มีดังนี้¹³ 1) แรงจูงใจให้สำเร็จ (Achievement Motive) 2) แรงจูงใจให้สัมพันธ์ (Affiliation Motive) 3) แรงจูงใจให้อำนาจ (Power Motive) 4) แรงจูงใจให้ก้าวร้าว (Aggression Motive) 5) แรงจูงใจให้พึ่งพา (Dependency Motive) แรงจูงใจทั้ง 5 แบบมีลักษณะสำคัญที่แตกต่างกัน ดังนี้¹³

¹² เรื่องเดียวกัน.

¹³ ดร. สุนทรยาท, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : บริษัท เนติคุลการพิมพ์ จำกัด ,2551),213.

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

McCelland ได้กล่าวว่า ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจและอุดสาหกรรมส่วนมาก คนในประเทศจะมีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์สูงกว่าประเทศคือพัฒนา ผลจากการศึกษาวิจัยในเรื่อง แรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ พอสรุปได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์คือ ผู้ที่มีความต้องการทำอะไรให้ประสบความสำเร็จ เครื่องล่อใจ (Incentive) ของผู้ที่กำลังหิวคือ อาหาร ส่วนเครื่องล่อใจของผู้ที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์สูง คือ การทำอะไรให้ดีขึ้น (Doing Something Better) การทำอะไรให้ดีขึ้น บางทีก็มีเหตุผลหลายอย่าง เช่น เพื่อให้อาจารย์พอใจ เพื่อหลักเลี่ยงคำตำหนิ เพื่อให้ได้รับความรักหรือรางวัล เป็นต้น แต่สำหรับพวกที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์สูง การทำอะไรให้ดีขึ้น ก็เพื่อความสุขของตนเอง

2. มีความทะเยอทะยานสูง (Intrinsic Satisfaction) ในเรื่องการอบรมเดี่ยงดู เพื่อส่งเสริม แรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ให้กับเด็กนั้น ได้พบว่าการฝึกให้เด็กเป็นอิสระ (Independence Training) ให้พึงพาตนเอง ได้ตั้งแต่วัยเยาว์นั้น จะทำให้เด็กนั้นมีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์สูงขึ้น ส่วนการอบรมเดี่ยงดูแบบใช้จ้านาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากบิดาจะทำให้เด็กมีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ต่ำ

2. แรงจูงใจไฟลัมพันธ์ ผู้ที่มีแรงจูงใจไฟลัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้
 1. เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
 2. ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
 3. ตั้งเป้าหมายต่ำ
 4. หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามกับผู้อื่น

จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจไฟลัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจไฟลัมพันธ์มักจะเป็น¹⁴

¹⁴ เรื่องเดียวกัน.

ครอบครัวที่อยู่อุ่น บรรยายศาสในบ้านปราศจากการแย่งชิง พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พื้น้องมีความรักสามัคคี

3. แรงจูงใจไฟอำนาจ ผู้มีแรงจูงใจไฟอำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้¹⁵

1. ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมากในลักษณะการก้าวร้าว
2. มักจะต่อต้านสังคม
3. แสดงหาชื่อเสียง
4. ชอบเสียง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรค
5. ชอบเป็นผู้นำ

สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจไฟอำนาจนั้น จากการศึกษาวิจัยของนักจิตวิทยา พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ ส่วนมากจะพัฒนาจากความรู้สึกว่าตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่อง ไดเรื่องหนึ่ง ก็ได้ ทำให้มีความรู้สึกเป็น “ปมด้อย” เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง “ปมเด่น” ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับลิ่งที่ตนเองขาด

4. แรงจูงใจไฟก้าวร้าว ผู้มีแรงจูงใจไฟก้าวร้าวจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้¹⁵

1. ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
2. ชอบทำร้ายผู้อื่น ทำการทำร้ายด้วยกายและวาจา

ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้ มักจะเป็นผู้ที่มีรับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมาก

เกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้น เด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่นหรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่างๆ เป็นต้น

5. แรงจูงใจไฟพึงพา ผู้มีแรงจูงใจไฟพึงพาจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้¹⁵

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

สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็ เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ท่านนุ่นมองมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ไม่ฝึกหัดให้เด็กได้ตัดสินใจเลือกลิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ในระยะที่เด็กเริ่มจะทำลิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้¹⁵

¹⁵ เรื่องเดียวกัน.

ผู้ที่มีลักษณะเร่งรูงใจแบบนี้ มักจะเป็นผู้ที่มีรับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวด มากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้น เด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่นหรืออาจจะเนื่องมาจากการเดียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่างๆ เป็นต้น

5. แรงรูงใจไฟฟ์พา ผู้มีแรงรูงใจไฟฟ์พาจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้¹⁶

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

สาเหตุของการมีแรงรูงใจแบบนี้ก็ เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ท่านอนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ไม่ฝึกหัดให้เด็กได้ตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ในระยะที่เด็กเริ่มจะทำสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้¹⁶

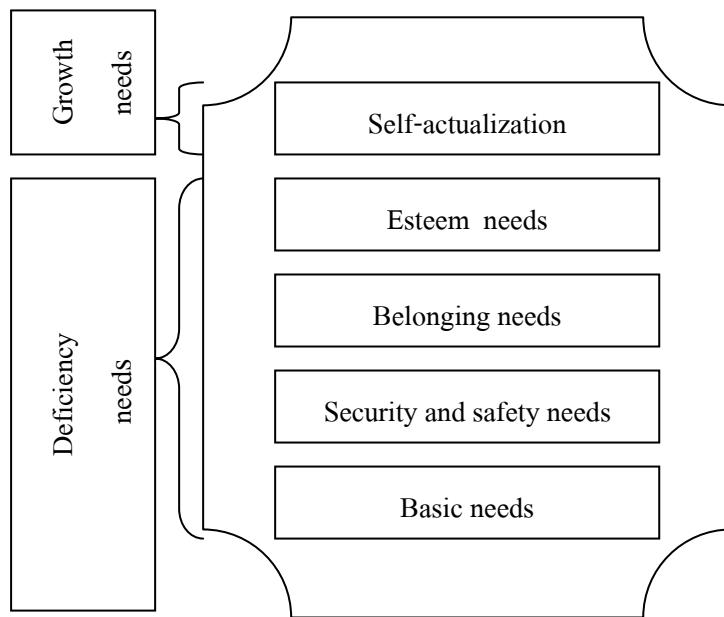
ทฤษฎีการรูงใจ

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

มาสโลว์เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในการศึกษาด้านความต้องการของมนุษย์ (human needs) มาสโลว์กล่าวว่า มนุษย์เราทุกคนต่างพยายามดันตนเพื่อต่อสู้สู่ความมุ่งหมายของตนเอง แต่เนื่องจาก การที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมขึ้นอยู่กับ ศักยภาพของแต่ละบุคคล ในทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีการรูงใจนี้ ได้เสนอความต้องการ ด้านต่างๆ กันของมนุษย์เรียงตามความต้องการพื้นฐานอยู่รอด (basis physiological survival needs) ไปจนถึงความต้องการทางสังคม (social needs) และความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตน มีคุณค่า (need for self-esteem) และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (personal development) มาสโลว์อีกว่าความต้องการที่จัดเรียงนี้มีความสำคัญ โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงๆ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง¹⁷ ดูแผนภาพที่ 2

¹⁶ เรื่องเดียวกัน.

¹⁷ พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรัมมุนย์ พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ :บริษัท สำนักพิมพ์สุกานาถ, 2545), 236.



แผนภาพที่ 2 ความต้องการมนุษย์ในทรรศนะมาสโลว์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สอนขึ้นชั้น

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

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย(Security and safety needs) มนุษย์มีความต้องการที่จะให้คนมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่รอดถ้าทำงานต้องการให้คนมีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ

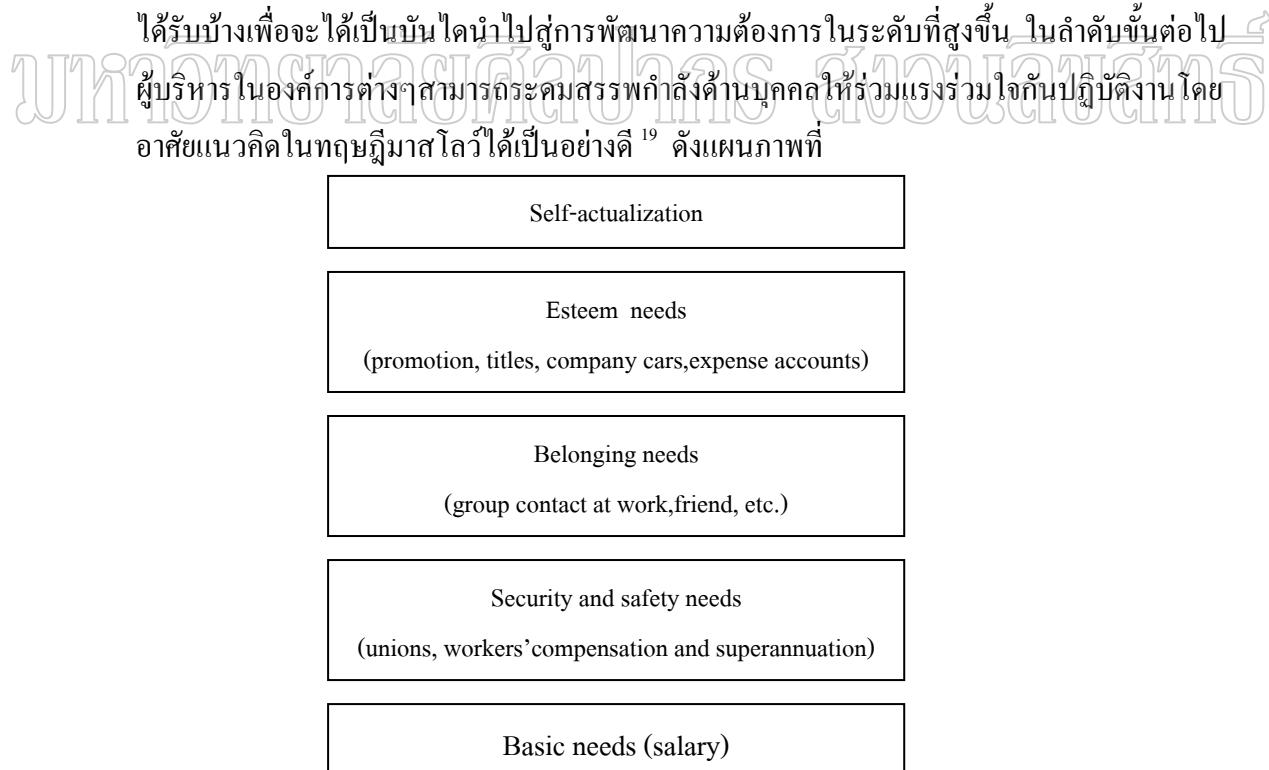
3. ความต้องการเป็นเจ้าของ (Belonging needs) สิ่งที่มนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้ คือ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังนั้นผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดกลุ่มความคุณภาพ จัดการบริหาร โดยการยึดวัตถุประสงค์ได้

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) ความต้องการการยอมรับนับถือ สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ 1. การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง และ 2. การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ ¹⁸

¹⁸ เรื่องเดียวกัน.

ความเป็นตัวของตัวเอง ความเขื่อมั่นในตนเอง และความมีอิสรภาพโดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่นๆ ในการปฏิบัติงาน

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง(Self - Actualization Needs) หรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ความต้องการในขั้นนี้มุ่งยังจะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้กิจการที่ทำอยู่ก้าวหน้าขึ้น ความต้องการขั้นที่ 1-4 มาส์โลว์ เรียกว่า ความต้องการขั้นต่ำที่ร่างกายยังขาดอยู่ (Deficiency needs) ดังนั้นมุ่งยังพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว เมื่อความต้องการขั้นที่ 1-4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะแสวงหาความต้องการพัฒนาตนเองให้เจริญ ของตน (Growth needs) ความต้องการชนิดนี้เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มุ่งยังไฟห้า ซึ่งไม่ได้เป็นไปเนื่องจากการขาดหรือบกพร่องอย่างใด มาส์โลว์ได้กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่างๆ เหล่านี้ต้องเกิดเป็นลำดับขั้น และจะไม่มีการข้ามขั้น ถ้าขั้นที่ 1 ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นที่ 2-5 ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ การตอบสนองที่ได้รับในแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องได้รับทั้ง 100% แต่ต้องได้รับน้ำหนึ่งเพื่อจะได้เป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ในลำดับขั้นต่อไปผู้บริหารในองค์กรต่างๆ สามารถถอดรหัสรารพกำลังด้านบุคคลให้รวมแรลงไว้กันปฏิบัติงานโดยอาศัยแนวคิดในทฤษฎีมาส์โลว์ได้เป็นอย่างดี¹⁹ ดังแผนภาพที่



แผนภาพที่ 3 การสนองความต้องการมนุษย์ในการทำงาน

¹⁹ เรื่องเดียวกัน.

แนวความคิดในการนำทฤษฎีของมาสโลว์มาใช้

ทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการสร้างประสิทธิภาพในการจูงใจได้โดยทำให้เราได้แบ่งคิดที่ว่า ก่อนที่เราจะสามารถจูงใจบุคคลให้เกิดพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดนั้น เราได้คำนึงถึงลำดับขั้นของความต้องการของบุคคลเสียก่อนหรือไม่ เช่น ถ้าเราพยายามให้คนมาใช้บริการท่องเที่ยว ในขณะที่คนนั้นยังไม่สามารถสนองความต้องการขั้นต่ำของตนเองได้พอ เพราะรายได้ที่มีอยู่ยังต้องใช้จ่ายในการกินอยู่ในกรอบครัวอันได้แก่ปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย ถ้าเป็นเช่นนี้การจูงใจก็คงไร้ผล ดังนั้นการจูงใจจึงต้องคำนึงถึงความพร้อมของบุคคล ด้วย ประสิทธิภาพของการจูงใจจึงขึ้นอยู่กับข้อสำคัญที่ว่า เราได้ทำการจูงใจได้ถูกช่วงจังหวะ หรือเหมาะสมกับเงื่อนไขหรือไม่

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลลันแลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

แมคเคลลันแลนด์ศึกษาความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการความสัมพันธ์ เดวิด ซี. แมคเคลลันแลนด์ (David C. McClelland) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขึ้น พื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement)

บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว และมีอารมณ์หุ่งเหวัดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

แบบที่ 2 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power)

แมคเคลลันแลนด์ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อำนวยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและความคุณในการทำงาน

แบบที่ 3 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation)

บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดีมีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมที่จะเป็นที่พึ่งในการป้องกันให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น อย่างเช่นเพื่อนสนิท²⁰

²⁰ การจูงใจ การจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจไฟล์สัมภพ [Online],accessed 20 September

2006.Available from <http://web.acc.chula.ac.th/~yexec101/MIT-WU/download/seminar/Motivation-Report.doc>

แบบที่ 3 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation)

บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดีมีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พึ่อมที่จะเป็นที่พึ่งในการปะลอนใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น อย่างเช่นเพื่อนสนิท

ความต้องการความสำเร็จหรือที่เรียกว่า แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ (Achievement motive) บุคคลที่มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันกับมาตรฐานอันเยี่ยม (Standard of excellence) พยายามจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความพยายามใจ เมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวล เมื่อประสบความล้มเหลวบุคคลพากันนี้สนใจดำเนินการ ผู้บริหาร อย่างไรก็ตามมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการทั้ง 3 ตัว เพียงแต่ความต้องการแต่ละประเภทอาจแตกต่างกัน

ความหมายของแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์

หมายถึง แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่จำทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่า จะทำกิจกรรมอะไร ก็อ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1. Cognitive Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะรู้ ต้องการที่จะเข้าใจ หรือต้องการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

1.Ego Enhancement Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการรักษาสถานะของตน และสิทธิของตน จากสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย

2.Affiliation Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดความต้องการอยากรักษาสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข

แมคเคลลอล์แลนด์ (McClelland) ได้กล่าวว่า ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ และอุดสาหกรรมส่วนมาก คนในประเทศจะมีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์สูงกว่าประเทศที่ด้อยพัฒนา²¹

²¹ เรื่องเดียวกัน.

แมคเคิลล์แลนด์ ได้สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้²¹

1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน
2. เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง
3. พยายามที่จะทำงานอย่างไม่หักโถอยู่จนถึงจุดหมายปลายทาง
4. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
5. ต้องการข้อมูลผลลัพธ์องค์กรของผลงานที่ทำ
6. เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายนอก เช่น ความสามารถและความพยายาม

แมคเคิลล์แลนด์ เชื่อว่า แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่เรียนรู้ การศึกษาเกี่ยวกับการอบรม เลี้ยงดูได้พิสูจน์ความคิดเห็นของแมคเคิลล์แลนด์ เด็กที่มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์สูง มักจะมาจากครอบครัวที่ พ่อแม่ตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงานและบอกให้ลูกทราบว่า ตนมีความสนใจในสัมฤทธิ์ผลของลูก อบรมลูกให้เป็นบุคคลที่ช่วยตัวเองได้ และส่งเสริมให้เป็นอิสระ วิธีการที่ใช้ในการอบรมก่อนข้างจะเข้มงวดให้รางวัลเวลาลูกทำได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้และลงโทษถ้าทำไม่ได้ แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความรัก ความอบอุ่น และแสดงให้ลูกเห็นว่าที่เข้มงวดก็ เพราะความรักลูก อยากให้ลูกมีความสำเร็จ

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า สังคมของเรา มีแนวโน้มที่จะมีโครงสร้างไปทางด้านแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์มากขึ้นเรื่อยๆ เพราะคนในสังคมจะต้องอยู่อย่างต่อสู้ด้วยกัน และต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งสิ่งที่จะตัดสินได้ก็คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจไฟสัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อนมีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจไฟสัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยายกาศในบ้านประชำการแบ่งบ้าน พ่อแม่ไม่มีลักษณะบ่มบุญ พื้นท้องมีความรักสามัคคีกันดี ²²

²² เรื่องเดียวกัน.

แรงจูงใจไฟลัมอุทิส์	แรงจูงใจไฟลัมพันธ์
<ol style="list-style-type: none"> 1. มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure) 2. มีความทะเยอทะyan สูง 3. มีความทะเยอทะyan สูง 4. รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง 5. มีความรับผิดชอบในการงานดี 6. มีความอดทนในการทำงาน 7. เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน 8. เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม 2. ไม่มีความทะเยอทะyan มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก 3. ตั้งเป้าหมายต่ำ 4. หลีกเลี่ยงการได้เปลี่ยนมัจฉะคลื่ออยตามผู้อื่น

3. ทฤษฎีการคาดหวังของวูร์ร์ม (Vroom' expectancy theory)

วูร์ร์ม (Vroom) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของบุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะเกิดขึ้น แล้วจึงคำนวณการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ เขาได้ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจขึ้นอยู่กับการคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น ทฤษฎีการคาดหวังของวูร์ร์มนี้ได้ท่านายว่า บุคคลจะร่วมกิจกรรมที่ขาดความหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือสิ่งต่างๆตามที่ปรารถนา

วูร์ร์มใช้คำว่า วาแlenซ์ (valence) ในทฤษฎีนี้ชี้งหมายถึง ความอยากรู้ที่จะทำสิ่งนั้นๆ ถ้ามีความอยากมากกว่าความไม่อยาก ระดับค่าของวาแlenซ์เป็นบวก แต่ถ้าบุคคลมีความรู้สึกเฉย ๆ ระดับค่าของวาแlenซ์จะเป็นศูนย์ วูร์ร์มให้ความคิดเปรียบเทียบว่า การกระทำการของบุคคลที่จะไปสู่จุดที่คาดหวังนั้น เป็นกลไกแlenซ์ (instrumental) ไปสู่ความสำเร็จ สำหรับความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ในวูร์ร์ม เรียกว่า ความคาดหวัง(expectancy) วูร์ร์มได้สรุปทฤษฎีของเขาว่า เป็นสูตรดังนี้

$$\begin{array}{ll} \text{แรงจูงใจ} & = \text{ความอยากรู้} \times \text{ความคาดหวัง} \\ (\text{motivational force}) & = (\text{valence} \times \text{expectancy}) \end{array}$$

จากแนวคิดนี้ จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังว่า จะเกิดขึ้นกับเขาซึ่งอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของบุคคล (individuals) ว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่า²³

²³ พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์สุก้าจำกัด, 2545), 236.

หรือไม่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังและมีความอยากรู้เพื่อนักที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังว่า จะเกิดขึ้นกับเขาซึ่งอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษที่ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจ จำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจจัยบุคคล (individuals) ว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังและมีความอยากรู้เพื่อนักที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังว่า จะเกิดขึ้นกับเขาซึ่งอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษที่ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจ จำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจจัยบุคคล (individuals) ว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่า

พฤติกรรม

ดังนั้นผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีการคาดหวังของวูร์มน์ ไปวิเคราะห์การทำงานของพนักงานในองค์การได้²⁴

แรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คงะ กล่าวว่า การศึกษาทฤษฎีการจูงใจทำให้ทราบว่าเทคนิคการจูงใจจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ในขณะที่การจูงใจสับซ้อนและไม่มีคำตอบที่ดีที่สุดเพียงคำตอบเดียว เทคนิคการจูงใจที่สำคัญประกอบด้วย

1. เงิน (Money) จากทฤษฎีของการให้รางวัลและการลงโทษเงินเป็นตัวกระตุ้นสำคัญ ซึ่งอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างต่อหน่วย ตอบจนใบบัตร การประกันชีวิตและสุขภาพลูกค้า ที่มีผลให้กับพนักงาน ทั้งนี้นักวิชาการบางคนได้ระบุว่าเงินมีความหมายมากกว่ามูลค่าในรูปตัวเงินกล่าวคือเงินจะหมายถึงทั้งสถานะ(Status) และอำนาจ (Power) นักเศรษฐศาสตร์และนักบริหารส่วนใหญ่ได้ใช้เงินเป็นสิ่งกระตุ้นแต่นักวิทยาศาสตร์มองว่าเงินมีความสำคัญน้อยอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรระลึกถึงสิ่งต่างๆ หลายประการดังนี้

1.1 เงินมีแนวโน้มว่าจะมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้นสำหรับบุคคลที่มีครอบครัว เงินเป็นสิ่งที่ใช้บรรลุมาตรฐานการครองชีพซึ่งอย่างน้อยเงินจะต้องให้เพียงพอ กับมาตรฐานการครองชีพในระดับต่ำแม้ว่างานจะมีความพอใจในบ้านหลังเล็กๆ อยู่ต่ำๆ ค่าใช้จ่ายมากกว่าการได้รับความพึงพอใจจากบ้านหลังใหญ่ และรอดูตัวหนี้หักหนี้เมื่อเช่นนั้น

1.2 ธุรกิจและองค์กรทุกแห่งใช้เงินเดือนหรือค่าจ้างที่จ่ายพนักงานเป็นตัวกระตุ้นการจูงใจโดยเปรียบเทียบว่าองค์การทั่วไปจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างให้พนักงานเดือนละเท่าไหร่ ซึ่งค่าจ้างเพื่อการแข่งขันในอุตสาหกรรมนั้นจะเป็นการจูงใจและดึงดูดให้ทำงานกับองค์การ²⁵

²⁴ เรื่องเดียวกัน.

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

1.3 เงินเป็นสิ่งจูงใจในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าองค์การจะสามารถรักษาบุคคล เอาไว้ได้เงินเดือนของผู้บริหารในบริษัทความมีความสมเหตุสมผล องค์การจะมีการรักษาบุคคลในระดับที่เปรียบเทียบกันได้

1.4 ถ้าเงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีประสิทธิผล บุคคลในตำแหน่งต่างๆ ในระดับที่คล้ายคลึงกัน จะได้รับค่าจ้างและโบนัสที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานของตน บริษัทควรมี การเปรียบเทียบเงินเดือน ธุรกิจที่มีการจัดการที่ดีอาจจะใช้การปฏิบัตรร่วมกับการให้โบนัสโดยโบนัสสำหรับผู้บริหารจะถือเป็นที่ชอบมากการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลวิธีการที่ทำให้เชื่อมั่นว่าเงินมีความสำคัญ เช่น การให้รางวัลความสำเร็จ การทำให้บุคคลพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเกณฑ์ค่าตอบแทน

2. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นเทคนิคซึ่งผลจากทฤษฎีการจูงใจและการวิจัยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของบุคคลจะมีความรู้สึกในด้านปัญหาและผลลัพธ์ การมีส่วนร่วมที่ถูกต้องจะเป็นที่การจูงใจและความรู้ที่มีคุณภาพสำหรับความสำเร็จของธุรกิจ การมีส่วนร่วมจะรวมถึงการยอมรับ เป็นการทำให้คนรู้สึกถึงความสำเร็จ การมีส่วนร่วมไม่ได้หมายความว่าจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจน้อยลง แต่การกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดอย่างระมัดระวัง แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารต้องตัดสินใจด้วยตนเอง

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคุณภาพโดยรวมของมนุษย์ในที่ทำงานทั้งนี้บริษัทจะต้องจัดโปรแกรม ซึ่งออกแบบเพื่อสร้างสถานที่ทำงานและกระตุ้นความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน หรือเป็นการศึกษาระบบที่เพื่อการออกแบบและการพัฒนาในขอบเขตการทำงานประกอบด้วย ระบบเทคนิคสังคมในการจัดการ ซึ่งเป็นแนวคิดการจูงใจที่น่าสนใจที่สุด QWL ไม่ใช่แนวคิดในการเพิ่มหน้าที่ในงาน แต่เป็นเครื่องข่ายการประสานระหว่างจิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยาองค์การ และสังคมวิทยา วิศวกรรม อุตสาหกรรม ทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีการพัฒนาองค์การ ทฤษฎีการจูงใจทฤษฎีความเป็นผู้นำ และอุตสาหกรรมสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้การ²⁶

²⁶ เรื่องเดียวกัน.

การบริหารงานบุคคล

การปฏิรูปการศึกษา มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นนุชน์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนาرمณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชนิยมยุติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจ ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังปรากฏ ในบัญญัติตามตรา 39 ที่ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง”

การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ ในการบริหาร จัดการ เป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าวเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็ง รัฐจึง ให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ดังนี้

“มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เนพะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวาระหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคล สิ้นสุดลง”

เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลขึ้นโดย กำหนดขอบข่ายและการกิจกรรมการบริหารและการจัดการสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้²⁷

²⁷ การปฏิบัติงานตามการกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล [online], accesses 10

ความหมาย

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงาน มีการบำรุงรักษา เพิ่มพูน ทักษะความรู้ ความสามารถ และทำงานด้วยความสุขภายในส่วนตัว

แนวคิด

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองการกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติการกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลลัพธ์ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1.1 การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน

แนวทางการปฏิบัติ²⁸

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

แนวทางการปฏิบัติ

1. วิเคราะห์การกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับการกิจของสถานศึกษา
2. ขัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
3. นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
4. นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

3.1.2 การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

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

3.1.3 การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

แนวทางการปฏิบัติ

1. สถานศึกษาขอรับปูรงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. ส่งคำขอรับปูรงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

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

แนวทางการปฏิบัติ²⁹

²⁹ เรื่องเดียวกัน.

1. การสอบเพิ่งขั้น การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การบรรจุแต่งตั้งผู้ช่วยการหรือผู้ชี้ขาดูระดับสูง

1. ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนของ สถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

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

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

1. กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2. กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวอื่นนอกเหนือจาก 1) สถานศึกษา สามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของ สถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

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

2. บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นใน เขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา

3. รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ จัดทำทะเบียนประวัติต่อไป³⁰

³⁰ เรื่องเดียวกัน.

2. การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวทางปฏิบัติ (ม.58)

1. เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

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

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ(มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรี(มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร(มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(มาตรา 67)

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีออกจากราชการ(มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เอกพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรี(มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะกรรมการรัฐมนตรีอนุมัติไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร(มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วัน นับวันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

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

³¹ เรื่องเดียวกัน.

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทนถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้อราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน(มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

กรณีตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้อำนวยการสังบบจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูครุและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง(มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

3.การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.การพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2. แจ้งภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

3.ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2. การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ม.79)

แนวทางการปฏิบัติ

1. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา³²

³² เรื่องเดียวกัน.

2. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3. ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

4. ติดตาม ประเมินการพัฒนา

5. รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การพัฒนาเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยต่อหน่วย (M.80)

แนวทางการปฏิบัติ

1. ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงาน ตามตำแหน่งที่ได้รับ การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2. ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

3. ติดตาม ประเมินการพัฒนา

4. การพัฒนาระบบไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (M.55)

แนวทางการปฏิบัติ

1. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2. คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตาม กฎ ก.ค.ศ ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ³³

³³ เรื่องเดียวกัน.

กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. รายงานการสั่งเลื่อนขั้นและไม่เลื่อนขั้นเงินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

1. แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะกรรมการรัฐมนตรี

2. สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวนบำเหน็จบำนาญ

3. รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการต่อไป

3. การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม คุณนารี หรือปฏิบัติงานวิจัย

แนวทางการปฏิบัติ

1. ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม คุณนารี หรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

2. ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้ที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4. รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก สถานศึกษา สามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงินรายได้³⁴

³⁴ เรื่องเดียวกัน.

หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีอื่นนอกเหนือจาก สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของ สถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ภายในได้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีสืบฯยเจนเดือน

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.6 งานทะเบียนประจำ

1. การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประจำดังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

1. สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประจำดังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2 ฉบับ
2. สถานศึกษาก็นไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ
3. เปเลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประจำ

2. การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำประสงค์ขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดยื่น คำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาขึ้นต้น ประกอบด้วย สูตินัด ทะเบียน รายภูร์ หลักฐานทางการศึกษา

2. ตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ ก.ค.ศ.

4. ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประจำ

5. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์³⁵

³⁵ เรื่องเดียวกัน.

แนวทางปฏิบัติ

1. ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
2. ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
3. จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณภารณ์ และผู้คู่กันเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ โดยมีหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
2. ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง
3. นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุณทะเบียนประวัติไว้

4. ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลา

อุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงิน วิทยพัฒนา และ การจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริง และความยุติธรรมโดยไม่ซักซ่า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ผลกระทบกว้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่มีคณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง³⁶

³⁶ เรื่องเดียวกัน.

3. รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

แนวทางปฏิบัติ

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

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

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

4. รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การอุทธรณ์

1. การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

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

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

4.4 การร้องทุกข์

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการ ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้อง ทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี³⁷

³⁷ เรื่องเดียวกัน.

4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

1. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติดนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างวัฒนธรรมกำลังใจในส่วนที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกรักและพุทธิกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการตามภาระแก่กรณี

5. งานออกจากราชการ

5.1 การลาออกจากราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

2. รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ

1. ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.กำหนด

2. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

4. รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ⁴²

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

แนวทางการปฏิบัติ

1. สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายในหลังปีกู้ว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบ³⁸

³⁸ เรื่องเดียวกัน.

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3 การออกจาราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

แนวทางการปฏิบัติ

1. สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามตรา 30 แห่งกฎระเบียบว่าด้วยระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. รายงานการสั่งให้ออกจาราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 การให้ออกจาราชการไว้ก่อน

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจาราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีฉุกเฉินล่าวาหัวว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา(เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

2. รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจาราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

มหาวิทยาลัยศรีปทุม สจด. ขอเชิญชวน

5.5 การให้ออกจาราชการเพราเหตุรับราชการนานหรือเหตุกดแท่น

ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจาราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสมำเสมอ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย
2. ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจาราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้
3. รายงานการสั่งให้ออกจาราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

แนวทางปฏิบัติ³⁹

³⁹ เรื่องเดียวกัน.

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ
 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ
 2. รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 3. กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมาย
ระบุข้อราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม.30 (1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม (ม.30 (4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตพิบัติเพื่อนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ส. (ม.30 (5))

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

แนวทางปฏิบัติ

1. สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครุผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม
คุณสมบัติในมาตรา (ม.30 (1)(4)(5)(8) หรือ (9)) แห่งกฎหมายบังคับใช้ในข้อราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา
 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 1 ออกจากราชการ
 3. รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 4. กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสังสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครอง
ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ม.30 (3))

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า
ครุผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป(ม.30 (3))
 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
 3. เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30
(3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ
 5. กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าอยู่ในความสามารถกพร่องในหน้าที่ราชการหรือ
ประพฤติดนไม่เหมาะสม⁴⁰

⁴⁰ เรื่องเดียวกัน.

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครุผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติดนไม่เหมาะสม
2. ถ้าคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครุผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือ เป็นผู้ประพฤติเหมาะสม ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการ สถานศึกษา เห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติดนไม่ เหมาะสม ให้สั่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา
3. เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ ให้ผู้อำนวยการ สถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดสอบ

5.6 กรณีมีผลทินมัวมอง

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุ อันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครุผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัย อย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่สั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการ ต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3. เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีผลทินหรือมัว หมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับ บำเหน็จบำนาญเหตุทดสอบ⁴¹

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดสอบ เมื่อปรากฏว่าครุผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับ⁴¹

⁴¹ เรื่องเดียวกัน.

ไทยจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครุ่นซ่าวาย ครุและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2. รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา⁴²

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงสร้างบุคลากร ประกอบด้วย

1. เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน

2. รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 ราย

3. ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 ราย

4. ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้าหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 16 ราย

5. ผู้เชี่ยวชาญสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 ราย

โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยหน่วยงานดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน่วยงานในสังกัด 14 สำนัก ได้แก่

1. สำนักอำนวยการ (สอ.)

2. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สนพ.)

3. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (สวก.)

4. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (สตพ.)

5. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สศก.)

6. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (สพร.)

7. สำนักบริหารการคลังและสินทรัพย์ (สกส.)⁴³

⁴² สมเดช สีแสง, คู่มือบริหาร โรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ (นครศรีธรรมราช : บริษัทพิมพ์, 2549), 876-887.

⁴³ โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [Online], accessed 6 March

8. สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (สพธ.)
9. สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (สนก.)
10. สำนักทดสอบทางการศึกษา (สพศ.)
11. สำนักพัฒนาคิจกรรมนักเรียน
12. สำนักพัฒนาครุและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
13. สำนักสถานบัน្តภาษาอังกฤษ
14. สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ หน่วยงานที่ดังขึ้นภายใน 2 หน่วยงาน ได้แก่
 1. หน่วยตรวจสอบภายใน (ตสdn.)
 2. กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารราชการ (กพร.)
 หน่วยงานภูมิภาค 178 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 178 เขต (สพท. ตามด้วยชื่อจังหวัดและ/หรือลำดับหมายเลข) ตั้งอยู่ใน จังหวัดต่าง ๆ ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออก
กฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวกับการจัด
และการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอแนะ แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. พัฒนาระบบการบริหาร และส่งเสริม ประสานงานเครือข่ายองค์กรสนับสนุน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศการบริหารและการจัดการศึกษา⁴⁴

⁴⁴ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ [Online], accessed 6 March 2008. Available from <http://area.obec.go.th/suphanburi3/web/06.doc>

4. ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา

5. พัฒนาวัดกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และประสาน ส่งเสริม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันลังกawi อื่นของเขตพื้นที่การศึกษา

6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมาย

ข้อ 2 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้⁴⁵

มหาวิทยาลัยราชภัฏสหัสสาสน์วิชาชีวศึกษา

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

ข้อ 3 ส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้⁴⁵

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน.

1. สำนักอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้⁴⁶

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานบริหารงานทั่วไป งานอาคารสถานที่ ยานพาหนะ และงานอื่นใดที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการ โดยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความร่วมมือด้านความมั่นคงของชาติ และกิจการพิเศษ รวมทั้ง ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เกี่ยวกับงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ดำเนินการเกี่ยวกับงานออกแบบและก่อสร้าง

4. ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ มนต์นิธิ และกองทุน

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองลิทธิของนักเรียนนักศึกษา

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2. สำนักการคลังและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้⁴⁶

1. จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ และ การบริหารสินทรัพย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเขตพื้นที่การศึกษา

2. ตรวจสอบและจัดระบบการควบคุมการใช้จ่ายเงินของทางราชการของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ดำเนินการเกี่ยวกับเครือข่ายข้อมูลทางการเงิน การบัญชี การพัสดุ และ การประสานการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเขต พื้นที่การศึกษา

4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม

2. เสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน⁴⁶

⁴⁶ เรื่องเดียวกัน.

3. ส่งเสริม และประสานงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องราชการ ได้ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
4. สำนักทดสอบทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
1. ศึกษา วิจัย และพัฒนาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รวมทั้งจัดระบบวิธีการทดสอบ และพัฒนาเครื่องมือวัดมาตรฐานสำหรับการประเมินผลการจัดการศึกษา และการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 2. ดำเนินการสอบวัดความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะระดับต่าง ๆ ให้กับนักเรียนและประชาชนทั่วไป
 3. พัฒนาและส่งเสริมวิชาการด้านการทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา รวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบและประเมินผล
 4. ดำเนินการเกี่ยวกับระบบข้อมูลและทะเบียนประวัติผู้สำเร็จการศึกษา และจัดทำระบบการเทียบโอนผลการศึกษา รวมทั้งประสานความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
 5. สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 1. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไปใช้ในการเรียนการสอน การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงและเสมอภาค
 2. วิจัยและพัฒนาด้านแบบการใช้สื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับสภาพการพัฒนาของเทคโนโลยีและความพร้อมของบุคลากร
 3. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริม และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 4. ติดตามและประเมินผล เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพและ ความเสมอภาคในการใช้และการผลิตเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน⁴⁷
 5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

⁴⁷ เรื่องเดียวกัน.

6. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อเสนอนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

2. จัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลและเครือข่ายสารสนเทศ รวมทั้งส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์ การประสานนโยบายและความร่วมมือทางการศึกษาขั้นพื้นฐานกับองค์กรและหน่วยงานต่างประเทศ

4. จัดทำข้อเสนอการจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผล

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

3. วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาพิเศษ

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ รูปแบบและนวัตกรรมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแสวงหาความร่วมมือหรือทุน เพื่อการพัฒnarูปแบบและนวัตกรรมในการจัดการศึกษา

2. ดำเนินการนำร่อง เพื่อให้สามารถนำรูปแบบและนวัตกรรมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติ⁴⁸

⁴⁸ เรื่องเดียวกัน.

3. ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม และประเมินผล เกี่ยวกับการนำรูปแบบและนวัตกรรมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
 9. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 1. พัฒนาระบบงาน โครงสร้างส่วนราชการ หลักเกณฑ์ และมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 2. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในความรับผิดชอบของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 3. จัดทำข้อเสนอนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการ บริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับ ความรับผิดทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
 10. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 1. จัดทำมาตรฐานการศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 2. วิจัยและพัฒนาสื่อต้นแบบและนวัตกรรมสื่อการศึกษา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ และหลักสูตรสถานศึกษา
 3. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาสำหรับผู้มี ความสามารถพิเศษ และดำเนินงานเกี่ยวกับงานเดานุการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับ บุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ
 4. พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายใน ระบบการเรียนรู้ที่ มุ่งเน้นการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องข่ายการเรียนรู้และการ วิจัยทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและประสานการพัฒนาระบบ มาตรฐานการแนะนำ
 5. พัฒนาและส่งเสริมเกี่ยวกับภาษาไทยและการแปล
 6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง⁴⁹

⁴⁹ เรื่องเดียวกัน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 36 และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎหมายอื่น ตั้งอยู่เลขที่ 2/3 ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000 โทรศัพท์ : 034-826255 , 034-826276 , 034-413032 โทรสาร : 034-826253 ควบคุมกำกับดูแลการจัดการศึกษา ครอบคลุม 3 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอกระหุ่มแบบ อำเภอบ้านแพ้ว มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด สพท. จำนวน 118 โรงเรียน

วิสัยทัศน์

เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีสถานศึกษาที่มีความเข้มแข็ง มาตรฐานใกล้เคียงกัน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ นักเรียนมีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยชุมชนมีส่วนร่วม⁵⁰

มหาวิทยาลัยราชภัฏ สหวัฒนecsikar

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง ในระบบอุดมศึกษาและระบบอาชีวศึกษา ให้มีศักยภาพตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ
2. พัฒนาครุและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพตามมาตรฐานและความก้าวหน้าใน วิชาชีพ
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ปลอดจากสารเสพติด
4. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการบริการการจัดการศึกษา
5. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครให้มีความพร้อมในการบริหารจัด การศึกษาอย่างมีคุณภาพ⁵¹

⁵⁰ เรื่องเดียวกัน.

⁵¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร, แนะนำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในระบบและนอกระบบและตามอัชญาที่ให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพตามมาตรฐานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้แนวกรรมทุกแบบ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ป้องจากสารเสพติด
4. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการบริการการจัดการศึกษา
5. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์

เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ดำเนินการบริหารและพัฒนาการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับบริการการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม กลยุทธ์ระดับองค์การ

1. พัฒนารูปแบบและทางเลือกการจัดการศึกษา ให้ประชากรวัยเรียนได้รับบริการการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบและตามอัชญาศัยอย่างหลากหลายและทั่วถึง
2. ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความสามารถเต็มตามศักยภาพ
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และโภคภัณฑ์ (ICT)
5. ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ โดยใช้โครงเรียนเป็นฐาน (SBM)

6. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษา⁵²

⁵² เรื่องเดียวกัน.

โครงการสร้างบุคลากร ประกอบด้วย

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

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วยหน่วยงานในสังกัด 7 หน่วยงาน ได้แก่

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

ความคิดสร้างสรรค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

1. ควรให้มีการพัฒนาบุคลากร ในระดับปฏิบัติ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร ในเชิงอบรม ประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายใหม่มิใช่ความรู้ทั่วไป
2. นโยบายการรวมโรงเรียนขนาดเล็กควรซัดเจน การพัฒนาทำได้ยากหากไม่มีงบประมาณสนับสนุน
3. งานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละสำนักซึ่งอนันต์ มีผลต่อการดำเนินงานอย่างมากในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการบูรณาการงานร่วมกันในทุกสำนัก ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะการจัดเก็บข้อมูล การติดตามผล ควรจัดเก็บติดตามข้อมูลเป็นภาพรวมทุกสำนักเพียงปีละ 1-2 ครั้ง ยกเว้นนโยบายเร่งด่วนเฉพาะ และการจัดเก็บ ติดตามข้อมูลการมีระยะเวลาที่เหมาะสมให้กับเขตพื้นที่ได้ดำเนินการ⁵³

⁵³ เรื่องเดียวกัน.

4. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยให้สอดคล้องกับงานในสำนักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. โปรแกรมจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเพียงโปรแกรมเดียว ที่ SMIS OBEC ONWEB

6. การจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ข้อมูลจากโปรแกรมที่หลากหลาย ควรแจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบด้วยว่าใช้ข้อมูลจากโปรแกรมใด เป็นข้อมูล ณ วันที่เท่าไหร่ ในการจัดสรร

7. สนับสนุนอัตราครุประจารถ Computer Mobile Unit และเจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ประจำ

8. เรื่องที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสั่งการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการ เช่น การอบรมสัมมนา หากสั่งการหลังจากระยะเวลาจัดทำแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคราวมีการจัดสรรงบดำเนินการให้เป็นการเฉพาะด้วย

9. โครงสร้างการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่สอดคล้องกัน สำนักในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีสายงานที่ซักงานกับกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น ในบางกรณีซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่หลายท่านในแต่ละสำนัก โดยเฉพาะสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ปฏิบัติงานคนละหลายคนเรื่องและแต่ละคนพยายามผลิตงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานประเภทนั้น ๆ อยู่คนเดียว ทำให้ผลงานที่ได้ออกมาไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรและไม่ทันเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการ⁵⁴

⁵⁴ เรื่องเดียวกัน.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อุดร หานามชัย ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด มีการสร้างแรงจูงใจให้ครู โดยภาพรวม และรายได้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามขนาด โรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีการสร้างแรงจูงใจให้ครู โดยภาพรวมและรายได้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการจัด สวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน โรงเรียนขนาดใหญ่มีการสร้าง แรงจูงใจให้ครู ออยู่ในระดับมากทุกด้าน⁵⁵

ปัญญา จันรอด ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับ มากแรงจูงใจในปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันในระดับน้อย ยกเว้นแรงจูงใจ ในด้าน ความรู้ศึกษอมรรับ และด้านเนื้อหาแตกต่างกันในระดับปานกลาง⁵⁶

⁵⁵ อุดร หานามชัย, “การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏมหาสารคาม , 2546) , บทคัดย่อ.

⁵⁶ ปัญญา จันรอด, “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3” (ภาคนิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ,2548) , บทคัดย่อ.

จีรนันท์ บรรจงภาค ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มี เพศ อายุระดับ การศึกษาและอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันยกเว้น บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ .05⁵⁷

อุบล สุวรรณศรี ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ และมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง การบริหารงานของผู้บริหารที่ต่างกันมีพฤติกรรม ของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.5$) ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสำคัญทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ($P <0.5$)⁵⁸

⁵⁷ กลุ่มทิพย์ เพ็งจันทร์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันชุมชน ท้องถิ่น พัฒนา” (ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏ สวนดุสิต ,2548),1.

⁵⁸ อุบล สุวรรณศรี,“ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1”(วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล , 2549) , บทคัดย่อ.

ณรงค์ เย็นเพชร ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้พบว่าระดับความคิดเห็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับความคิดเห็นมากเป็นลำดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน และด้านความสำเร็จในหน้าที่การทำงานส่วนระดับความคิดเห็นมากเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงานจำแนกตามสถานภาพ พนบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความคิดเห็นแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในลำดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านการนิเทศงานและด้านความสำเร็จในหน้าที่การทำงานลำดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ⁵⁹

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

⁵⁹แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต2 [online],accesses 10 November 2007. Available from http://202.28.18.233/dcms/basic.php?institute_code=21&option=show&bib=423&query=371.3%20&doc_type=0

วิจัยต่างประเทศ

เคนรี่(Henry) ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียน ประถมศึกษารัฐมิสซูรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษา ทางด้านการบริหารงานบุคคล ควรประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ 11 ประการ ดังนี้คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การตัดสินใจ การนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนา การให้ประโยชน์เกื้อกูล การประเมินประเมิน ความปลอดภัยความต่อเนื่อง ข่าวสารเกี่ยวกับ บุคคลกร⁶⁰

เมอร์เรย์ (Murray) ได้ศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงาน และการเปลี่ยนงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลนิวเจอร์ซี พบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจ ในงานโรงพยาบาล ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าของงานที่ที่ทำ การเข้าทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน และพบว่าบุคลิกภาพและ ความหลักหลาຍของงานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการ เปลี่ยนงานของพยาบาลด้วย⁶¹

คาร์เรน (Karen) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน แรงจูงใจใน การทำงาน กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับกลางในภาควิชาพยาบาลพบว่า ความมีอิสระในการทำงานและข้อมูลข้อนอกลับมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับความพึงพอใจใน งานโดยทั่วไป และเป็นตัวที่เพิ่มความพึงพอใจในงานสูง คาร์เรน ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหาร ระดับสูง ควรจะให้โอกาสผู้บริหารระดับกลางได้มีอิสระในการทำงานและสามารถกำหนดเวลาใน การทำงานของตัวเองได้มากขึ้น เพื่อให้เขาสามารถกำหนดเวลาในการทำงานของตนเองได้มากขึ้น เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁶²

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

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

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

ไม่โลเชฟ (Milosheff) ได้ทำการวิจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยชุมชนตัวอย่าง เป็นอาจารย์ที่ทำงานแบบเต็มเวลาจาก 35 วิทยาลัย จำนวน 73 คน และศึกษาเกี่ยวกับด้านพื้นฐานทั่วไปของอาจารย์ ความสนใจงานที่ต้องทำตามลักษณะอาชีพและการรับรู้ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับอิทธิพลจากมหาวิทยาลัยการรับรู้ของนักศึกษาความไม่ชอบด้านการเงินของหน่วยงานคุณภาพทางวิชาการของวิทยาลัย และการรับรู้ถึงงานที่ตนทำงานและเพื่อนร่วมงาน⁶³

แชรอน แมคอินไทร์ (Sharon McIntyre) ศึกษาโรงเรียนที่บริหารโดยผู้บุริหารสตรีพบว่า ครูใหญ่บุริหาร โรงเรียนจากหัวใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นประชญาการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับ “คน” (People-centered) ซึ่งเป็นการบริหารเน้นการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ที่มีต่อเด็ก ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อชุมชนอย่างมีความหมาย ความมุ่งมั่นในการบริหาร โรงเรียนด้วยใจของครูใหญ่ แสดงออกโดยการสนองความต้องการของทุกฝ่ายด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เจริญ พัฒนาและก้าวหน้า โดยผ่านประสบการณ์ที่มีคุณค่าสร้างบรรยายกาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น คล้ายบรรยายกาศของบ้านที่เต็มไปด้วยถ้อยคำที่ส่งเสริมให้กำลังใจ แมคอินไทร์ (McIntyre) เชื่อว่า คำพิเศษ 5 คำ คือ 5 Cs ต่อไปนี้มีความสำคัญต่อการบริหารหัวใจ ได้แก่ 1) ความเอื้ออาทรต่อกัน (care) 2) ความสบายใจ (comfort) 3) ความห่วงใย (concern) 4) ความเป็นชุมชน (community) 5) ความสัมพันธ์ต่อกัน (connections) แมคอินไทร์ (McIntyre) เห็นว่าการบริหาร โรงเรียนด้วยใจนั้น ผู้บุริหาร ไม่เพียงแต่มีความรู้สึกเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นอย่างลึกซึ้ง ไม่ว่าจะด้านอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลหรือร่างกายก็ตาม แต่ผู้บุริหาร โรงเรียนยังรู้สึกเอื้ออาทรต่อบุคคลด้วยการบรรยายกาศและสภาพในโรงเรียนให้ส่งเสริมความสำเร็จและความก้าวหน้าของคนทุกคนในสถานศึกษา ด้วยการวางแผน การสังเกตผู้สอน การสื่อสาร ระเบียบวินัยของนักเรียน การประชุมผู้ปกครอง การประเมินผลการบริหารและการประชุมนักเรียน⁶⁴

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

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

ไมเนเบอร์ส (Myers) ทำการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานด้านการศึกษาผู้ใหญ่ และอุดมศึกษา เพื่อทราบองค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ เก็บข้อมูลจาก ผู้อำนวยการห้องสมุดเพื่อการวิจัย 120 คน ระหว่างปีการศึกษา 1992-1993 ในสหรัฐอเมริกาและ แคนาดาโดยใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามMSQหรือ The Minnesota Satisfaction QuestionShort-Form เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าผู้อำนวยการห้องสมุดเพื่อการวิจัยมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกว่าเกณฑ์มาตรฐาน การเปรียบเทียบระหว่างเพศนั้น ผู้อำนวยการห้องสมุดเป็นเพศ หญิง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศชาย องค์ประกอบที่มีความพึงพอใจในการทำงาน กือ โอกาสในการทำงานที่มีความหลากหลาย การที่ทำงานอยู่เสมอความสามารถในการอำนวย ประโยชน์องค์ประกอบที่มีความพอใจในการทำงานน้อยที่สุด กือ นโยบายการปฏิบัติงาน โอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพ และ การได้รับการยกย่องนับถือด้านความสัมพันธ์ความพึงพอใจ ปรากฏว่า ในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน อายุเพื่อนร่วมงาน งบประมาณและเงินเดือนมีความสัมพันธ์ใน ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนจำนวนปีในการทำงานมีความสัมพันธ์ตรงข้ามกับ ความพึงพอใจ⁶⁵

ไฮซิงเกอร์ (Heisinger) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูอยากทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ของตนเองบ้าง ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด กือ ปัจจัยภายใน โดยเรียงลำดับ ความสำคัญ ดังนี้ 1.ปัจจัยด้านอยากรับผิดชอบ 2.ปัจจัยความต้องการทำงานด้านสังคม 3.ปัจจัย ทางด้านร่างกาย 4.ปัจจัยทางด้านสถานภาพ และ 5.ปัจจัยทางด้านความปลอดภัย⁶⁶

โอล่า มาร์ (Ola) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจที่มีประสบการณ์ใน ระบบโรงเรียนเอกชนในเขตดีทรอยด์(มิชิแกน ทัศนคติต่องาน) กลุ่มตัวอย่าง กือ ครูปฏิบัติการสอน จำนวน 144 คน ซึ่งได้มาจาก การสุ่มโรงเรียนประถมศึกษา 7 จาก 29 โรงเรียน ได้ครูจำนวน 48 คน โดยใช้ 1)แบบสำรวจทัศนคติที่ดีต่องานในด้านความรู้สึกที่ดีกับความรู้สึกที่ไม่ดี เป็นแบบสำรวจ คู่ขนาน ซึ่งได้ดัดแปลงมาจากแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเรื่องทัศนคติที่มีต่องานซึ่ง Frederick Herzberg ได้ออกแบบและนำไปใช้แล้ว และแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว พบว่าปัจจัยด้านการได้รับ

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

⁶⁶Dolores Adan Heisinger, "Factors that Motivate Washington Statae Teacher to anticipate in Professional Growth and Development," Dissertation Abstracts Internation 55 (December1994) :291.

การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจบ่อยที่สุด แต่ปัจจัยที่ 3 ด้านข้างต้น ต่างก็ส่งผลต่อทัศนคติด้านดีบ่อยที่สุด เช่นกัน ต่างก็ส่งผลต่อทัศนคติด้านดีบ่อยที่สุด เช่นกัน ส่วนปัจจัยคำชี้แจงมีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานของครูโดยจำแนกตามบุคลิกภาพส่วนตัวและบุคลิกภาพทางวิชาชีพ⁶⁷

เมอร์สไมล์เลอร์, ลาซาลล์ และจีน (Smylle, Lazarus, & Jean) ได้ศึกษาผลของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับ 8 ในเมืองมิดเวย์เทิร์น ระหว่างปี 1990 ถึงปี 1994 ผลการวิจัย พบว่า 1) การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มองค์การเปลี่ยนแปลงองค์การ กับการพัฒนาทางวิชาการมีผลน้อยกว่าความสัมพันธ์ของดัวแปรเหล่านี้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีผลในทางลบหรือทางบวกกับผลการเรียนของนักเรียน⁶⁸

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

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

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

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร และ 3) แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครจำนวน 92 โรงเรียน 1. เพื่อทราบแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 3. เพื่อทราบแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 2 คน รวมทั้งหมด 368 คน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) แมคเคลล์แลนด์ (McClelland) และวูร์มน์ (Vroom) การบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย กระบวนการ 2 ขั้นตอน คือ การดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด ผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการศึกษาวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการศึกษาปัญหาที่จะทำการวิจัย เป็นการศึกษาสภาพปัญหา นิยามปัญหา และอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลรวมรวม วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร ข้อมูลสถิติ กฎหมาย ตลอดจนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หรือรายงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง เพื่อใช้ข้อมูลสนับสนุนการวิจัย นำผล

ที่ได้ม้าจัดทำโครงการร่างงานวิจัย ขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดโครงการร่างงานวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษา รับข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้สมบูรณ์ และนำเสนอภาควิชาบริหารการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและขออนุมัติโครงการร่างงานวิจัยจากบังคับติวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือ สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสำรวจ ณ แหล่งข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง การสำรวจจะทำโดยใช้แบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมกับแจ้งกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทดสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูล

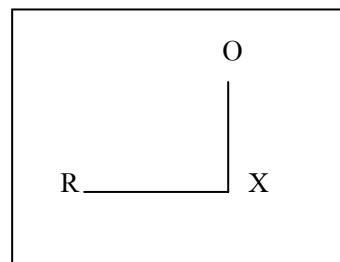
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างรายงานการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำรายงานการวิจัยฉบับร่างนำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์นำเสนอต่อบังคับติวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติสำเร็จการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนสิทธิ์ ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

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



เมื่อ

R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้มาจากกาลเวลา

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร ปีการศึกษา 2549 จำนวน 118 โรงเรียน (จำแนกเป็น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง 62 โรงเรียน สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอกรุงเทพฯ 23 โรงเรียน สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอบ้านแพ้ว 33 โรงเรียน)

กลุ่มตัวอย่าง

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

ผู้ให้ข้อมูล 4 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 2 คน ครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งหมด 4 คน รวม

ทั้งสิ้น 368 คน ซึ่งมีรายละเอียด ตามตารางที่ 2

มหาวิทยาลัยศรีปทุม สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

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

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

¹ ประกอบ กรณณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพุทธกรรมศาสตร์(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2535),77.

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่

ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ แรงจูงใจของผู้บริหาร ($X_{1,0}$) ตามแนวคิด มาสโลว์ (Maslow) แมคเคลลัลล์แลนด์ (McClelland) และ วูร์มน์ (Vroom) ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ (X_1)

1.1 ความต้องการขึ้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย ($X_{1,1}$) หมายถึง บุคคลมีความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ปัจจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ($X_{1,2}$) หมายถึง บุคคลมีความต้องการที่จะให้กันมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่รอด มีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตราย

1.3 ความต้องการเป็นเจ้าของ ($X_{1,3}$) หมายถึง บุคคลต้องการความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ ($X_{1,4}$) หมายถึง ความต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป ได้แก่ การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง และการยอมรับนับถือจากตนเอง

1.5 ความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือความต้องการแสดงให้ความก้าวหน้า ($X_{1,5}$) หมายถึง ความต้องการมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้กิจกรรมที่ทำอยู่ก้าวหน้าขึ้น

2. แรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคลลัลล์แลนด์ (X_2)

2.1 ความต้องการความสำเร็จ ($X_{2,1}$) หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี และแบ่งขันกับมาตรฐานอันเยี่ยม พยายามจะเอาชนะ อุปสรรคต่างๆ มีความสนใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว ชอบการทำงานด้วยตนเอง

2.2 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power) ($X_{2,2}$) หมายถึง บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อำนาจการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและความคุณในการทำงาน

2.3 ความต้องการความผูกพัน(The Need For Affiliation) ($X_{2..3}$) หมายถึง บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก ชอบรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พึ่อมที่จะเป็นที่พึ่งในการป้อง佑ไว ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจตามแนวคิดของวุร์ม

3.1 ความคาดหวัง (expectancy) ($X_{3..1}$) หมายถึง ความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้แน่น โดยการปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น

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

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง(Y_1) หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับการกิจของสถานศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา แล้วนำเสนอด้วยหนังสือขออนุมัติ ให้กับผู้อำนวยการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำเสนอ ให้กับผู้อำนวยการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติ การกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอ ให้กับผู้อำนวยการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. การสร้างและบรรจุแต่งตั้ง(Y_2) หมายถึง การดำเนินการสร้างเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษารณิที่ได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตลอดจนการบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการระดับสูง การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลับเข้ารับราชการการรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง การรักษาราชการแทนตามมาตรา 54 แห่งกฎหมายเบื้องบนบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และ การรักษาการในตำแหน่ง ตามมาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ(Y_3) หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเดือนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีอิจฉายเงินเดือนเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด การจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอเม็ดตราประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การขอหนังสือรับรอง การขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ การขออนุญาตลาอุปสมบท การขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ การจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ

4. วินัยและการรักษาวินัย(Y_4)หมายถึง การที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาระท่ำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง สั่งยุติเรื่องในกรณีที่มีคณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ด้วยเงินเดือน หรือลดขึ้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง แล้วรายงาน การดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือกรณีความผิดวินัยร้ายแรง ผู้มีอำนาจดังนี้จะแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีอันมีมูลว่าจะทำวินัยอย่างร้ายแรง เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นเรื่องขออุทธรณ์ กรณีความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงหรือ ร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด การที่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกกล่าวหาจากการร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการ กระทำการผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย รวมถึงการที่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างวัฒนธรรม ใจ การฟังใจผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ขัดเหตุ เพื่อมิให้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการผิดวินัย

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

ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อ ก.ค.ศ. กำหนด การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการ เพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน กรณีมีผลทินมัวหมอง ถูกดึงคณาจารย์สอนวินัย อย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครุ่นซ่าวาย ครุ และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอนสวนไม่ได้ความแน่นชัดพอที่สั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง หรือกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษานักที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งตามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้ (force choice)

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของนิพนธ์ สำแดงเดช แบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ไลكر์ท (Likert's five rating scale) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนัก 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนัก 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนัก 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนัก 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนัก 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบทดสอบ ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิด จากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

แรงจูงใจของสถานศึกษาแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทางประมวลเพื่อกำหนดเป็นแรงจูงใจ เป็น
โครงสร้างของเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำ
แบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ปรับปรุง
แก้ไขต่อจนสำนวนในแบบสอบถามและข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และความถูกต้องของ
เนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item-Objective Congruence)

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

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีของ
ครอนบาก (Cronbach)² โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลfa มีค่า 0.916

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

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบผู้วิจัย ดำเนินตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอ ความร่วมมือ ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ให้ออกหนังสือแจ้ง ผู้อำนวยการ โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่าง
2. นำหนังสือขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร และ แบบสอบถาม แจกไปยังสถานศึกษาตัวอย่าง โดยผ่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นตัวอย่าง ส่งแบบสอบถาม คืนทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยกำหนดให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร เป็นหน่วยวิเคราะห์(unit of analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนมา โดยพิจารณาคัดเลือก แบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อจะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้
2. จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส
3. นำข้อมูลดังกล่าวดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ใช้ค่าเฉลี่ย(X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)³ ไว้ดังนี้

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

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง แรงจูงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง แรงจูงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง แรงจูงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง แรงจูงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง แรงจูงใจของผู้บริหารหรือการบริหารงานบุคคล ระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ใช้สมการ ถดถอยพหุคุณ (stepwise multiple regression analysis)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สุวนิชสินธุ์

๗๖

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร และ 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร การวิจัยเป็นแบบเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 92 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ตาม แนวคิดของมาสโลว์ และ แมคเคลล์แลนด์ และวูร์ม และ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ กระทรงศึกษาธิการ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ใช้ค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการถดถอยพหุคุณ (stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ให้ข้อมูล คือ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 โรง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครุผู้สอน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 368 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำนวนเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 4 แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหาร สถานศึกษา หัวหน้าหมวด/งาน และครุผู้สอน ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 92 โรงเรียน รวม 368 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และขนาดโรงเรียน โดยหาค่าความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

ตารางที่ 2 (ต่อ)

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

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

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

ตอนที่ 2 แรงจูงใจของผู้บริหารแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n=368)

แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. แรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$)	4.01	0.54	มาก
2. แรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์-เดนต์ ($X_{2(tot)}$)	3.83	0.56	มาก
3. แรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(tot)}$)	4.11	0.69	มาก
รวม (X_{tot})	3.99	0.54	มาก

จากตารางที่ 3 พนว่า แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.69) ด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.54) และด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์-เดนต์ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของมาสโลว์

(n=368)

แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(tot)}$)			
1. ความต้องการขึ้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย ($X_{1.1}$)	3.70	0.73	มาก
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ($X_{1.2}$)	4.07	0.74	มาก
3. ความต้องการเป็นเจ้าของ ($X_{1.3}$)	4.10	0.67	มาก
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ ($X_{1.4}$)	4.24	0.55	มาก
5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือความต้องการแสวงหา ความก้าวหน้า ($X_{1.5}$)	3.96	0.68	มาก
รวม	4.01	0.54	มาก

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

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์

(n=368)

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

จากตารางที่ 5 พนบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามุ่งสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$,
S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.67) ด้านความต้องการอำนาจ
($\bar{X}=4.07$, S.D.= 0.74) และด้านความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X}= 3.70$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของวูร์มน์

(n=368)

แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามุ่งสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์มน์ ($X_{3(tot)}$)			
1. ด้านความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น ($X_{3..1}$)	4.11	0.69	มาก
รวม	4.11	0.69	มาก

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

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย

(n=368)

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

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

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

(n=368)

แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ($X_{1.2}$)			
1. ผู้บริหารทำงาน เพราะผู้บริหารมีความห่วงใยทุกข์สุขของบุคลากร	3.78	0.98	มาก
2. ผู้บริหารทำงาน เพราะงานที่ทำมีความปลอดภัยในชีวิต	4.12	0.87	มาก
3. ผู้บริหารทำงาน เพราะองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง	4.31	0.82	มาก
รวม	4.07	0.74	มาก

จากตารางที่ 8 พบร่วมกันว่า แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบร่วมกันว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารทำงาน เพราะองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.82) รองลงมาคือ ผู้บริหารทำงาน เพราะงานที่ทำมีความปลอดภัยในชีวิต ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.87) และผู้บริหารทำงาน เพราะผู้บริหารมีความห่วงใยทุกข์สุขของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.93)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งราษฎร์ ด้านความต้องการเป็นเจ้าของ

(n=368)

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

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

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ

(n=368)

แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ ($X_{1.4}$)			
1. ผู้บริหารมีความตั้งใจทำงาน อุทิศแรงกาย แรงใจ ลดปัญญาให้กับงาน และองค์กรอย่างเต็มที่	4.48	0.62	มาก
2. ผู้บริหารทำงานเพราจะเป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้แก่ตัวท่าน	4.43	0.68	มาก
3. ผู้บริหารทำงานเพราจะเปิดกว้างให้อิสระกับท่านเป็นอย่างดี	4.17	0.80	มาก
4. ผู้บริหารทำงานเพราเพื่อร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	4.12	0.76	มาก
5. ผู้บริหารทำงานเพราจะในองค์กรยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.98	0.78	มาก
รวม	4.24	0.55	มาก

จากตารางที่ 10 พบร่วมกันว่า แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบร่วมกันว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมีความตั้งใจทำงาน อุทิศแรงกาย แรงใจ ลดปัญญา ให้กับงานและองค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารทำงานเพราจะเป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้แก่ตัวท่าน ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.68) และผู้บริหารทำงานเพราจะในองค์กรยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.78)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งราษฎร์ ด้านความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือความ
ต้องการแสวงหาความก้าวหน้า

(n=368)

แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามุ่งราษฎร์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือความต้องการแสวงหา ความก้าวหน้า(X _{1,5})			
1. ผู้บริหารมุ่งมั่นทำงานเพราท่านมีอุดมการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับ การบริหารบุคคล	4.03	0.77	มาก
2. ผู้บริหารทำงานเพราฯได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมหรือ การศึกษาต่อ	3.80	0.92	มาก
3. ผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น	4.05	0.93	มาก
รวม	3.96	0.68	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามุ่งราษฎร์ ด้านความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้า
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.68) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ โดยผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.93)
รองลงมาคือ ผู้บริหารมุ่งมั่นทำงานเพราท่านมีอุดมการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล
($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.77) และผู้บริหารทำงานเพราฯได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมหรือ
การศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.92)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งพัฒนา ด้านความต้องการความสำเร็จ

(n=368)

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

มหาวิทยาลัยศิลปากร

จากตารางที่ 12 พบร่วมกับผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งพัฒนา ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบร่วมกับผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารตั้งใจทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยมุ่งคุณภาพงาน ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.87) และผู้บริหารทำงานอย่างไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรค มีความสนับสนุนเมื่อผลงานล้มเหลว ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.86) และอยู่ในระดับปานกลาง มี 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ โดยไม่คำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.20$, S.D.=1.19)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งตรง ด้านความต้องการอำนาจ

(n=368)

แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามุ่งตรง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการอำนาจ ($X_{2.2}$)			
1. ผู้บริหารทำงาน เพราะได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่บริหารจัดการ สถานศึกษา มีสิทธิสั่งการโดยที่ชอบด้วยกฎหมาย	3.53	1.04	มาก
2. ผู้บริหารตั้งใจทำงานที่องค์กรนี้ เพราะได้มีโอกาสเรียนรู้การทำงาน กับบุคคลที่หลากหลาย	3.89	0.81	มาก
รวม	3.71	0.80	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มุ่งตรง ด้านความต้องการความต้องการอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. =
0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารตั้งใจทำงานที่องค์กรนี้
 เพราะได้มีโอกาสเรียนรู้การทำงานกับบุคคลที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. =
0.81) รองลงมาคือ ผู้บริหารทำงาน เพราะได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษา มี
สิทธิสั่งการโดยที่ชอบด้วยกฎหมาย ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความต้องการความผูกพัน

(n=368)

แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการความผูกพัน ($X_{2,3}$)			
1. ผู้บริหารทำงานเพื่อมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่	3.95	0.73	มาก
2. ผู้บริหารมีความรู้สึกต้องการและไม่ยอมให้ครพดถึงองค์กรในทางลบ	4.11	0.85	มาก
3. ผู้บริหารทำงานเพื่อเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้	3.96	0.89	มาก
รวม	4.00	0.64	มาก

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

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งราษฎร์ ด้านความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น

(n=368)

แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามุ่งราษฎร์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น ($X_{3.1}$)			
1. ผู้บริหารทำงานในองค์กรเพราจะการจัดสายงานของหน่วยงานมีการ แบ่งสายกันอย่างชัดเจน	3.85	0.85	มาก
2. ผู้บริหารทำงานเพราจะองค์กรมีการบริหารจัดการยุทธิชั้นและ โปร่งใสในเรื่องนโยบายและค่าตอบแทน	3.96	0.83	มาก
3. ผู้บริหารมีความรู้สึกยินดีที่สถานศึกษาผ่านการประเมินมาตรฐาน	4.35	0.85	มาก
4. ความตั้งใจในการทำงานของผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกคนส่งผลให้ สถานศึกษามีชื่อเสียง มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและ สังคม	4.28	0.85	มาก
รวม	4.11	0.69	มาก

จากตารางที่ 15 พบรวม แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามุ่งราษฎร์ ด้านความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมี
ความรู้สึกยินดีที่สถานศึกษาผ่านการประเมินมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.85)
รองลงมาคือ ความตั้งใจในการทำงานของผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกคนส่งผลให้สถานศึกษามี
ชื่อเสียง มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.85) และผู้บริหารทำงาน
ในองค์กรเพราจะการจัดสายงานของหน่วยงานมีการแบ่งสายกันอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.85)

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ในการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) จากตัวอย่าง 92 โรงเรียน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบาสต์ที่กำหนดไว้ตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

($n=368$)

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

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

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา^{*}
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านวางแผนอัตรากำลัง
และการกำหนดตำแหน่ง

(n=368)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1)			
1. ผู้บริหารวิเคราะห์การกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน กับภารกิจของสถานศึกษา	3.86	0.81	มาก
2. ผู้บริหารจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.80	0.90	มาก
3. ผู้บริหารประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข ตำแหน่งเพิ่มของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.82	1.00	มาก
4. ผู้บริหารปฏิบัติภาระงานตามมาตรฐานงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงาน	4.24	0.72	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการแสวงหาความรู้ การฝึกอบรม สร้าง วัฒนธรรม ใจและการจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.18	0.85	มาก
รวม	3.98	0.69	มาก

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

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสร้างและบรรจุ
แต่งตั้ง

(n=368)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการสร้างและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)			
1. ผู้บริหารกำหนดคุณภาพของบุคลากร ในการเข้ารับตำแหน่ง	3.85	0.91	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดวิธีสร้างและดำเนินการสร้างบุคลากร ในการเข้ารับตำแหน่ง	3.69	1.04	มาก
รวม	3.77	0.92	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสร้างและบรรจุแต่งตั้ง ได้ยิ่งขึ้นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารกำหนดคุณภาพของบุคลากร ในการเข้ารับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.91) รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดวิธีสร้างและดำเนินการสร้างบุคลากร ในการเข้ารับตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.69$, S.D.=1.04)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำแนกรายข้อ ตามด้านการ
เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(n=368)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)			
1. ผู้บริหารมีการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่สถานศึกษากำหนด	3.96	0.88	มาก
2. ผู้บริหารจัดฝึกอบรมส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้เทคนิคที่ทันสมัยทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.95	0.83	มาก
3. สถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างเป็นปัจจุบัน	4.14	0.78	มาก
4. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและดำเนินด้วยความบริสุทธิ์จรรยา polite โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.87	1.06	มาก
5. ผู้บริหารจัดระบบข้อมูลบุคลากรเพื่อรับพระราชทานเครื่องราชย์ อิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรดิมาตาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	4.11	0.93	มาก
รวม	4.01	0.74	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดระบบข้อมูลบุคลากรเพื่อ ขอรับพระราชทานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรดิมาตาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.93) และผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี

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

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

(n=368)

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

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

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำแนกรายชื่อ ตามด้านการ
ให้ออกจากราชการ

(n=368)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการให้ออกจากราชการ(Y ₅)			
1. ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรลาออกจากราชการตามเกณฑ์ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด	3.92	1.10	มาก
2. เมื่อบุคลากรลาออกจากราชการ ผู้บริหารจะเป็นผู้พิจารณาอนุญาต ให้ลาออกแล้วรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.64	1.26	มาก
รวม	3.78	1.03	มาก

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

ตอนที่ 4 แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person 'product moment correlation coefficient) เพื่อ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และใช้การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการ เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ดัง รายละเอียดในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

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

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22 พบว่าแรงจูงใจของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r_{xy} = .655$) ในลักษณะคล้อยตามกัน

การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งสร้างสรรค์ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการ ดังรายละเอียดในตารางที่ 23 – ตารางที่ 28

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งสร้างสรรค์ โดยภารวน (Y_{tot}) มีรายละเอียดตามตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งสร้างสรรค์ โดยภารวน (Y_{tot})

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

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

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

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

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

จากตารางที่ 23 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ แรงจูงใจของผู้บริหาร ตามแรงจูงใจแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) แรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(\text{tot})}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเกิลล์แลนด์ ($X_{2(\text{tot})}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณในการทำนายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งสร้าง เท่ากับ .656 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .431 หมายความว่า แรงจูงใจของผู้บริหาร ตามแรงจูงใจแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) แรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(\text{tot})}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเกิลล์แลนด์ ($X_{2(\text{tot})}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งสร้าง โดยภาพรวม (Y_{tot}) คิดเป็นร้อยละ 43.10 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับແล้า (Adjusted R Square) เท่ากับ .426 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard Error) เท่ากับ .54230 ในลักษณะนี้แสดงว่า แรงจูงใจของผู้บริหารตามแรงจูงใจแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) แรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ($X_{3(\text{tot})}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเกิลล์แลนด์ ($X_{2(\text{tot})}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งสร้าง โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การ回帰อย่างดังนี้

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

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) มีรายละเอียดตามตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1)

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

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส跽นาขิลธิกธี

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (Multiple R) .722

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) .521

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .517

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard Error) .480

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

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

จากตารางที่ 24 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ แรงงูงใจของผู้บริหาร ตามแรงงูงใจความแนวคิดของวูร์น ($X_{3(\text{tot})}$) แรงงูงใจความแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ ($X_{2(\text{tot})}$) และ แรงงูงใจความแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ที่ .722 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R-Square) เท่ากับ .521 หมายความว่า แรงงูงใจของผู้บริหาร ตาม แรงงูงใจความแนวคิดของวูร์น ($X_{3(\text{tot})}$) แรงงูงใจความแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ ($X_{2(\text{tot})}$) และ แรงงูงใจความแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดค่า俸หนึ่ง (Y_1) ได้ร้อยละ 52.10 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับແล็ว (Adjusted R-Square) เท่ากับ .517 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .480 ในลักษณะนี้แสดงว่า แรงงูงใจของผู้บริหาร ตามแรงงูงใจความแนวคิดของวูร์น ($X_{3(\text{tot})}$) แรงงูงใจความแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ ($X_{2(\text{tot})}$) และ แรงงูงใจความแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดค่า俸หนึ่ง (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การ回帰อย่างได้ดังนี้

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

3. การวิเคราะห์แรงงูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสร้างและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)
นีรายละเอียดตามตารางที่ 25

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์แรงงูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสร้างและบรรจุ
แต่งตั้ง(Y_2)

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

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยมหาสาร สงวนลิขสิทธิ์

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

คัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

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

จากตารางที่ 25 พบว่า คัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ แรงงูงใจของผู้บริหาร ตามแรงงูงใจตามแนวคิดของวูร์น ($X_{3(\text{tot})}$) และแรงงูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ เท่ากับ .543 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .295 หมายความว่า แรงงูงใจของผู้บริหาร ตามแรงงูงใจตามแนวคิดของวูร์น ($X_{3(\text{tot})}$) และแรงงูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งสร้างสรรค์ ด้านการสร้างและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) ได้ร้อยละ 29.50 ค่า ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .291 มีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .77953 ในลักษณะนี้แสดงว่า แรงงูงใจของ ผู้บริหาร ตามแรงงูงใจตามแนวคิดของวูร์น ($X_{3(\text{tot})}$) และแรงงูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร ด้านการสร้างและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่ง สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การคาดถอยได้ดังนี้

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

4. การวิเคราะห์แรงงูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิรูปการ (Y_j) มีรายละเอียดตามตารางที่ 26

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์แรงงูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิรูปการ (Y_j)

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

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส跽วบพิษฐ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (Multiple R)	.657
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.432
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับແຕ່ງ (Adjusted R Square)	.429
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard Error)	.561

ตัวแปรที่เลือกเข้าสมการ

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

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 26 พบร่วมกันว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ แรงจูงใจของผู้บริหาร ความแรงจูงใจความแนวคิดของวูร์น ($X_{3(\text{tot})}$) และแรงจูงใจความแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ เท่ากับ .657 ค่าประสิทธิภาพในการทำงาน (R^2) เท่ากับ .432 หมายความว่า แรงจูงใจของผู้บริหาร ความแรงจูงใจความแนวคิดของวูร์น ($X_{3(\text{tot})}$) และแรงจูงใจความแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครค้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) ได้ร้อยละ 43.20 ค่าประสิทธิภาพในการทำงานที่ปรับแล้ว ($\text{Adjusted } R^2$) เท่ากับ .429 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำงาน (Standard Error) เท่ากับ .56109 ในลักษณะนี้แสดงว่า แรงจูงใจของผู้บริหาร ความแรงจูงใจความแนวคิดของวูร์น ($X_{3(\text{tot})}$) และแรงจูงใจความแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครค้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การคัดเลือกได้ดังนี้

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

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

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์แรงงูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)

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

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยศรีปทุม สงวนลิขสิทธิ์

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

ตัวแปรที่เลือกเข้าสมการ

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

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 27 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ แรงจูงใจของผู้บริหารตามแรงจูงใจตามแนวคิดของวุร์ม ($X_{3(\text{tot})}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ เท่ากับ .543 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .295 หมายความว่า แรงจูงใจของผู้บริหารตามแรงจูงใจตามแนวคิดของวุร์ม ($X_{3(\text{tot})}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุமทราราชค้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) ได้ร้อยละ 29.50 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .291 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard Error) เท่ากับ .80473 ในลักษณะนี้ แสดงว่า แรงจูงใจของผู้บริหารตามแรงจูงใจตามแนวคิดของวุร์ม ($X_{3(\text{tot})}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(\text{tot})}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุมทราราชค้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การดดดอยได้ดังนี้

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

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

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการให้ออกจากราชการ (Y_5)

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

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยต่อไปนี้ ส่วนอิชิกาวะ

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

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

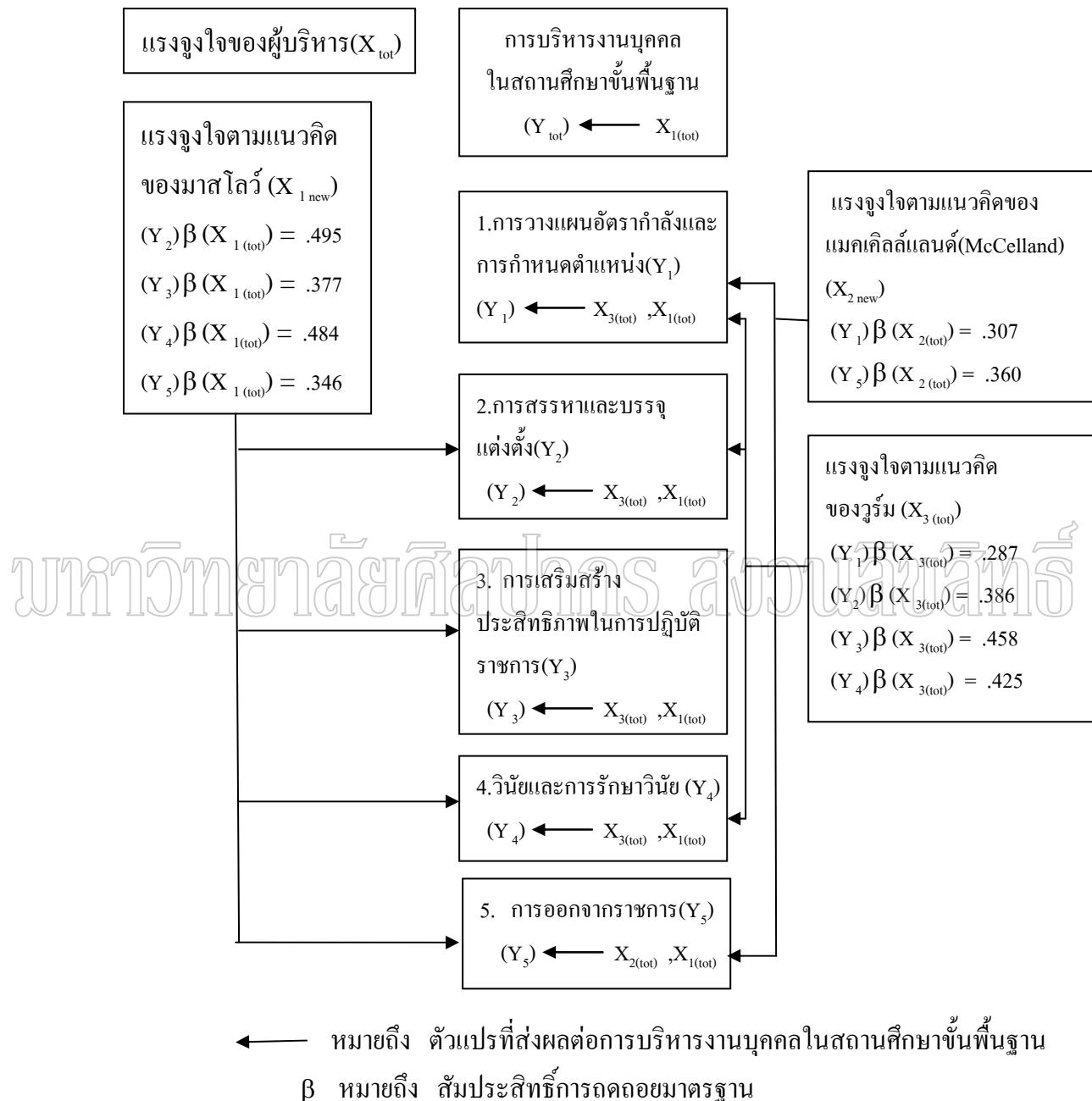
ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.016	.398		2.551	.000**
แรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ ($X_{2(๑๐)}$)	.360	.122	.197	2.938	.000**
แรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(๑๐)}$)	.346	.128	.181	2.697	.000**

จากตารางที่ 28 พนว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ แรงจูงใจของผู้บริหารตามแรงจูงใจแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ ($X_{2(๑๐)}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(๑๐)}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ เท่ากับ .346 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .120 หมายความว่า แรงจูงใจของผู้บริหารตามแรงจูงใจแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ ($X_{2(๑๐)}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(๑๐)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ค้านการให้ออกจากราชการ (Y_5) ได้ร้อยละ 12.00 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .115 นี ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard Error) เท่ากับ .96426 ในลักษณะนี้แสดงว่า แรงจูงใจของผู้บริหารตามแรงจูงใจแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ ($X_{2(๑๐)}$) และแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ ($X_{1(๑๐)}$) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ค้านการให้ออกจากราชการ(Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = .346 + .120 (X_{2(๑๐)}) + .115 (X_{1(๑๐)})$$

การวิเคราะห์การถดถอยของแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้การวิเคราะห์การ

ผลโดยพหุคุณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ข้างต้น สามารถสรุปเป็น
แผนภูมิที่ 3 ในหน้าต่อไป



แผนภูมิที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์การผลโดยของแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
บุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

จากแผนภูมิที่ 3 สรุปผลได้ดังนี้

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

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

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

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

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

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

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

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ ด้านการสร้างและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษา

วินัย ตามลำดับ

3. แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร ตามแรงจูงใจแนวคิดของมาสโลว์ แรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม และแรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร แรงจูงใจของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 แรงจูงใจของผู้บริหารด้านตามแนวคิดของมาสโลว์ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาราและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

3.2 แรงจูงใจของผู้บริหารด้านตามแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์(McClelland) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการออกจากราชการ

3.3 แรงจูงใจของผู้บริหารด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาราและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้นมีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพแท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

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

สมุทรสาครมีการสรรหาบุคลากร โดยการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการเลือกสรรระบุคคล ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตลอดจนได้มีการจัดอบรมลั่มน้ำเกี่ยวกับการพัฒนา ผู้บริหาร มีการศึกษาดูงานในประเทศอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการกำกับ ติดตาม คุ้มครอง ประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา การเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอ มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ นับว่าเป็นส่วนที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหาร จากปัจจัยหลายๆ อย่าง ดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ แรงจูงใจของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี วรรณ ไพรeras ที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พนวจ การปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัด เทศบาลเมืองชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทรงวุฒิ ธนาแน่น ที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พนวจ การปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแรงจูงใจผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร จำแนกเป็นรายด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พนวจ แรงจูงใจผู้บริหารที่อยู่ใน ลำดับแรกคือ ด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของวูร์ม ด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ และด้าน แรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคิลล์แลนด์ โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2 .การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพ ที่ทางราชการกำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฮนรี่(Henry) ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ ของผู้บริหารงานบุคคล ในระบบโรงเรียน ประถมศึกษารัฐมิสซูรี พนวจ หน้าที่ความ รับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษา ทางด้านการบริหารงานบุคคล ควรประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การตัดสินใจ การนิเทศ การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การให้ประโยชน์ เกื้อกูล การประเมินประเมิน ความ ปลดภัย ความต่อเนื่อง ข่าวสารเกี่ยวกับบุคลากร

เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร จำแนกเป็นรายด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ที่อยู่ในลำดับแรกคือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ซึ่ง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุกด์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 จากการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารด้านตามแนวคิดของมาสโลว์ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุกด์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารปั้นบุคคลที่องค์ความอ่อน懦猾 ให้ดำเนินการนำคนให้เกิดจิตสำนึก และร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน จึงได้คิดกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้ ตลอดจนผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีโอกาสใช้ความคิดและวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำให้งาน สอดคล้องกับแนวคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี วรรณไพรeras ที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สรุกด์เทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหารใช้พลังอำนาจการมีข้อมูลข่าวสารมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารสนเทศ ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ข้อมูลข่าวสารใหม่ในการตัดสินใจและวางแผน ผู้บริหารมีการวิเคราะห์การคิดและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับการกิจของสถานศึกษา สมำ่เสมอ มีการขอความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ทำให้ทราบดีว่าความต้องการของสถานศึกษากืออะไร สอดคล้องกับผลการวิจัยของแซรอัน แมคอินไทร์ (Sharon McIntyre) ได้ศึกษาโรงเรียนที่บริหารโดยผู้บริหารสตรีพบว่า ครูใหญ่บริหารโรงเรียนจากหัวใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นประชญาการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับ “คน” (People-centered) ซึ่งเป็นการบริหารเน้นการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ที่มีค่าเด็ก ต่อเพื่อนร่วมงานและ

ต่อชุมชนอย่างมีความหมาย ความมุ่งมั่นในการบริหาร โรงเรียนด้วยใจของครูใหญ่ และคงอุดมโดย การสนองความต้องการของทุกฝ่ายด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เจริญพัฒนาและก้าวหน้า โดย ผ่านประสบการณ์ที่มีคุณค่าสร้างบรรยายกาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นถ่ายบรรยายกาศของบ้านที่ เดิมไปด้วยถ้อยคำที่ส่งเสริมให้กำลังใจ

3.2 จากผลการศึกษาที่พบว่าแรงจูงใจของผู้บริหารด้านตามแนวคิดของแมคเคลลี แอลนด์ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการออกจากราชการ ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ ต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ จึงต้องมีการวางแผน อัตรากำลัง ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำในทุกด้าน อยู่ขึ้นนำ แนะนำแนวทางให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้ปฏิบัติภารกิจร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไวล์ (Wiles) ที่กล่าวถึง บทบาท ในฐานะผู้นำ ผู้บริหารมีหน้าที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดกับผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการใช้อำนาจ

3.3 จากผลการศึกษาที่พบว่าแรงจูงใจของผู้บริหารด้านตามแนวคิดของวูร์ม ส่งผลต่อ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง ด้านการสรรหารและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก ในการพัฒนาสถานศึกษานั้น บุคลากรนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย ผู้บริหารต้องดำเนินการปั้นนิเทศบุคคลากร ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็น พัฒนาตนเอง ดำเนินการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของเคสเตอร์ (Caster) ได้แก่ 1) เพื่อเป็นการปรับปรุงการพัฒนาของบุคคล ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ 2) เพื่อช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว 3) ส่งเสริมพัฒนาความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น ผู้บริหารมี ความปรารถนาที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ได้ตามมาตรฐาน ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ กมลทิพย์ เพิงจันทร์ ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา พบว่า บุคลากรมีมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่าง สม่ำเสมอ มุ่งมั่นทำงาน เพราะผู้บริหารเปิดกว้างให้อิสระกับเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ได้ดังนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้สถานศึกษาควรมีการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการบูรณาการบริหาร ตั้งแต่ขั้นการวางแผน การดำเนินการ การปรับปรุงตรวจสอบ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายได้สร้างความเข้าใจร่วมกัน และร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา และต้องเลือกใช้การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสม มุ่งเน้นให้ทำงานเพื่อองค์กรส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

2. การคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีระบบคัดเลือกที่มีคุณภาพ เที่ยงตรง เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีศักยภาพ มีสมรรถนะทางการบริหารและมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการอย่างแท้จริง โดยมีการจัดตั้งเสริมในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน แรงบันดาลใจ แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

3. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ได้แพร่หลาย ออกไปโดยชัดเจนในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ที่จัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือสังกัดอื่น เช่น สำนักงานการศึกษาเอกชน สำนักงานอาชีวศึกษา การศึกษาที่จัดโดยการบริหารส่วนท้องถิ่น

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาด้านอื่น เช่น การสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง การสร้างหัวญำลังใจ เป็นต้น

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือสังกัดอื่น

4. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยใช้เครื่องมือหลายรูปแบบ ซึ่งอาจจะพบปัจจัยใหม่ๆเพิ่มขึ้น และได้ข้อมูลเชิงลึก

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมลพิพิญ เพ็งจันทร์.“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันชุมชนท้องถิ่น พัฒนา ” ภาคนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิต ,2548.

กระทรวงศึกษาธิการ.คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภा ลาดพร้าว ,2546.

การจูงใจ การจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจไฟฟ์สัมฤทธิ์[Online]. Accessed 20 September

2006. Available from <http://http://web.acc.chula.ac.th/~yexec101/MIT>

WU/download/seminar/Motivation-Report.doc

การปฏิบัติงานตามการกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล [online] .Accesses 10 November

2007. Available from <http://202.143.129.38/07620107/nitibukkon.htm>

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร . ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2549 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร (สมุทรสาคร : งานข้อมูลและสารสนเทศ, 2549) โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [Online]. Accessed 6 March 2008. Available

from http://http://doc.obec.go.th/doc/web_doc/structure_obec.htm

รายพร ธรรมินทร์. ศธ.สำรวจข้อมูลประกอบโครงการเกี้ยวนก่อนกำหนด

[Online]. Aaccessed 1 January 2008 <http://www.charuaypontorranin.com>

/index.php?lay=show&ac=article&Id=574070&Ntype=5

ณรงค์ เย็นเพชร. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนตามแนวทางปฏิรูป การเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 [online]. Accesses 10 November 2007. Available from http://202.28.18.233/dcms/basic.php?institute_code=21&option=show&bib=423&query=371.3%20&doc_type=0

ธนาวรรณ ตั้งสินทรัพย์คิริ. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ,2547.

ธร ศุนทราภรณ์. การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา

กรุงเทพฯ : บริษัท เนติคุลการพิมพ์ จำกัด ,2551.

ภาควิชานันทนาวี . หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา

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

นิพนธ์ สำแดงเดช.“วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี .” สารนิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2548.

ประกอบ กรณีสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2535 .

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

Available from <http://isc.ru.ac.th/data/ED0001317.doc>

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ . พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์สุภา จำกัด,2545.

_____ . องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต 2542.

พุดสุข สังข์รุ่ง. มนุษย์ดั้มพันธ์ในองค์การ.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต,2547,
ศิริวรรณ เกเรรัตน์ และ ภณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร:ธีรรัตน์,2545.
สพท.ดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน[Online].Accessed 19 June Available from

<http://http://www.udonthani.com/udnews/05035.html>

สมเดช ลีແສງ. คู่มือบริหาร โรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ.
นครสวรรค์ : หจก.ริมปิงการพิมพ์ ,2549.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรสาคร[Online]. Accessed 6 March 2008. Available from

<http://202.143.153.132/spt-sakhon.net/document/structure.do>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี งปม. พ.ศ. 2550

สพท.สค. สมุทรสาคร: กลุ่มนโยบายและแผน,2550.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. แนะนำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
[Online]. Accessed 20 September 2006. Available from <http://202.143.153.132/spt-sakhon.net/index1.html>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ .แนวทางการกระจายอำนาจ
การบริหารและการจัดการศึกษาให้กับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ
สถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร
และการจัด การศึกษา พ.ศ.2550,กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย จำกัด, 2550.

สมพิศ ใช้รึง .การบุ่งใจ (Motivation) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ [Online]. Accessed 19 June 2007. Available from <http://www.itei.org/eqi/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=8569>

ยงยุทธ เกษยสาร.ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร: เอส.แอนด์.จีกราฟฟิค, 2545.
อมรวิชช์ นครทรรพ.“ ครูไทย 62% อายากเบย์บก่อนกำหนด ”ไม่หนุนลูกหลวงสืบทอดอาชีพ
เหตุงานหนัก.” บ้านเมือง, 24 มกราคม 2550.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาษาต่างประเทศ

Best, John W. Research in Education. New Jersey: Prentice Hall Inc, 1970.

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

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

Helsinger,Dolores Adan. " Factors that Motivate Washington Statae Teacher to Panticipate in Professional Growth and Development." Dissertation Abstracts International 55,(December 1994) :291.

Katz ,Daniel, and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organization .2nd ed. New York : John Wiley and Sons, 1978.

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

McGregor,Douglas. The Human Side of Enterprise. New York, McGraw-Hill Book Company Inc., 1978.

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

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

M.R.Smylle. Lazarus.V. and Jean. B.C. ." Instructional outcomes of school based participative decision making." Educational Evaluation & Policy Analysis. 18(1996): 181-191.

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

มหาวิทยาลัยศรีปทุม สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ขอทดลองเครื่องมือ

ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม สุวนิชธิกิริ



ที่ ศธ 0520.203.2/ว.๕๐

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

๑๑ กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจครุ่งมือวิจัย

เรียน

สั่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

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

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้ร้องขอความอนุเคราะห์จากพันธุ์วงศ์
ทรงของครุ่งมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกับหนังสือนี้ ทั้งนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ
โทร. / โทรสาร 034 - 219136

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1. ดร.สำเริง อ่อนสันพันธ์
อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. นางสาวทักษนา สีเขียวฤกษ์มิต
ครุโรงเรียนวัดอ้อมน้อย(มิตรครูรายภูร์รังสรรค์)/อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
3. ดร.มงคล ภาณรชุวนนท์
อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนกระทุมแบน 'วิเศษสมุทคุณ'
4. นางสาวอัญชลี นิมสอาด
ครุโรงเรียนวัดอ้อมน้อย(มิตรครูรายภูร์รังสรรค์)
5. พช.ดร. ปราณี นิลกรรณ์
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
 ครุโรงเรียนวัดอ้อมน้อย(มิตรครูรายภูร์รังสรรค์)



ที่ ศธ 0520.203.2 / ๗๖

124

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสานนท์ นครปฐม 73000

๕ สิงหาคม 2551

เรื่อง ขอทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

คุณนางสาวอรวรรณ เสียนชาศรี รหัสนักศึกษา 48252320 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้ร่วมความอนุเคราะห์ให้นางสาวอรพรรณ เสียนชาศรี
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ ในการ
วิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์คณิต เกียรติวิชัย)

รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

รายชื่อโรงเรียนที่ขอทดลองเครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนอ้อมน้อยสกุณปัมก์
2. โรงเรียนวัดศรีสำราญรายภูร์นำรุ่ง
3. โรงเรียนวัดท่าเสา
4. โรงเรียนบ้านคลองกระทุมแบบ
5. โรงเรียนวัดรายภูร์นำรุ่ง
6. โรงเรียนวัดคลองครุ
7. โรงเรียนวัดอ้อมน้อย(มิตรครุรายภูร์รังสรรค์)
8. โรงเรียนบ้านคลองแคน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อโรงเรียนที่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

1. โรงเรียนวัดป้อมวิเชียร โขติการาม	26. โรงเรียนวัดนางสาว
2. โรงเรียนสมุทรสาครวุฒิชัย	27. โรงเรียนบ้านปลายคลองน้อย
3. โรงเรียนบ้านอ้อมโรงหิน	28. โรงเรียนวัดท่ากระปือ
4. โรงเรียนวัดพันธุวงศ์	29. โรงเรียนกุศลวิทยา
5. โรงเรียนหลวงแพทย์โภศดลอุปถัมภ์	30. โรงเรียนวัดบางยาง
6. โรงเรียนวัดบางปลา	31. โรงเรียนบ้านห้องคุ้ง
7. โรงเรียนวัดกระโจนทอง	32. โรงเรียนวัดอ่างทอง
8. โรงเรียนบ้านวังจะระเข้	33. โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย
9. โรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร	34. โรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ
10. โรงเรียนบ้านบางปึง	35. โรงเรียนวัดบางขุด
11. โรงเรียนวัดธรรมเจดีย์ศรีพิพัฒน์	36. โรงเรียนวัดใต้บ้านบ่อ
12. โรงเรียนวัดศรีเมือง	37. โรงเรียนวัดกระซ้าขาว
13. โรงเรียนบ้านท่าหาราย	38. โรงเรียนสมุทรรณีรัตน์
14. โรงเรียนบ้านยกกระบัตร	39. โรงเรียนวัดปากบ่อ
15. โรงเรียนบ้านคอนไฝ	40. โรงเรียนวัดน่วมกานนท์
16. โรงเรียนวัดหนองสองห้อง	41. โรงเรียนวัดศรีวิวนาราม
17. โรงเรียนวัดโรงเขี้	42. โรงเรียนบ้านชาญทะเลบงกระเจ้า
18. โรงเรียนหลวงสินธุร้ายภูรรังสฤษณ์	43. โรงเรียนวัดเจ็ดริว
19. โรงเรียนวัดธรรมโขติ	44. โรงเรียนวัดเกตุமดีศรีวาราราม
20. โรงเรียนบ้านโรงเขี้	45. โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย
21. โรงเรียนวัดยกกระบัตร	46. โรงเรียนเมืองสมุทรสาคร
22. โรงเรียนหลักสี่พิพัฒน์ราษฎร์อุปถัมภ์	47. โรงเรียนวัดบางพลี
23. โรงเรียนทำนาบแพ้ว	48. โรงเรียนบ้านคลองชื่อ
24. โรงเรียนวัดหนองบัว	49. โรงเรียนวัดบางน้ำawan
25. โรงเรียนวัดดอนโภสิตาราม	50. โรงเรียนบ้านคลองหลวง

รายชื่อโรงเรียนที่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

51. โรงเรียนปัจจันตาราม	76. โรงเรียนวัดรายภูร์ศรัทธาภิบาล
52. โรงเรียนวัดกาหลง	77. โรงเรียนบ้านดอนไก่ดี
53. โรงเรียนวัดโพธิ์แจ้	78. โรงเรียนวัดซัมมงคล
54. โรงเรียนวัดนาขวาง	79. โรงเรียนบ้านสวนหลวง
55. โรงเรียนเอกชัย	80. โรงเรียนบ้านแคราย
56. โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก	81. โรงเรียนวัดชัยญาaram รายภูร์บารุง
57. โรงเรียนเทพนรรัตน์	82. โรงเรียนวัดสุนทรสถิต
58. โรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท	83. โรงเรียนวัดสวนส้ม
59. โรงเรียนวัดชีฟ้าขาว	84. โรงเรียนหนองนกไก่
60. โรงเรียนวัดศรีเมือง	85. โรงเรียนวัดคลองตันรายภูร์บารุง
61. โรงเรียนสหกรณ์นิคมเกลือ	86. โรงเรียนเจ็ดริ้ว
62. โรงเรียนวัดสามัคคีศรัทธาราม	87. โรงเรียนบ้านคลองตัน
63. โรงเรียนพันท้ายนรสิงห์วิทยา	88. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 9
64. โรงเรียนสหกรณ์กสิกรรมชายทะเล	89. โรงเรียนวัดกระโจรทอง
65. โรงเรียนวัดโสกนาราม	90. โรงเรียนบ้านคลองสำโรง
66. โรงเรียนวัดสามัคคีสุทธาราม	91. โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม
67. โรงเรียนบ้านชายทะเลโโคกขาม	92. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ
68. โรงเรียนวัดบ้านໄร'	สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชูปถัมภ์ สมutherland
69. โรงเรียนวังนกไก่	
70. โรงเรียนกระทุมแบบ "วิเศษสมุทคุณ"	
71. โรงเรียนวัดสุวรรณรัตนาราม	
72. โรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว	
73. โรงเรียนวัดธรรมจริยาภิรัมย์	
74. โรงเรียนบ้านปล่องเหลี่ยม	
75. โรงเรียนวัดใหม่หนองพะอง	

ภาคผนวก ๙

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 1 ท่าน

2.2 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือ หัวหน้าหมวด/งาน 1 ท่าน

2.3 ครูผู้สอน 2 ท่าน

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหาร จำนวน 31 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 16 ข้อ

ขอความกรุณาท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏอยู่ในสถานศึกษาของท่าน และกรุณาตอบให้ครบถ้วนทุกข้อ เพราะข้อมูลที่สมบูรณ์เท่านั้น จึงจะสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบทางลบต่อตัวท่านหรือสถานศึกษาของท่านทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่อย่างใด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากทุกๆท่าน

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรรรรัณ เธียรศรี

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร**

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

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

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ลงในช่องระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร
ตามสภาพความเป็นจริง

ข้อที่	แรงจูงใจของผู้บริหาร	ระดับความเป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
1	ผู้บริหารทำงานเพราบมีภาระหน้าที่เหมาะสมกับเงินเดือน						[] 7
2	ผู้บริหารทำงานเพราบเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต						[] 8
3	ผู้บริหารทำงานเพราบมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม						[] 9
4	ผู้บริหารทำงานเพราบมีสวัสดิการดี						[] 10
5	ผู้บริหารทำงานเพราบผู้บริหารมีความหวังใจทุกข์สุขของบุคลากร						[] 11
6	ผู้บริหารทำงานเพราบงานที่ทำมีความปลอดภัยในชีวิต						[] 12
7	ผู้บริหารทำงานเพราบองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง						[] 13
8	ผู้บริหารทำงานเพราบท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างมีความสุข						[] 14
9	ผู้บริหารงานเพราบสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีความสุข						[] 15
10	ผู้บริหารทำงานเพราบสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุข						[] 16
11	ผู้บริหารมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ ไม่อยากโยกย้ายไปทำงานที่อื่น						[] 17

ข้อ ที่	แรงจูงใจของผู้บริหาร	ระดับความเป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
12	ผู้บริหารมีความตั้งใจทำงาน อุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ให้กับงานและองค์กรอย่าง เต็มที่						[] 18
13	ผู้บริหารทำงานเพราะงานเป็นสิ่งที่สร้างคุณค่า ให้แก่ตัวท่าน						[] 19
14	ผู้บริหารทำงานเพราะคนเปิดกว้างให้อิสระกับ ท่านเป็นอย่างดี						[] 20
15	ผู้บริหารทำงานเพราะเพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี						[] 21
16	ผู้บริหารทำงานเพราะคนในองค์กรยอมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						[] 22
17	ผู้บริหารมุ่งมั่นทำงานเพราะท่านมีอุดมการณ์ ในการทำงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล						[] 23
18	ผู้บริหารทำงานเพราะ ได้รับการสนับสนุนใน การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ						[] 24
19	ผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มี วิทยฐานะสูงขึ้น						[] 25
20	ผู้บริหารตั้งใจทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ ดำเนินโดยมุ่งคุณภาพงาน						[] 26
21	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จอยู่เสมอ โดยไม่คำนึงถึง เพื่อนร่วมงาน						[] 27
22	ผู้บริหารทำงานอย่างไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรค มีความพยายามเมื่องานประสบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่องานล้มเหลว						[] 28

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

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งราษฎร์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ลงในช่องระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร ตามสภาพ
ความเป็นจริง

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

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	ระดับความเป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
9	ผู้บริหารจัดฝึกอบรมส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากร ให้ได้รับความรู้เทคนิคที่ทันสมัยทั้ง ในและนอกสถานศึกษา						[] 46
10	สถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และ ลูกจ้างเป็นปัจจุบัน						[] 47
11	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และดำเนินการด้วยความ บริสุทธิ์ด้วยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้						[] 48
12	ผู้บริหารจัดระบบข้อมูลบุคลากรเพื่อรับ พระราชทานเครื่องราชยอิสริยาภรณ์และ เหรียญจักรพรรดิมาตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กฎหมายกำหนด						[] 49
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบ วินัย บรรยายรรถตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ						[] 50
14	ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรลาออก จากราชการตามเกณฑ์ ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนด						[] 51
15	ผู้บริหารตั้งกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรง กรณีที่ครูหรือบุคลากรมีเหตุสังสัยว่าทำผิดวินัย อย่างร้ายแรง						[] 52
16	เมื่อบุคลากรลาออกจากราชการ ผู้บริหารจะ เป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้ลาออกแล้วรายงาน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						[] 53

ภาคผนวก ค

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

Reliability

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary^{*}

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

a Listwise deletion based on all

variables in the procedure.

Reliability Statistics

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

Item Statistics

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

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

ทีอูปป์ปัจจุบัน

สถานที่ที่ทำงาน

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2541

พ.ศ.2548

ประวัติการทำงาน

นางสาวอรารณ เรียนชาครี

437/12 ตำบลตลาดกระทุมແບນ อําเภอกระทุมແບນ

จังหวัดสมุทรสาคร

โรงเรียนวัดอ้อมน้อย(มิตรครูรายภูรั้งสรรค์) 1/25 หมู่ 4

ตำบลอ้อมน้อย อําเภอกระทุมແບນ จังหวัดสมุทรสาคร

สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สถาบันราชภัฏนครปฐม

ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

พ.ศ.2541

พ.ศ.2549-ปัจจุบัน

อาจารย์ โรงเรียนวัดสุนทรสถิต(สามัคคีวิทยาลัย)

อําเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดอ้อมน้อย(มิตรครูรายภูรั้งสรรค์)

อําเภอกระทุมແບນ จังหวัดสมุทรสาคร

มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดสุพรรณหินวชิรค์