

ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

โดย

นางพิสมัย สงจันทร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2549

ISBN 974-11-6249-9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

JOB SATISFACTION AND TEACHERS' PERFORMANCE IN BASIC EDUCATION
SCHOOL UNDER THE OFFICE OF CHUMPHON EDUCATION SERVICE AREA 2

By

Pissamai Songchan

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

2006

ISBN 974-11-6249-9

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2” เสนอโดย นางพิสมัย สงจันทร์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร

3. อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ .ดร.จิรวรรณ คงคล้าย)

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

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

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

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)

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

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

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

.....กรรมการ

(ดร.สำเริง กุจิรพันธ์)

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

K 45252213 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน

พิสมัย สงจันทร์ : ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 (JOB SATISFACTION AND TEACHER' PERFORMANCE IN BASIC EDUCATION SCHOOL UNDER THE OFFICE OF CHUMPHON EDUCATION SERVICE AREA 2) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : รศ.ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร, ผศ.ว่าที่ พ.ต.ดร.นพดล เจนอักษร และ อ. ดร.ศรียา สุขพานิช. 147 หน้า. ISBN 974-11-6249-9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจตามแนวคิด ของเฮอร์ชเบอร์ก และการปฏิบัติงานตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยใช้ข้อมูลในเดือนพฤศจิกายน 2547 และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
- 3) ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2549

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1. 2. 3.

K 45252213 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORDS : JOB SATISFACTION

PISSAMAI SONGCHAN : JOB SATISFACTION AND TEACHERS' PERFORMANCE IN BASIC EDUCATION SCHOOL UNDER THE OFFICE OF CHUMPHON EDUCATION SERVICE AREA 2. THESIS ADVISORS : ASSOC. PROF.SIRICHAJ CHINATANGKUL, Ph.D., ASST.PROF MAJ. NOPADOL CHENAKSARA RTAR. Ph.D., AND SARIYA SUKHABANIJ, Ph.D. 147 pp. ISBN 974-11-6249-9

The purposes of this research were to find 1) the teacher's job satisfaction in the basic education school under the Office of Chumphon Education Service Area II 2) the performance of teachers in the basic education schools under the Office of Chumphon Education Service Area II, and 3) the relationship between the Job satisfaction and teacher performance in the basic education schools under the Office of Chumphon Education Service Area II. The samples were 324 teachers of the schools under the Office of Chumphon Education Service Area II. The research instrument was questionnaire on the teachers' job satisfaction, according to Herzberg's two – factors theory and teacher performance based on the Ministry of Education Manual. The data were collected in November 2004, and frequency (f), percentage (%), mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), and person's product moment correlation coefficient (r_{xy}) were used in data analysis.

The findings revealed as follows.

1) Job satisfaction of the teachers in the basic education schools under the Office of Chumphon Education Service Area II, as a whole and as an individual aspect was at high level.

2) the outcomes of performance of the teachers in the basic education schools, as a whole was at a intermediate level, but the school curriculum development, the learning process development, the measurement and evaluation and grade transfer, and learning source development were at a high level.

3) the relationship between the satisfaction and teacher's performance in the basic education school under the Office of Chumphon Education Service Area II, was statistically significant at .01 level.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2006

Student's signature.

Thesis Advisors' signature 1. 2. 3.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ผู้ร่วมควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.สำเร็จ กุจิรพันธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาของการ ศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายมีชัย มากบำรุง นายพิมลศักดิ์ พึ่งพันธ์ นายบุญลอย เพ็ชรมาก นางสาวศิริเพ็ญ พรหมสถิตย์และนางสุปรียา ศรีสง ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำ แก้ไข ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่คุณพ่อ คุณแม่ ผู้ที่ให้โอกาสและสิ่งที่ดี ๆ ในชีวิตแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณญาติพี่น้องและสมาชิกในครอบครัว ทุกคนที่เป็นกำลังใจ โดยเฉพาะ ดาบตำรวจอัครเดช สงจันทร์ ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจ อยู่เคียงข้างผู้วิจัยมาโดยตลอด จนสามารถทำการศึกษาวิจัยสำเร็จ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	4
ปัญหาของการวิจัย	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	9
ข้อคำถามของการวิจัย	10
สมมุติฐานการวิจัย	10
ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	13
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	16
ความพึงพอใจ	16
แรงจูงใจ	21
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	25
การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	43
การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	43
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล	45
แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล	48
การปฏิบัติงานของสถานศึกษาตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล	49
การปฏิบัติงานวิชาการของครูตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ที่เป็นนิติบุคคล	50

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
งานวิจัยภายในประเทศ	56
งานวิจัยต่างประเทศ	62
สรุป	64
3 วิธีดำเนินการวิจัย	65
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	65
ระเบียบวิธีวิจัย	66
แผนแบบการวิจัย	66
ประชากร	66
กลุ่มตัวอย่าง	67
ตัวแปรที่ศึกษา	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	72
สรุป	73
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	75
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2.....	77
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2	79
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครู	
ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2	92

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
สรุปผลการวิจัย	94
การอภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	98
ข้อเสนอแนะของการวิจัย	98
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	99
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย	106
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือ	112
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	124
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	127
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	145
ประวัติผู้วิจัย	147

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ปริมาณงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2546	4
2 ระดับความต้องการและการตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์	28
3 เปรียบเทียบลักษณะของผู้ได้บังคับบัญชาตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y	29
4 ตารางสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความหวังและการเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ	32
5 ปัจจัยจูงใจและเทคนิคการจูงใจในการทำงาน	41
6 ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
7 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	76
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2	77
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ	78
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านปัจจัยค่าจูง.....	78
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2	79
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา.....	80
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	81
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผลและ การเทียบโอนผลการเรียน	82

ตารางที่	หน้า
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	83
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	84
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	85
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา	86
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการแนะแนวการศึกษา	87
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายใน	88
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ แก่ชุมชน	89
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	90
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	91
24 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2	92

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 แสดงโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ	5
2 แสดงโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	6
3 ขอบข่ายของการวิจัย	12
4 ขอบเขตของการวิจัย	14
5 ความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย	22
6 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	27
7 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวังและการเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ	31
8 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของ Herzberg	37
9 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ...	38
10 ความต้องการระหว่างความต้องการความสำเร็จและอำนาจของ McClelland กับ ตัวจูงใจของ Herzberg	40
11 ภาพรวมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล	47

บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือและเป็นหัวใจที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ เพื่อให้มีคุณภาพสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล ตั้งแต่เริ่มต้น ต่อเนื่องไปในทุกช่วงอายุ ตลอดชีวิต การพัฒนาดังกล่าว ทำให้บุคคลมีคุณสมบัติที่เป็นปัจจัยและพลังสำคัญ ในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง จากการศึกษาที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ และการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง คุณภาพของประชากร ก็ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นด้วย หลายประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศที่เจริญก้าวหน้าแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนา ต่างตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา ได้ทุ่มเทกำลังทั้งในแง่ความคิดและทรัพยากรของประเทศ เพื่อการปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษา เพื่อสะสมพลังอำนาจให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองให้อยู่รอดหรือแข่งขันกับผู้อื่นได้¹ รัฐบาลทุกสมัยจึงให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษา ปัจจุบันมีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในหมวด 5 แนวนโยบายแห่งรัฐว่า “รัฐต้องจัดการศึกษา ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาต่าง ๆ เร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและ วัฒนธรรมของชาติ² จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาไว้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิด

¹สำนักนายกรัฐมนตรี้, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2540), 51.

²รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2541), 19.

จากการจัดสภาพแวดล้อมทางสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต³ จากกระแสการพัฒนาของโลกในยุคปัจจุบัน ผลักดันให้นานาชาติประเทศต้องมีการแข่งขันและร่วมมือกันในด้านต่าง ๆ การจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไป โดยต้องส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน ให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ เช่น พฤติกรรมความเป็นผู้นำ สุขภาพขององค์กรและแรงจูงใจ ดังนั้น การที่สถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ ครู ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู อาจารย์ บุคลากรเหล่านี้จะมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน แต่มีจุดหมาย ปลายทางเหมือนกัน คือ คุณภาพของผู้เรียนหรือเยาวชน เพื่อให้เป็นคนที่มีคุณภาพของประเทศ⁴ กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่จัดการศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชนทั้งในระบบและนอกระบบห้องเรียน กระทรวงศึกษาธิการ มีองค์กรต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่รับผิดชอบดูแล การจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานเพื่อผลิตนักเรียน นักศึกษา ให้จบออกมาอย่างมีคุณภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้คู่คุณธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องนำไปปฏิบัติให้⁵ ได้ผล บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสถานที่เบื้องต้นในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก โดยมุ่งให้เด็กมีประสบการณ์และทักษะพื้นฐานอันจำเป็นในการดำรงชีวิตในท้องถิ่น เช่น ทักษะการใช้ภาษา การสื่อความหมาย ทั้งการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณและการคาดคะเน อันเพียงพอแก่การใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ประสบการณ์ในการเข้าสังคม ให้ความร่วมมือในการประกอบกิจ อันเกี่ยวกับหน้าที่พลเมืองดี ตลอดจนการทำงานให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี สามารถประกอบอาชีพเบื้องต้นได้⁵

ดังนั้น ครูอาจารย์จึงต้องรับภาระหน้าที่สำคัญที่จะต้องบริหารจัดการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในทุก ๆ ด้าน และสิ่งสำคัญจะต้องมีการสร้าง

³“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 16, ตอนที่ 74 ก. (19 สิงหาคม 2542) : 4 – 9.

⁴กรมสามัญศึกษา, ไม่ไกลเกินฝัน (กรุงเทพฯ : ศูนย์วิชาการพิมพ์, 2540), 68.

⁵ปรีชา นิพนธ์พิทยา, การประณมศึกษากับการพัฒนา (กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2545), 44.

แรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรัก ความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องาน ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและกำลังความคิดในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานที่กระทำอยู่ก็นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี⁶

ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 หมวด 2 ว่าด้วยการจัดระเบียบราชการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 33 บัญญัติให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่ การศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และในมาตรา 37 ของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว บัญญัติให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ คือ 1) บริหารจัดการศึกษา พัฒนาระบบของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาอื่น 3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ในภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอสวี อำเภอทุ่งตะโก อำเภอละแม อำเภอพะโต๊ะ และอำเภอหลังสวน มีสถานศึกษา 150 แห่ง มีข้าราชการครู 1,612 คน ซึ่งนับเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีขนาดใหญ่ และมีภาระกิจมากมาย โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากต้องรับผิดชอบและควบคุม ดูแล บุคลากรในสังกัดจำนวนมาก ดังมีรายละเอียดข้อมูลแสดงปริมาณในตารางที่ 1

⁶สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่องการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542), 241.

ตารางที่ 1 ปริมาณงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

มีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในปีงบประมาณ 2546 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2546

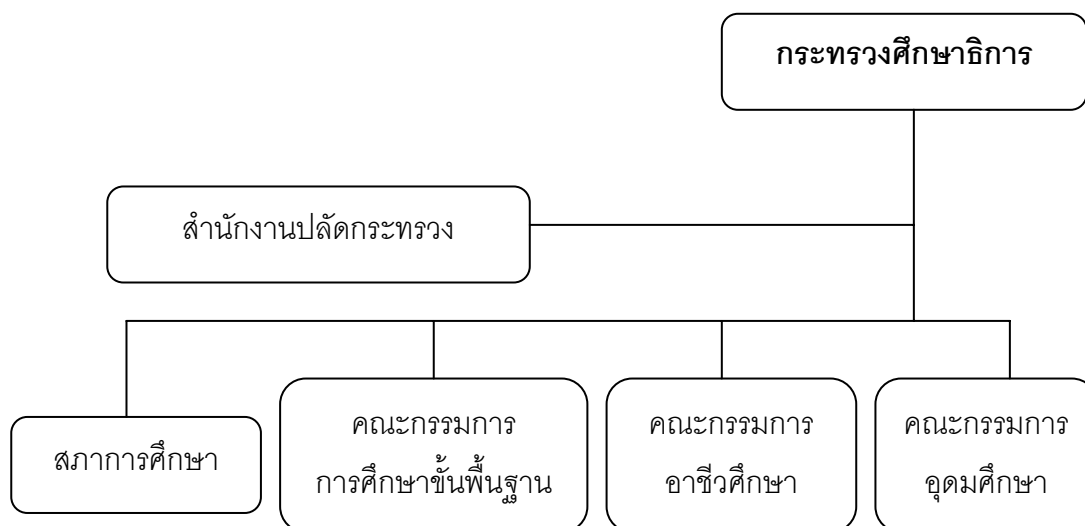
ที่	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	หมายเหตุ
1	สวี	48	529	
2	ทุ่งตะโก	17	159	
3	ละแม	19	227	
4	พะโต๊ะ	16	152	
5	หลังสวน	50	545	
รวม		150	1,612	

ที่มา : แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2546

บทหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องมาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลทำให้โครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการเปลี่ยนแปลงไปตามบทบัญญัติในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติให้มีการจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวง มีองค์กรหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภา หรือในรูปคณะกรรมการ จำนวน 4 องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการอาชีวศึกษาและคณะกรรมการอุดมศึกษา ซึ่งสามารถนำเสนอได้ดังแผนภูมิที่ 1

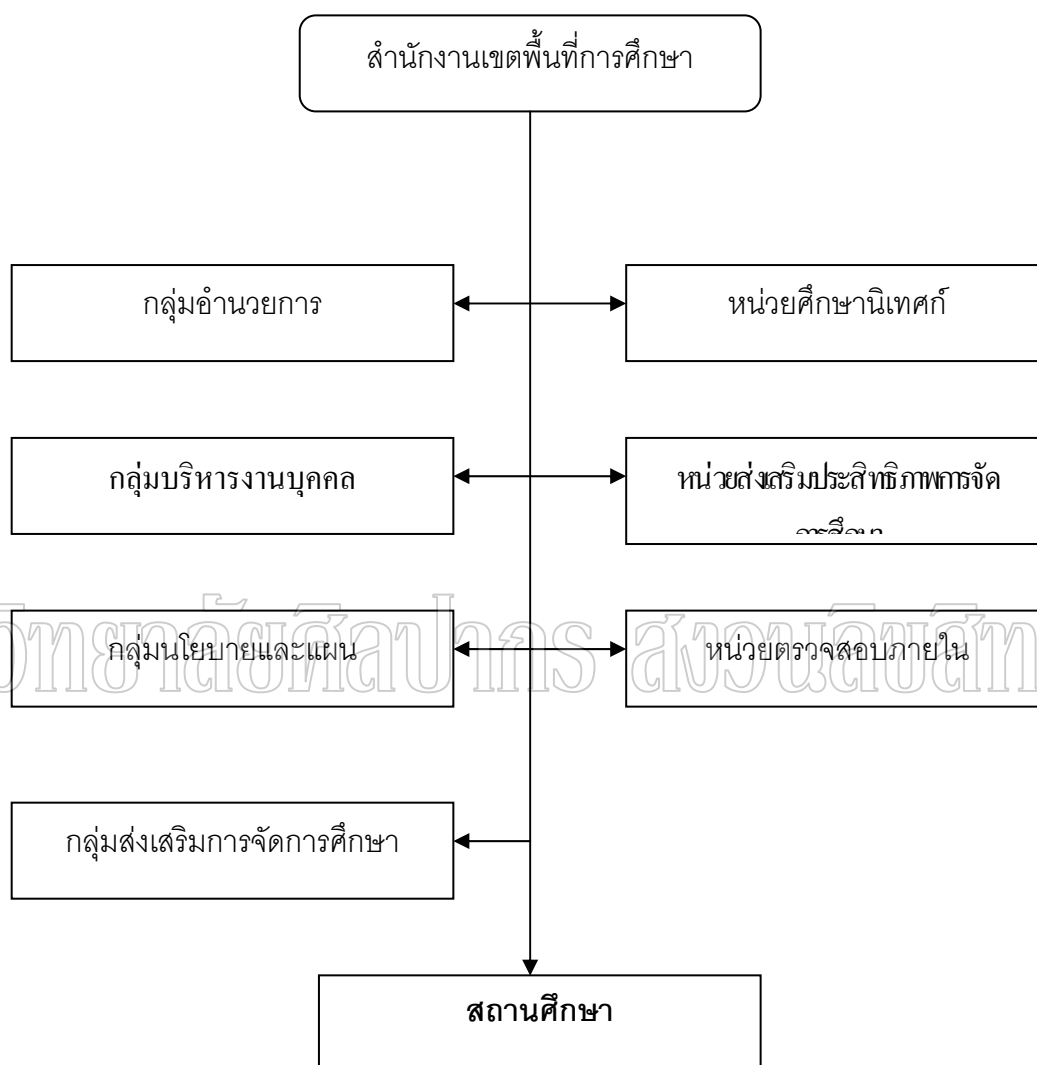


แผนภูมิที่ 1 แสดงโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, โครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2545), 43.

จากเดิม กระทรวงศึกษาธิการจะมีกรมในความรับผิดชอบทั้งสิ้น 14 กรม แต่ขณะนี้ ได้ปรับเปลี่ยนเหลือ 4 องค์กร เฉพาะองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องนี้ คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ยุบรวมจากหน่วยงานระดับกรม จำนวน 3 กรม คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษาและกรมวิชาการ ส่วนในระดับภูมิภาค การบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างหน่วยงานเดิม 3 หน่วยงาน คือ 1) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ 2) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอ และ 3) สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ให้เหลือเพียงหน่วยงานเดียวคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแบ่งโครงสร้างภายในออกเป็นกลุ่มภารกิจสำคัญ ๆ 4 กลุ่มภารกิจ และ 3 หน่วยงาน คือ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) หน่วยศึกษานิเทศก์ 6) หน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหาร และ 7) หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดในแผนภูมิที่ 2

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



แผนภูมิที่ 2 แสดงโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ที่มา : “โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา,” ประชาศึกษา 53, 5 (มิถุนายน - กรกฎาคม 2546), 15.

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างดังกล่าว ทำให้หน่วยงานที่มีหน้าที่ควบคุม กำกับ สถานศึกษาเดิมในระดับอำเภอ คือ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอ ถูกยุบหน่วยงาน ซึ่งโดยปกติหน่วยงานดังกล่าว จะทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างใกล้ชิดตามลักษณะที่ตั้ง แต่การบริหารงานระบบเขตพื้นที่การศึกษาทำให้เกิดความห่างไกลระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษา มีปัญหาในการติดต่อประสานงานและปัญหาอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งจะกล่าวในหัวข้อต่อไป

ปัญหาของการวิจัย

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนับเป็นรากฐานสำคัญ ในการสร้างความมั่นคงและสร้างความเจริญก้าวหน้าของชาติ เพราะประชาชนส่วนใหญ่สิ้นสุดการศึกษาในระบบโรงเรียน ในระดับการศึกษานี้ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ที่รัฐบาล จะต้องจัดให้แก่ประชาชน สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญ เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติ ซึ่งผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นไรนั้น ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ ภารกิจของสถานศึกษาจะต้องจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสุขภาพอนามัยที่ดี มีปัจจัยหลายอย่างในโรงเรียนที่สนับสนุน ส่งเสริม เช่น ด้านบุคลากร ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้บริหาร สถานศึกษา นักการภารโรง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง

บทนำวิทยานิพนธ์คุณป้ากร ส่วนบัณฑิต

การที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพดังกล่าวดำเนิน ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรเหล่านี้ “คน” นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งในที่นี้ หมายถึง “ครู” นั่นเอง^๗ ซึ่งทองคุณ หงส์พันธ์ ได้กล่าวไว้ในสังคมไทยทั่วไปนั้น ครูมีบทบาทสำคัญหลายประการ ได้แก่ บทบาทการให้การศึกษอบรมศีลธรรม จริยธรรม ถ่ายทอดวัฒนธรรม ร่วมกิจกรรมของชุมชน การเป็นผู้นำชุมชน การวิจัยและวิเคราะห์สังคม การสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผลการปฏิรูปสังคมนับเป็นภารกิจสำคัญของการพัฒนากำลังคนของชาติ^๘

จากการปฏิรูปการศึกษาในขณะนี้ มีหลายปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของครู กล่าวคือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลให้

⁷ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา (กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์, 2536), 1.

^๘ ภิญโญ สาร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : ศส.การพิมพ์, 2535), 35.

^๙ ทองคุณ หงส์พันธ์, ครู บทบาท พฤติกรรม และคุณธรรม (บุรีรัมย์ : สวัสดิ์การพิมพ์, 2538), 13 – 15.

เกิดการเปลี่ยนแปลงภารกิจในการปฏิบัติงานของครู ตามบทบัญญัติในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2545 กำหนดให้โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล พ.ศ. 2546 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ได้เพิ่มภาระงานให้ครูจากที่เคยปฏิบัติอยู่เดิม เช่น การเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่ จัดการศึกษา¹⁰ เป็นต้น

จากการสำรวจสภาพปัญหาในการปฏิบัติจริง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุมพร เขต 2 พบว่า มีปัญหาหลายประการอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ เช่น ปัญหา ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ได้จัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานราชการ โดยกำหนดให้แต่ละอำเภอในความรับผิดชอบมีโรงเรียนแม่ข่าย ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับโรงเรียนลูกข่ายในอำเภอนั้น ๆ แต่ปรากฏว่าโรงเรียนแม่ข่ายไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากไม่ได้เป็นหน่วยงานบังคับบัญชาตามกฎหมาย¹¹ ปัญหาการให้บริการข้าราชการครูด้านสวัสดิการ เช่น ใบรับรองสิทธิรักษาพยาบาล การรับเงินสวัสดิการต่าง ๆ การออกหนังสือรับรองต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน ต้องให้บริการครูทั้งในสังกัดรัฐบาลและเอกชนถึง 150 แห่ง และจากรายงานผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2546” ของกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 สรุปได้ว่า ครูมีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับปานกลาง¹²

¹⁰ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล พ.ศ. 2546 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546), 23 – 38.

¹¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2, รายงานการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 (ชุมพร : กลุ่มนโยบายและแผน สพท.ชพ.2., 2546), (เอกสารอัดสำเนา).

¹² เรื่องเดียวกัน.

ต่อมาเมื่อรัฐบาลดำเนินการใช้มาตรการการจูงใจให้ข้าราชการลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ ปรากฏว่ามีข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมัครเข้าร่วมโครงการถึง 36,650 คน ในขณะที่มีโควต้าให้ออกเพียง 18,371 คน ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 นั้น มีข้าราชการครูสมัครเข้าร่วมโครงการนี้ถึง 137 คน ในขณะที่มีโควต้าให้เพียง 47 คน เท่านั้น นอกจากนั้นในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2547 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ได้ระบุปัญหาและจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มเวลา
2. บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. บุคลากรขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการศึกษา

4. ไม่สามารถดำเนินการให้มีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ

5. ระบบข้อมูลสารสนเทศไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น นอกจากจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญและกำลังใจแล้ว ยังมีผลต่อความสำเร็จของงาน องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงานและปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย

จากสภาพปัญหา เหตุผลและข้อมูลต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของครู จึงเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยมุ่งเน้นศึกษาความพึงพอใจตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) และการปฏิบัติของครูตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล เพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 และเพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่ให้ลดน้อยลงหรือหมดไป ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยและสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2
2. เพื่อทราบการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานของการวิจัยดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษานั้น จะดำเนินการในลักษณะขององค์กระเชิงระบบ (systems approach) ซึ่งประกอบด้วย ตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และ

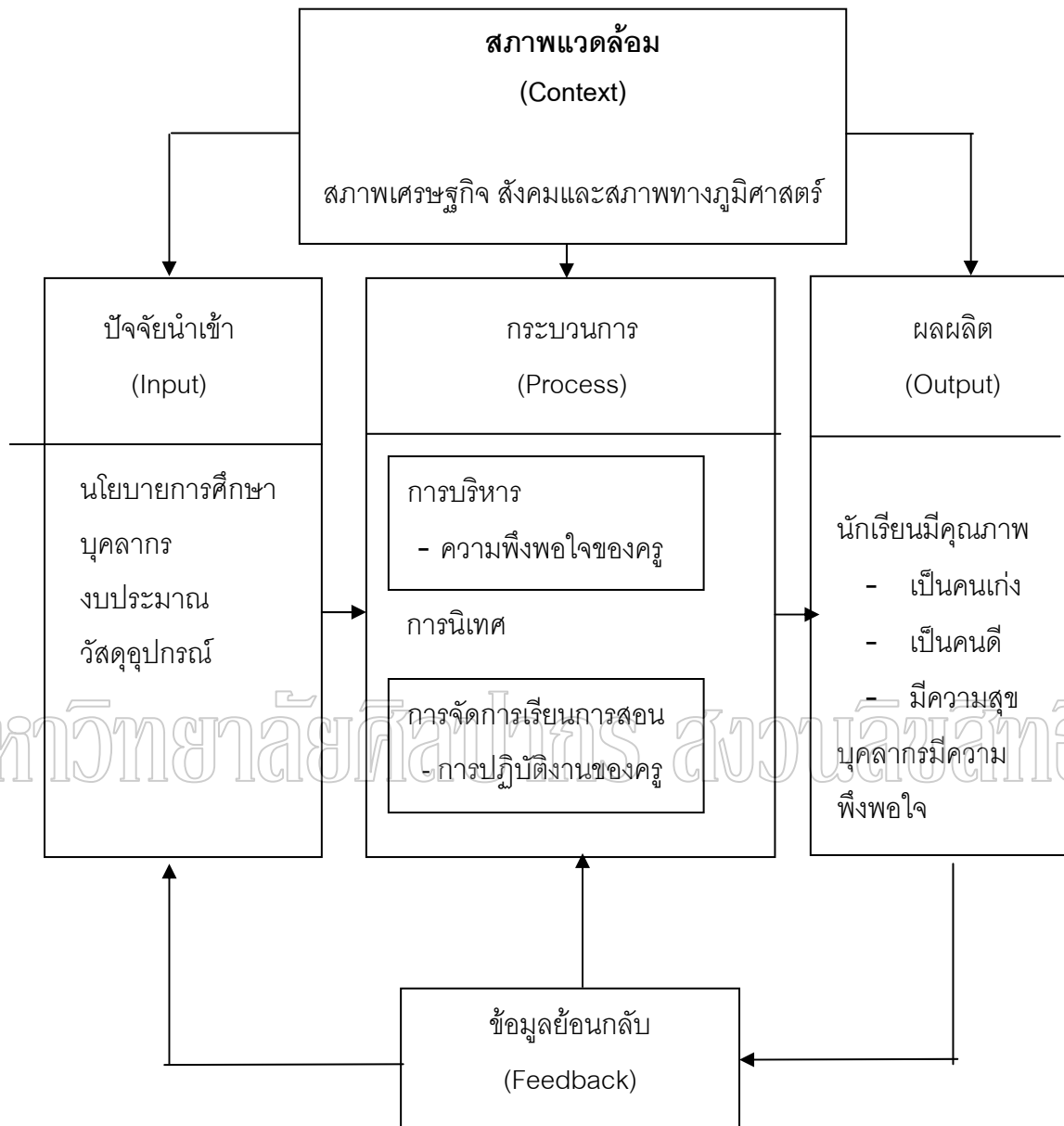
ผลผลิต (output) ที่ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (context)¹³ และมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งไม่ใช่องค์ประกอบทางการศึกษา แต่สามารถส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและสภาพทางภูมิศาสตร์ ส่วนตัวป้อนในระบบการศึกษา ได้แก่ นโยบาย บุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการขององค์กร ซึ่งได้แก่นโยบายการบริหาร การนิเทศการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามนโยบายของหน่วยงานและจุดหมายของหลักสูตร¹⁴ ซึ่งในการศึกษาความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยอาศัยทฤษฎีเชิงระบบของแคทซ์และคานัน (Katz and Kahn) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ นโยบายทางการศึกษา บุคลากรในโรงเรียน งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ สำหรับองค์ประกอบในกระบวนการ (process) คือความพึงพอใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งกล่าวถึงความพึงพอใจของมนุษย์ที่เกิดจากสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน¹⁵ จากขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัยสามารถนำมาเขียนได้ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

¹³Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

¹⁴สุนันทา เลहनันท์, การพัฒนาองค์กร (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531), 39.

¹⁵Frederick Herzberg and other, The Motivation and to Work (New York : John Wiley and Sons, 1959), 60.



แผนภูมิที่ 3 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

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

: Frederick Herzberg and other, The Motivation to Work (New York : John Wiley and Sons, 1959), 60.

: กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546), 32 - 33.

ขอบเขตของการวิจัย

การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม หากผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความรักงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ต้องการทำงานนั้นด้วยความยินดีและเต็มใจ อีกทั้งงานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้แล้ว ถือว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลดีและผลสำเร็จก็จะเกิดขึ้นกับองค์กรนั้น ๆ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยถึงความพึงพอใจของครูตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งกล่าวถึงความพึงพอใจของมนุษย์ โดยพิจารณาจากปัจจัย 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้มนุษย์มีความพึงพอใจจะปฏิบัติงาน ได้แก่ 1.1) ความสำเร็จของงาน 1.2) การได้รับความยอมรับนับถือ 1.3) ลักษณะของงาน 1.4) ความรับผิดชอบ และ 1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีผลทำให้มนุษย์ไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 2.1) เงินเดือน 2.2) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2.3) สถานะของอาชีพ 2.4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.7) เทคนิคการนิเทศ 2.8) นโยบายการบริหารงาน 2.9) สภาพการทำงาน 2.10) ความเป็นส่วนตัว และ 2.11) ความมั่นคงในงาน แต่ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ครูผู้สอนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ซึ่งครูผู้สอนไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาจึงไม่นำข้อ 2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มาศึกษาวิจัย

ส่วนการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำเสนอขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งขอบข่ายการบริหารงานดังกล่าวประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ซึ่งสามารถนำมาแสดงเป็นแผนภูมิขอบเขตการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 4

ความพึงพอใจ (X_{tot})	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y_{tot})
<p>1. ปัจจัยจูงใจ (X_1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสำเร็จของงาน (X_{11}) - การได้รับการยอมรับนับถือ (X_{12}) - ลักษณะของงาน (X_{13}) - ความรับผิดชอบ (X_{14}) - ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (X_{15}) <p>2. ปัจจัยค้ำจุน (X_2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - เงินเดือน (X_{21}) - โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_{22}) - สถานะของอาชีพ (X_{23}) - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_{24}) - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{25}) - เทคนิคการนิเทศ (X_{26}) - นโยบายการบริหารงาน (X_{27}) - สภาพการทำงาน (X_{28}) - ความเป็นส่วนตัว (X_{29}) - ความมั่นคงในงาน (X_{210}) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) 3. การวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) 5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Y_5) 6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Y_6) 7. การนิเทศการศึกษา (Y_7) 8. การแนะแนวการศึกษา (Y_8) 9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_9) 10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (Y_{10}) 11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น (Y_{11}) 12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{12})

แผนภูมิที่ 4 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Frederick Herzberg and other, The Motivation to Work (New York : John Wiley and Sons, 1959), 60.

: กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546), 32 – 33.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความหมายเฉพาะคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน พอใจกับงานและพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ด้าน คือ ปัจจัยเชิงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบทำให้เกิดความสุขในการทำงานและปัจจัยด้านจุนเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความสุข เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งสองด้านจึงจะเกิดความพึงพอใจ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย 12 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศ การศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา) ถึงระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตั้งอยู่ในท้องที่อำเภอสวี อำเภอทุ่งตะโก อำเภอละแม อำเภอพะโต๊ะ และอำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้กำหนดสาระสำคัญ คือ ความพึงพอใจ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจ

การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลได้นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก สิ่งที่มีความสำคัญพอ ๆ กัน ก็คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง เพราะถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก็จะมีทัศนคติที่ดีและสติปัญญาออกมาอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายที่ได้วางไว้

องค์กรใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรไม่พอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น ความพึงพอใจในการทำงานนี้ ยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารที่ดีและผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้วย¹ กิลเมอร์ (Gilmer) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมี 10 ประการ ดังนี้ 1) ความมั่นคงในงาน (security) ได้แก่ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่การมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ความพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียงและการดำเนินการของหน่วยงาน 4) ค่าจ้าง (wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายเป็น

¹ ภาธรณี กิรติบุตร, การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529), 33.

พิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน 5) ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ได้แก่ การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะและความรู้ความสามารถ 6) การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการและความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา 7) การยอมรับทางสังคม (social aspects of the job) ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 8) การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน 9) สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ และ 10) ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการทำงาน (benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อาศัยสวัสดิการ² อีแวนส์ (Evans) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ เช่นเดียวกับ ไมเออร์ ซึ่งอีแวนส์ ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้” จากนั้นอีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (path model) ซึ่งสรุปได้ว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น 2) แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็จะเป็นไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้ขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ ในการทำงานจะต้องขึ้นกับความรู้ความสามารถสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย 3) ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้นเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอ ในการทำงานกับแนวทางในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์องค์ประกอบทั้งสามประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง³

ยुकล์ และวิชลีย์ (Yukl and Westeley) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงานว่า สามารถพิจารณาประกอบจากลำดับก่อนหลังของเจตคติ เช่น ด้านรายได้ ด้านการดำเนินการ ด้านความร่วมมือ

²Van Hall Gillmer, Industrial and Organizational Psychology (New York : McGraw-Hill Book Company, 1971) , 279 – 283.

³Martin T. Evans, "Managing the New Managers," Personnel Administration 34 (May – June 1971) : 31 – 33.

ของผู้ร่วมงานและด้านการทำงาน การจูงใจเกี่ยวกับวิถีทางซึ่งกำหนดความต้องการของบุคคลด้วย พฤติกรรม แม้ว่าแรงจูงใจของบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างกัน⁴ โอเพนชอร์ (Openshaw) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา” โดยการประยุกต์เอาทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) มาศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจอร์เจีย จำนวน 61 คน โดยจำแนกสถานภาพส่วนตัวและตำแหน่งงานเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ต่างก็เป็นองค์ประกอบขั้นต้นสำหรับความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจได้ทั้งสิ้น ส่วนในด้านการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานนั้น ผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในทุก ๆ ด้าน⁵

ล็อก (Locke) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมีด้วยกัน 9 ประการ คือ 1) ตัวงาน (work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน โอกาสเรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน 2) เงินเดือน (pay) จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรม ในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน 3) การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของงาน และหลักการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในงาน 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ ค่าตอบแทน สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างการลา วันหยุดประจำปี 6) สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้ง และรูปแบบการก่อสร้างอาคารสถานที่ทำงาน 7) การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศ การให้คุณให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในการบริหารของผู้นิเทศ 8) เพื่อนร่วมงาน (coworkers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน และ 9) หน่วยงาน

⁴Gary A. Yukl and Kenneth N. Westerly, Reading in Organizational and Industrial Psychology (New York : Oxford University Press, 1971), 153.

⁵Openshaw Haward, “Job Satisfaction Determinants among Faculty and Administrators : An Application of Herzberg’s Motivation Hygiene Theory,” Dissertation Abstracts International 35, 12 (July 1975) : 7560-A.

และการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่ในบุคลากรในหน่วยงาน นโยบายของการบริหารหน่วยงาน⁶

เซอร์จิโอวานนี และสตาร์แรท (Sergiovanni and Starratt) กล่าวว่า แรงจูงใจของครูนั้น มาจากการนิเทศ ผู้นิเทศเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน จุดสุดท้ายของการนิเทศจะมุ่งไปที่การทำงานของครูที่มีประสิทธิภาพ สิ่งที่จะทำให้ครูเกิดแรงจูงใจ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียนที่สนับสนุนการทำงาน เช่น ครูใหญ่สนับสนุนครู ครูสนับสนุนด้วยกัน ค่านิยมของเพื่อนร่วมงานและการตัดสินใจร่วมกัน วัฒนธรรมโรงเรียนที่แสดงให้เห็นจุดประสงค์ ความเห็นร่วมกันแลความรับผิดชอบในการทำงาน การจูงใจดังกล่าวจะทำให้เกิดผลต่อตัวครู เกิดความสัมพันธ์ การประสานงานและมีปฏิสัมพันธ์กันสูง ครูแต่ละคนมีเหตุผลดีและมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานสูง ครูมีความคาดหวังของงานสูง ภาคภูมิใจและรู้จักตนเอง งานมีความสำคัญ และมีความหมายต่อครูมาก ครูจะมีการประชุมร่วมกัน และมีความต้องการทำงานมากยิ่งขึ้น รู้สึกว่างานท้าทายน่าสนใจ และรู้สึกว่างานเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีประโยชน์ จากผลที่เกิดขึ้นกับครู จะทำให้ครูมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพ เกิดแรงจูงใจที่จะร่วมกันทำงานในโรงเรียน⁷ พิคอร์ส และไมเออร์ส (Pigors and Myers) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ 2) ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ 4) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและเป็นงานที่มั่นคง 5) มีความสามัคคีกลมเกลียว และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี 6) ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน 7) มีการแบ่งเวลาทำงาน และเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลย์ และ 8) มีความเข้าใจในชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี⁸

⁶Locke Walker, "The Nature and Causes of Job Satisfaction," in Handbook of Industrial and Organization Psychology, Ed Marvin D. Dunnette (Chicago : Rand McNally, 1976), 1320.

⁷Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starratt, The New School Executive : A Theory of Administration (New York : McGraw-Hill, Inc. 1983), 116.

⁸Paul Pigors and Charles A. Myers, Personnel Administration, 9th ed. (Tokyo : McGraw-Hill, 1981), 116.

เดวิส (Davis) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ซเบิร์ก” โดยทำซ้ำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประยุกต์ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ในเรื่องความพึงพอใจในงานกับผู้บริหารการศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของเฮิร์ซเบิร์กไปประยุกต์กับผู้บริหารการศึกษา จำนวน 100 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานของผู้บริหารการศึกษา และผู้วิจัยพบว่า ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ยังเป็นที่น่าสงสัยว่าควรจะนำมาใช้กับผู้บริหารการศึกษาได้หรือไม่⁹

นักการศึกษาไทยได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

นนุช รุ่งกลิน ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 6 ปัจจัย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีเพียง 4 ปัจจัย คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการเงินและผลประโยชน์ที่ถือถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสถานภาพทางสังคม¹⁰ อารีรัตน์ หิรัญญา ได้วิจัยเกี่ยวกับแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความรับผิดชอบและชนิดของงานที่ทำเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลมากต่อแรงจูงใจของอาจารย์ ส่วนความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าของงานส่งผลต่อแรงจูงใจระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือน การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหารงาน แรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในการทำงานของอาจารย์¹¹ บุษรา คุปตวิมล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการ

⁹Bobby Davis, “Herzberg’s Theory of Job Satisfaction : A Re-examination,” *Dissertation Abstracts International* 43 (January 1983) : 2175-A Edwin a.

¹⁰นนุช รุ่งกลิน, “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาคศึกษามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), บทคัดย่อ.

¹¹อารีรัตน์ หิรัญญา, “แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา” (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาคศึกษามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540), บทคัดย่อ.

ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นที่กัณฑ์ดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นที่กัณฑ์ดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 7 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะทางสังคมของตน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านนิเทศงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ 2) ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นที่กัณฑ์ดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน และ 3) ครูโรงเรียนท้องถิ่นที่กัณฑ์ดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก¹²

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะแยกกล่าวเป็นประเด็น ๆ ดังต่อไปนี้

แรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “motive” คำนี้รากศัพท์มาจากคำว่า “movere” ในภาษาละติน ซึ่งหมายถึง “การเคลื่อนไหว” หรือ “การผลักดันให้เคลื่อนที่” (to move) ดังนั้น นักวิชาการหลายท่านจึงให้คำนิยามของแรงจูงใจไว้อย่างสอดคล้องกันว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า¹³ ดารณี พาลสุข ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการของมนุษย์ทั้งร่างกายและจิตใจที่จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม¹⁴ ประกอบกับ วุฒิชัย จ้านงค์¹⁵ ยังได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายรวมถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ

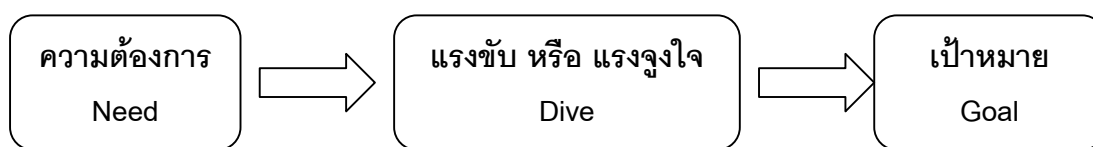
¹²บุษรา คุปตวิณฑุ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นที่กัณฑ์ดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534), บทคัดย่อ.

¹³ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2535), 129.

¹⁴ดารณี พาลสุข, ทฤษฎีการจูงใจ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530), 157.

¹⁵วุฒิชัย จ้านงค์, การจูงใจในองค์การธุรกิจ (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2535), 1.

ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพอใจ แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ ศิริโสภาคน์ บุรพาเดชะ ซึ่งได้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า เป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่สนับสนุนความก้าวหน้า และกำหนดแบบแผนของกิจการที่กระทำการจูงใจ เป็นกระบวนการที่ร่างกายถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทาง¹⁶ ลูธันส์ (Luthans) ยังได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 ความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

ที่มา : Fred Luthans, Organization Behavior, 4th ed. (New York : McGraw-Hill Book Company, 1985), 183.

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรม ด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

2. ลักษณะของแรงจูงใจ

ประสาท อิศรปริดา ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมักจะเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะสำคัญ

3 ประการด้วยกัน คือ

- 1) เป็นพฤติกรรมซึ่งเกิดจากพลังหรือตัวกระตุ้น อันเนื่องมาจากความต้องการทางกายหรือจิตใจก็ได้
- 2) เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (goal) มีทิศทาง (direction) ชัดเจน

¹⁶ศิริโสภาคน์ บุรพาเดชะ, จิตวิทยาธุรกิจ (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), 40.

3) เป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น (persist) หรือมีความเพียรพยายามที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่กำหนด¹⁷

ส่วน สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter) ได้เสนอลักษณะของแรงจูงใจว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ลักษณะ คือ

1) เป็นแรงขับที่มีชีวิตไปสู่พฤติกรรม (energizing component) เช่น ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย คือ ความหิว ความกระหาย เป็นต้น

2) เป็นแรงกำหนดทิศทางพฤติกรรม (direction component) เช่น มนุษย์ต้องการกินอาหารดับความหิว ความกระหาย เป็นต้น

3) เป็นแรงธำรงพฤติกรรม (maintaining component) คือ เมื่อมีแรงขับเกิดพฤติกรรมที่ถูกกำหนดทิศทางโดยแรงขับก็จะเกิดขึ้น¹⁸

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีลักษณะเป็นพลังจิต ซึ่งเป็นภาวะภายในที่กระตุ้นกำหนดทิศทางและคงสภาพพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมาย

3. ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้ศึกษาและจำแนกประเภทไว้หลายประการ ดังนี้

1) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motive) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่งด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งจูงใจใดๆ มากระตุ้น

2) แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motive) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น

ซึ่งทั้งสองข้อนี้ กฤษณา ศักดิ์ศรี¹⁹ และพะยอม วงศ์สารศรี²⁰ ได้กล่าวไว้ สำหรับ สุขุม นวลสกุล ได้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้ในลักษณะเดียวกันนั้นเป็น 2 ประเภท คือ

¹⁷ประสาธ อิศรปริดา, สารัตถจริตวิทยาการศึกษ (กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2538), 300.

¹⁸Richard H. Steers and Lyman W. Portor, Motivation and Work Behavior, 2nd ed. (New York : McGraw-Hill, 1977), 211.

¹⁹กฤษณา ศักดิ์ศรี, จิตวิทยาการศึกษ (กรุงเทพฯ : บำรุงสาส์น, 2530), 136 – 137.

²⁰พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2533), 212.

1) แรงจูงใจทางกาย (psychological motive) เป็นแรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการทางร่างกายและผลประโยชน์ที่ได้รับ

2) แรงจูงใจทางสังคม (social motive) หรือแรงจูงใจทางจิต ที่เกิดภายหลังที่เกิดการเรียนรู้ทางสังคม เป็นเรื่องของความพอใจและความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นของตน²¹

จากแนวคิดต่างๆ ของนักการศึกษา สามารถสรุปประเภทของการจูงใจได้ดังนี้

1) แรงจูงใจทางกาย คือ ความต้องการของบุคคลทางด้านชีววิทยาของร่างกายมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2) แรงจูงใจทางสังคม หรือจิตใจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ทำให้เกิดความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจทางร่างกายให้สมบูรณ์ขึ้น

4. ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์กร ซึ่งจะต้องทำนุบำรุงทั้งภายในและภายนอก คือ สุขภาพกายและสุขภาพใจ ตามฐานานุกรม ตามที่ สุโท เจริญสุข ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ว่า

1) เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม

2) เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น ให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง

3) เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอ²² ซึ่งกิบบสัน อีวานเซวิช และดอนเนลลี (Gibson Ivancevixh and Donnelly) ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะคติ บุคลิกภาพและการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กร จะมีตัวแปรต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ลักษณะของงานที่ภาวะผู้นำ โครงการการบริหาร การบังคับบัญชา ระดับของงานและความผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม จะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะที่ขาดแคลนสิ่งที่ต้องการ (need deficiency) ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งบุคคลจะหาวิธีที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านี้ เพื่อลดภาวะขาดแคลน เขาจะเลือกตัดสินใจโดยวิธีการ หรือใช้ประสบการณ์ในอดีต โอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จ และสิ่งที่

²¹สุชุม นवलสกุล, เล่นกับคน : ศิลปะการบริหารแบบไทยๆ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : ธรรมานิต, 2535), 15.

²²สุโท เจริญสุข, จิตวิทยาสำหรับอุดมศึกษาปัญญาชน (กรุงเทพฯ : สุณีย์การพิมพ์, 2536), 37.

คิดว่ามีความสำคัญแล้วจะใช้ความพยายามในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของตนเองประกอบกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะปรากฏออกมาเป็นผลของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (individual performance) แล้วผลการปฏิบัติงานออกมาจะได้ดีตามมา²³

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานนั้น เกี่ยวข้องกับการทำงานของมนุษย์ มัลลิกา ตันสอน ได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นเทคนิคและวิธีการที่มีผู้สนใจศึกษามากมาย เนื่องจากมีความต้องการในการประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง โดยเฉพาะการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ทำให้นักวิชาการต่าง ๆ สนใจค้นคว้าและสร้างแบบจำลองการจูงใจ ซึ่งเราสามารถจำแนกการศึกษากการจูงใจอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ทฤษฎีเชิงเนื้อหา (content theories) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการ (need) พื้นฐานภายในของแต่ละบุคคลในแต่ละสภาพแวดล้อม ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจว่าสมาชิกในองค์กรมีความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานอย่างไร อย่างไรก็ตาม โดยทฤษฎีเชิงเนื้อหาที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfers Existence Relatedness Growth Theory) ทฤษฎีความต้องการในงานและทฤษฎีสองปัจจัย

กลุ่มที่ 2 ทฤษฎีกระบวนการ (process theories) จะให้ทางเลือกที่ยืดหยุ่นได้มากกว่าทฤษฎีเชิงเนื้อหา โดยที่ทฤษฎีกระบวนการจะอธิบายขั้นตอนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจในความคิดหรือกระบวนการภายในจิตใจที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น โดยทฤษฎีกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย²⁴ ซึ่งทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุก ๆ ทฤษฎีต่างมีความสำคัญคล้ายกัน และมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน สำหรับทฤษฎีที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการทำงานของมนุษย์ การบริหารและการจัดการของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามากที่สุด

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจแบบเนื้อหา หรือความต้องการในสมัยเริ่มต้นของการศึกษาและเป็นทฤษฎีที่ได้รับความนิยมและกล่าวถึงจนถึงปัจจุบัน โดยมีหลักการว่า “บุคคลจะมีความต้องการที่ไม่จำกัด เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะลดแรงกระตุ้นต่อพฤติกรรมลง โดยมนุษย์จะ

²³James I. Gibson, John M. Ivancevich and Lames, Donnelly Jr. Organization : Behavior Structure Process, 4th ed. (Texas : Business Publication, 1972), 5.

²⁴มัลลิกา ตันสอน, การจัดการยุคใหม่ (กรุงเทพฯ : ธรรมการพิมพ์, 2545), 195.

เคลื่อนสู่ความต้องการที่สูงขึ้น” โดยที่มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจว่า จะเป็นไปตามลำดับของความต้องการ (hierarchy of needs) อย่างเป็นระเบียบ ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

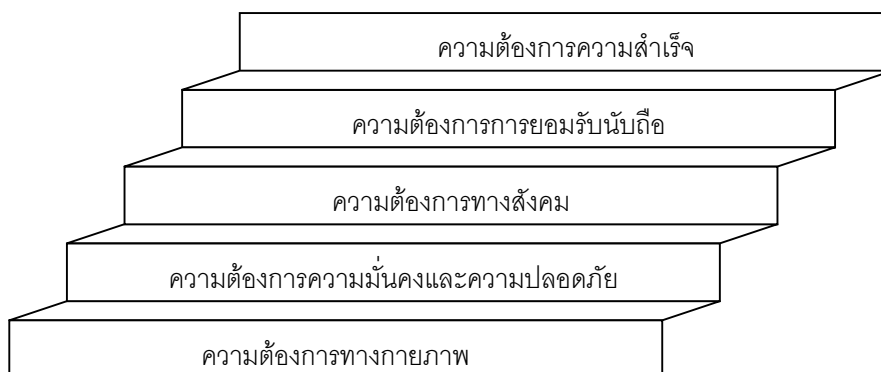
1) ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและการเรียนรู้ เป็นต้น โดยบุคคลจะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป เมื่อความต้องการขั้นนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว

2) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (security หรือ safety needs) ภายหลังที่ความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง เขาก็เริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคงในการดำรงชีวิตและครอบครัว ซึ่งจะแสดงออกโดยการแสวงหาหลักประกันของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงานและการดำรงชีวิต

3) ความต้องการทางสังคม (social belonging needs) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยเขาจะต้องการความสัมพันธ์ มิตรภาพและความเห็นใจจากผู้อื่น ตลอดจนการยอมรับว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม

4) ความต้องการการยอมรับนับถือและสถานภาพทางสังคม (esteem หรือ status needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่อยากจะให้บุคคลอื่นยอมรับในความรู้ความสามารถและความต้องการของตน รวมทั้งการเป็นที่ยอมรับ การยกย่อง สรรเสริญและนับหน้าถือตาในสังคม

5) ความต้องการความสำเร็จขั้นสูง (self – actualization หรือ self – realization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดในลำดับความต้องการของมาสโลว์ โดยบุคคลต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิดหรือหวังไว้ โดยการบรรลุความเข้าใจในตนเองและธรรมชาติที่อยู่รอบตัว



บททฤษฎีการเรียนรู้ของมาสโลว์ (Maslow)

แผนภูมิที่ 6 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)²⁵

ที่มา : มัลลิกา ตันสอน, การจัดการยุคใหม่ (modern management) (กรุงเทพฯ : ธรรมการพิมพ์, 2545), 197.

ทฤษฎีของมาสโลว์ ได้ถูกนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามลักษณะหรือองค์กร เพื่อสร้างความพึงพอใจ หรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 2

²⁵ เรื่องเดียวกัน, 195 – 197.

ตารางที่ 2 ระดับความต้องการและการตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์

ระดับความต้องการ	รางวัลทั่ว ๆ ไป	ปัจจัยตอบสนองในองค์กร
1. ความต้องการทางกายภาพ	อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน เพศ ฯลฯ	การจ่ายเงิน เงื่อนไขการทำงานที่พึงพอใจ ที่รับประทานอาหาร
2. ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง	การคุ้มครองป้องกัน การดูแลรักษา	สภาพงานที่ปลอดภัย ผลประโยชน์จากบริษัท งานที่มั่นคง
3. ความต้องการทางสังคม	ความรัก การมีส่วนร่วม	การรวมกลุ่มทำงาน การนิเทศอย่างเป็นทางการ สมาคมอาชีพ
4. ความต้องการการยอมรับ	เกียรติยศ ชื่อเสียง สถานภาพ	การยอมรับจากสังคม ชนิตของงาน สถานภาพในงาน งานที่ทำหาย
5. ความต้องการความสำเร็จ ในงาน	ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์ การพัฒนา	โอกาสในการสร้างสรรค์ สัมฤทธิ์ผลในงาน ความก้าวหน้าในองค์กร

ที่มา : Steers and Portor, Motivation and Work Behavior (Singapore : McGraw-Hill, 1991), 160.²⁶

²⁶Richard H. Steers and Lyman W. Portor, Motivation and Work Behavior, 2nd ed. (Singapore : McGraw-Hill, 1991), 160.

1. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Theory X and Theory Y of McGregor) สมยศ นาวิการ ได้สรุปเอาไว้ว่า การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสมมุติฐานของคน 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาตาม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนมีความเกียจคร้านและต้องการที่อยู่	1. งานจะทำเหมือนกับเล่นหรือการพักผ่อน
2. คนไม่มีความทะเยอทะยาน ไม่ต้องการความรับผิดชอบและชอบให้มีการสั่งการ	2. คนไม่เพียงแต่ยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้น คนจะแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
3. คนจะต้องควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกผลักดันให้ทำงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร	3. คนต้องการการควบคุมและสั่งการด้วยตนเองในการทำงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร
4. คนส่วนใหญ่ไม่เต็มใจและไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาขององค์กรได้	4. คนมีความเข้าใจและสามารถช่วยแก้ปัญหาขององค์กรได้

ที่มา : สมยศ นาวิการ, พฤติกรรมขององค์กร (กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2547), 78.²⁷

ทฤษฎี X ถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งบนข้อสมมุติฐานของการตอบสนองของความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัย จากเหตุที่เชื่อว่า คนไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยง หนีงาน เห็นแก่ตัว ไม่เอาใจใส่ต่อองค์กร และมักต่อต้านด้านการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อทฤษฎี X จะใช้วิธีควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิดคอยแต่จะจับผิด ไม่ให้มีเสรีภาพและโอกาส

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้ามกับทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมุติฐานของการตอบสนองของความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับและความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากเหตุที่เชื่อว่า คนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการพัฒนาตนเอง เห็นว่าการทำงานนั้นมีความสุขสนุกสนาน ดังนั้น แนวการบริหารด้านการจูงใจ จึงไม่สามารถใช้

²⁷ สมยศ นาวิการ, พฤติกรรมขององค์กร (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2547), 78.

การออกกำลัง การควบคุม การป้อนบำเหน็จรางวัล การทำโทษทางวินัย แต่เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม คนงานจะควบคุมและสั่งการด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร เขายอมรับว่า เป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนี้ จะเข้ากันได้กับความต้องการ หรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้น จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน²⁸

จากเนื้อหาของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ผู้บริหารที่ฉลาดจะต้องรู้จักใช้ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การเข้าถึงคน เพื่อร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ทฤษฎีความต้องการความคาดหวังของวูม (Vroom's Expectancy Theory) ซึ่ง วิโรจน์ สารัตตะ²⁹ และเสนาะ ตีเยาว์³⁰ ได้กล่าวไว้ว่า เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงแรงจูงใจว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่มีต่อการทำงานของคนและผลลัพธ์ที่ตนได้รับจากการทำงาน วูมเชื่อว่า พฤติกรรมของคนเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือก (consensus choice) ระหว่างทางเลือกต่างๆ และการเลือกพฤติกรรมเหล่านั้นจะเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางจิต อันได้แก่ การรับรู้ ความเชื่อและความพยายามสูงสุด ในการช่วยให้การทำงานของคนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งวูมเสนอว่า ผู้บริหารควรรู้ถึง 3 ประการ คือ

3.1 คนเชื่อว่าการทำงานอย่างจริงจังจะสามารถทำให้การปฏิบัติงานในระดับที่ต่างกันประสบความสำเร็จ

3.2 คนเชื่อว่าผลลัพธ์หรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานที่ต่างกัน เป็นผลมาจากการประสบความสำเร็จในระดับที่ต่างกันในการปฏิบัติงาน

3.3 ค่านิยมของแต่ละคนที่มีผลลัพธ์มาจากงาน

²⁸Stephen P. Robbin, Organizational Behavior : Controversies and Applications, 3rd ed. (New Jersey : Prentice-Hall, Inc. ,1979), 24.

²⁹วิโรจน์ สารัตตะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ, 2542), 101 – 104.

³⁰เสนาะ ตีเยาว์, หลักการบริหาร (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543), 217 – 218.

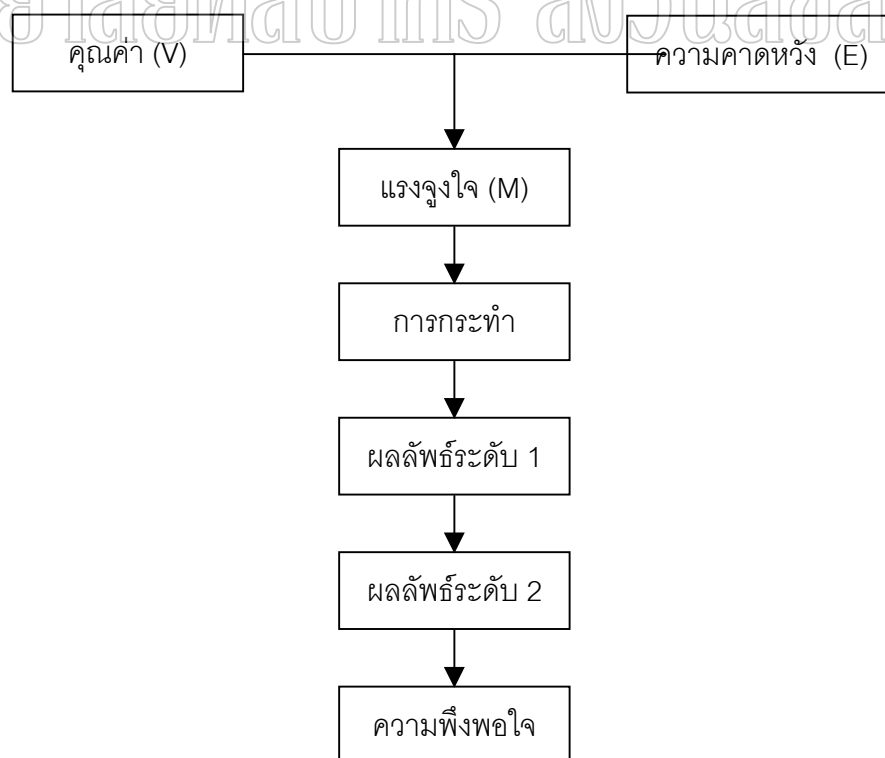
วรูมยังได้อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ ผลของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ประการ คือ คุณค่า (valence) หมายถึง ระดับความชื่นชมที่บุคคลมีต่อผลลัพธ์ หรือรางวัลที่ได้รับในอนาคต เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะมีลักษณะเฉพาะตามประสบการณ์ และเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา อายุ การศึกษา และชนิดของงาน สภาวะเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ระดับความแน่ใจ หรือความเป็นไปได้ ที่เมื่อได้ใช้ความพยายามแล้ว จะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเป็นความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามและการกระทำ โดยมีความหมายระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าคนเห็นว่าเป็นไปได้ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ความคาดหวังจะเท่ากับ 0 แต่ถ้าเขาเชื่อว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ ความคาดหวังจะเท่ากับ 1

ความเชื่อมโยง (Instrumentality) หมายถึง การที่บุคคลคาดว่าจะได้รับผลลัพธ์เมื่อทำงานเสร็จ การเชื่อมโยงจะสูง เมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีความสัมพันธ์กันสูงระหว่างการกระทำกับผลตอบแทน

จากแนวคิดนี้ สามารถนำเสนอในรูปของสูตรได้ดังนี้

$$\text{คุณค่า (V)} \times \text{ความคาดหวัง (E)} \times \text{การเชื่อมโยง (I)} = \text{แรงจูงใจ (M)}$$



แผนภูมิที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวังและการเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ หรืออาจนำมาเขียนในรูปตารางได้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวังและการเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ

คุณค่า (V)	ความคาดหวัง (E)	การเชื่อมโยง (I)	แรงจูงใจ (M)
+สูง	สูง	สูง	สูง
+สูง	สูง	สูง	ปานกลาง
+สูง	สูง	สูง	ปานกลาง
+สูง	สูง	สูง	ต่ำ
-ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
-ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
-ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
-ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำมาก

ที่มา : Davis and Newstrom, Human Behavior at Work : Organization Behavior (New York : McGraw-Hill, 1989), 24.

ทฤษฎีความคาดหวังได้ให้ข้อคิดที่สำคัญ ๆ ในการจูงใจให้คนทำงาน ดังนี้

1) ทำความกระจ่างเกี่ยวกับความคาดหวังว่า ความพยายามจะนำไปสู่การกระทำและการทำงานอย่างเข้มแข็ง จริงจัง จะเป็นการปรับปรุงการทำงาน บุคคลต้องมีความรู้ ความกระจ่างชัดเจนว่าตนคาดหวังอะไร และมีความเป็นไปได้หรือไม่ ว่าการกระทำของตนจะประสบความสำเร็จสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารต้องทำให้คนที่ทำงานเกิดความกระจ่างและเห็นทางที่จะเป็นไปได้

2) ทำความกระจ่างเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อมโยง ระหว่างคุณค่าของผลตอบแทนกับการกระทำ ผู้บริหารต้องพยายามยกระดับความเชื่อของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการเชื่อมโยง (instrumentality) นั่นคือ ทำให้เขาเกิดความกระจ่างชัดว่า พฤติกรรมการทำงานใดจะนำไปสู่ผลตอบแทนอะไร

3) ให้ผู้ที่ทำงานได้เลือกผลตอบแทนเองตามที่ตนให้คุณค่า ระบบจูงใจแบบนี้เรียกว่า cafeteria – style benefit plans โดยการให้ผู้ที่ทำงานได้เลือกผลประโยชน์ตอบแทนจากรายการทางเลือกต่างๆ ที่เหมาะสมที่จัดไว้ให้ ทำให้ผู้ทำงานยอมรับในคุณค่าของการบริการ

องค์ประกอบทั้งสามประการนี้ เป็นสิ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจ โดยต้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการ คือ การจูงใจในการทำงานนั้นเริ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความคาดหวังในการ

ทำงานของตน นั่นก็คือ รู้ว่าความสามารถของตนจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและรับรู้ว่า อะไรคือรางวัล เมื่อองค์ประกอบทั้งสามเป็นไปอย่างสอดคล้องกันแล้ว ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังชี้ให้เห็นว่า การจูงใจให้คนทำงานกับความคาดหวังที่คนเชื่อว่า ความพยายามของตนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นระดับแรก และสิ่งที่เป็นเครื่องมือของผลระดับแรกที่มีต่อผลระดับสอง ซึ่งในที่สุดนั้น การที่คนจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จหรือไม่ ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการ และความเชื่อของเขา ว่าต้องการหรือไม่ ต้องการอะไรและจะใช้กลยุทธ์อะไรที่ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกไว้

4. ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Maslow's Existence Relatedness Growth Theory : E.R.G. ทฤษฎี E.R.G. หรือที่เรียกว่า Alderfer's Maslowification คิดค้นโดย เคลย์ตัน (Clayton P. Alderfer) โดยปรับปรุงแนวความคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากความต้องการ 5 ระดับ มาเป็นความต้องการ 3 ระดับ เขาได้ทำการศึกษาวิจัย โดยการทดสอบ เพื่อนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ และเสนอผลการทดลองที่เรียกว่า "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs" ในปี 1969 ผลการศึกษาของเขาพบว่า คนเรามีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

4.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับทางร่างกายและด้านวัตถุในทางที่จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี สุขสบายและปลอดภัย

4.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่อยู่รวมกันในสังคม

4.3 ความต้องการด้านความเจริญเติบโต ก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตต่อไป³¹

นอกจากนี้ ทฤษฎี E.R.G. ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับความต้องการมากนัก ในข้อที่ว่า ต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นต้นก่อน จึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป แต่ทฤษฎี E.R.G. เห็นว่า คนอาจทำงานเพื่อต้องการความเจริญก้าวหน้า ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ความ

³¹ Clayton P. Alderfer Existence, Relatedness and Growth (New York : Free Press, 1972), 507 – 532.

พึงพอใจในความต้องการในการดำรงชีวิตและความต้องการด้านความสัมพันธ์ก็ตาม หรือความต้องการทั้งสามนี้ อาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะเดียวกันก็ได้³²

5. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Two – Factors Theory) ได้ศึกษาจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน เฮอริชเบิร์กมุ่งความสนใจที่องค์ประกอบสองชุดด้วยกัน คือ องค์ประกอบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมี 2 ประการคือ

5.1 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivative factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

5.1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

5.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

5.1.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

5.1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อความรู้เพิ่มเติม

5.2 องค์ประกอบด้านสุขอนามัย (hygiene factors) มีทั้งหมด 11 ประการ คือ

5.2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

5.2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

³²Stephen Robbins, Organizational Behavior : Concept Controversies and Applications (New Jersey : Prentice-Hill, 1993) ,155.

5.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relations with subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2.4 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

5.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation with superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5.2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (interpersonal relation with peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5.2.7 เทคนิคการนิเทศ (supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

5.2.8 นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง การจัดการ (management) การบริหารองค์กรและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

5.2.9 สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่างๆ

5.2.10 ความเป็นส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลได้จากงานของเขา

5.2.11 ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร³³

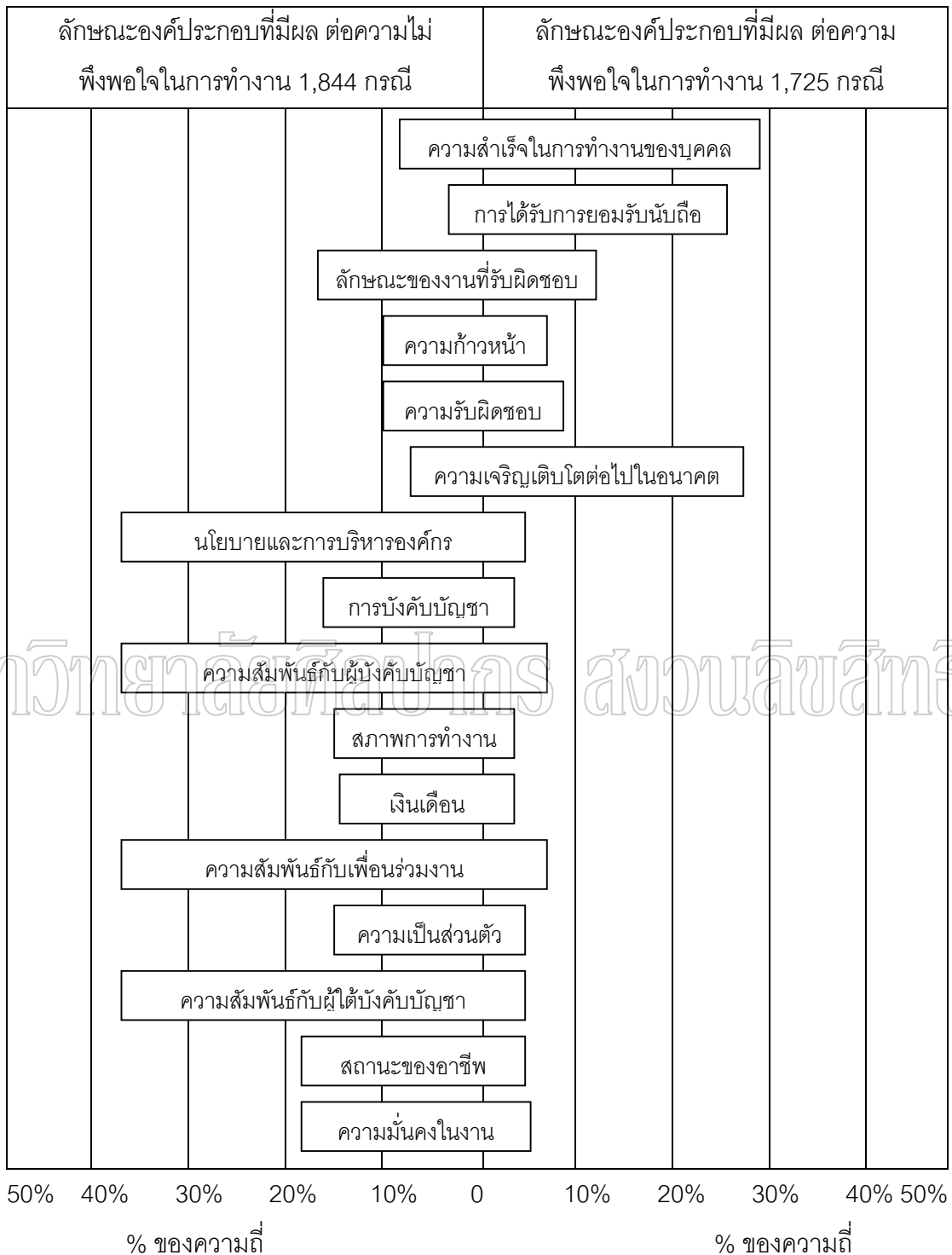
องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้ เป็นความต้องการของคน เพราะแรงจูงใจในการทำงาน และองค์ประกอบค่าจูน เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความสุข เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งสองด้าน ตนจะเกิดความพึงพอใจ (job satisfaction)³⁴

³³Frederick Herzberg and other, The Motivation to Work (New York : John Wiley and Sons, 1959), 3 – 139.

³⁴Ibid.

เซอร์ชเบิร์กและคณะ ได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากหน่วยงาน 9 แห่ง ในเมืองพิตต์เบิร์ก (Pittsburg) โดยได้ถามเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่วิศวกรและนักบัญชีมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ ว่ามีอะไรบ้าง ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นหรือลดลง ทั้งนี้ เพื่อหาเหตุผล ทำไมผู้ตอบจึงรู้สึกเช่นนั้น นอกจากนี้ ยังได้ถามเกี่ยวกับความรู้สึกพอใจในงานว่า มีผลในการปฏิบัติงานจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่หรือไม่ ผลของการศึกษาสรุปได้ตั้งแผนภูมิที่ 8

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



แผนภูมิที่ 8 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)
 ที่มา : John R. Schermenthorn, Jr. and others, Managing Organizational Behavior
 (New York : John Wilely & sons Inc, 1982), 45.

จากทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) และเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ดังได้กล่าวมาแล้ว ถึงแม้ทฤษฎีทั้งสองจะมีจุดเน้นและแนวการพิจารณาที่แตกต่างกัน แต่ก็มีความคล้ายคลึงกันมาก ดังแสดงไว้ในแผนภูมิที่ 9



แผนภูมิที่ 9 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของ Maslow กับ ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg
 ที่มา : Victor H. Vroom, Work and Motivation, อังไน ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2533), 407.

6. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคนแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) แมคเคนแลนด์เป็นนักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระบบบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

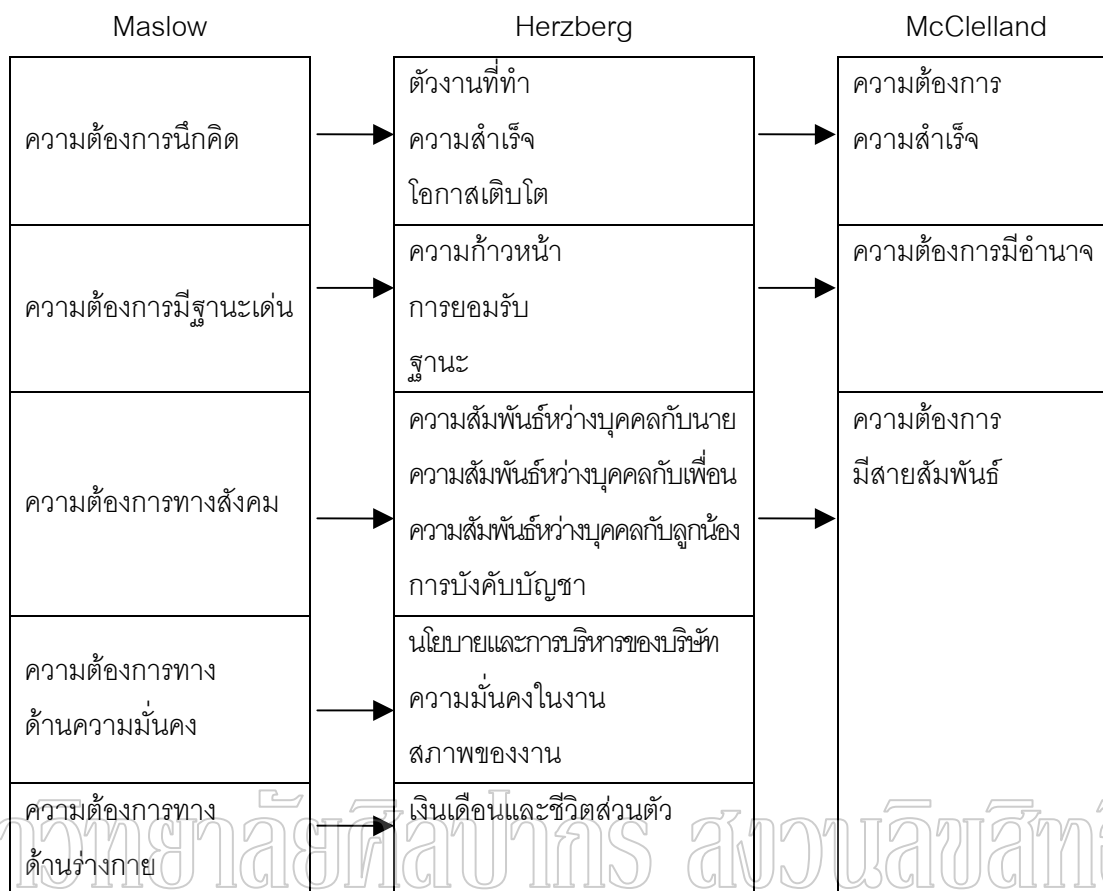
6.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need of achievement : nAch) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

6.2 ความต้องการความรักและความผูกพัน (need of affiliation : nAff) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

6.3 ความต้องการมีอำนาจ (need of power : nPow) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

จากแนวคิดด้านความต้องการที่สำคัญ 3 ประการดังกล่าว แมคเคนแลนด์ อาจเปรียบเทียบได้กับตัวจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) และความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งแผนภูมิที่ 10

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



แผนภูมิที่ 10 ความต้องการระหว่างความต้องการความสำเร็จและอำนาจ ของ McClelland กับ แรงจูงใจของ Herzberg และความต้องการระดับสูงของ Maslow

ที่มา : สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : ดวงกลม จำกัด 2531), 15.

จากการศึกษาของแมคเคนแลนด์ พบว่า ที่แรงจูงใจด้านความสำเร็จ โดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเอง ไม่ต้องการความเลือนลอย ไร้เป้าหมาย 2) พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป และ 3) พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขาซึ่งเขาต้องการรู้ว่า ทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจ บารมี เป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผลและความต้องการผูกพัน³⁵

³⁵Devid C. McClelland, "Bussiness Drive and National Achievement," Harvard Bussiness Review 14 (July – August 1962) : 99 – 112.

โควิน คลังแสง ได้ศึกษา รวบรวม แนวคิดของนักวิชาการ ว่าด้วยปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานและเทคนิคการจูงใจ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ปัจจัยจูงใจและเทคนิคการจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจให้คนปฏิบัติงาน	เทคนิคการจูงใจในการทำงานที่ตอบสนองปัจจัย
1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา สามารถแก้ปัญหาได้	เทคนิคการติดตามผลงานและนิเทศงาน เทคนิคการบริหารแบบยี่ดัวตุ
2. การให้การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชยกย่อง ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	เทคนิคการให้รางวัลและสิ่งล่อใจ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายความสามารถ ชวนปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ	เทคนิคการให้รางวัลและสิ่งล่อใจ เทคนิคการขยายหน้าที่รับผิดชอบ เทคนิคการประชุมและอภิปรายกลุ่ม
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อจูงใจตนเองและอิสระในการทำงาน	เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม เทคนิคการสั่งการและมอบหมายงาน
5. ความก้าวหน้า หมายถึง	เทคนิคการให้รางวัลและสิ่งล่อใจ
5.1 การทำงานที่ปฏิบัติได้รับการพัฒนา	เทคนิคการชมเชย
ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจให้คนปฏิบัติงาน	เทคนิคการจูงใจในการทำงานที่ตอบสนองปัจจัย
5.2 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับสูงขึ้น	เทคนิคการยอมรับความสำเร็จ เทคนิคการมอบหมายงานและขยายหน้าที่รับผิดชอบ
5.3 การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	เทคนิคการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาตนเอง
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง	เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม
6.1 ความจริงใจและเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการรับฟังความคิดเห็น	เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการนิเทศ
6.2 ข้อเสนอแนะและความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา	เทคนิคการติดตามและการนิเทศ เทคนิคการชี้แนะ
6.3 โอกาสการได้พบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา	เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจให้คนปฏิบัติงาน	เทคนิคการจูงใจในการทำงานที่ตอบสนองปัจจัย
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7.1 ความสัมพันธ์ทั้งโดยหน้าที่การงานและโดยส่วนตัว 7.2 การได้รับความร่วมมือ เต็มใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นคณะ	เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ เทคนิคการสร้างคุณภาพงาน เทคนิคการประชุมและการอภิปรายกลุ่ม เทคนิคการบริหารแบบยืดหยุ่นประสงค์
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8.1 ความสัมพันธ์ทั้งโดยหน้าที่การงานและโดยส่วนตัว 8.2 การได้รับความร่วมมือ เต็มใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นคณะ	เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม
9. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง 9.1 นโยบายการบริหารงานกำหนดนโยบาย 9.2 การกระจายและมอบหมายงาน 9.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ เทคนิคการกระจายอำนาจและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
10. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง 10.1 การมอบอำนาจ 10.2 ความยุติธรรมในการปกครอง 10.3 ความสามารถและความสุชุม	เทคนิคการสั่งการและมอบหมายงาน เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์
11. การนิเทศงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแนะนำ การติดตามและตรวจสอบการส่งเสริมศักยภาพส่วนบุคคลและการใช้บทบาทความเป็นผู้นำในการนิเทศ	เทคนิคการติดตามผลงานและนิเทศงาน เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการนิเทศ
12. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ ลักษณะแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม	เทคนิคการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจให้คนปฏิบัติงาน	เทคนิคการจูงใจในการทำงานที่ตอบสนองปัจจัย
13. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง 13.1 ความมั่นคงของตำแหน่งงานและ องค์กร ความถาวรในการสร้างงาน 13.2 การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 13.3 ความรักและการให้คุณค่าแก่งาน ที่ปฏิบัติ	เทคนิคการให้รางวัลและสิ่งล่อใจ เทคนิคการให้รางวัล เทคนิคการชมเชย เทคนิคการขยายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
14. เงินเดือน หมายถึง 14.1 ความเหมาะสมของเงินเดือนและ ขั้นเงินเดือน 14.2 ความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และความเหมาะสมในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน	เทคนิคการให้รางวัลและสิ่งล่อใจ เทคนิคการติดตามและนิเทศ
15. ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึงประโยชน์ที่ ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ ต่าง ๆ การลาพัก วันหยุด การได้บำเหน็จ บำนาญและค่าชดเชย	เทคนิคการให้รางวัลและสิ่งล่อใจ

ที่มา : โควิน คลังแสง, "การสร้างชุดพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา" (ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2536), 52 – 57.

การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การจัดการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดในรูปแบบการศึกษาในระบบ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1) การศึกษาระดับปฐมวัย จัดการศึกษาให้กับเด็กอายุระหว่าง 3 – 5 ปี โดยประมาณ เพื่อเป็นรากฐานชีวิตและเป็นการเตรียมความพร้อมของทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพและสังคม 2) การศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ทั้งในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความรู้และความสามารถขั้นพื้นฐาน โดยปกติใช้เวลาเรียน 6 ปี และ 3) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 3.1) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น เป็นการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ต่อจาก ระดับประถมศึกษา รวมทั้งได้ค้นพบความต้องการ ความสนใจและความถนัดของตนเอง ทั้งในด้าน วิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนความสามารถในการประกอบกรงานและอาชีพตามควรแก่วัย ปกติ ใช้เวลาเรียน 3 ปี และ 3.2) การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริม ผู้เรียนที่ได้รับการศึกษา ความถนัดและความสนใจ เพื่อเป็นรากฐานสำหรับการศึกษาต่อหรือการ ประกอบอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคมที่จำเป็น โดยปกติใช้ เวลาเรียน 3 ปี การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากดำเนินการโดยภาครัฐ ภาคเอกชน และ องค์กรส่วนท้องถิ่นแล้ว บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่นๆ สามารถจัดได้เช่นกัน โดยการดำเนินงานให้เป็น ไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง³⁶ เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับสภาพการ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ เป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ใน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียน มีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดให้ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ดังนี้ ปีการศึกษา 2546 ปีการศึกษา 2547 ให้ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ใน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1,2,4, และ 5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1,2,4 และ 5 ปีการศึกษา 2548 ให้ใช้หลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ครบทุกชั้นเรียน³⁷ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ จึงกำหนดจุดหมายซึ่งเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

³⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, ปัจจัยปฏิรูปการศึกษาแนวทางการปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2545), 9 – 10.

³⁷ กระทรวงศึกษาธิการ, หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2444 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2545), 1.

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ
2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเรียนและรักการค้นคว้า
3. มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด ทักษะการคิด การสร้างปัญญาและทักษะในการดำรงชีวิต
4. มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด การสร้างปัญญา และทักษะในการดำรงชีวิต
5. รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกที่ดี
6. มีประสิทธิภาพในการผลิต และการบริโภค มีค่านิยม เป็นผู้ผลิตมากกว่าผู้บริโภค
7. เข้าใจประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
8. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลป วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญา ไทย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
9. รักษาประเทศไทยและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้กับสังคม³⁸
จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจะบรรลุผลได้ดี ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติ สร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะแข่งขันและร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ในเวทียุคโลกาภิวัตน์ต่อไป

1. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

แนวทางการบริหารการศึกษาตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จะเป็นการจัดสรรอำนาจรัฐในรูปแบบการกระจายอำนาจทางการบริหารระหว่างส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา ในลักษณะของการตัดสินใจด้วยองค์คณะบุคคล อย่างมีอิสระและมีเอกภาพ ในด้านการจัดองค์กรการบริหาร การพัฒนานโยบายและแผนการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การติดตามประเมินและควบคุมมาตรฐานการศึกษาและการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรในท้องถิ่น บทบัญญัติในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นเรื่องการกระจายอำนาจใน 4 เรื่อง คือ

³⁸ เรื่องเดียวกัน, 4.

1) วิชาการ 2) งบประมาณ 3) บุคลากร และ 4) บริหารทั่วไป³⁹ ซึ่งกระจายไปยังสถานศึกษาโดยตรง ประกอบกับบทบัญญัติในมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะโรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล⁴⁰ โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีฐานะเป็นนิติบุคคลในวันที่กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ คือ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้จัดคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว ให้สามารถจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข⁴¹

นอกจากการบริหารและการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนแล้ว รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อบริการประชาชนให้มีความพึงพอใจในการบริการภาครัฐให้มากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าว สำนักนายกรัฐมนตรีจึงออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น เพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ

การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชน และเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการที่ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย หลักการดังกล่าวได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

³⁹“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 116, ตอนที่ 74 ก. (19 สิงหาคม 2542) : 24.

⁴⁰“พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ, กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546,” ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 120, ตอนที่ 62 ก. (8 กรกฎาคม 2546) : 11 – 12.

⁴¹ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546), 11.

หลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ดังแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ ในแผนภูมิที่ 11



แผนภูมิที่ 11 ภาพรวมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล
ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล
(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546), 31.

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลย่อมมีสิทธิ หน้าที่หรืออำนาจที่รับผิดชอบและขอข้าย วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ เป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคล ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ สถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของสถานศึกษาโดยตรง เช่นเดียวกับสถานศึกษาที่ไม่เป็นนิติบุคคล ส่วนอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นใน สถานะนิติบุคคล กำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุง รักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่เป็นที่ราชพัสดุตาม กฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมสถานศึกษาที่ไม่ขัดกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ให้ถือปฏิบัติแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการดำเนินกิจการ หรือบริหารงาน ทั้งงาน วิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) และหลักการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ที่ยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อ และหลักความคุ้มค่า เป็นเครื่องมือในการจัดทำวิสัยทัศน์และนโยบายสู่การปฏิบัติ

การกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามี อิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติ ดังนั้น สถานศึกษาจึง จำเป็นต้องจัดระบบบัญชีให้ครบถ้วน ถูกต้อง เนื่องจากสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีสถานะภาพที่ เป็นทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล ที่อยู่ภายใต้กฎหมายมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่เป็นนิติบุคคล ดังนั้น ในการบริหารงาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะเป็นตัวแทนนิติบุคคล จึงควรระมัดระวัง เพราะอาจถูกฟ้องกรณีไม่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย แล้วทำให้ผู้อื่นเสียหาย ต้อง ระมัดระวังในการกระทำนิติกรรมสัญญา ต้องรับผิดชอบต่อฐานะละเมิด โดยเฉพาะการละเมิดทรัพย์สิน ทางปัญญา หรือสื่อ สิ่งประดิษฐ์ ที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ในการบริหารงานการเงินและ ทรัพย์สิน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีระบบการตรวจสอบและรายงานที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน

มีการควบคุม รักษาทรัพย์สิน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้เสมอ รวมทั้งระมัดระวังการใช้ประโยชน์จากเงินรายได้ที่เกิดจากทรัพย์สิน

3. การปฏิบัติงานของสถานศึกษาตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

จากแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งสามารถสรุปได้ในแต่ละด้านดังนี้⁴²

1. การบริหารงานวิชาการ ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการ คือ

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการ คือ

1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษ 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี และ 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการ คือ 1) การ

วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย แซะ 5) การออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไปได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการ คือ 1) การ

ดำเนินงานธุรการ 2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) การส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ

⁴² เรื่องเดียวกัน, 32.

งบประมาณ บุคลากรและงานบริหารทั่วไป 8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 9) การจัดทำสำมะโนนักเรียน 10) การรับนักเรียน 11) การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย 12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13) งานส่งเสริมกิจการนักเรียน 14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 15) การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา 16) งานประสานราชการกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น 17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน 18) งานบริการสาธารณะ และ 19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ประกอบกับ“ครู” ตามความหมายในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชน⁴³ ฉะนั้น การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จะกล่าวถึงต่อไป จึงได้จำกัดเฉพาะการปฏิบัติงานตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ เท่านั้น

การปฏิบัติงานวิชาการของครูตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวคิด วัตถุประสงค์ และขอบข่ายภารกิจของการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

1. แนวคิด

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

⁴³“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545,” ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก. (19 ธันวาคม 2545) : 4.

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระและคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

2.3 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

3. ขอบข่ายภารกิจ

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสามารถแยกย่อยรายละเอียดในแต่ละภารกิจได้ดังนี้

3.1 การพัฒนาหลักสูตร แนวทางปฏิบัติ

3.1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สารระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น

3.1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.3 จัดทำโครงสร้างของหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหา สาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3.1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

3.1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

3.1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

3.1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

แนวทางปฏิบัติ

3.2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหา สาระ และกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับเนื้อหา สาระ กิจกรรมและการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3.2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือ ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม

3.2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3.3 การวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

แนวทางปฏิบัติ

3.3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

3.3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกัน แต่ละมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.2.3 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.4 การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพ

แนวทางปฏิบัติ

3.4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

3.4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่น

3.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

3.5.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียน การสอนและการบริหารงานวิชาการ

3.5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน

3.5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการ พัฒนางานด้านวิชาการ

3.5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่น

3.5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

แนวทางปฏิบัติ

3.6.1 สํารวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและ นอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

3.6.2 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสาน ความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการ ศึกษา ในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เข้าร่วมกัน

3.6.3 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ในการจัด กระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.7 การนิเทศการศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

3.7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

3.7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

3.7.3 ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.7.4 ติดตาม ประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

3.7.5 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 การแนะแนวการศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

3.8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน

3.8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

3.8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

3.8.4 ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

3.9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาธิการ เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

3.9.3 วางแผนการพัฒนาคูณภาพการศึกษา ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

3.9.4 ดำเนินการพัฒนาตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

3.9.6 ประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9.7 ประสานงานกับสำนักรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

แนวทางปฏิบัติ

3.10.1 การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

3.10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะทางวิชาการและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

3.10.3 การส่งเสริมประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน ท้องถิ่น

3.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถาบันอื่น

แนวทางปฏิบัติ

3.11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา

3.11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

3.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

3.12.1 สำรวจและศึกษาข้อมูลทางการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยด้านความพึงพอใจและการปฏิบัติงานนั้น มีผู้ทำวิจัยไว้หลายด้านต่าง ๆ กัน ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ งานวิจัยภายในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

ประวิง รุ่งประพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 2) ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทุกตัว มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลประโยชน์เกื้อกูล การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ⁴⁴

สุวรรณ ภูติวณิชย์ ได้ทำการศึกษาวจัย เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” โดยทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ ในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผล

⁴⁴ประวิง รุ่งประพันธ์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538), 2.

ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และสภาพการทำงาน⁴⁵

ทองฮะ พรภูมินทร์ ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านงานพัฒนาบุคคล งานการเงินและพัสดุ งานการเจ้าหน้าที่ และงานบริหารทั่วไป ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในด้านแผนงานและงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย มีความสัมพันธ์กันเป็นบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานสูง 3 อันดับแรก คือ การได้รับความสำเร็จ สภาพการทำงาน และความต้องการ⁴⁶

สุมาลี กุลพิมพ์ไทย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ยกเว้น องค์ประกอบความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก 2) ครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม และรายองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

⁴⁵สุวรรณ ภูติวิเศษย์, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในปลัดกระทรวงศึกษาธิการ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541), บทคัดย่อ.

⁴⁶ทองฮะ พรภูมินทร์, "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย" (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542), บทคัดย่อ.

ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน 3) ครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน และ 4) ครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน⁴⁷

โสพนธ์ รุ่งเรือง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของผู้บริหาร ผู้ช่วยบริหาร และอาจารย์โรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 10 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ตามทัศนคติของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และอาจารย์โรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 10 โดยรวมเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลตามทัศนคติของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และอาจารย์โรงเรียนเทศบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล มีทัศนคติต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในด้านความกล้าเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์

⁴⁷ สุมาลี กุลพิมพ์ไทย, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542), บทคัดย่อ.

โรงเรียนเทศบาล มีทัศนคติต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในด้านการรู้จักวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴⁸

อุบลรัตน์ ประสาท ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำปาง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่บุคลากรให้ความสำคัญระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนที่บุคลากรให้ความสำคัญในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านการบรรลุถึงความสำเร็จที่มุ่งหวัง ด้านความมั่นคงในอาชีพ และพบว่าเพศของบุคลากรโรงเรียนเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน⁴⁹

พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) จำแนกตามเพศ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกันทุกด้าน 3) จำแนกตามตำแหน่งของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัย

⁴⁸โสฬจน์ รุ่งเรือง, "การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของผู้บริหาร ผู้ช่วยบริหาร และอาจารย์โรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 10" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543), บทคัดย่อ.

⁴⁹อุบลรัตน์ ประสาท, "ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำปาง" (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543), บทคัดย่อ.

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้บริหารมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน 4) จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัย รามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกันทุกด้าน และ 5) จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นลูกจ้างบรายได้⁵⁰

ศิริกาญจนา อิศรางกูร ณ อยุธยา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องเหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 เกี่ยวกับเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงานนั้น โดยรวมครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ในระดับมาก จำแนกเป็นด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ความรู้ความเข้าใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ .01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ความรู้ความเข้าใจในงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระ

⁵⁰พรพนทิพย์ กาลธียนันท์, "การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง" (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), บทคัดย่อ.

ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม⁵¹

ชัตติยา ดั่งงำราญ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านฐานะความมั่นคงของอาชีพ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และปริมาณงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจของครู อยู่ในระดับปานกลาง คือ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของชุมชน นโยบาย การบริหารและกาณิชเทศ การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและค่าจ้าง⁵²

จำนงค์ สมควร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าได้มีการปฏิบัติงานเกือบทุกงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการในโรงเรียน แต่ก็ยังพบส่วนที่ยังไม่ได้ปฏิบัติ ดังนี้ ประเมินผลการดำเนินการตามแผน ปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ ประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดทำสื่อการเรียน วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ปัญหาที่พบคือ ขาดแคลนครู ไม่มีการวิเคราะห์หลักสูตรพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน ขาดแคลนงบประมาณ ไม่มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง และผู้นิเทศไม่มีเวลาที่จะทำการนิเทศอย่างจริงจังต่อเนื่อง⁵³

⁵¹ศิริกาญจนา อิศรางกูร ณ อยุธยา, "เหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2544), บทคัดย่อ.

⁵²ชัตติยา ดั่งงำราญ, "แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี" (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

⁵³จำนงค์ สมควร, "การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย" (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545), บทคัดย่อ.

สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง ในปีการศึกษา 2545 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญลำปางโดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยปัจจัยภายในโรงเรียนที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความศรัทธาต่ออาชีพครู และด้านความภาคภูมิใจต่อโรงเรียน ส่วนความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยภายนอกโรงเรียน ในด้านที่สังคมให้การยอมรับอาชีพครู สถานภาพในสังคมและด้านสภาพเศรษฐกิจ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในระดับต่ำมาก ส่วนแผนกที่สังกัด และกลุ่มสาระการเรียนรู้/กลุ่มงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำ⁵⁴

งานวิจัยต่างประเทศ

ไมเยอร์ (Myers) ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านการศึกษาของผู้ใหญ่และอุดมศึกษา เพื่อทราบถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการห้องสมุดเพื่อการวิจัย 120 คน ระหว่างปีการศึกษา 1992 – 1993 ในสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ใช้แบบสอบถาม MQS หรือ The Minnesota Satisfaction Questionnaire Shot-Form เป็นเกณฑ์มาตรฐาน การเปรียบเทียบระหว่างเพศนั้น ผู้อำนวยการห้องสมุดเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้อำนวยการห้องสมุดเพศชาย องค์ประกอบที่มีความพึงพอใจในการทำงานคือ โอกาสทำงานที่มีความหลากหลาย การที่มีงานทำอยู่เสมอ ความสามารถในการอำนวยความสะดวก องค์ประกอบที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ นโยบายการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ ความพึงพอใจปรากฏว่า การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน อายุ เพื่อนร่วมงาน งบประมาณ และเงินเดือน มีความ

⁵⁴สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์, "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง" (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546), บทคัดย่อ.

สัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนจำนวนปีในการทำงานมีความสัมพันธ์ตรงกันข้ามกับความพึงพอใจ⁵⁵

รูเบน (Roben) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มองเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงและต่ำของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จของนักเรียน ส่วนปัจจัยภายนอกเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ อาจารย์ใหญ่ ผู้ร่วมงาน สื่อการเรียนการสอน ความเป็นอิสระในการทำงาน ชีวิตครอบครัว ผู้ปกครอง บุคลิกภาพและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 2) ปัจจัยที่ไม่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ การขาดความสามารถของครู การขาดการแสดงความรู้สึกหรือทักทาย และการที่นักเรียนไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน และนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่น่าพอใจ⁵⁶

อัลริคเซน (Ulriksen) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูได้รับความพึงพอใจมากที่สุดจากปัจจัยการตระหนักถึงความสำคัญภายใน ความสำเร็จและงานในหน้าที่การงานของตน และ 2) ครูไม่พึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของคนที่อยู่ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้งานที่ไม่ถนัด กฎเกณฑ์ที่เข้มงวดเกินไป ขัดต่อความรู้สึก และกฎเกณฑ์ที่ไม่ละเอียดไม่แน่นอนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมือนเจ้านาย ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน⁵⁷

⁵⁵Nancy Lee Myers, "Job Satisfaction in Adult and Higher Education as Perceived by Art Library Directors," Dissertation Abstracts International 54, 4 (October 1993) : 1183.

⁵⁶Roben II, "Perceived Factors Associated with High and Job Satisfaction among Teacher Ed.D. Vipenia Politechnic Institute and State University," Dissertation Abstract International (1994) : 54.

⁵⁷Janice Joyce Ulriksen, "Perception of Secondary School Teachers and Principals Concerning Factors Related to Job Satisfaction and Job Dissatisfactor," Dissertation Abstracts International 46 (July 1997) ; 127-A

ราธแมน (Rathmann) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนลูเธอรัน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงเกือบ 87 % มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเองซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากครอบครัวก็มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจเช่นกัน⁵⁸

สรุป

จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วยสองปัจจัย คือ ปัจจัยเชิงใจ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค้ำจุนซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคนิคการนิเทศ นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นส่วนตัว และความมั่นคงในงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งมีภาระกิจหลักในการจัดการศึกษา โดยภารกิจสำคัญ คือ ภารกิจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประกอบด้วยภารกิจ 12 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่น 3) การวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติภารกิจดังกล่าวให้สำเร็จตามความมุ่งหมายด้วยความเต็มใจและความพอใจในงานนั้นครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ที่เป็นการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจ และกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

⁵⁸Rodney L. Rathmann, "Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School," Dissertation Abstracts International 64 (January 1999) : 2354-A .

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศและงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลดังกล่าวไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและเห็นชอบ ในการจัดทำโครงร่างการวิจัย รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ และนำเสนอภาควิชาเพื่อขออนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้น จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่เก็บได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกระบุ ต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

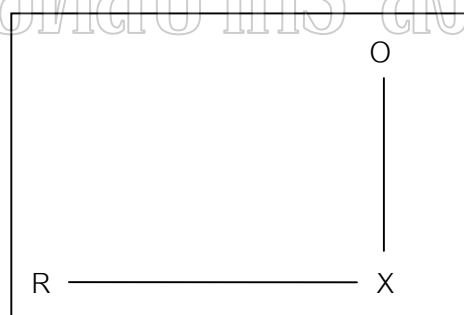
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำ เสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง ปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยไว้ ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียว ตรวจสอบสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษา ถึงขั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวนทั้งสิ้น 1,612 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้วิธีหาสัดส่วนจำนวน 1 : 20 ของจำนวนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต 2 จำนวน 324 คน แยกเป็นรายอำเภอ ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

อำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สวี	529	106
ทุ่งตะโก	159	32
หลังสวน	545	109
พะโต๊ะ	152	31
ละแม	227	46
รวม	1,612	324

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรต้น** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความพึงพอใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ (X_1) หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (motivative factors) มี 5 ประการ คือ

2.1.1 ความสำเร็จของงาน (X_{11}) หมายถึง ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (X_{12}) หมายถึง การยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้ จะอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

2.1.3 ลักษณะของงาน (X_{13}) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

2.1.4 ความรับผิดชอบ (X_{14}) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (X_{15}) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อความรู้เพิ่มเติม

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (X_2) หมายถึง องค์ประกอบด้านสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในที่นี้นำมาประยุกต์ใช้ 10 ประการ คือ

2.2.1 เงินเดือน (X_{21}) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_{22}) หมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.2.3 สถานะของอาชีพ (X_{23}) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_{24}) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{25}) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2.6 เทคนิคการนิเทศ (X_{26}) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.7 นโยบายการบริหาร (X_{27}) หมายถึง การจัดการ (management) การบริหารองค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2.8 สภาพการทำงาน (X_{28}) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.2.9 ความเป็นส่วนตัว (X_{29}) หมายถึง ความรู้สึกดี หรือไม่ดี อันเป็นผลมาจากงานที่ปฏิบัติ

2.2.10 ความมั่นคงในงาน (X_{210}) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรตามขอบข่าย/ภารกิจ ในการปฏิบัติงานวิชาการของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งประกอบด้วยภารกิจ 12 ด้านด้วยกัน คือ

3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์เอกสาร หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานศึกษา จัดทำโครงสร้างของหลักสูตรและสาระต่าง ๆ การนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร และปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

3.2 การพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู และส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสม

3.3 การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) หมายถึง การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับระเบียบ และแนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้น และจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยของครู

3.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (Y_5) หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูผลิต จัดหา ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Y_6) หมายถึง การสำรวจ จัดตั้ง พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุน ให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

3.7 การนิเทศการศึกษา (Y_7) หมายถึง การจัดระบบ ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย การติดตามประเมินผล การประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาการนิเทศ และการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.8 การแนะแนวการศึกษา (Y_8) หมายถึง การจัดระบบ การดำเนินการแนะแนวการศึกษา การติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษา และการประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา

3.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_9) หมายถึง การจัดระบบโครงสร้างองค์กร การกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษา การวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาตามแผนและการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และการประสานงานกับสำนักรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินคุณภาพการศึกษา

3.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (Y_{10}) หมายถึง การศึกษา สำนวน ความต้องการ การให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด เทคนิคและทักษะทางวิชาการ แก่ชุมชนและท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชนในเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ และการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล

3.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น (Y_{11}) หมายถึง การประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ

3.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{12}) หมายถึง การสำรวจและศึกษาข้อมูลทางการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ จำแนกเป็น เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานที่ ดำรงตำแหน่ง เป็นแบบกำหนดตัวเลือก (forced choice) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจาก อูทซ์ ปัญญาโกญ และจุฑาธิณี สิงห์รัญ จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จำนวน 12 ด้าน จำนวน 50 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Renis Likert) กำหนดระดับส่งผลต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความพึงพอใจ หรือการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ความพึงพอใจ หรือการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ความพึงพอใจ หรือการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ความพึงพอใจ หรือการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ความพึงพอใจ หรือการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้าง และปรับปรุง เครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยใช้ เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาปรับแก้ตามรายละเอียดของตัวแปรที่นิยามไว้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข อีกครั้งหนึ่ง ดังรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรากฏในภาคผนวก

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งหมด 30 คน

ขั้นที่ 4 หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้วิธีของ ครอนบาค (Cronbach)¹ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ปรากฏว่าความเชื่อมั่นในส่วนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของครู เท่ากับ 0.96 ค่าความเชื่อมั่นในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัย ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาและภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

2. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างและขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรเหล่านั้นตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแยกเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนใหญ่ทางไปรษณีย์ โดยให้ส่งกลับมายังผู้วิจัยโดยตรง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เขียนชื่อ ที่อยู่ พร้อมติดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว

3.2 สำหรับสถานศึกษาบางส่วน ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง หรือ มอบหมายให้ตัวแทนช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลกลับมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมได้มาคัดเลือกเฉพาะเครื่องมือที่มีข้อมูลสมบูรณ์เท่านั้น นำมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล นำมาแจกแจงความถี่ (f) แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ (%)

¹Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rd ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1974), 161.

2. การหาค่าระดับความพึงพอใจและระดับการปฏิบัติงานของครู โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครู ใช้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

สำหรับการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของครูในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best)² ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49	แสดงว่า	ความพึงพอใจหรือการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49	แสดงว่า	ความพึงพอใจหรือการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49	แสดงว่า	ความพึงพอใจหรือการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49	แสดงว่า	ความพึงพอใจหรือการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00	แสดงว่า	ความพึงพอใจหรือการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (discriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ กับ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ใช้ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) และแบบสอบถามเกี่ยวกับการ

²John W. Best, Research in Education (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice–Hall Inc, 1970), 185 – 190.

ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากขบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 324 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และ ตอบคำถามของการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่ส่งถึงครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 324 ชุด ซึ่งได้รับคืนมา จำนวน 309 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.37 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูใน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน เสนอผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	101	32.69
หญิง	208	67.31
รวม	309	100.00
2. อายุ		
20 – 30 ปี	18	5.82
31 – 40 ปี	62	20.06
41 – 50 ปี	149	48.22
51 ปีขึ้นไป	80	25.90
รวม	309	100.00
3. ระดับ/วุฒิทางการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	4.20
ปริญญาตรี	274	88.67
สูงกว่าปริญญาตรี	22	7.13
รวม	309	100.00
4. ตำแหน่ง		
อาจารย์ 1	60	19.41
อาจารย์ 2	249	80.59
อาจารย์ 3	-	0.00
รวม	309	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 - 5 ปี	19	6.15
6 – 10 ปี	44	14.23
11 – 15 ปี	29	9.39
16 – 20 ปี	22	7.12
21 – 25 ปี	90	29.13
มากกว่า 25 ปี	105	33.98
รวม	309	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 67.31 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 48.22 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 88.67 สำหรับสถานภาพด้านตำแหน่ง มีตำแหน่งอาจารย์ 2 มากที่สุด จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 80.59 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปี มากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.98

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับความพึงพอใจตามแนวคิดของเบสท์ ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 8-10

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 (n = 309)

ความพึงพอใจของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ	3.65	0.70	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.56	0.70	มาก
รวม	3.58	0.70	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.70) และเมื่อแยกพิจารณาทางด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าสูงที่สุดคือด้านปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือด้านปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ (n = 309)

ความพึงพอใจของครูด้านปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	3.65	0.66	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.84	0.75	มาก
3. ลักษณะของงาน	3.70	0.71	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.67	0.93	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.37	0.93	ปานกลาง
รวม	3.65	0.70	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจทั้งในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านปัจจัยค้ำจุน (n = 309)

ความพึงพอใจของครูด้านปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เงินเดือน	3.22	0.97	ปานกลาง
2. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.32	0.97	ปานกลาง
3. สถานะของอาชีพ	3.68	0.71	มาก
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.55	0.86	มาก
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.51	0.79	มาก
6. เทคนิคการนิเทศ	3.64	0.81	มาก
7. นโยบายการบริหาร	3.51	0.88	มาก
8. สภาพการทำงาน	3.65	0.84	มาก
9. ความเป็นส่วนตัว	3.70	0.75	มาก
10. ความมั่นคงในงาน	3.84	0.94	มาก
รวม	3.56	0.70	มาก

จากตารางที่ 10 ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านปัจจัยคำจูงทั้งในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นเงินเดือนและโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตที่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 10 ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ ข้อที่ 9 ความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 1 เงินเดือน ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.97)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับการปฏิบัติงานตามแนวคิดของเบสท์ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 11-23

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 (n = 309)

การปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.70	0.89	มาก
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.80	0.54	มาก
3. การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน	3.61	0.70	มาก
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.45	0.72	ปานกลาง
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	3.43	0.72	ปานกลาง
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	3.50	0.78	มาก
7. การนิเทศการศึกษา	3.23	0.85	ปานกลาง
8. การแนะแนวการศึกษา	3.28	0.73	ปานกลาง
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.48	0.93	ปานกลาง
10. การส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการแก่ชุมชน	3.34	0.75	ปานกลาง
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	3.39	0.83	ปานกลาง
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	3.37	0.87	ปานกลาง
รวม	3.49	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.89) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
(n = 309)

การปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.68	1.05	มาก
2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.82	1.02	มาก
3. การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.01	0.81	มาก
4. การนิเทศการใช้หลักสูตร	3.55	1.08	มาก
5. การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.50	1.00	มาก
6. การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม	3.66	0.99	มาก
รวม	3.70	0.89	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.02) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 5 การติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.00)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ (n = 309)

การปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.91	0.68	มาก
2. การจัดกระบวนการเรียน โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของ ผู้เรียน	3.89	0.53	มาก
3. การร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอน	3.60	0.90	มาก
4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้อแก่นักเรียนตามความเหมาะสม	3.83	0.55	มาก
รวม	3.84	0.54	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อโดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตาม สาระและ หน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 การจัดกระบวนการเรียน โดยจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของ ผู้เรียน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 3 การร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.90)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมพร เขต 2 ด้านการวัดผล ประเมินผลและ
การเทียบโอนผลการเรียน (n = 309)

การปฏิบัติงานของครูด้านการวัดและประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการ วัดผลและประเมินผล	3.59	0.98	มาก
2. การจัดทำแผนการวัดและประเมินผลแต่ละรายวิชาที่ รับผิดชอบ	3.89	0.71	มาก
3. การวัดผลและประเมินการเรียนการสอนโดยการประเมินตาม สภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติงานและผลงาน	3.73	0.59	มาก
4. การเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น	3.35	1.03	ปานกลาง
5. การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	3.47	0.92	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.61	0.70	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมพร เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการ
เรียน โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 4 และ 5 อยู่ในระดับปานกลาง
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 การจัดทำแผนการวัดและประเมินผลแต่ละรายวิชาที่รับผิดชอบ
($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 การวัดผลและประเมินการเรียนการสอนโดยการ
ประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติงานและผลงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่
มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 4 การเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจาก
สถานศึกษาอื่น ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 1.03)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ($n = 309$)

การปฏิบัติงานของครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การศึกษาวิเคราะห์วิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการ เรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.57	0.67	มาก
2. การเผยแพร่ผลงานของการวิจัยหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนกับผู้เกี่ยวข้อง	3.34	0.94	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.45	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อที่ 1 อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์วิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 การเผยแพร่ผลงานของการวิจัยหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนกับผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมพร เขต 2 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา (n = 309)

การปฏิบัติงานของครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการมใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนการสอน	3.46	0.74	ปานกลาง
2. การผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน	3.46	0.79	ปานกลาง
3. การจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ	3.49	0.80	ปานกลาง
4. การประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการ ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน กับสถานศึกษาอื่น	3.39	0.87	ปานกลาง
5. การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	3.39	0.82	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.43	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมพร เขต 2 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการ ศึกษาโดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 3 การจัด หาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการมใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.74) และข้อที่ 2 การผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 4 การประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การจัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษาอื่น ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.87) และข้อที่ 5 การประเมินผล การพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

(n = 309)

การปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	3.55	0.86	มาก
2. การจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่สถานศึกษาและ หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง	3.33	0.97	ปานกลาง
3. การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา	3.46	0.87	ปานกลาง
4. การส่งเสริม สนับสนุน ให้นักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัด กระบวนการเรียนรู้	3.65	0.71	มาก
รวม	3.50	0.78	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยภาพรวม และข้อที่ 1
ข้อที่ 4 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่ 2 กับข้อที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ข้อที่ 4 การส่งเสริม สนับสนุน ให้นักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.65$,
S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 การสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 2 การจัดทำเอกสาร
เผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง ($\bar{X} = 3.33$,
S.D. = 0.97)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา (n = 309)

การปฏิบัติงานของครูด้านการนิเทศการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การร่วมจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ในสถานศึกษา	3.33	0.87	ปานกลาง
2. การร่วมดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน	3.33	0.90	ปานกลาง
3. การร่วมประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	3.30	0.95	ปานกลาง
4. การร่วมติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนา ระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียน การสอนของสถานศึกษา	3.14	0.90	ปานกลาง
5. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดระบบ การนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น	3.08	0.94	ปานกลาง
รวม	3.23	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 การร่วมจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.87) และข้อที่ 2 การร่วมดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 การร่วมประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 5 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านการแนะแนวการศึกษา

(n = 309)

การปฏิบัติงานของครูด้านการแนะแนวการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายใน สถานศึกษา	3.33	0.77	ปานกลาง
2. ดำเนินการแนะแนวในลักษณะที่มงาน	3.25	0.84	ปานกลาง
3. การร่วมติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการ แนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา	3.25	0.78	ปานกลาง
4. การประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวศึกษากับสถานศึกษาอื่น	3.28	0.81	ปานกลาง
รวม	3.28	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านการแนะแนวการศึกษาโดยภาพรวม และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 การจัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 การประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวศึกษากับสถานศึกษาอื่น ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 2 ดำเนินการแนะแนวในลักษณะที่มงาน ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.84) และข้อที่ 3 การร่วมติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบการประกัน
คุณภาพภายใน (n = 309)

การปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจัดระบบโครงสร้างขององค์กรเพื่อรองรับการประเมิน คุณภาพภายในสถานศึกษา	3.48	1.01	ปานกลาง
2. การร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมินตามเป้าหมายของ สถานศึกษา	3.52	1.02	มาก
3. การร่วมวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกัน คุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา	3.53	0.97	มาก
4. การร่วมดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ ประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษา	3.50	1.01	มาก
5. การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	3.42	1.01	ปานกลาง
6. การร่วมประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมิน คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.43	0.97	ปานกลาง
รวม	3.48	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยภาพรวมและรายข้อ ข้อที่ 1 ข้อที่ 5 และข้อที่ 6 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่ 2 ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 3 การร่วมวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.97) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 การร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมินตามเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.02) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 5 การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.01)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ
แก่ชุมชน (n = 309)

การปฏิบัติงานของครูด้านการส่งเสริม ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ดำเนินการศึกษา สํารวจความต้องการสนับสนุนทางวิชาการ แก่ชุมชน	3.29	0.89	ปานกลาง
2. จัดให้ความเสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน และท้องถิ่น	3.40	0.99	ปานกลาง
3. การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา	3.33	0.77	ปานกลาง
4. การร่วมส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น	3.34	0.82	ปานกลาง
รวม	3.34	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โดยภาพรวมและรายละเอียดทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 2 จัดให้ความเสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนและท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 การร่วมส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 1 ดำเนินการศึกษา สํารวจความต้องการสนับสนุนทางวิชาการแก่ชุมชน ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น (n = 309)

การปฏิบัติงานของครูด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.42	0.86	ปานกลาง
2. การร่วมสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.36	0.86	ปานกลาง
รวม	3.39	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 การร่วมสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงาน
วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
(n = 309)

การปฏิบัติงานของครูด้านการส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สํารวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้ง ความ ต้องการได้รับการสนับสนุนวิชาการของสถาบันที่จัดการ ศึกษา	3.39	0.88	ปานกลาง
2. ร่วมส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษา ของสถาบันอื่นที่ จัดการศึกษา	3.37	0.89	ปานกลาง
3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษา	3.36	0.91	ปานกลาง
รวม	3.37	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว
องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 สํารวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้ง ความต้องการได้
รับการสนับสนุนวิชาการของสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.88) รองลงมาคือ
ข้อที่ 2 ร่วมส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและ การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัด
การศึกษา ของสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
คือ ข้อที่ 3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} =$
3.36, S.D. = 0.91)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

ในการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

ความ พึงพอใจ	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน												รวม (Ytot)
	การ พัฒนา หลักสูตร สถาน ศึกษา (Y ₁)	การ พัฒนา ระบบ การ เรียนรู้อ (Y ₂)	การวัด และ ประเมิน ผล (Y ₃)	การวิจัย เพื่อพัฒนา คุณภาพ การ ศึกษา (Y ₄)	การ พัฒนา สื่อ นวัต กรรม (Y ₅)	การ พัฒนา แหล่ง เรียนรู้อ (Y ₆)	การ นิเทศ การ ศึกษา (Y ₇)	การ แนะแนว การ ศึกษา (Y ₈)	การ พัฒนา ระบบ การ ประกัน คุณภาพ (Y ₉)	การ ส่งเสริม ความรู้ ด้าน วิชาการ แก่ ชุมชน (Y ₁₀)	การ ประสาน ความ ร่วมมือ (Y ₁₁)	การ ส่งเสริม และ สนับสนุน งาน วิชาการ (Y ₁₂)	
ปัจจัย เชิงใจ (X ₁)	0.657**	0.656**	0.496**	0.561**	0.630**	0.624**	0.494**	0.656**	0.508**	0.474**	0.548**	0.511**	0.675**
ปัจจัย ค่า จูน (X ₂)	0.825**	0.811**	0.610**	0.721**	0.727**	0.754**	0.575**	0.831**	0.625**	0.693**	0.735**	0.587**	0.844**
รวม (X _{tot})	0.784**	0.777**	0.586**	0.677**	0.721**	0.730**	0.567**	0.786**	0.600**	0.613**	0.676**	0.583**	0.804**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กับการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าความพึงพอใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ใน
เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูโดยรวม การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบการ
เรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการแนะแนวการศึกษา
ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการวัดและการประเมินผลและการเทียบโอนผล

การเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูโดยรวม การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การแนะแนวการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ในระดับมากมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการวัดและการประเมินผล การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนและการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

ปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูตาม ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก(Herzberg) และเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 324 คน แบบสอบถามได้รับคืนมาจำนวน 309 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.37 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (r_{xy})

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
3. ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพอันแท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับ ปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างมาก เช่น การให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การได้รับการส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการ การลาศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นใจในความมั่นคงของหน้าที่การงานมากขึ้น ดังจะพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 มีระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นอกจากนี้ ครูยังเป็นอาชีพที่สังคมยังให้การยอมรับนับถือสูง ทั้งในด้านหน้าที่การงานและลักษณะของงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชัตติยา ดั่งวงลำราญ ที่ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริกาญจนา อิศรางกูร ณ อยุธยา ซึ่งทำการวิจัยเรื่องเหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า . ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเศษ (Whisher) ที่ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ใช้ในโรงเรียนประจำ ต่ำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่ เพื่อหาความสัมพันธ์และหาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เมื่อริเวอร์ไซด์ พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประวิง รุ่งประพันธ์ ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาระบบ

การจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาในโรงเรียน คือ การจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงเป็นภารกิจสำคัญยิ่ง ดังนั้นการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเน้นไปที่การปฏิบัติงานตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ซึ่งครูในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องให้ความใส่ใจเป็นพิเศษ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกวิทย์ นุ่มนวลศรี ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนทางดงบ้านตาล อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าได้มีการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเกือบทุกงานที่เกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล แต่ยังมีบางส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติ เช่น ประเมินผลการใช้หลักสูตร วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรแม่บทกับแผนการสอน นำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในปีที่ผ่านมาใช้ในการวางแผนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของจำนงค์ สมควร ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าได้มีการปฏิบัติงานเกือบทุกงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการในโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของรูเบน (Ruben) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มองเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงและต่ำของครู ซึ่งอาจเป็นผลมาจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว เช่น ครูอาจยังสงสัยและสับสนเกี่ยวกับขั้นตอนการก้าวเข้าสู่วิทยฐานะใหม่ และการที่มีแนวโน้มอาจจะต้องอยู่ในการดูแลขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ก็อาจมีผลต่อระดับความพึงพอใจในปัจจุบันก็ได้

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารที่ดี และผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรใดก็ตาม หากบุคลากรในองค์กรไม่พอใจในการ

ปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอีกมากมาย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องให้แรงจูงใจที่เหมาะสมกับครูในสถานศึกษา จากงานวิจัยของพรรณทิพย์ กาลธียนันท์ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาระงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและพบว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นลูกจ้างบรายได้ และงานวิจัยของสุมาลี กุลพิมพ์ไทย ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ยกเว้น องค์ประกอบความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของทองสะ พรหมมินทร์ ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านงานพัฒนาบุคคล งานการเงินและพัสดุ งานการเจ้าหน้าที่ และงานบริหารทั่วไป ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในด้านแผนงานและงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย มีความสัมพันธ์กันเป็นบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สอดคล้องกับแนวคิดของวิเชอร์ (Whisher) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบลกับ

ความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่ เพื่อหาความสัมพันธ์และหาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เมืองริเวอร์ไซด์ พบว่าปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในระดับสูง ยกเว้น ความมั่นคงในการทำงาน และโดยทั่วไปแล้วครูใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ควรมีการกำหนดนโยบายด้านเงินเดือน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ของครูให้มีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินวิทยฐานะของครู การเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อ และการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ควรร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาครูในการปฏิบัติงานวิชาการในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยดำเนินการจัดประชุมอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ หรือส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมในสถาบันต่าง ๆ ที่มีการจัดขึ้น เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ควรสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจต่อ

หน่วยงาน ใช้ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษา และเขต พื้นที่ การศึกษา มีการนำไปสู่ปฏิบัติอย่างชัดเจน เป็นระบบ เช่น การนิเทศภายในสถานศึกษา การติดตามผลและนิเทศโครงการต่าง ๆ ของเขต การตรวจสอบภายใน และการประเมินทบทวน การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เป็นต้น โดยการดำเนินต่าง ๆ ควรเป็นไปใน ลักษณะกัลยาณมิตร เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป คือ

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย และชัดเจนมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ต่างกัน เพื่อทราบความแตกต่างของความพึงพอใจของในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ทั้งสองกลุ่ม
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยเข้าไปอยู่ในพื้นที่ เพื่อสังเกต สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นกว่าเดิม เกิดความหลากหลายในการศึกษาวิจัย

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546.
- _____. ปัจจัยปฏิบัติการศึกษาแนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2545.
- _____. หลักสูตรการศึกษาระดับพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2545.
- กรมสามัญศึกษา. มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539
- ชัตติยา ด้วงสำราญ. “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์-มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.
- จำนง ภาษาประเทศ. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2535.
- จำรูญ พรหมสุวรรณ. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2538.
- ทองคุณ หงส์พันธ์. ครู บทบาท พฤติกรรมและคุณธรรม. นุรีรัมย์ : สวัสดิ์การพิมพ์, 2538.
- ทองฮะ พรหมินทร์. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- บรรหาร ราชมณี. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตการศึกษา 3.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ประสาท อิศรปริดา. สาร์ตอิจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2538.

ประวิง รุ่งประพันธ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การอาชีวศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง, 2538.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก.
(19 สิงหาคม 2542) : 24.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.”
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก. (19 ธันวาคม 2545) : 4.

“พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.” ราชกิจจานุเบกษา.
เล่มที่ 120 ตอนที่ 62 ก. (8 กรกฎาคม 2546) : 11 - 12.

พรพนทิพย์ กาลธยานันท์. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2540.

ภาวณิ กิรติบุตร. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2539.

วิโรจน์ สารัตนถะ. การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ,
2542.

สมยศ นาวิการ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2534.

สุขุม นวลสกุล. เล่นกับคน : ศิลปะการบริหารแบบไทย ๆ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธรรมานิต,
2535.

สุโท เจริญสุข. จิตวิทยาสำหรับอุดมศึกษาปัญญาชน. กรุงเทพฯ : สุณีัยการพิมพ์, 2536.

สุมาลี กุลพิมพ์ไทย. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง.” วิทยานิพนธ์การศึกษา-
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542.

โสพจน์ รุ่งเรือง. “การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ
ของผู้บริหาร ผู้ช่วยบริหาร และอาจารย์โรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 10.”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543.

เสนาะ ตีเขาว์. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.

สำนักงานกฤษฎีกา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2540.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการเรื่องการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542.

_____. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์การพิมพ์, 2538.

อารีรัตน์ หิรัญญู. “แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

ภาษาอังกฤษ

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

Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. Cambridge : Harvard University Press, 1966.

Bemauser Mausner, and Syndernam Barbara B. The Motivation to Work. New York : John Wiley & sons, 1959.

Best, John W. Research in Education Engleood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hill Inc., 1970.

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

Davis Bobby. “Herzberg’s Theory of Job Satisfaction : A Re – Examination.” Dissertation Abstracts International. New Jersey : Edwin, 1983.

David McClelland C. “Business Drive and National Achievement.” Harvard Business Review 14, 7 (July – August 1962) : 99 - 112.

Evans, Martin T. “Managing the New Managers.” Personnel Administration 34 (May – June 1971) : 31 – 33.

- Gillmer, Van Hall. Industrial Organizational Psychology. New York : McGraw–Hill Book Company, 1971.
- Gibson, Jame I. Ivancevich, John M., and Dannelly, Lames Jr. Organization : Behavior Structure Process. 4th ed. Texas : Business Publication, Inc. 1972.
- Gronbaun, Joanne. “Variables that Affect Job Satisfaction in Nursing Faculty.” Dissertation Abstracts International (1987) : 24.
- Herzberg, Frederrick. Work and the nature may. New York : The Work Publishing Company, 1967.
- Herzberg, Frederrick and others. The Motivation to work. New York : John Wiley & Sons, 1959.
- Jackson, Gene W. “Job Satisfaction Among Secondary School Administration.” Dissertation Abstracts International (1975).
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn The Social Psychology of Organization. 2nd ed. New York : John Wiley & Son, 1978,
- Locke, Walker. “The Nature and Causes of Job Satisfaction.” Handbook of Industrial and Organization Psychology. Ed, Marvin D. Dunnette Chicago : Rand McNally, 1976.
- Middle, Mistetal. Personal Management : Jobs, People and Logic. New Jersey : Practice– all, 1983.
- Myers, Cheres and Paul Pigors. Personal Administration. 9th ed. Tokyo : McGraw–Hill, 1981.
- Openshaw Howard. “Job Satisfaction determinants among Faculty and Administrations : An Application of Herzberg’s Motivation Hygiene Theory.” Dissertation Abstracts International. 35, 12 (July 1975) : 7560-A.
- Pigors, Poul and Charies A. Myers. Personal Administration. 9th ed. Tokyo : MsGraw–Hill, 1981.
- Roben II. “Perceived Factors Associated with High and Job Satisfaction among Teacher Ed. D. Virpenia Polytechnic Institute and State University.” Dissertation Abstract International (1994) : 54.

Robbins Stephen P. Organizational Behavior : Controversies and Applications. 3rd ed.
New Jersey : Prentice–Hill, 1979.

Rathmann, Rodney L. “Factors related of Job Satisfaction among Teacher in Lutheran School.” Dissertation Abstracts International 64 (January 1999) : 2354-A.

Schermenthorn, John R. Jr. and others. Managing Organizational Behavior. New York : John Wiley & Sons Inc. 1982.

Steers H. Richard, and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. 2nd ed.
New York : McGraw–Hill, Inc. 1977.

Stephen, Robbins. Organizational Behavior : Concept Controversies and Application.
New Jersey : Practice–Hall, 1979.

Sergiovanni, J. Thomas, and Robert J. Starrtt, The New School Executive : A Theory of Administration. New York : McGraw–Hill, Inc., 1983.

Ulriksen, Janice Joyce. “Perception of Secondary School Teachers and Principals Concerning Factors Related to Job Satisfaction and Job Dissatisfaction.”
Dissertation Abstracts International 46 (January 1999) : 127-A.

Wickstrom, R.A. “An investigation into Job Satisfaction among Teacher.” Dissertation Abstracts International (1771) : 1249-A.

Wisher, Linda Galle Moe . “The Relationship between the Motivation Hygiene Factors Present in School District and Job Satisfaction of principle.” Dissertation Abstracts international (April 1985) : 46.

Yukl, Gary A. and Weasley, Kenneth N. Reading in Organizational and Industrial Psychology. New York : Oxford University Press, 1971.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาควิชาออกแบบนิเทศศิลป์
สงวนลิขสิทธิ์

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ.0520.203.2/772

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

นครปฐม 73000

14 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอดำเนินการขอตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายมีชัย มากบำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิศมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความ
พึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร
เขต 2”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชอนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

FAX 0 3421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/772

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

นครปฐม 73000

14 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอดำเนินการขอตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสุปรียา ศรีสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิศมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความ
พึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร
เขต 2”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชอนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

FAX 0 3421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/772

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

14 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวศิริเพ็ญ พรหมสถิตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิศมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความ
พึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร
เขต 2”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชอนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

FAX 0 3421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/772

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

นครปฐม 73000

14 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอดำเนินการขอตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายบุญลอย เพ็ชรมาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิศมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความ
พึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร
เขต 2”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชอนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

FAX 0 3421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/772

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

14 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพิมลศักดิ์ พึ่งพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิศมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความ
พึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร
เขต 2”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชอนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

FAX 0 3421 9136

ภาคผนวก ข

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนวนลิขสิทธิ์
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดสอบเครื่องมือ

รายชื่อสถานศึกษาที่ขอทดลองเครื่องมือ

จำนวน 10 แห่ง

ที่	สถานศึกษา	หมายเหตุ
1	โรงเรียนวัดปากน้ำละแม	
2	โรงเรียนละแมวิทยา	
3	โรงเรียนบ้านคลองสง	
4	โรงเรียนสหกรณ์พัฒนา	
5	โรงเรียนบ้านทับใหม่	
6	โรงเรียนชุมชนวัดหาดสำราญ	
7	โรงเรียนบ้านโนนกริม	
8	โรงเรียนวัดดอนชัย	
9	โรงเรียนบ้านดอนนน	
10	โรงเรียนบ้านสวนจันทร์	

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ศธ.0520.203.2/783

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

20 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือ

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดปากน้ำละแม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิสมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร เขต 2”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางพิสมัย สงจันทร์
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำ
ไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 34421 9136

FAX 0 34421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/783

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

20 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอดทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละแมวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิสมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร เขต 2”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางพิสมัย สงจันทร์
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำ
ไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชอนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 34421 9136

FAX 0 34421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/783

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

20 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านคลองสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิสมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร เขต 2”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางพิสมัย สงจันทร์
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำ
ไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 34421 9136

FAX 0 34421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/783

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

20 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือ

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหกรณ์พัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิสมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร เขต 2”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางพิสมัย สงจันทร์
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำ
ไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 34421 9136

FAX 0 34421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/783

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

20 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านทับใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิสมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร เขต 2”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางพิสมัย สงจันทร์
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำ
ไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 34421 9136

FAX 0 34421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/783

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

20 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดหาดสำราญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิสมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร เขต 2”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางพิสมัย สงจันทร์
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำ
ไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 34421 9136

FAX 0 34421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/783

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

นครปฐม 73000

20 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือ

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านในกริม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิสมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร เขต 2”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางพิสมัย สงจันทร์
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำ
ไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 34421 9136

FAX 0 34421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/783

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

20 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือ

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดดอนชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิสมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร เขต 2”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางพิสมัย สงจันทร์
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำ
ไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 34421 9136

FAX 0 34421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/783

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

20 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือ

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดอนนน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิสมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร เขต 2”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางพิสมัย สงจันทร์
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำ
ไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 34421 9136

FAX 0 34421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/783

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

20 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านสวนจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพิสมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุมพร เขต 2”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางพิสมัย สงจันทร์ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 34421 9136

FAX 0 34421 9136

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาควิชาการศึกษาศิลปะและการออกแบบ
สงวนลิขสิทธิ์

ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ.0520.107 (นฐ) / 3029

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

19 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อโรงเรียนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางพิสมัย สงจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุมพร เขต 2” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 3 คน ในโรงเรียนสังกัด หน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งโรงเรียนทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-3424-3435, 0-3421-8788

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ”

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 2

ที่	สถานศึกษา	หมายเหตุ	ที่	สถานศึกษา	หมายเหตุ	ที่	สถานศึกษา	หมายเหตุ
1	เขาทะลุพิทยาคม		37	บ้านโนยหนาน		73	วัดชลธารวดี	
2	ครนพิทยาคม		38	บ้านโนหุบ		74	วัดชลธิ์พุกษาราม	
3	ค่ายลูกเสืออำเภอสลวิ		39	บ้านในเหมือง		75	วัดชุมแสง	
4	ชุมชนบ้านเขาหลวง		40	บ้านบางหยี		76	วัดเชิงคีรี	
5	ชุมชนวัดขันเงิน		41	บ้านปังหวาน		77	วัดถ้ำเขาเงิน	
6	ชุมชนวัดท่าสุทธาราม		42	บ้านปากทรง		78	วัดถ้ำเขาล้าน	
7	ชุมชนสลวิ		43	บ้านปากเลข		79	วัดห้องตม	
8	ชุมพรบริหารธุรกิจ		44	บ้านพระรักรัษฎาบุรี		80	วัดท่าหิน	
9	ด่านสลวิวิทยา		45	บ้านพังเทา		81	วัดเทพนิมิตวนาราม	
10	ทุ่งตะโกวิทยา		46	บ้านยางงาม		82	วัดธัญญาราม	
11	นาสลวิวิทยา		47	บ้านเล็บกระรอก		83	วัดนาทิการาม	
12	บ้านแก่งกระทิง		48	บ้านวังปลา		84	วัดนาสลัก	
13	บ้านเขาแงน		49	บ้านสวนสมบูรณ์		85	วัดบรรพตวาริเขต	
14	บ้านเขาตะเภาทอง		50	บ้านสะพานยุง		86	วัดประสาธนิกร	
15	บ้านเขาตากวน		51	บ้านสามแยกจำปา		87	วัดปิยะวัฒนาราม	
16	บ้านเขาน้อยสามัคคี		52	บ้านหนองปลา		88	วัดพะงัน	
17	บ้านเขาล้าน		53	บ้านหนองปลี		89	วัดมัจฉินทาราม	
18	บ้านเขาวงกรด		54	บ้านหนองโพธิ์		90	วัดราษฎร์บำรุง	
19	บ้านคลองน้อย		55	บ้านห้วยชัน		91	วัดราษฎร์บูรณาราม	
20	บ้านคลองระ		56	บ้านห้วยทรายขาว		92	วัดวาลุการาม	
21	บ้านคลองเทนก		57	บ้านห้วยทับทอง		93	วัดวิเวการาม	
22	บ้านคู		58	บ้านห้วยตลอด		94	วัดสมุทเขตดาราม	
23	บ้านควด		59	บ้านห้วยใหญ่		95	วัดสุวรรณคีรี	
24	บ้านดอนแค		60	บ้านหาดทรายรี		96	วัดสุวรรณนิมิต	
25	บ้านตรัง (จันทสิงห์อุทิศ)		61	บ้านแหลมสันติ		97	วัดโสมคีรีวัฒนาราม	
26	บ้านต่อตั้ง		62	บ้านอ่าวมะม่วง		98	วัดหนองบัว	
27	บ้านทรายทอง		63	บุญญสมบัติวิทยา		99	วัดแหลมปอ	
28	บ้านทับช้าง		64	ประชาสงวน		100	วัดอัมพवास	
29	บ้านทับวัง		65	ประชาเอื้ออารี		101	สวนศรีวิทยา	
30	บ้านท่าแพรราษฎร์พัฒนา		66	ปากน้ำหลังสวนวิทยา		102	สลวิวิทยา	
31	บ้านทุ่งคำโดนด		67	พัฒนศึกษา		103	สหกรณ์นิคมอุปถัมภ์	
32	บ้านไทยพัฒนา		68	เมืองหลังสวน		104	สามัคคีพัฒนา	
33	บ้านไทรล่า		69	รักษธรรมบริหารธุรกิจ		105	หลังสวนเทศบาลอุปถัมภ์	
34	บ้านน้ำลา		70	ราชประชานุเคราะห์ 3		106	อนุบาลพะโต๊ะ	
35	บ้านน้ำตก		71	วัดควน		107	อนุบาลสลวิ (บ้านน้ำโพธิ์)	

ภาคผนวก ง
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน โปรดตอบคำถามทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริง ทั้งนี้
เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์มากที่สุด การวิจัยครั้งนี้ได้
มุ่งศึกษาเพื่อเสนอผลการวิจัยของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือสถาบันใดสถาบันหนึ่งโดยเฉพาะ แต่
เป็นการศึกษาและเสนอแนะผลการวิจัยในภาพรวมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชุมพร เขต 2 ในภาพรวม ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้ในการวิจัย
ครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางพิสมัย สงจันทร์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 20 – 30 ปี 41 – 50 ปี
 31 – 40 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

4. ตำแหน่ง

- อาจารย์ 1 อาจารย์ 3
 อาจารย์ 2

5. ประสบการณ์การทำงาน

- 1 – 5 ปี 16 – 20 ปี
 6 – 10 ปี 21 – 25 ปี
 11 – 15 ปี มากกว่า 25 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจ

คำชี้แจง

โปรดอ่านคำถามในแต่ละข้อที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของท่าน

ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และพิจารณาว่าท่านมีความพึงพอใจในระดับใด แล้ว
ทำเครื่องหมาย ✓ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านในการปฏิบัติ
งานตามความเป็นจริง โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจน้อยที่สุด |

ข้อ ที่	รายละเอียดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับผู้จัด
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1	ด้านความสำเร็จของงาน การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ตาม กำหนดเวลา และมีคุณภาพ						
2	งานที่สามารถสร้างชื่อเสียง เกียรติยศและให้ค่า ตอบแทนท่านอย่างคุ้มค่า						
3	นักเรียนมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จใน การสอบเข้าเรียนต่อหรือมีงานทำที่ดี						

ข้อ ที่	รายละเอียดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับผู้ จัด
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
4	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความศรัทธาและยอมรับในความรู้ความสามารถจากนักเรียน						
5	การได้รับการยอมรับในผลงานและความไว้วางใจจากบุคคลทั่วไป						
6	การที่ผลการปฏิบัติงานได้รับการเผยแพร่						
7	การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน						
8	ด้านลักษณะของงาน การปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถและความสนใจ						
9	การได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
10	การมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดการปฏิบัติงาน						
11	การมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติงาน						
12	การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ						
13	ด้านความรับผิดชอบ งานในหน้าที่และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป						
14	การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ						

ข้อ ที่	รายละเอียดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับผู้ วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
15	การมีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือไปจาก งานประจำ						
16	การได้รับการส่งเสริมให้ริเริ่มงานใหม่อย่างเต็มที่						
17	การที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างอิสระ						
18	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การได้เข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน						
19	การที่หน่วยงานมีนโยบายให้ทุนสนับสนุนด้านการ ศึกษาต่อ						
20	การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะการ ปฏิบัติงานในหน้าที่						
21	การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่						
22	ด้านเงินเดือน การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ						
23	อัตราเงินเดือนของข้าราชการครูโดยทั่วไปมีความ เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่น						
24	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการเลี้ยงครอบครัว						

ข้อ ที่	รายละเอียดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับผู้ จัด
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
25	การพิจารณาเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมตาม ระเบียบ						
26	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในสถานศึกษาเป็นไป อย่างเหมาะสมและยุติธรรม						
27	ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความรู้สึกมั่นใจในระบบการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ให้สูงขึ้น						
28	หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความชัดเจน และเป็นธรรม						
29	ความเชื่อเรื่องวิชาชีพครูจะได้รับการรับรองจากรัฐ บาลว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงในอนาคต						
30	ด้านสถานะของอาชีพ การรู้สึกว่ามีความมีชื่อเสียง เกียรติยศและมีความก้าวหน้า โดยเฉพาะการทำงานในฐานะครูสังกัดสำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
31	การได้รับการยกย่องให้เกียรติจากคนในสังคม						
32	สถานศึกษามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป						
33	การชื่นชมและภูมิใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่						

ข้อ ที่	รายละเอียดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
	<u>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</u>						
34	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้าพบเพื่อขอคำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว						
35	ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยให้ความช่วยเหลือ เมื่อครูประสบปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อน						
36	ครูในสถานศึกษามีความสามัคคีให้ความร่วมมือ สนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี						
	<u>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>						
37	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคน พยายาม ปรับความเข้าใจกันได้						
38	คณะครูกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันดี						
	<u>ด้านเทคนิคการนิเทศ</u>						
39	ในสถานศึกษามีคู่มือครูเพื่อแนะนำแนวทางในการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ						
40.	ผู้บริหารแนะนำแนวทางในการทำงานให้แก่บุคลากรใน สถานศึกษา						
41.	ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำในการสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน						

ข้อ ที่	รายละเอียดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับผู้ จัด
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
42	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ โดยตลอด						
43	ผู้บริหารให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขและให้กำลังใจ แก่ผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในงาน						
44	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอด้วยความยุติธรรม						
45	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและนำนวัตกรรมมาใช้ในการ ทำงานของสถานศึกษา						
46	<u>ด้านนโยบายการบริหาร</u> การให้โอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนด นโยบายของสถานศึกษา						
47	การประชุมตัดสินใจร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิด ปัญหาขึ้นในสถานศึกษา						
48	การเตรียมแผนการดำเนินงานล่วงหน้าสำหรับผู้ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา						
49	ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างยุติธรรม						
50	การกำหนดนโยบายบริหารสถานศึกษาให้สามารถแก้ ปัญหาและสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก						

ข้อ ที่	รายละเอียดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับผู้ จัด
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
51	ด้านสภาพการทำงาน การมีอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน						
52	การจัดอาคารสถานที่ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย						
53	สถานศึกษามีบรรยากาศเป็นมิตรและเอื้ออาทรกัน						
54	สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์การ เรียนการสอนเพียงพอต่อความจำเป็นของแต่ละคน						
55	สถานศึกษาตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคม ติดต่อสะดวก รวดเร็ว						
56	การมีเวลาพักผ่อนและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับ เพื่อนร่วมงาน						
57	ความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นอาชีพที่สามารถใช้เวลาสร้างความอบอุ่นแก่ ครอบครัวได้อย่างเพียงพอ						
58	การได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุน ในการปฏิบัติงาน จากครอบครัว						
59	การได้รับการยกย่อง นับถือ เคารพ และให้เกียรติจาก บุคคลทั่วไปในฐานะผู้นำทางปัญญา						
60	ด้านความมั่นคงในงาน อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืนสำหรับการดำรง ชีวิต						
61	อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูงที่สังคมให้การยอมรับ						

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ได้แบ่งการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม
 ขอบข่ายการบริหารงานด้านวิชาการที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดในคู่มือการบริหาร
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล พ.ศ. 2546 เป็นรายด้าน ขอความกรุณา
 ให้ท่าน กาเครื่องหมาย ✓ ที่ท่านเห็นว่าตรงตามสภาพความเป็นจริง
 โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อ ที่	รายละเอียดการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้ จัด
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
62	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544						
63	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา						
64	การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน						
65	การนิเทศการใช้หลักสูตร						
66	การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร						
67	การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม						
68	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการ เรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
69	การจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของ ผู้เรียน						
70	การร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วม กัน หรือแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม						
71	ส่งเสริมให้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แก่นักเรียน ตามความเหมาะสม						

ข้อ ที่	รายละเอียดการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้ จัด
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
72	ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผล การเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา						
73	การจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชา ที่รับผิดชอบ						
74	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้การสอนโดยการ ประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติและ ผลงาน						
75	การเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการ เรียนจากสถานศึกษาอื่น						
76	การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้ มาตรฐาน						
77	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้						
78	การเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือวิธีการพัฒนาคุณ ภาพการเรียนการสอนกับผู้ที่เกี่ยวข้อง						
79	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา การศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน						

ข้อ ที่	รายละเอียดการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้ จัด
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
80	การผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน						
81	การจัดการสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการ เรียนการสอนและการพัฒนางานวิชาการ						
82	การประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนา และการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัด การเรียนการสอนกับสถานศึกษาอื่น						
83	การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา						
84	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษา						
85	การจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่สถานศึกษา และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง						
86	การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา						
87	การส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ใน การจัดกระบวนการเรียนรู้						
88	ด้านการนิเทศการศึกษา การร่วมจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียน การสอนในสถานศึกษา						

ข้อ ที่	รายละเอียดการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้ จัด
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
89	การร่วมดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน						
90	การร่วมประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา						
91	การร่วมติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา						
92	การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น						
	ด้านการแนะแนวการศึกษา						
93	การจัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา						
94	ดำเนินการแนะแนวการศึกษาในลักษณะที่มงาน						
95	การร่วมติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา						
96	การประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาอื่น						

ข้อ ที่	รายละเอียดการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้ จัด
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
97	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา การจัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา						
98	การร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมินตามเป้าหมายของ สถานศึกษา						
99	การร่วมวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตาม ระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตาม เป้าหมายของ สถานศึกษา						
100	การร่วมดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ ประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษา						
101	การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและ หน่วยงานอื่นในการปรับปรุงพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา						
102	การร่วมประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการ ประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตาม ระบบประกันคุณภาพภายในเขตพื้นที่การศึกษา						

ข้อ ที่	รายละเอียดการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้ จัด
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
103	ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ดำเนินการศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุน งานวิชาการแก่ชุมชน						
104	จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและ คุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนและท้องถิ่น						
105	การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามา มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา						
106	การร่วมส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประ สพ การณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น						
107	ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชา การกับสถานศึกษาอื่น ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชา การกับสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา						
108	การร่วมสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา						

ข้อ ที่	รายละเอียดการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้ จัด
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
109	<p><u>ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา</u></p> <p>สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา</p>						
110	<p>ร่วมส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา</p>						
111	<p>จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา</p>						

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาควิชาออกแบบนิเทศศิลป์
สงวนลิขสิทธิ์

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ มีข้อคำถาม 111 ข้อ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

รายการ	ข้อ	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความพึงพอใจของครู	1 - 61	61 ข้อ	0.9788
2. ด้านการปฏิบัติงานของครู	62 - 111	50 ข้อ	0.9847
รวม	1 - 111	111 ข้อ	0.9887

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางพิสมัย สงจันทร์
 เกิด 18 พฤศจิกายน 2498
 ที่อยู่ปัจจุบัน 144 หมู่ที่ 7 ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
 ที่ทำงาน โรงเรียนวัดปิยะวัฒนาราม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2512 สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 7
 โรงเรียนเทศบาลวัดด่านประชากร อำเภอลำสนธิ จังหวัดชุมพร
 พ.ศ. 2515 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
 โรงเรียนสวนศรีวิทยา อำเภอลำสนธิ จังหวัดชุมพร
 พ.ศ. 2517 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรการศึกษาตอนต้น
 วิทยาลัยครูเพชรบุรี อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
 พ.ศ. 2526 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
 วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 พ.ศ. 2545 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท
 มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2519 ครู 1 โรงเรียนบ้านบ่อน้ำ อำเภอย้ายบาศาด จังหวัดลพบุรี
 พ.ศ. 2522 ครู 2 โรงเรียนวัดโพธิ์งาม อำเภอย้ายบาศาด จังหวัดลพบุรี
 พ.ศ. 2525 อาจารย์ 1 โรงเรียนสหกรณ์พัฒนา อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
 พ.ศ. 2539 อาจารย์ 2 โรงเรียนวัดปิยะวัฒนาราม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
 พ.ศ. 2540 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปิยะวัฒนาราม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
 พ.ศ. 2548 รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปิยะวัฒนาราม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร