

สภาพและแนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครู
โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียน
ประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

SITUATION AND GOVERNMENT TEACHER KEEPING PROCESS BY TEACHER AND SCHOOL
DIRECTOR OPINION IN CHIANG KHONG DISTRICT, CHIANG RAI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4



An Independent Study in Partial Fulfillment of Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

July 2019

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียน

ประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ของ จิรพร แสงสี

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชิต สุทธิพงษ์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)



เรื่อง: สภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียน
ประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ผู้ศึกษาค้นคว้า: จิรพร แสงสี, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย
พะเยา, 2562

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชิต สุทธิพงษ์

คำสำคัญ การดำรงรักษา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อศึกษาสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และเพื่อศึกษาแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และข้าราชการครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จาก 33 โรงเรียน จำนวน 304 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ผลการสอบถามโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า

- 1) สภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
- 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตาม เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3) แนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ควรมีแนวนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนโดยนำนโยบายหลักจากกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นแนวปฏิบัติ และคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน

Title: SITUATION AND GOVERNMENT TEACHER KEEPING PROCESS BY TEACHER AND SCHOOL DIRECTOR OPINION IN CHIANG KHONG DISTRICT, CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

Author: Jiraporn Sangsee, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2019

Advisor: Assist.Prof Dr. Ruksit Suttipong

Keyword Keeping Process

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) study the keeping process by teacher and school director opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. 2) compare opinions of the keeping process by teacher and school director opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 classified by gender, status, and work experience. 3) study the guidelines the keeping process by teacher and school director opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. A sample was selected from 202 teachers and school director in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. The study instruments were questionnaire with 5 rating scale, open-ended questions and interview. The statistical treatment used frequencies, percentage, mean, standard deviation. The result of the study were as follow: 1) The keeping process by teacher and school director opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 revealed that the overall aspects and each aspects were at the "high" level and which can be put in the order from high to low as security in the work, relationship with colleagues, policy and management, relationships with superiors, environment, and salary and remuneration. 2) The comparison opinions of the keeping process by teacher and school director opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 classified by gender, status, and work experience are different with a statistical significance at 0.01 level. 3) The guidelines of the keeping process by teacher and school director opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 revealed that salary and remuneration was school should have to care about the welfare such as a sufficient number home teacher, a lunch, and a compensation to the government officials who are good empirical work. The environment was school should be safe, conducive to student learning and used as a place of learning. The relationship with colleagues was Administrators should meet with the teacher in the school for at least a week, two times to the PLC Forum and the defects found in the classroom, exchange of learning between teachers and school administrators to conduct various fields.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ให้ความรู้และแนะแนวทางการศึกษาค้นคว้า ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญอาจารย์ ดร.เมฆิต กองเงิน นายสมจิต สมอ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย อุ่นกอง ที่ให้คำแนะนำ แก้ไข ปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออย่างยิ่งสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล

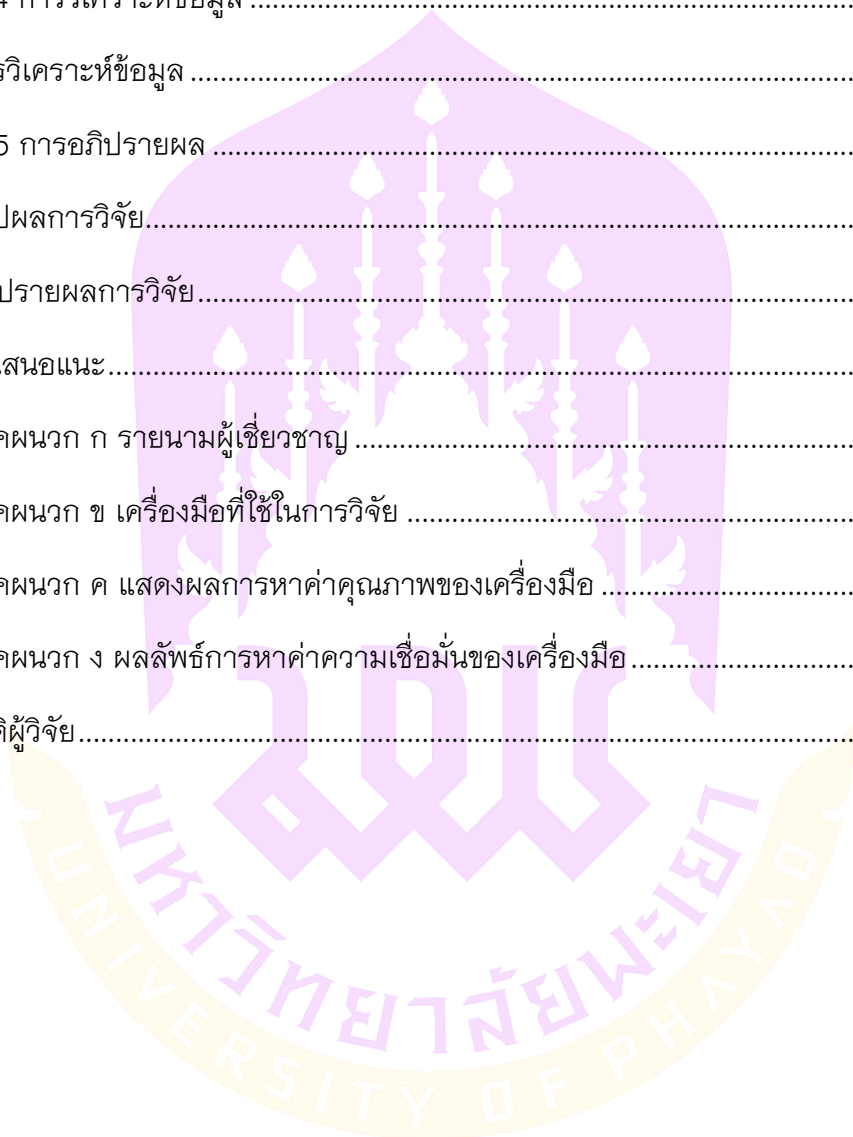
ขอขอบพระคุณคู่สมรส บุตร ญาติพี่น้องและเพื่อนๆ ทุกท่านที่ได้ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อเป็นการตอบแทนพระคุณแก่บิดา มารดา ญาติพี่น้องและครูอาจารย์ที่ได้อบรม สั่งสอนประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

จิรพร แสงสี

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญ | ช |
| บรรณานุกรม | 2 |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| คำถามการวิจัย | 4 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 5 |
| สมมติฐานการวิจัย | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 7 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย | 8 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย | 8 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| การธำรงรักษาบุคลากรทางการศึกษา..... | 10 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 25 |
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย | 30 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 30 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 31 |
| วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ..... | 32 |

| | |
|--|----|
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 35 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 35 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 36 |
| บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล | 38 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 39 |
| บทที่ 5 การอภิปรายผล | 62 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 62 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 67 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 74 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ..... | 81 |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 82 |
| ภาคผนวก ค แสดงผลการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ | 89 |
| ภาคผนวก ง ผลลัพธ์การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ..... | 94 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 96 |



บรรณานุกรม



สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| สารบัญภาพ..... | ฉุ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| คำถามการวิจัย | 4 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 5 |
| สมมติฐานการวิจัย | 5 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 7 |
| ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย..... | 8 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 8 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| การอำนวยการรักษาบุคลากรทางการศึกษา..... | 10 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 25 |
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย..... | 30 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 30 |

| | |
|--|----|
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 31 |
| วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ..... | 32 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 35 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 35 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 36 |
| บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 38 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 38 |
| บทที่ 5 การอภิปรายผล..... | 62 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 62 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 67 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 74 |
| บรรณานุกรม..... | 76 |
| ภาคผนวก..... | 80 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ..... | 81 |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 82 |
| ภาคผนวก ค แสดงผลการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ..... | 89 |
| ภาคผนวก ง ผลลัพธ์การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ..... | 94 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 95 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--|------|
| ตาราง 1 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ (n = 169)..... | 39 |
| ตาราง 2 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (n = 169)..... | 39 |
| ตาราง 3 แสดงความถี่ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ (n= 169)..... | 40 |
| ตาราง 4 แสดงความถี่ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน(n= 169)..... | 40 |
| ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำรงรักษา ข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวม..... | 41 |
| ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการดำรงรักษา ข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน..... | 42 |
| ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการดำรงรักษา ข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 43 |
| ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและแนวทางการ ดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเชียงของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา..... | 45 |

| | |
|--|----|
| ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการดำรงรักษา ข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 46 |
| ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการดำรงรักษา ข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้าน นโยบายและการบริหาร | 48 |
| ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการดำรงรักษา ข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้าน ความมั่นคงในการทำงาน..... | 49 |
| ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษา ข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ..... | 51 |
| ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษา ข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามสถานภาพการสมรส..... | 52 |
| ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษา ข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน | 53 |

| | |
|--|----|
| ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน..... | 54 |
| ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 54 |
| ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา..... | 55 |
| ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... | 56 |
| ตาราง 19 แสดงวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยจำแนก ตามด้านนโยบายและการบริหาร..... | 56 |
| ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน..... | 57 |
| ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ย จำแนกรวมทั้ง 6 ด้าน..... | 57 |
| ตาราง 22 แสดงแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4..... | 58 |

สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย..... | 9 |
| ภาพ 2 แสดงความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ (Maslow)..... | 2 |



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มีแนวการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์และวางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่าง ๆ คือยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ที่มุ่งหวังให้คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ และด้านการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2575 ได้กำหนดนโยบายเพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศ ได้นำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาการศึกษาและเรียนรู้ สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผนคือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา และการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั้น ครูเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอน เป็นผู้ให้คุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนในสังคมเป็นผู้มีบทบาทในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมมนุษย์ตลอดมาทุกยุคสมัย ครูมีลักษณะพิเศษจนได้รับการยกย่องว่า เป็นปูชนียบุคคล ครูเป็นหัวใจในการสร้างการศึกษาและสร้างคนจึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องธำรงรักษาบุคลากรครูไว้โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ โดยจงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทอุทิศเวลา ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมใน

การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดความรัก และพร้อมที่จะร่วมมือในการสร้างทำให้ไม่คิดโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออก (Vroom, 1973 อ้างอิงใน ไพศาล อานามวัฒน์, 2543, หน้า 44-47) การศึกษาของชาติจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพการศึกษา คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของโรงเรียน คุณภาพของโรงเรียนก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งก็คือ ครู เพราะครูเป็นผู้ใกล้ชิดและรับผิดชอบต่อการเรียนการสอนของนักเรียนโดยตรง (วิภาดา สายประเสริฐ, 2552, หน้า 1) สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เน้นถึงความสำคัญของบุคลากรครูในสถานศึกษา โดยระบุทิศทางการจัดการศึกษา ในมาตรฐานการศึกษาของชาติข้อ 2.2.2 ไว้ว่า ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม มีความพึงพอใจในการทำงาน มีอัตราการออกจากงานและอัตราความผิดทางวินัยลดลง และด้วยครูเป็นส่วนสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549, หน้า 6)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รายงานจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เกษียณอายุราชการในอีก 10 ปีข้างหน้า ระหว่างปีงบประมาณ 2552-2562 พบว่า จะมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุราชการ รวมทั้งสิ้น 192,285 คน โดยในปีงบประมาณ 2559 จะเกษียณ จำนวน 6,424 คน และในปี 2560 จำนวน 8,422 คน ข้อมูลดังกล่าวส่งผลกระทบต่อโรงเรียนโดยตรงในอนาคต มีตำแหน่งว่างเยอะทำให้ครูย้ายออกจากพื้นที่เป็นจำนวนมากปัจจุบันสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก เนื่องจากนโยบายภาครัฐกำหนดให้ทุกส่วนราชการยุบเลิกอัตราว่าง จากการเกษียณอายุราชการประกอบกับมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐที่กำหนดหลักเกณฑ์ไม่ให้ส่วนราชการของอัตราข้าราชการเพิ่มใหม่ได้ ปัญหาที่พบเสมอมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ตกต่ำการเรียนรู้ที่ช้ากว่านักเรียนที่เรียนในพื้นที่ปกติ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากอัตราการย้ายของครูที่เกิดขึ้นบ่อยในโรงเรียน พื้นที่ทุรกันดารส่งผลให้เกิดปัญหา การเปลี่ยนบุคลากรผู้สอนบ่อยครั้ง (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 87)

จากสถิติรายงานการย้ายของครูในปี 2560 พบว่า จำนวนบุคลากรครู จำนวน 337 คน มีอัตราการย้ายออกจำนวน 27 คน ในปี 2561 มีจำนวนบุคลากรครู 324 คน ย้ายออก จำนวน 28 คน ส่งผลให้ครูมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4, 2561, หน้า 25) การย้ายของครูทำให้ขาดครูที่มีความชำนาญเฉพาะทาง ไม่สามารถหาบุคลากรอื่นมาทดแทนได้โดยง่าย ส่งผลถึงครูที่คงอยู่ต้องมีการะงานที่เพิ่มมากขึ้น บางโรงเรียนใช้ครูสอนไม่ตรงกับสาขาที่จบมา ส่งผลให้ครูเหนื่อยล้า

เปื้อนหน้า และขอย้ายไปโรงเรียนอื่น ๆ จำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ครูที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์การเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะดำเนินนโยบายในการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาการย้ายของครู โดยการสร้างความผูกพันของครูกับสถานศึกษา ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไม่คิดที่จะย้ายออกจากการศึกษาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ปัญหาที่สำคัญคือ การขาดแคลนบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาคำร้องขอย้ายและคำร้องขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า สาเหตุที่ทำให้ลาออกหรือย้าย เนื่องจากปัญหาในเรื่องกฎระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ปัญหาความยุติธรรมการพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาเงินเดือนเต็มขั้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4, 2561, หน้า 28) ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องเปลี่ยนครูประจำชั้นบ่อยกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ก็หยุดชะงักไม่ต่อเนื่องเช่นเดียวกัน การพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ก็หยุดชะงักอันทำให้ส่งผลต่อผู้เรียนการเรียนรู้หยุดชะงักเนื้อหาที่เรียนไม่ต่อเนื่องผลสัมฤทธิ์การเรียนจึงตกต่ำตามมา

การศึกษาสภาพปัญหา โรงเรียนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ในปีการศึกษา 2559-2561 คือ ปัญหาการขาดแคลนครู ที่ผ่านมามีข้าราชการครู เขียนย้ายออกเป็นจำนวนมาก การผลิตและการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน คือ สถาบันที่ผลิตครูได้ผลิตครูออกมาเป็นจำนวนมากในแต่ละปีแต่ครูที่ผลิตออกมานั้นในบางสาขาที่ไม่ขาดแคลนก็ผลิตมามากเกินความต้องการ ส่วนสาขาที่ขาดแคลน เช่น สาขาทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และด้านภาษา กลับผลิตได้น้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการนโยบายของรัฐบาลในการจำกัดกำลังคนหรือการคืออัตรากำลังทดแทนเกษียณอายุทำให้ไม่สามารถบรรจุครูได้ตามที่ต้องการรัฐได้มีการจัดกำลังคนและคืนอัตราทดแทนเกษียณอายุทำให้ไม่สามารถบรรจุครูได้ตามความต้องการ โดยในปัจจุบันครูที่เพิ่งเรียนจบใหม่เป็นเพียงแค่อัตราจ้างเท่านั้น โรงเรียนมีครูที่ไม่ครบอัตราและครูที่ไม่ตรงวุฒิปฏิบัติการสอน เช่น วิชาเคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์ คณิตศาสตร์ ครูไม่เพียงพอต่อนักเรียน (คณะกรรมการบริหารงานอำเภอเชียงของ, 2561, หน้า 20) ประกอบกับโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ชายแดน ห่างไกลจากตัวจังหวัด เป็นระยะทาง 120 กิโลเมตร ข้าราชการครูส่วนใหญ่ที่มาบรรจุมักจะมีภูมิลำเนาต่างอำเภอ ต่างจังหวัด จึงได้มีการเขียนย้ายอยู่เสมอ อัตรากำลังที่ได้รับ

จัดสรรจากเขตพื้นที่การศึกษาไม่ตรงกับความต้องการในการจัดการศึกษาของโรงเรียน อัตรากำลังครูต่อนักเรียนมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอน และการคำนวณอัตรากำลังจ.18 ไม่สอดคล้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างชัดเจนต่อชุมชนในความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีผลต่อจำนวนเด็กนักเรียนที่จะเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาแห่งนั้น จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีความประสงค์ที่จะทำวิทยะฐานะเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง ทำเรื่องย้ายออกจากสถานศึกษาเพื่อไปโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนที่มากกว่าเดิม ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดอัตรากำลังหรือไม่ก็ถูกตัดอัตรากำลังออกไป ในท้ายที่สุดโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ก็จะถูกยุบรวม ส่งผลกระทบต่อข้าราชการครูและนักเรียนที่ต้องเดินทางไปเรียนรวมกับโรงเรียนอื่นที่ห่างไกลจากพื้นที่ของตน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4, 2561, หน้า 56-59)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย การพัฒนาบุคลากรโดยการหาแนวทางในการธำรงรักษาข้าราชการครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ให้สามารถปฏิบัติงานในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพการธำรงรักษาข้าราชการครู ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับใด
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานของประชากรที่ใช้ในการวิจัย แตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

3. เพื่อศึกษาแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4

สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 จาก 33 โรงเรียน จำนวน 33 คน

1.1.2 ข้าราชการครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 จาก 33 โรงเรียน จำนวน 304 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 จาก 33 โรงเรียน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) ตามขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก 2 คน

ขนาดกลาง 3 คน และขนาดใหญ่พิเศษ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 6 คน จากเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก คือ

1. เป็นโรงเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน NT ในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สูงกว่าระดับเขตพื้นที่

2. เป็นโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง

3. เป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนวิถีพุทธ

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง คือ

1. เป็นโรงเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน O-NET ในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สูงกว่าระดับเขตพื้นที่

2. เป็นโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง

3. เป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนวิถีพุทธ

4. เป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนสุจริต

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ คือ

1. เป็นโรงเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน O-NET, NT ในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สูงกว่าระดับเขตพื้นที่

2. เป็นโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง

3. เป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนวิถีพุทธ

4. เป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนสุจริต

ข้าราชการครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จาก 33 โรงเรียน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางแสดงจำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie และMorgan, 1970, หน้า 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 169 คน

2. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งสภาพและแนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้ตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg 1959 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2546, หน้า 158-159) ด้านปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) ดังนี้

- 2.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน
- 2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.5 นโยบายและการบริหาร
- 2.6 ความมั่นคงในการทำงาน

3. ด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น

- 3.1.1 เพศ
- 3.1.2 สถานภาพ
- 3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและแนวทางการธำรงรักษาตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ปัจจัยค่าจุน 6 ด้าน

4. ด้านพื้นที่

โรงเรียนในพื้นที่อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 33 โรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การธำรงรักษา** หมายถึง การบำรุงรักษา การจูงใจ ดูแลรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรตลอดไป โดยอาศัยปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยค่าจุน ดังนี้

1.1 **เงินเดือนและค่าตอบแทน** หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

1.2 **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ที่ทำงานเหมาะสม การมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

1.3 **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การให้ความไว้วางใจ การปกครองโดยใช้เหตุผลมากกว่า

อารมณ์ รวมทั้งการให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความเป็นมิตร และความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอเมื่อมีโอกาสอันควร รวมทั้งเป็นที่รักใคร่และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

1.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่คาดหวังให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติโดยการใช้ศาสตร์และศิลปะเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในสถานะการทำงานของตนในองค์กร เช่น สวัสดิการในยามเกษียณ สวัสดิการในยามเจ็บป่วย สวัสดิการในยามทุพพลภาพจากการทำงาน เป็นต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและการปรับปรุงการดำรงรักษาข้าราชการครูในเขตพื้นที่อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งสภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้ด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอ์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2546, หน้า 158-159) มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

1. เพศ
2. สถานภาพ
3. ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม

- แนวทางการดำรงรักษาตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg)
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน
 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 5. นโยบายและการบริหาร
 6. ความมั่นคงในการทำงาน

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ดังนี้

1. การดำรงรักษาบุคลากรทางการศึกษา
 - 1.1 ความหมายการดำรงรักษาบุคลากร
 - 1.2 องค์ประกอบของการดำรงรักษาบุคลากร
 - 1.3 กลยุทธ์ของการดำรงรักษาบุคลากร
 - 1.4 หลักการดำรงรักษาบุคลากร
 - 1.5 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษา
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำรงรักษาบุคลากรทางการศึกษา

ความหมายของการดำรงรักษาบุคลากร

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับการดำรงรักษานั้น มีหลายแนวคิดซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอเสนอความหมายของการดำรงรักษาตามแนวคิดของบุคคลต่อไปนี้

ชูศรี มโนการ อารียวรรณ อ่วมธานี (2550) ได้กล่าวถึงความหมายของการดำรงรักษาไว้ว่า การดำรงรักษาเป็นสิ่งที่มีความหมายที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องหากกลยุทธ์ในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหรือมีคุณภาพไว้ในองค์กรด้วยความเต็มใจ

พะยอม วงศ์สารศรี (2550, หน้า 218–219) ได้ให้ความหมายของการดำรงรักษาว่าการดำรงรักษา คือ การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ปัญหาความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงานทั้งนี้เพื่ออำนวยการรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัยกายและสุขใจ

Chardier 2010 อ้างอิงใน ชัชชัย พันธุ์เกตุ (2553) ได้กล่าวถึงความหมายของการดำรงรักษาว่า เป็นการสรรหาและการรักษาครูที่มีครูที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร การปฏิบัติงานที่มีความเป็นอิสระไม่เกิดความเครียดหรือการมีความพึงพอใจในงานจะทำให้ครูปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเป็นระยะเวลายาวเกิดผลดีต่อโรงเรียนอย่างต่อเนื่องไม่สิ้นเปลืองงบประมาณในการสรรหาครูอยู่บ่อย ๆ

สรุปได้ว่า การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์กรเป็นการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น มุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดระบบงาน และการดำรงรักษาบุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรซึ่งเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร องค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ในการดำรงรักษาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพเอาไว้ ถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรอย่างแท้จริง การดำเนินการดำรงรักษาบุคลากรทางการศึกษาให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด เป็นขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หากบุคลากรลาออก หรือโอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่าย ต้องมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ ทำให้งานหยุดชะงัก ไม่ต่อเนื่อง อันอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก

องค์ประกอบของการดำรงรักษาบุคลากร

การดำรงรักษาเป็น 1 ในหลัก 4R ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยหลัก 4R ที่กล่าวถึงนั้นประกอบด้วย (ปราชญา กล้าผจญ และพอดตา บุตรสุทธิวงศ์, 2550, หน้า 75)

1. **Recruitment** การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ซึ่งต้องคัดเลือก คัดสรรเป็นอย่างดีหาบุคคลที่เหมาะสมแก่หน้างานตามหลัก Put the right man on the right job
2. **Retention** การดำรงรักษาบุคลากร ดูแลรักษาเขาไว้ให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ให้มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร
3. **Re-development** การพัฒนาบุคลากร ดูแลให้เขาได้มีโอกาสพัฒนาตนเองได้เจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพราชการ
4. **Retirement** การดูแลบุคลากรเมื่อบุคลากรเกษียณอายุดูแลกันเป็นอย่างดีเมื่อเกษียณอายุราชการแล้ว ผู้ที่ยืนหยัดยืนยงคงทนปฏิบัติหน้าที่ราชการมานานจนครบ 60 ปี บริบูรณ์ ได้ผ่านร้อนผ่านหนาวมามากมาย ได้ทำงานเป็นคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติ

โดยส่วนรวมมามากแล้วสมควรได้รับการสมนาคุณ ตอบแทนด้วยการได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญ เอาไว้เลี้ยงชีพยามแก่ชราตามสมควร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการดำรงรักษาบุคลากรประกอบด้วย การคัดเลือกบุคคล ลากรเข้าทำงาน การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการดูแลเมื่อบุคลากร เกษียณอายุจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องให้ความสำคัญกับงานและชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ ทั้งในที่ทำงานและครอบครัว เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนเก่ง ของหน่วยงานและองค์กรอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ของการดำรงรักษาบุคลากร

สุวัฒน์ นวลขาว (2561, หน้า 20) วิธีการที่สำคัญ ในการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร นั้น มีกลยุทธ์ของการดำรงรักษาบุคลากร ดังนี้

1. การสรรหาและพัฒนาผู้จัดการให้เป็นผู้จัดการที่มีความสามารถในการบริหารคน เนื่องจากสาเหตุที่พนักงานลาออก และไม่อยากอยู่ทำงานกับบริษัท นั้น สาเหตุหลักมาจาก หัวหน้างานเป็นอันดับหนึ่ง หากต้องการแก้ไขเพื่อรักษาคนเก่งไว้ จึงต้องไปแก้ที่ตัวหัวหน้างาน และผู้จัดการทุกระดับภายในองค์กร โดยการเพิ่มและพัฒนาหัวหน้างานให้มีทักษะในการสร้าง แรงจูงใจ ให้การยอมรับในตัวพนักงาน การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานผู้จัดการที่มีความเข้าใจ ตรงกัน และเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นหมู่คณะ

2. สร้างระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน (Career Path) การที่องค์กรจะ รักษาคนเก่งไว้ในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ต้องแสดงให้เห็นว่า องค์กรนั้น ๆ สามารถ เติบโตไปทางสายอาชีพได้บ้าง และมีเครื่องมืออะไรที่จะสามารถให้คนเก่งเจริญก้าวหน้าบ้าง ทั้งนี้องค์กรต้องมีการพัฒนาคนเก่งอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนร่วมกันระหว่างหน่วยงาน การบุคคลเพื่อกำหนดตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับพนักงานเก่ง ๆ เหล่านั้น

3. สร้างและมีระบบการประเมินผลงานที่เน้นผลงานจริง ๆ คนเก่ง คนมีฝีมือ ส่วนใหญ่จะสร้างผลงานที่ดี แต่ถ้าองค์กรไม่มีระบบประเมินผลงานที่ดีแล้ว จะส่งผลให้คนเก่ง ออกไปแสดงผลงานที่องค์กรอื่น จึงมีความจำเป็นที่องค์กรต้องมีเครื่องมือ และกระบวนการ ที่พนักงานยอมรับ เชื่อถือได้ และเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วย ซึ่งจะแตกต่างกับ การประเมินแบบคนของใคร แบบตามใจชอบของหัวหน้างาน ผู้จัดการแต่ละคน ฯลฯ

4. สร้างระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันได้ ทั้งนี้ไม่ได้ หมายถึง ต้องจ่ายค่าตอบแทนที่สูงที่สุด แต่เป็นค่าตอบแทนที่แข่งขันกับตลาดค่าจ้างแรงงานได้ และที่สำคัญไปกว่านั้นคือการกำหนดอัตราค่าจ้างต้องมีความเป็นธรรมเชื่อมโยงกับ ความสามารถและผลงานกับคนเก่ง และเชื่อมโยงกับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมด้วย

5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดจากความรัก ความผูกพัน ความนับถือ ความร่วมมือร่วมใจ ความจงรักภักดี ความสำเร็จขององค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง หัวหน้างาน ผู้จัดการ พนักงานทุกระดับ รวมถึงการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารสูงสุด รวมถึง การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ที่มีระบบเกื้อกูล สนับสนุนซึ่งกันและกัน เคารพให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน

6. ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ หากพนักงานในการวางแผน ดำเนินงาน และสามารถกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตัวเอง รวมทั้งการประเมินผลงาน จะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น เชื่อใจและมองเห็นความสำคัญของตัวเองในด้าน ความสามารถและความเป็นเจ้าของ จะส่งผลเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานและสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการกระจายอำนาจในการบริหาร การตัดสินใจในบางเรื่อง และการกระจายข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ เพื่อให้ พนักงานสามารถนำไปใช้ในการศึกษา วางแผนและตัดสินใจในงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้

7. ให้อำนาจและความอิสระในการตัดสินใจ เมื่อมีการมอบหมายงานและให้พนักงาน มีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้อง มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงานให้มากที่สุดเท่าที่เขาและหัวหน้างานยอมรับได้ ที่สำคัญที่สุดในกรณีเป็นงานด้านบริการลูกค้า ทำให้พนักงาน หัวหน้างานสามารถทำการ แก้ปัญหาให้ลูกค้าได้อย่างทันท่วงที และเป็นความพึงพอใจของลูกค้าสูงสุดตามมา

8. การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนครอบครัวของพนักงาน ควรจะมีระบบโครงสร้างและเงื่อนไขในการทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น การจัดตารางการเข้าทำงาน การเปลี่ยนแปลงหรือการออกแบบงานใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับสรีระและตัวบุคคล หรือการ เน้นที่ผลงานกับการเน้นที่กระบวนการทำงาน ต้องมีแนวทางที่ชัดเจน และมีความเข้าใจยอมรับ ได้

9. การมอบหมายงานที่มีความท้าทายสำหรับคนเก่ง ที่มากขึ้น พนักงานเก่ง ๆ จะมีความสุขกับการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และมีความอยากที่มากขึ้น และให้สอดคล้องกับ ความสามารถ ความถนัด ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง รวมถึงหัวหน้างานต้องมีความพร้อมที่จะเป็นที่ บริการ แนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อให้งานที่มอบหมายนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ (2549, หน้า 58) กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์การธำรงรักษา บุคลากรมีเป้าหมาย คือ การทำให้แน่ใจว่า บุคลากรที่สำคัญจะยังอยู่กับองค์กรต่อไป และ

อัตราการลาออกหรือโยกย้ายของบุคลากรที่เกิดความสูญเปล่าและมีค่าใช้จ่ายสูงจะลดลง โดยกลยุทธ์นี้มีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์ว่า ทำไมคนจึงอยู่และคนจึงจากไป

แผนการธำรงรักษามูลค่าคนควรคำนึงถึงส่วนที่อาจจะขาดความมุ่งมั่น หรือเกิดความไม่พอใจขึ้น โดยส่วนที่ความนำมาพิจารณาในแต่ละเรื่องมีดังต่อไปนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทน ปัญหาอาจเกิดจากระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม ไม่มีความเท่าเทียมกันหรือไม่สามารถแข่งขันได้ วิธีแก้ปัญหานี้อาจ ได้แก่

1.1 ทบทวนระดับการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับการสำรวจตลาด

1.2 นำแผนการประเมินงานหรือปรับปรุงวิธีการที่มีอยู่เข้ามาใช้ เพื่อให้มีการให้คะแนนอย่างยุติธรรม

1.3 ทำให้แน่ใจว่า พนักงานเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล

1.4 ทบทวนแผนการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้แน่ใจว่า ทำด้วยความยุติธรรม

1.5 การปรับเปลี่ยนระบบการจ่ายค่าตอบแทนจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้แน่ใจว่า บุคลากรจะไม่ถูกลงโทษเมื่อพวกเขาเข้ามามีส่วนร่วมเพียงช่วงเวลาสั้น ๆ เท่านั้น

1.6 ปรับเปลี่ยนสวัสดิการและผลประโยชน์ให้เข้ากับความต้องการและความชอบของแต่ละคน

1.7 ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและดำเนินการประเมินงาน และระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

2. การออกแบบงาน ความไม่พอใจอาจเกิดขึ้นได้จากงานที่ไม่ควรค่าแก่การทำงาน นั้นควรถูกออกแบบมาเพื่อให้มีทักษะที่หลากหลายมีการมุ่งสำคัญของงานให้อิสระในการทำงานและป้อนข้อมูลย้อนกลับ และยังคงเสนอโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตด้วย

3. ผลการปฏิบัติงาน พนักงานอาจมีแรงจูงใจลดลงถ้าพวกเขาไม่รู้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับความรับผิดชอบของพวกเขา หรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน ถ้าพวกเขาไม่ได้รับรู้ ว่า กำลังทำได้ดีแค่ไหน หรือรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพวกเขาทำอย่างไม่ยุติธรรม โดยอาจกระทำสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ได้

3.1 แสดงข้อกำหนดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานออกมาในรูปแบบของเป้าหมายที่ยาก จะบรรลุ

3.2 ให้พนักงานและผู้บริหารเข้ามาตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและขั้นตอนในการทำเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว

3.3 ส่งเสริมให้ผู้บริหารกล่าวคำชมเชยพนักงานสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี แต่ก็ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พนักงานซึ่งง่ายต่อการตีความ ควรมีการปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทันทีเพื่อให้ลงมือแก้ปัญหาได้ทัน่วงที

3.4 ฝึกอบรมผู้บริหารเกี่ยวกับเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การเป็นที่ปรึกษา โดยสรุปให้พนักงานฟังว่า ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานทำงานอย่างไร และรับข้อมูลย้อนกลับจากพวกเขาที่มีต่อการนำระบบไปประยุกต์ใช้

สรุปได้ว่า การธำรงรักษาในการรักษาคนเก่งไว้ให้อยู่ในองค์กร ของหัวหน้างาน ผู้จัดการเป็นบุคลากรที่ผู้บริหารองค์กรระดับสูงไว้วางใจฉะนั้นบุคคลเหล่านี้ต้องมีความรับผิดชอบ บริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งให้หัวหน้างานผู้จัดการต้องให้ความสำคัญกับงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ของพนักงาน ทั้งในที่ทำงานและครอบครัว เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนเก่งของหน่วยงานและองค์กรอย่างยั่งยืน

หลักการธำรงรักษาบุคลากร

ซัสซัย พันธูเกตุ (2553, หน้า 18) ได้กล่าวถึงหลักของการธำรงรักษาพนักงาน เป็นเรื่องผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน องค์กรควรจะดำเนินการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้พนักงานมีเจตคติที่ดี ซึ่งจะเกิดผลดีย้อนกลับมาสู่องค์กร บุคลากรจะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นานนั้นองค์กรควรยึดหลักสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักความเสมอภาค การให้สิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันได้ให้มากที่สุด ไม่ควรแบ่งชั้นมากเกินไปจนเกิดความขัดแย้ง
2. หลักสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานได้รับจะให้ผลประโยชน์แก่องค์กรและพนักงานโดยส่วนตัว
3. หลักการจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์นั้น จะต้องตรงกับความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ หรือสิ่งที่ให้แก่พนักงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายที่จะจูงใจให้พนักงานลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดี ต่อทั้งองค์กรและพนักงานเอง
4. หลักการตอบสนองความต้องการ หมายถึง ที่องค์กรจะมอบ ผลประโยชน์และบริการให้แก่พนักงานจะต้องเอื้ออำนวยต่อความสะดวก และเกื้อกูลแก่พนักงานอย่างแท้จริง มิฉะนั้นจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ
5. หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดให้ผลประโยชน์แก่พนักงานจะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่องค์กร และพนักงานควรจะได้รับนั้นดีที่สุดใน รวดเร็วที่สุด แสดงประโยชน์ และลงทุนน้อยที่สุด

6. หลักความพึงพอใจ เพื่อการธำรงรักษาพนักงาน หมายถึง การที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของพนักงาน คือ ความพอใจ ต่อนายโดยตรง ความพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพอใจต่อค่าตอบแทน ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

สมคิด บางโม (2551, หน้า 27) การธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดและตลอดเวลาที่อยู่ก็ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดการธำรงรักษานอกจากจะให้เงินเดือนและค่าจ้างแล้วยังต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่สำคัญอีก 5 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ ค่าชมเชย การเพิ่มเงินเดือนกรณีพิเศษโบนัส เบี้ยขยัน เงินส่วนแบ่งกำไร และการให้ถือหุ้นในบริษัท
2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นวัตถุ ได้แก่ ให้โอกาสมีชื่อเสียง อำนาจประจำตัวมากขึ้นได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และมีโอกาสทางการศึกษา
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งเกี่ยวกับวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะทำงานเหมาะสมกับตำแหน่ง วัตถุอย่างอื่นที่แสดงถึงความดีความชอบการให้สวัสดิการต่าง ๆ ตามความจำเป็น
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น บรรยากาศในการทำงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีความสามัคคี มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ และการศึกษา

5. การบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดความรักและความผูกพันกับองค์กร ที่เกิดความรู้สึกว่า ตนมีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างชื่อเสียงกำไรให้แก่องค์กร เมื่อองค์กรมีความมั่นคงพนักงานจะยิ่งมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย

สรุปได้ว่า หลักการธำรงรักษาบุคลากร คือ การบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดความรัก และความผูกพันกับองค์กร ที่เกิดความรู้สึกว่า ตนมีส่วนร่วมสำคัญ หลักการธำรงรักษาบุคลากรไว้ให้คงอยู่กับองค์กรนานนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล โบนัส รวมไปถึงการทำให้พนักงานรู้สึกอยู่กับองค์กรของเราไปนาน ๆ ซึ่งจะเกิดผลดีย้อนกลับมาสู่องค์กร บุคลากรจะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นาน

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการธำรงรักษา ดังนี้

ความสำคัญในการธำรงรักษาครู

การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่ง โดยเฉพาะการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป เพราะการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถจะส่งผลกระทบต่อ

เกิดต้นทุนขององค์การอย่างมาก ได้แก่ ต้นทุนในการสรรหาการพัฒนา เป็นต้น องค์การต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้มีความสามารถที่องค์การคัดเลือกหรือพัฒนาขึ้นมาด้วยความยากเย็นและทุ่มเททรัพยากรอย่างมากมา โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งความรู้ เป็นยุคที่ทุนทางปัญญาเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันขององค์การ โดยที่ทุนทางปัญญาหมายถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงทักษะต่าง ๆ ที่บุคลากรสั่งสมมา

ครูนับเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่า และมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ให้การจัดการเรียนรู้นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดแก่ตัวผู้เรียน เมื่อครูปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนนั้น ๆ เป็นระยะเวลาไม่นาน ก็ย่อมจะเกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โรงเรียนเกิดการยอมรับจากชุมชน สังคม เพราะครูที่มีความสามารถ และมีความชำนาญการทางด้านการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน ตลอดจนโรงเรียนไม่ต้องมีภาระในการสอนงานใหม่ การเรียนการสอนก็สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการธำรงรักษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด และทฤษฎีการธำรงรักษา ดังนี้

1. ทฤษฎีสองปัจจัย ของ_เฮอริชเบิร์ก (Herzberg)

โดย Frederick Herzberg มีแนวคิดทฤษฎีการธำรงรักษาประกอบด้วย ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) (Herzberg, 1959 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2546, หน้า 158-159) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1 องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) หรือปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่กระทบต่อความพอใจของบุคคล เกี่ยวพันกับลักษณะของงานและ ผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาส ความสำเร็จการยกย่อง ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า และความสำคัญของงาน องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสพผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

1.2 องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ ปัจจัยภายนอก หรือ องค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงานโอกาสที่จะได้รับ

1.2.2 ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

1.2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

1.2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

1.2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

1.2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

ตามแนวคิด และทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ตัวงานเองหรือลักษณะของงาน มีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัยเป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้

3. คนทำงานทุกระดับจะมีความพอใจในงานอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่า งานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา

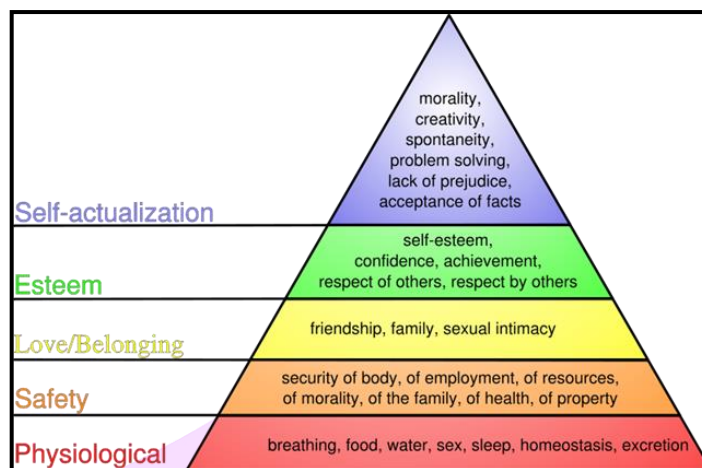
4. ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้น ต้องมีการกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพและแนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) คือ ปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้ แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง

2. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

อนิซวัง แก้วจำนง (2552, หน้า 66-68) กล่าวว่า มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ (Maslow) ระบุว่า บุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุดมาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบาย โดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขา ได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่าการะบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของมาสโลว์ (Maslow) โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็ยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไปซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ มาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า ความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้ จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ คือ

- 1) มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้จะมีอยู่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทน ซึ่งจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไปไม่มีที่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
- 3) ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้น จากความต้องการต่ำไปหาสูงตามลำดับ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป



ภาพ 2 แสดงความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ (Maslow)

ที่มา: (Maslow, 1954), สืบออนไลน์

มาสโลว์ (Maslow) เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่งประกอบด้วย ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ (Maslow) จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับที่สาม โดยความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการ ถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคม ต้องการชื่อเสียง และการยกย่องจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องหาโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหาหนทางที่ทำทนาย

ความสามารถของพวกเขาการเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

สรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้น มีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองของความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้ว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นรากฐานที่สำคัญของวิธีการศึกษาการบริหารเชิงพฤติกรรม ความต้องการจะเป็นความขาดแคลนทางร่างกายหรือจิตใจที่บุคคลรู้สึกต้องการการตอบสนอง นี่คือแนวความคิดที่สำคัญต่อการผู้บริหารเพราะว่า ความต้องการจะสร้างความเครียดที่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติต่องานของบุคคลได้

1.3 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

Vroom (1973 อ้างอิงใน สุชีวา ลีวิทยา, 2554, หน้า 44-47) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวังในรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งได้อธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน Vroom มีความเห็นว่า การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ เขาคิดว่า เขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น หรือการคาดคิดว่า จะเกิดอะไรขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อเขาคิดว่า การกระทำนั้นไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขาพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่า แม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการที่ทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูดซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็นและระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้ โดยการให้รางวัล เมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของเขา

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานที่เรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน $V = \text{Valance}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมาย คือ รางวัล คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น $I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (outcomes) หรือ รางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือ รางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน) $E = \text{Expectancy}$ ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์ หรือ รางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

สรุปได้ว่า ความคาดหวังในการทำงานโดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากรดับปกติ เขาคิดว่า เขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น การคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นขึ้นอยู่กับความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับ ซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับ ซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจการเชื่อมโยงรางวัลกับผลงานและการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและ และการให้รางวัลตอบแทน เน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงานผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงานหรือการคาดคิดว่า จะเกิดอะไรขึ้น เมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นตามหลักทฤษฎีการคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน

1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregors X, Y

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546, หน้า 54-55) กล่าวถึง McGregor's Theory X and Theory Y ว่าข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนแบ่งเป็นสองสมมุติฐานคือ Theory X

และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกัน McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่า จะมีลักษณะโดยทั่วไปคือจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส ขาดความกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่าที่นั่นดังนั้นการบริหารคนที่ไม่ชอบการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Forced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือ ข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าวและอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่าง ๆ ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับพนักงาน

นอกจากแนวความคิดของ Herzberg และ Maslow แล้วแนวความคิดในกลุ่มแรงจูงใจยังมีอีกหลายแนวความคิด เช่น แนวความคิดในเรื่อง Theory X Theory Y ของ McGregor ซึ่งเสนอแนวความคิดที่กล่าวถึงธรรมชาติของคนองค์การว่า ประกอบด้วยพวกที่เป็นบุคคลที่ McGregor เรียกว่า พวก X ซึ่งเป็นผู้ที่ไม่อยากทำงานไม่ต้องการทำงาน หากเลี้ยงงานได้ก็จะเลี้ยงไม่ต้องการความก้าวหน้ากับบุคคลพวก Y ซึ่งเป็นพวกที่เห็นว่า การทำงานเป็นการละเล่นต้องการรับผิดชอบ อยากทำงานให้สำเร็จซึ่งการจูงใจบุคคลทั้งสองประเภทจะต้องใช้วิธีการที่แตกต่างกันออกไปแนวความคิดในเรื่องของการจูงใจคนในองค์การนี้ต่อมาพัฒนาอีกหลายแนวความคิด ซึ่งเราสามารถแยกแนวความคิดในเรื่องแรงจูงใจได้ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ กล่าวคือ กลุ่มแรก ได้แก่ กลุ่มที่เสนอแนวความคิดในเชิงเนื้อหาสาระ (content theory) ซึ่งมุ่งอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์และตอบคำถามว่า มนุษย์ต้องการอะไร หรือปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมา เป็นการตอบคำถาม “What is” นักคิดในกลุ่มนี้จะหาว่า มนุษย์ต้องการอะไร ทฤษฎีที่สำคัญได้แก่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (hierarchy of needs) ของ Maslow สุขวิทยาและปัจจัยจูงใจของ Herzberg, Theory X Theory Y ของ McGregor ทฤษฎี Trichotomy ของ McClelland เป็นต้น กลุ่มที่สอง ศึกษาในเชิงกระบวนการ (process theory) โดยแนวความคิดในกลุ่มนี้จะมุ่งหาวิธีการในการจูงใจบุคคลในองค์การ โดยมุ่งตอบคำถาม “How to” คือ หาคำตอบว่า จะจูงใจคนได้อย่างไร จะสร้างวิธีการจูงใจบุคคลได้อย่างไรบ้าง ทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) ของ Vroom, ทฤษฎีความเป็นธรรม (equity theory) ของ Adams ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theory) และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (goal setting theory) ของ Locke เป็นต้น (วันชัย มีชาติ, 2552, หน้า 51-53)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กาญจนาภา ศรีบุญเรือง (2553, หน้า 112) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยการดำรงรักษา บุคลากรของโรงเรียนเอกชนจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพความเหมาะสมของปัจจัยการดำรงรักษาบุคลากรโดยรวม 7 ด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือน สำหรับแนวทางพัฒนาความคิดเห็นที่น้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านเงินเดือน ควรปรับเพิ่มให้ได้ตามคุณวุฒิการศึกษา และปรับเงินเดือนขึ้นทุกปี การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ควรพิจารณาตามอายุการทำงาน ผลงานและความรับผิดชอบ

ทักดนัย เพชรเกรี (2555, หน้า 113) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพและแนวทางในการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี พบว่า ระดับบุคคลมีการจัดสวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ครูได้รับการยอมรับนับถือ มีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ระดับกลุ่มมีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการนิเทศโดยคณะกรรมการมีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ระดับองค์การมีกำหนดนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน มีการกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัด สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่ร่มรื่น สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แนวทางในการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา พบว่า แนวทางการธรรมรักษาคู ระดับบุคคล คือ การจัดสวัสดิการ การให้ค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสร้างความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพระดับกลุ่ม คือ การสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการทำงาน การนิเทศโดยคณะกรรมการ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ระดับองค์การ คือ การกำหนดนโยบายและการบริหาร การกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติ การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการสร้างรูปแบบการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญการศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการดำรงรักษาบุคลากรครูซึ่งมุ่งให้มีความสุข ความผูกพันความพึงพอใจ เกิดแรงจูงใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) หลักการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง หลังการดำรงรักษาบนความยุติธรรม หลักการกระจายอำนาจ หลังการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) แนวทาง

ของการดำรงรักษาบุคลากรครู ทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์การ 4) บทบาทที่ชัดเจนของผู้บริหารทั้งระดับนโยบายและสถานศึกษาการดำรงรักษาบุคลากรครู. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่ารูปแบบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สายสุนีย์ ท้าวน้อย (2556, หน้า 88-90) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการดำรงรักษาครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอคลองหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมากดังนี้ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ยกเว้นด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

Richard (1994, อ้างอิงใน จิรัฐกานต์ สุวรรณกาญจน์, 2556, หน้า 96) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การดำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้บุคลากรผู้สอนลาออกก่อนกำหนดเวลา จำนวน 13 ด้าน ส่วนใหญ่มีผลกระทบในระดับปานกลาง โดยมีขอบเขตค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50-3.46 ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายของโรงเรียน ด้านการบริหารและการจัดการด้านการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและความดีความชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ส่วนด้านสุขภาพมีผลกระทบอยู่ในระดับน้อย สำหรับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูเอกชนที่ปฏิบัติงานเกิน 10 ปี จำนวน 13 ด้าน ส่วนใหญ่มีผลกระทบในระดับมาก มีขอบเขตค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56-3.72 โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ด้านสุขภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วม และด้านนโยบายของโรงเรียน ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ด้านขวัญและกำลังใจ มีผลกระทบในระดับปานกลาง ส่วนสภาพการดำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า การบริหารงานของบุคลากรของสถานศึกษาเอกชน จำนวน 12 ด้านส่วนใหญ่มีการดำเนินการเป็นประจำสม่ำเสมอหรือทุกปี มีขอบเขตค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.53-4.83 โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ด้านการบริหารและการจัดการด้านการมีส่วนร่วมและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่วนด้านเงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ด้านครอบครัวและสุขภาพของบุคลากรมีการดำเนินการในบางภาคเรียนหรือรายปี สำหรับการพัฒนาคุณ

ยุทธศาสตร์การดำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า กลยุทธ์การดำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนมีจำนวน 3 ยุทธศาสตร์ 8 กลยุทธ์ จากการประเมินผลปรากฏว่า ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีขอบเขตค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50-4.67 ส่วนด้านการยอมรับได้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.46 ซึ่งถือว่า กลยุทธ์การดำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนสามารถนำไปปรับใช้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาเอกชนเพื่อลดปัญหาการลาออกและดำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชน

อับดุลรอหมัน เปาะซา (2556, หน้า 159-168) ได้ศึกษาเรื่อง การดำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัย พบว่าการดำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัญหาการดำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมทุกด้านมีระดับปัญหาการดำรงรักษาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการเปรียบเทียบการดำรงรักษาบุคลากรและปัญหาการดำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาส ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน คือ ควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ ควรจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

เอกอนงค์ ศรีสำอาง (2558, หน้า 174-175) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทยแต่ละแห่งแตกต่างกันตามนโยบาย กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานของ

แต่ละมหาวิทยาลัยมีการสังเคราะห์จุดร่วมของการดำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งของประเทศไทยและของต่างประเทศ มีจุดร่วมที่คล้ายกันที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัย หรือลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่นนั้น คือปัจจัย 6 ประการ ได้แก่ (1) นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย (2) การพัฒนาบุคลากร (3) การจ่ายค่าตอบแทน (4) สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล (5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (6) การเสริมแรง ซึ่งทั้ง 6 ปัจจัยนี้จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่ามหาวิทยาลัยที่ตนสังกัดมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แต่ลดหลั่นแตกต่างกัน การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในการดำรงรักษาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย พบว่ามีการดำเนินงานมากที่สุด คือ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่างมีความเห็นตรงกันว่า หากมหาวิทยาลัยมีการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้อาจารย์อยากที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

งานวิจัยต่างประเทศ

Richard (1994, อ้างอิงใน อรวรรณ เขียนชาติ, 2552) ศึกษาเรื่อง “The Ability of Marketing Education and Health Education Teachers” ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ต่อการได้รับรางวัลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่า การนิเทศ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนทั้งสองกลุ่ม และบรรยากาศในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนวิชาสุขศึกษา

Chardler (2010, อ้างอิงใน ชัชชัย พันธุ์เกตุ, 2553) ศึกษาเรื่อง College Student Employment: Opportunity or Deterrent ซึ่งตัวแปรในการศึกษา 7 ด้าน คือ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับเงินเดือนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในที่ประชุม และจำนวนการรับรู้รูปแบบของการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ พบว่า ความพึงพอใจกับเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะสมาชิกและการมีส่วนร่วมในที่ประชุมสามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน และหากต้องเพิ่มพูนความผูกพันต่อคณะ และสถาบันผู้บริหารของ

มหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องของนโยบายของมหาวิทยาลัย

Vroom (1973, อ้างอิงใน เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ, 2549, หน้า 88) พบว่า การดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้นได้นั้นเกิดจาก 6 ปัจจัย ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน โอกาสในการเรียนรู้ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน

Richaman (1994, อ้างอิงใน จิรัฐกานต์ สุวรรณกาญจน์, 2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงความยืดหยุ่นในการทำงานการให้การสนับสนุนในการทำงาน และการใช้ความคาดหวังในการดำรงรักษาในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า การเพิ่มขึ้นในความยืดหยุ่นในการทำงานจะสามารถลดอัตราการออกจากงาน และสามารถส่งเสริมเกี่ยวกับสุขภาพของบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน และก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร โดยผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรเนื่องจากบุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และในที่สุดก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กรด้วย

จากการทบทวนศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการ และนักการศึกษาต่างมองเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรต่าง ๆ จึงได้ทำการศึกษาสภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ (Mark and Sockel, 2001 อ้างอิงใน ทักดนัย เพชรเกีรี, 2555, หน้า 110) การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูล จากแนวคิดทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพและแนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จาก 33 โรงเรียน จำนวน 33 คน
2. ข้าราชการครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จาก 33 โรงเรียน จำนวน 304 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงของ จาก 33 โรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง และข้าราชการครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางแสดงจำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (Krejcie และMorgan, 1970, หน้า 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 169 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประมวลแนวคิด ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามโดยข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับสภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตามแนวคิด การดำรงรักษาตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2546, หน้า 158-159) ด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) โดยมี 6 ประเด็น จำนวน 60 ข้อ ได้แก่

1. เงินเดือนและค่าตอบแทน จำนวน 10 ข้อ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 10 ข้อ
5. นโยบายและการบริหาร จำนวน 10 ข้อ
6. ความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ

เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกณฑ์การแปลความหมายจากแบบสอบถามตามวิธีของ Likert (Likert, 1967, p 5) ดังนี้

มากที่สุด ระดับคะแนนเท่ากับ 5

มาก ระดับคะแนนเท่ากับ 4

ปานกลาง ระดับคะแนนเท่ากับ 3

น้อย ระดับคะแนนเท่ากับ 2

น้อยที่สุด ระดับคะแนนเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเสนอแนะหรือแนวคิดของตนเองได้

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยกำหนดขอบเขตให้ครอบคลุมเพื่อศึกษาแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยประมวลแนวคิด ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อและสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ และเวลาการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครู โดยข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับสภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตามแนวคิด การดำรงรักษาตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2546, หน้า 158-159) ด้านปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) โดยมี 6 ประเด็น ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาข้าราชการครู แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบสอบถามมาตรา

ส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุดโดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าระดับคะแนน ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง การดำรงรักษาข้าราชการครูมากที่สุด

4 หมายถึง การดำรงรักษาข้าราชการครูมาก

3 หมายถึง การดำรงรักษาข้าราชการครูปานกลาง

2 หมายถึง การดำรงรักษาข้าราชการครูน้อย

1 หมายถึง การดำรงรักษาข้าราชการครูน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเสนอแนะหรือแนวคิดของตนเองได้

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา ตามวิธีการของโรวิเนลลี และแฮมเบิลตัน อ้างถึงใน (ผ่องศรี วาณิชยคุวงค์, 2546, หน้า 140) โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

+ 1 เมื่อเห็นว่า ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

- 1 เมื่อแน่ใจว่า ไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

จากนั้นนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (ค่า IOC: Index of Item Objective Congruence วาโร เฟิงส์วัลด์, 2551, หน้า 245) กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ตัดสิน คือ ค่าที่คำนวณได้ต้องมากกว่า .05 ($IOC > .05$) สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2550, หน้า 90) จึงจะถือว่า คำถามข้อนั้นใช้ได้

3.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการและข้าราชการครู

ในเขตพื้นที่อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 196 คน

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับโรงเรียนขุนววกวิทยา จำนวน 30 คน มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .819 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย

4. แบบสัมภาษณ์ (Interview)

4.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาข้าราชการครู แล้วกำหนดประเด็นเรื่องที่จะสัมภาษณ์ให้ชัดเจน

4.2 นิยามหรือให้ความหมายพฤติกรรมที่จะสัมภาษณ์ แยกเป็นรายละเอียดที่จะสร้างเป็นข้อกระทงคำถามที่จะสัมภาษณ์

4.3 ร่างข้อกระทงคำถามที่จะสัมภาษณ์ โดยเรียบเรียงคำถามตามโครงสร้างให้เกิดความราบรื่น เป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับสภาพและแนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตามแนวคิดการธำรงรักษาตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ด้านปัจจัยค่าจุน (Maintenance Factor) โดยมี 6 ประเด็น ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

4.4 ตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยตนเอง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข

4.5 ทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มที่จะนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้จริงและนำผลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น

4.6 ปรับปรุงแก้ไข พิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับจริง แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ข้าราชการครูและแบบสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล
2. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ส่งถึงสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือให้ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้
4. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ การบรรยาย
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ยและค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 69) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.45 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับแนวทางในการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปบรรยายเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

4. แบบสัมภาษณ์ (Interview)

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาสรุปประเด็นโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับสภาพและแนวทางในการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แล้วนำเสนอเชิงบรรยายเป็นความเรียงเชิงพรรณนาประกอบการอภิปรายผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, หน้า 248–249) : อ้างอิงจาก Rovinelli and Hambleton. On the use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. 1977: 49–60) เมื่อ

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม (Item–Total Correlation) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทุกข้อ (บุญเชิด ภิญโญ อนันตพงษ์. 2547, หน้า 165–166)

1.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 125–126) ดังนี้

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (f-test) และหากพบความแตกต่างทำการทดสอบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.4 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานใช้สูตร (f-test) ใช้สูตร (f-test)



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ (n = 169)

| เพศ | ความถี่ | ร้อยละ |
|------|---------|--------|
| ชาย | 85 | 50.30 |
| หญิง | 84 | 49.70 |
| รวม | 169 | 100.00 |

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 169 คน จำนวนของเพศชายและเพศหญิงที่ใกล้เคียงกัน โดยเป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 เพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70

ตาราง 2 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (n = 169)

| อายุ | ความถี่ | ร้อยละ |
|-------------|---------|--------|
| 20-30 ปี | 43 | 25.44 |
| 31-40 ปี | 46 | 27.22 |
| 41-50 ปี | 41 | 24.26 |
| 51 ปีขึ้นไป | 39 | 23.08 |
| รวม | 169 | 100.00 |

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 169 คน ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 รองลงมาอายุ 20-30 ปีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.44 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41-50 ปี ต่ำสุดอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08

ตาราง 3 แสดงความถี่ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ (n = 169)

| สถานภาพ | ความถี่ | ร้อยละ |
|---------|---------|--------|
| โสด | 65 | 38.46 |
| สมรส | 104 | 61.54 |
| รวม | 169 | 100.00 |

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 และสถานะภาพโสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46

ตาราง 4 แสดงความถี่ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 169)

| ประสบการณ์การทำงาน | ความถี่ | ร้อยละ |
|--------------------|---------|--------|
| 1-5 ปี | 45 | 26.63 |
| 5-10 ปี | 37 | 21.89 |
| 11-15 ปี | 25 | 14.79 |
| 15 ปีขึ้นไป | 62 | 36.69 |
| รวม | 169 | 100.00 |

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 15ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.69 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.63 และประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.89 ต่ำสุดประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.79

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวม

| ข้อ | ประเด็น | n = 169 | | แปลผล | ลำดับที่ |
|-----------|-----------------------------------|-----------|------|---------|----------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. | ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน | 3.38 | 0.76 | ปานกลาง | 6 |
| 2. | ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.63 | 0.59 | มาก | 5 |
| 3. | ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 3.88 | 0.77 | มาก | 4 |
| 4. | ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.94 | 0.56 | มาก | 2 |
| 5. | ด้านนโยบายและการบริหาร | 3.89 | 0.77 | มาก | 3 |
| 6. | ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 4.06 | 0.68 | มาก | 1 |
| รวมเฉลี่ย | | 3.79 | 0.57 | มาก | |

จากตาราง 5 พบว่า สภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.94$) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 3.89$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{x} = 3.38$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครู ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน

| ข้อ | ประเด็น | n = 169 | | แปลผล | ลำดับที่ |
|-----|---|-----------|------|---------|----------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 1 | อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ | 3.82 | 0.69 | มาก | 2 |
| 2 | คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้การพิจารณาขั้นเงินเดือนสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเด่นด้วยความยุติธรรม | 4.15 | 0.84 | มาก | 1 |
| 3 | สถานศึกษาให้ค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ | 3.16 | 1.12 | ปานกลาง | 7 |
| 4 | เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงแก่การดำรงชีวิต และเลี้ยงดูครอบครัวได้ | 3.47 | 0.78 | ปานกลาง | 4 |
| 5 | อัตราเงินเดือนที่ได้รับเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถวุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน | 3.41 | 0.88 | ปานกลาง | 5 |
| 6 | สถานศึกษาให้ให้เงินค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย | 3.02 | 1.15 | ปานกลาง | 8 |
| 7 | สถานศึกษาให้เงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงาน | 2.99 | 1.18 | ปานกลาง | 10 |
| 8 | สถานศึกษาให้เงินค่าตอบแทนในส่วนของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินประกอบด้วย การลาประเภทต่าง ๆ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ | 3.25 | 1.27 | ปานกลาง | 6 |
| 9 | สถานศึกษาให้ค่าตอบแทนในลักษณะเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงาน | 2.99 | 1.26 | ปานกลาง | 9 |

ตาราง 6 (ต่อ)

| ข้อ | ประเด็น | n = 169 | | แปลผล | ลำดับที่ |
|-----|--|-----------|------|---------|----------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 10 | สถานศึกษาให้ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร | 3.51 | 1.19 | มาก | 3 |
| | รวม | 3.38 | 0.76 | ปานกลาง | |

จากตาราง 6 พบว่า สภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้การพิจารณาขึ้นเงินเดือนสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเด่นด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.15$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คืออัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.82$) และสถานศึกษาให้ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ($\bar{X} = 3.51$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือสถานศึกษาให้เงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.99$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ข้อ | ประเด็น | n = 169 | | แปลผล | ลำดับที่ |
|-----|--|-----------|------|-------|----------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 1 | สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงาม | 3.75 | 0.66 | มาก | 4 |
| 2 | สถานศึกษามีสภาพห้องเรียนและอาคารเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน | 3.73 | 0.86 | มาก | 5 |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ข้อ | ประเด็น | n = 169 | | แปลผล | ลำดับที่ |
|-----|---|-----------|------|---------|----------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 3 | สถานศึกษามีสื่อ อุปกรณ์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ | 3.63 | 0.76 | มาก | 6 |
| 4 | สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่อยู่ใกล้ชุมชนมีความสะดวกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน | 3.78 | 0.80 | มาก | 2 |
| 5 | สถานศึกษามีบรรยากาศดี สะอาดและเป็นระเบียบ | 3.80 | 0.74 | มาก | 1 |
| 6 | สถานศึกษามีห้องพักครูและบ้านพักครูที่เหมาะสม เพียงพอและสะดวกสบาย | 3.14 | 1.12 | ปานกลาง | 10 |
| 7 | สถานศึกษามีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน | 3.49 | 0.89 | ปานกลาง | 9 |
| 8 | บรรยากาศในการทำงานภายในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความสบายใจอบอุ่นและเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในการทำงาน | 3.60 | 0.85 | มาก | 8 |
| 9 | สถานศึกษามีห้องน้ำห้องส้วมสะอาดและเพียงพอ | 3.62 | 0.87 | มาก | 7 |
| 10 | สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอ | 3.76 | 0.97 | มาก | 3 |
| | รวม | 3.63 | 0.59 | มาก | |

จากตาราง 7 สภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีบรรยากาศดี สะอาดและเป็นระเบียบ ($\bar{X} = 3.80$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่อยู่ใกล้ชุมชนมีความสะดวก ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.78$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.76$)ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือสถานศึกษามีห้องพักครูและบ้านพักครูที่เหมาะสม เพียงพอและสะดวกสบาย ($\bar{X} = 3.14$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและแนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

| ข้อ | ประเด็น | n = 169 | | แปลผล | ลำดับที่ |
|-----|--|-----------|------|-------|----------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 1 | ผู้บริหารมีความจริงใจและเป็นกันเองต่อบุคลากรในโรงเรียน | 3.95 | 0.85 | มาก | 3 |
| 2 | ผู้บริหารมีความยุติธรรมให้ความสำคัญต่อบุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน | 3.92 | 0.99 | มาก | 5 |
| 3 | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ | 3.78 | 0.90 | มาก | 8 |
| 4 | ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในโรงเรียน | 4.12 | 0.92 | มาก | 1 |
| 5 | ผู้บริหารเอาใจใส่ครูด้านการทำงาน ความเป็นอยู่และเรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดี | 3.62 | 0.85 | มาก | 10 |
| 6 | ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร และการทำงาน | 4.04 | 0.80 | มาก | 2 |
| 7 | ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตามความสามารถและความเหมาะสมของบุคลากร | 3.73 | 0.95 | มาก | 9 |
| 8 | ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ดี | 3.82 | 0.91 | มาก | 7 |

ตาราง 8 (ต่อ)

| ข้อ | ประเด็น | n = 169 | | แปลผล | ลำดับ ที่ |
|-----|--|-----------|------|-------|--------------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 9 | ผู้บริหารให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ และ ช่วยแก้ปัญหาเป็นอย่างดี | 3.95 | 0.97 | มาก | 4 |
| 10 | ผู้บริหารให้การสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองของบุคลากร | 3.83 | 1.06 | มาก | 6 |
| รวม | | 3.88 | 0.77 | มาก | |

จากตาราง 8 สภาพการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.12$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร และการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$) และผู้บริหารมีความจริงใจและเป็นกันเองต่อบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.95$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารเอาใจใส่ครูด้านการทำงาน ความเป็นอยู่และเรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.62$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ข้อ | ประเด็น | n = 169 | | แปลผล | ลำดับที่ |
|-----|---|-----------|------|-------|----------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 1 | บุคลากรมีความรักและสามัคคีกันดี | 4.09 | 0.71 | มาก | 2 |
| 2 | บุคลากรมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกันในการทำงาน | 3.99 | 0.64 | มาก | 4 |

ตาราง 9 (ต่อ)

| ข้อ | ประเด็น | n=169 | | แปรผล | ลำดับที่ |
|------------|--|-----------|------|-------|----------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 3 | บุคลากรมีความจริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจต่อกัน | 4.12 | 0.82 | มาก | 1 |
| 4 | บุคลากรมีการยอมรับ ให้เกียรติ และให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน | 3.87 | 0.77 | มาก | 8 |
| 5 | บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน | 3.95 | 0.70 | มาก | 5 |
| 6 | บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น | 3.80 | 0.80 | มาก | 10 |
| 7 | บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน | 3.87 | 0.68 | มาก | 9 |
| 8 | บุคลากรแก้ไขปัญหาาร่วมกัน | 3.88 | 0.66 | มาก | 7 |
| 9 | บุคลากรมีการชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง | 3.99 | 0.68 | มาก | 3 |
| 10 | บุคลากรรู้จักกาลเทศะและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี | 3.95 | 0.67 | มาก | 6 |
| รวม | | 3.94 | 0.56 | มาก | |

จากตาราง 9 สภาพการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรมีความจริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจต่อกัน ($\bar{X} = 4.12$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือบุคลากรมีความรักและสามัคคีกันดี ($\bar{X} = 4.09$) และบุคลากรมีการชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง ($\bar{X} = 3.99$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือบุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.80$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านนโยบายและการบริหาร

| ข้อ | ประเด็น | n = 169 | | แปรผล | ลำดับที่ |
|-----|---|-----------|------|-------|----------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 1 | สถานศึกษามีนโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน | 3.88 | 0.81 | มาก | 7 |
| 2 | สถานศึกษามีกลยุทธ์ที่สนองต่อพันธกิจ | 3.94 | 0.88 | มาก | 3 |
| 3 | อย่างชัดเจน | 3.82 | 1.04 | มาก | 9 |
| 4 | สถานศึกษามีการประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี | 3.82 | 1.01 | มาก | 10 |
| 5 | สถานศึกษามีการกำกับติดตามนโยบายและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง | 3.93 | 0.86 | มาก | 5 |
| 6 | สถานศึกษามีเครือข่ายในการบริหารที่หลากหลายและกว้างขวาง | 3.89 | 0.77 | มาก | 6 |
| 7 | สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน | 3.93 | 1.02 | มาก | 4 |
| 8 | สถานศึกษามีนโยบายระเบียบข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด | 3.96 | 0.77 | มาก | 2 |
| 9 | สถานศึกษามีการบริหารจัดการ สื่อเทคโนโลยีที่ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม | 3.65 | 0.80 | มาก | 8 |
| 10 | สถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ | 4.08 | 0.87 | มาก | 1 |
| รวม | | 3.89 | 0.77 | มาก | |

จากตาราง 10 สภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชิงราย เขต 4 ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือสถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.08$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือสถานศึกษามีนโยบายระเบียบข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด ($\bar{X} = 3.96$) และสถานศึกษามีกลยุทธ์ที่สนองต่อพันธกิจอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.94$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือสถานศึกษามีการประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ($\bar{X} = 3.82$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

| ข้อ | ประเด็น | n = 169 | | แปลผล | ลำดับที่ |
|-----|--|-----------|------|-------|----------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 1 | ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน | 3.93 | 0.80 | มาก | 9 |
| 2 | ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของท่าน | 4.46 | 0.68 | มาก | 1 |
| 3 | ท่านไม่คิดที่จะออกจาก การเป็นสมาชิกของสถานศึกษาของท่าน | 3.84 | 0.73 | มาก | 10 |
| 4 | ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้ | 4.11 | 0.86 | มาก | 2 |
| 5 | ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการของสถานศึกษา | 4.04 | 0.83 | มาก | 5 |
| 6 | ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน | 4.09 | 0.83 | มาก | 3 |
| 7 | ท่านรู้สึกเสมอว่า สถานศึกษาแห่งนี้ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตร | 4.06 | 0.85 | มาก | 4 |

ตาราง 11 (ต่อ)

| ข้อ | ประเด็น | n = 169 | | ประเด็น | ลำดับที่ |
|-----------|---|-----------|------|---------|----------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 8 | ท่านรู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา | 4.01 | 0.85 | มาก | 7 |
| 9 | สถานศึกษาแห่งนี้เป็นอย่างองค์กรที่ดีและท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน | 4.01 | 0.86 | มาก | 6 |
| 10 | รู้สึกว่า ตนเองได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและชุมชน | 4.01 | 0.80 | มาก | 8 |
| เฉลี่ยรวม | | 4.06 | 0.68 | มาก | |

จากตาราง 11 สภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือท่านมีความรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของท่าน ($\bar{X} = 4.46$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือท่านรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.11$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.09$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลําดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือท่านไม่คิดที่จะออกจากความเป็นสมาชิกของสถานศึกษาของท่าน ($\bar{X} = 3.84$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน นำเสนอในรูปตารางประกอบ คำบรรยาย

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ

| การธำรงรักษา | เพศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | t | sig |
|-----------------------------------|------|-------|-----------|------|---------|------|
| ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน | ชาย | 85 | 3.64 | 0.71 | 4.89** | .001 |
| | หญิง | 84 | 3.11 | 0.71 | | |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ชาย | 85 | 3.77 | 0.64 | 3.26** | .000 |
| | หญิง | 84 | 3.48 | 0.49 | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | ชาย | 85 | 4.10 | 0.78 | 3.99** | .000 |
| | หญิง | 84 | 3.65 | 0.69 | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ชาย | 85 | 4.07 | 0.55 | 3.27** | .001 |
| | หญิง | 84 | 3.80 | 0.54 | | |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | ชาย | 85 | 4.12 | 0.70 | 4.19** | .000 |
| | หญิง | 84 | 3.65 | 0.77 | | |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | ชาย | 85 | 4.21 | 0.63 | 3.00** | .003 |
| | หญิง | 84 | 3.90 | 0.70 | | |
| รวม | ชาย | 85 | 3.99 | 0.56 | 4.703** | .000 |
| | หญิง | 84 | 3.60 | 0.51 | | |

หมายเหตุ: **แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะ
 ของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามสถานภาพการสมรส

| การดำรงรักษา | สถานภาพ การสมรส | จำนวน | \bar{x} | S.D. | t | sig |
|---------------------------------------|--------------------|--------|-----------|------|--------|-----|
| ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน | โสด | 65 | 3.30 | 0.87 | -0.99 | .32 |
| | สมรส | 104 | 3.43 | 0.68 | | |
| ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน | โสด | 65 | 3.47 | 0.70 | 2.55** | .01 |
| | สมรส | 104 | 3.73 | 0.49 | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา | โสด | 65 | 3.76 | 0.70 | 1.48 | .14 |
| | สมรส | 104.00 | 3.94 | 0.80 | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | โสด | 65 | 3.86 | 0.58 | 1.47 | .14 |
| | สมรส | 104 | 3.99 | 0.54 | | |
| ด้านนโยบายและ การบริหาร | โสด | 65 | 3.69 | 0.93 | 2.76** | .01 |
| | สมรส | 104 | 4.02 | 0.62 | | |
| ด้านความมั่นคงใน การทำงาน | โสด | 65 | 3.88 | 0.71 | 2.67** | .01 |
| | สมรส | 104 | 4.16 | 0.64 | | |
| รวม | โสด | 65 | 3.66 | 0.62 | 2.44** | .02 |
| | สมรส | 104 | 3.88 | 0.52 | | |

หมายเหตุ: **แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามสถานภาพการสมรส ในภาพรวม พบว่า สถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะ
ของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน

| ประเด็น | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---------------------------------------|----------------------|--------|--------|-------|---------|------|
| ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 12.10 | 1.00 | 12.10 | 23.87* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 84.65 | 167.00 | .51 | | |
| | รวม | 96.75 | 168.00 | | | |
| ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 3.49 | 1.00 | 3.49 | 10.61** | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 54.88 | 167.00 | .33 | | |
| | รวม | 58.37 | 168.00 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา | ระหว่างกลุ่ม | 8.65 | 1.00 | 8.65 | 15.88* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 90.91 | 167.00 | .54 | | |
| | รวม | 99.56 | 168.00 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน | ระหว่างกลุ่ม | 3.07 | 1.00 | 3.07 | 10.26** | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 49.89 | 167.00 | .30 | | |
| | รวม | 52.95 | 168.00 | | | |
| ด้านนโยบายและ การบริหาร | ระหว่างกลุ่ม | 9.43 | 1.00 | 9.43 | 17.52** | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 48.72 | 167.00 | .29 | | |
| | รวม | 55.01 | 168.00 | | | |
| ด้านความมั่นคงใน การทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 20.504 | 3.00 | 6.835 | 19.56** | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 57.653 | 165.00 | .349 | | |
| | รวม | 78.157 | 168.00 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 16.243 | 3.000 | 5.414 | 23.04 | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 38.765 | 165.00 | .235 | | |
| | รวม | 55.007 | 168.00 | | | |

หมายเหตุ: *แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์

ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe' รายละเอียดดังแสดงในตาราง 16-21

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยจำแนกตาม ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

| ประสบการณ์ ในการทำงาน | \bar{x} | 1-5 ปี | 5-10 ปี | 11-15 ปี | 15 ปีขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|--------|---------|----------|-------------|
| | | 3.14 | 3.30 | 3.48 | 3.56 |
| 1-5 ปี | 3.14 | - | -.16 | -.34 | -.42* |
| 5-10 ปี | 3.30 | | - | -.18 | -.26 |
| 11-15 ปี | 3.48 | | | - | -.08 |
| 15 ปีขึ้นไป | 3.56 | | | | - |

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยจำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ประสบการณ์ใน การทำงาน | \bar{x} | 1-5 ปี | 5-10 ปี | 11-15 ปี | 15 ปีขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|--------|---------|----------|-------------|
| | | 3.25 | 3.66 | 3.61 | 3.89 |
| 1-5 ปี | 3.25 | - | -.40 | -.36 | -.64* |
| 5-10 ปี | 3.66 | | - | .05 | -.23 |

ตาราง 16 (ต่อ)

| ประสบการณ์ใน การทำงาน | \bar{x} | 1-5 ปี | 5-10 ปี | 11-15 ปี | 15 ปีขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|--------|---------|----------|-------------|
| | | 3.25 | 3.66 | 3.61 | 3.89 |
| 11-15 ปี | 3.61 | | | - | -.28 |
| 15 ปีขึ้นไป | 3.89 | | | | - |

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ ประสบการณ์การในการทำงาน 1-5 ปี ต่างจากประสบการณ์ใน การทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยจำแนกตาม ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

| ประสบการณ์ ในการทำงาน | \bar{x} | 1-5 ปี | 5-10 ปี | 11-15 ปี | 15 ปีขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|--------|---------|----------|-------------|
| | | 3.58 | 3.56 | 3.35 | 4.49 |
| 1-5 ปี | 3.58 | - | .02 | .23 | -.93* |
| 5-10 ปี | 3.56 | | - | .21 | -.93* |
| 11-15 ปี | 3.35 | | | - | -1.14* |
| 15 ปีขึ้นไป | 4.49 | | | | - |

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีจำนวน 3 คู่ โดยคู่แรก คือ ประสบการณ์การในการทำงาน 1-5 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป คู่ที่สอง คือ ประสบการณ์การในการทำงาน 5-10 ปีต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป และประสบการณ์การในการทำงาน 11-15 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยจำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ประสบการณ์ในการทำงาน | \bar{x} | 1-5 ปี | 5-10 ปี | 11-15 ปี | 15 ปีขึ้นไป |
|----------------------|-----------|--------|---------|----------|-------------|
| | | 3.65 | 3.95 | 3.66 | 4.25 |
| 1-5 ปี | 3.65 | - | -.30 | -.01 | -.60* |
| 5-10 ปี | 3.95 | | - | .29 | -.31 |
| 11-15 ปี | 3.66 | | | - | -.60* |
| 15 ปีขึ้นไป | 4.25 | | | | - |

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า มีจำนวนพบว่ามีจำนวน 2 คู่ โดยคู่แรก คือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป คู่ที่สอง คือ ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ตาราง 19 แสดงวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยจำแนกตามด้านนโยบายและการบริหาร

| ประสบการณ์ในการทำงาน | \bar{x} | 1-5 ปี | 5-10 ปี | 11-15 ปี | 15 ปีขึ้นไป |
|----------------------|-----------|--------|---------|----------|-------------|
| | | 3.37 | 3.96 | 3.44 | 4.40 |
| 1-5 ปี | 3.37 | - | -.60 | -.07 | -1.04 |
| 5-10 ปี | 3.96 | | - | .52 | -.44 |
| 11-15 ปี | 3.44 | | | - | -.96* |
| 15 ปีขึ้นไป | 4.40 | | | | - |

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยจำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

| ประสบการณ์ในการทำงาน | \bar{x} | 1-5 ปี | 5-10 ปี | 11-15 ปี | 15 ปีขึ้นไป |
|----------------------|-----------|--------|---------|----------|-------------|
| | | 3.68 | 3.78 | 4.07 | 4.49 |
| 1-5 ปี | 3.68 | - | -.09 | -.38 | -.80* |
| 5-10 ปี | 3.78 | | - | -.29 | -.71* |
| 11-15 ปี | 4.07 | | | - | -.42 |
| 15 ปีขึ้นไป | 4.49 | | | | - |

จากตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีจำนวน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ โดยคู่แรก คือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป คู่ที่สอง คือ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยจำแนกรวมทั้ง 6 ด้าน

| ประสบการณ์ในการทำงาน | \bar{x} | 1-5 ปี | 5-10 ปี | 11-15 ปี | 15 ปีขึ้นไป |
|----------------------|-----------|--------|---------|----------|-------------|
| | | 3.44 | 3.70 | 3.60 | 4.18 |
| 1-5 ปี | 3.44 | - | -.25 | -.15 | -.74* |
| 5-10 ปี | 3.70 | | - | .10 | -.48* |
| 11-15 ปี | 3.60 | | | - | -.59* |
| 15 ปีขึ้นไป | 4.18 | | | | - |

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 คู่ โดยคู่แรก คือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป คู่ที่สอง คือ ประสบการณ์

การในการทำงาน 5-10 ปีต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป และประสบการณ์
การในการทำงาน 11-15 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย
เขต 4**

**ตาราง 22 แสดงแนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4**

| ประเด็นหัวข้อ | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------------|---------------|--------------|
| 1.ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน | 119 | 70.41 |
| 2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 121 | 71.60 |
| 3.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 112 | 66.27 |
| 4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 132 | 78.11 |
| 5.ด้านนโยบายและการบริหาร | 123 | 72.78 |
| 6.ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 145 | 85.80 |
| เฉลี่ยรวม | 125.33 | 74.16 |

จากตารางที่ 22 พบว่า โดยภาพรวมมีผู้บริหารและครูได้เสนอแนะแนวทางการธำรง
รักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เฉลี่ย 123.55 คน คิดเป็นร้อยละ 74.16
โดยด้านที่มีการเสนอแนะแนวทางมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 145 คน คิด
เป็นร้อยละ 85.80 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 132 คน คิด
เป็นร้อยละ 78.11 ด้านนโยบายและการบริหาร จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 72.78 ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 ด้านเงินเดือนและ
ค่าตอบแทน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 70.41 และด้านที่เสนอแนะน้อยที่สุดคือ ด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 66.27

ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

สภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ดังนี้

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนชุมชนสถาน (ราษฎร์ครูณวิทย์) โรงเรียนอนุบาลทุ่งทรายพัฒนา และโรงเรียนบ้านห้วยเสนอนะแนวทางดังนี้

สถานศึกษาควรมีการดูแลเรื่องสวัสดิภาพ และสวัสดิการครูภายในโรงเรียน เช่น มีบ้านพักครูให้เพียงพอต่อจำนวนครู มีสวัสดิการด้านอาหารกลางวัน มีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับข้าราชการที่มีความดีความชอบจากผลงานเชิงประจักษ์

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนบ้านหลวง โรงเรียนริมโขงวิทยา และโรงเรียนบ้านเกี๋ยงเสนอนะดังนี้ ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษให้กับข้าราชการครูที่มีผลงาน ระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับประเทศ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนอนุบาลเชียงของ โรงเรียนบ้านเข็ญะ โรงเรียนบ้านทุ่งจิว (ประชาสงเคราะห์ 2) และโรงเรียนบ้านแก่นวิทยาเสนอนะแนวทางดังนี้ ทางโรงเรียนควรมีการปรับปรุงทัศนียภาพในบริเวณโรงเรียนให้มีความปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สามารถใช้ภายในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนบ้านหัวเวียง (โกศลวิทย์)เสนอนะดังนี้สถานศึกษาควรมีการปรับสภาพแวดล้อมให้มีความสะดวกสบายแก่ ข้าราชการครู เด็ก และผู้มาเยี่ยมเยียน ควรมีที่จอดรถให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดระบบ น้ำ ไฟ ให้เป็นระเบียบเพื่อความสะดวกสบาย และปลอดภัย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนบ้านเมืองกาญจน์ โรงเรียนบ้านห้วยซ้อ และโรงเรียนบ้านต้นปล้องแดนเมืองเสนอนะแนวทางดังนี้ ผู้บริหารควรมีการพบปะกับข้าราชการครูภายในโรงเรียนอย่างน้อย อาทิตย์ละ 2 ครั้งเพื่อทำการ PLC สอบถามปัญหาและข้อบกพร่องที่พบในห้องเรียนหรือที่พบปะในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนและผู้บริหารในการดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะได้นำผลการแลกเปลี่ยนไปปรับปรุงและพัฒนาตามแต่ละประเด็น

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนบ้านทุ่งช้างดงหลวง โรงเรียนบ้านศรีล้านนา และโรงเรียนบ้านเชียงคาน (ราษฎร์ประสานมิตร) เสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีความเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัย และควรให้ความช่วยเหลือใน ด้านการพัฒนาตนเองในการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับ ตนเองและสามารถนำไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนบ้านลุงท่าเจริญ โรงเรียนบ้านทุ่งอ่าง โรงเรียนริมโขงวิทยาบ้านแก่นวิทยา และโรงเรียน เสนอแนะแนวทาง ดังนี้ ควรจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ ให้เกิดความรัก ความสามัคคีภายในโรงเรียน เช่น การแข่งขันกีฬา เชื้อความสัมพันธ์ การเข้าค่ายคุณธรรม การทำ PLC ระหว่างผู้บริหารและ ข้าราชการครู

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนบ้านน้ำม้า และโรงเรียนชุมชนสถาน (ราษฎร์ครูณวิทย์) เสนอแนะดังนี้ ควรมีการติดตาม นิเทศ ครูผู้สอน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน และ ปัญหาในการเรียนการสอนผ่านการพูดคุยของครูประจำชั้น เพื่อที่จะได้ช่วยเหลือในปัญหาต่าง ที่ครูได้พบเจอ และควรมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดี โดยการมีสวัสดิการด้านอาหารกลางวันให้ ครูได้รับประทานร่วมกันในมื้อกลางวันร่วมกันเพื่อที่จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลาย ๆ เรื่องทั้งที่มี ปัญหาที่ต้องได้รับการดูแล และเรื่องที่จะต้องพัฒนาต่อยอด

ด้านนโยบายและการบริหาร

ควรมีแนวนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมที่โรงเรียน ของแต่ละสถานที่ตั้งอยู่ โดยนำนโยบายหลักจากกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นแนวปฏิบัติ แต่ควรคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน ครู และผู้เรียน เช่นนโยบายด้านการพัฒนาครู ควรให้ครู เป็นผู้เลือกหลักสูตรที่ตนเองถนัด และตรงตามวุฒิการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการที่ จะนำมาต่อยอดและขยายผลภายในโรงเรียน

ผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนบ้านทุ่งจิว (ประชาสงเคราะห์2) โรงเรียนบ้านปากอิง และโรงเรียนบ้านดอนมหาวันได้เสนอแนะแนวทางดังนี้ ควรมีนโยบายที่สร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เช่น นโยบายสวัสดิการช่วยเหลือด้านบ้านพักครู สวัสดิการช่วยเหลือด้านการช่วยเหลือด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านการศึกษาต่อ การให้มี หรือเลื่อนวิทยฐานะควรมีการดูแลช่วยเหลือ เพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการที่จะอยู่ พัฒนาโรงเรียนต่อไป

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนบ้านครึ่งใต้ โรงเรียนบ้านเชียงคาน (ราษฎร์ประสานมิตร) โรงเรียนบ้านสองพี่น้อง และโรงเรียนบ้านเวียงหมอกเสนอแนะแนวทางดังนี้ โรงเรียนควรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัยให้กับข้าราชการครูภายในโรงเรียน เช่น การทำประกันอุบัติเหตุให้กับข้าราชการ มีสวัสดิการในการเจ็บป่วย ทูพลภาพ ของข้าราชการครู และบุคคลในครอบครัว เช่น สามีภรรยา บุตร เป็นต้น ผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนบ้านต้นปล้องแดนเมือง และโรงเรียนบ้านล้าน เสนอแนะแนวทางดังนี้ โรงเรียนควรมีสวัสดิการเงินออมทรัพย์ เพื่ออนาคตเป็นการสะสมทรัพย์ไว้ใช้ในยามจำเป็นและฉุกเฉินแก่ข้าราชการครู และควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองด้านวิทยฐานะเพิ่มขึ้น



บทที่ 5

การอภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง สภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงานของประชากรที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่จะศึกษาแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 169 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 337 คน ได้มาจากรีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ผลการสอบถามโดยการวิเคราะห์เนื้อหาผู้วิจัยสรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการศึกษา ดังนี้

1. สภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลปรากฏตามรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า สภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้การพิจารณาขึ้นขั้นเงินเดือนสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเด่นด้วยความยุติธรรม รองลงมา คืออัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และสถานศึกษาให้การรักษายาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือสถานศึกษาให้เงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงาน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีบรรยากาศดี สะอาดและเป็นระเบียบ รองลงมา คือ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่อยู่ใกล้ชุมชนมีความสะดวก ปลอดภัยในปฏิบัติงาน และสถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือสถานศึกษามีห้องพัสดุและบ้านพัสดุที่เหมาะสม เพียงพอและสะดวกสบาย

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในโรงเรียน รองลงมา คือผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร และการทำงาน และผู้บริหารมีความจริงใจและเป็นกันเองต่อบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารเอาใจใส่ครูด้านการทำงาน ความเป็นอยู่และเรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดี

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความจริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจต่อกัน รองลงมา คือบุคลากรมีความรักและสามัคคีกันดี และบุคลากรมีการชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือบุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.5 ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ รองลงมา คือสถานศึกษามีนโยบายระเบียบข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด และสถานศึกษามีกลยุทธ์ที่สนองต่อพันธกิจอย่างชัดเจน ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือสถานศึกษามีการประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี

1.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้าราชการครูมีความรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของท่าน

รองลงมา คือ ข้าราชการครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้ และท่านมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาและเพื่อร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือท่านไม่คิดที่จะออกจากการเป็นสมาชิกของสถานศึกษาของท่าน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่า ทุกด้าน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe' ดังนี้

2.3.1 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างคือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

2.3.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป

2.3.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีจำนวน 3 คู่ที่มีความแตกต่างกัน โดยคู่แรก คือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป คู่ที่สอง คือ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป และประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

2.3.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีจำนวน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ที่มีความแตกต่างกัน โดยคู่แรก คือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป คู่ที่สอง คือ ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

2.3.5 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป

2.3.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีจำนวน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ โดยคู่แรก คือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป คู่ที่สอง คือ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

2.3.7 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 คู่ที่มีความแตกต่างกัน โดยคู่แรก คือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป คู่ที่สอง คือ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป และประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

3. แนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

3.1 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เสนอแนะแนวทางดังนี้ สถานศึกษาดูแลเรื่องสวัสดิภาพ และสวัสดิการครูภายในโรงเรียน เช่น มีบ้านพักครู

ให้เพียงพอต่อจำนวนครู มีสวัสดิการด้านอาหารกลางวัน มีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับข้าราชการที่มีความดีความชอบจากผลงานเชิงประจักษ์

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์อื่น ๆ เสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษให้กับข้าราชการครูที่มีผลงาน ระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับประเทศ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เสนอแนะแนวทางดังนี้ ทางโรงเรียนควรมีการปรับภูมิทัศน์ภายในบริเวณโรงเรียนให้มีความปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สามารถใช้ภายในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์อื่น ๆ เสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ สถานศึกษาควรมีการปรับสภาพแวดล้อมให้มีความสะดวกสบายแก่ ข้าราชการครู เด็ก และผู้มาเยี่ยมเยือน ควรมีที่จอดรถให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดระบบ น้ำ ไฟ ให้เป็นระเบียบเพื่อความสะดวกสบาย และปลอดภัย

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เสนอแนะแนวทางดังนี้ ผู้บริหารควรมีการพบปะกับข้าราชการครูภายในโรงเรียนอย่างน้อย อาทิตย์ละ 2 ครั้งเพื่อทำการ PLC สอบถามปัญหาและข้อบกพร่องที่พบในห้องเรียนหรือที่พบปะในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนและผู้บริหารในการดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะได้นำผลการแลกเปลี่ยนไปปรับปรุงและพัฒนาตามแต่ละประเด็น

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์อื่น ๆ เสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ ผู้บริหารควรมีความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัย และควรให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาตนเองในการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและสามารถนำไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

3.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เสนอแนะแนวทางดังนี้ ควรจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ ให้เกิดความรัก ความสามัคคีภายในโรงเรียน เช่น การแข่งขันกีฬาเพื่อความสัมพันธ์ การเข้าค่ายคุณธรรม การทำ PLC ระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครู

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์อื่น ๆ เสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ ควรมีการติดตาม นิเทศ ครูผู้สอน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน และปัญหาในการเรียนการสอนผ่านการพูดคุยของครูประจำชั้น เพื่อที่จะได้ช่วยเหลือในปัญหาต่างที่ครูได้พบเจอ และควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดยการมีสวัสดิการด้านอาหารกลางวันให้ครูได้รับประทานร่วมกันในมือกลางวันร่วมกัน

เพื่อที่จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลาย ๆ เรื่องทั้งที่มีปัญหาที่ต้องได้รับการดูแล และเรื่องที่จะต้องพัฒนาต่อยอด

3.5 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เสนอแนะแนวทางดังนี้ ควรมีแนวนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมที่โรงเรียนของแต่ละสถานที่ตั้งอยู่ โดยนำนโยบายหลักจากกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นแนวปฏิบัติ แต่ควรคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน ครู และผู้เรียน เช่นนโยบายด้านการพัฒนาครู ควรให้ครูเป็นผู้เลือกหลักสูตรที่ตนเองถนัด และตรงตามวุฒิการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการที่จะนำมาต่อยอดและขยายผลภายในโรงเรียน

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์อื่น ๆ เสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ ควรมีนโยบายที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เช่น นโยบายสวัสดิการช่วยเหลือด้านบ้านพักครู สวัสดิการช่วยเหลือด้านการช่วยเหลือด้านพัฒนาตนเอง ทั้งด้านการศึกษาต่อ การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะควรมีการดูแลช่วยเหลือ เพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการที่จะอยู่พัฒนาโรงเรียนต่อไป

3.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เสนอแนะแนวทางดังนี้ โรงเรียนควรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัยให้กับข้าราชการครูภายในโรงเรียน เช่น การทำประกันอุบัติเหตุให้กับข้าราชการ มีสวัสดิการในการเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ของข้าราชการครูและบุคคลในครอบครัว เช่น สามีภรรยา บุตร เป็นต้น

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์อื่น ๆ เสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ โรงเรียนควรมีสวัสดิการเงินออมทรัพย์เพื่ออนาคตเป็นการสะสมทรัพย์ไว้ใช้ในยามจำเป็นและฉุกเฉินแก่ข้าราชการครู และควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองด้านวิทยฐานะเพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สภาพรวม อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ในองค์กรมีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น มุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดระบบงาน และการดำรงรักษาบุคคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรซึ่งเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จะต้องมีการลงทุนในการดำรงรักษาบุคคลากรที่ดีมีคุณภาพเอาไว้ ถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคคลากรอย่างแท้จริง ตามแนวคิดของ (เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ, 2549) กล่าวไว้ว่า การดำเนินการดำรงรักษาบุคคลากรทางการศึกษาให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด การสร้างทัศนคติในการรักษาคนเก่งไว้ให้อยู่ในองค์กร ของหัวหน้างาน ผู้จัดการเป็นบุคคลากรที่ผู้บริหารองค์กรระดับสูงไว้วางใจจะนั้นบุคคลเหล่านี้ต้องมีความรับผิดชอบบริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งหัวหน้างานผู้จัดการต้องให้ความสำคัญกับงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ของพนักงานทั้งในที่ทำงานและครอบครัว เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนเก่งของหน่วยงานและองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2551, หน้า 156-157) ที่กล่าวว่า การดำรงรักษาบุคคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดและตลอดเวลาที่อยู่ก็ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดการดำรงรักษา นอกจากจะให้เงินเดือนและค่าจ้างแล้วยังต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่สำคัญคือ การบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดความรัก และความผูกพันกับองค์กร ที่เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมสำคัญ หลักการดำรงรักษาบุคคลากรไว้ให้คงอยู่กับองค์กรนานนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล โบนัส รวมไปถึงการทำให้พนักงานรู้สึกอยู่กับองค์กรของเราไปนาน ๆ ซึ่งจะเกิดผลดีย้อนกลับมาสู่องค์กร บุคลากรจะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นาน เป็นไปตามแนวคิดของ Frederick Herzberg มีแนวคิดทฤษฎีการดำรงรักษาประกอบด้วย ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) (Herzberg, 1959 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, หน้า 158-159) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) คือ ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด ซึ่งเป็นแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามที่เสนอแนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เกี่ยวกับการดำรงตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, หน้า 158-159) ด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ตามลำดับดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ โดย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรักและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา และมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ประเด็นดังกล่าวได้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Frederick Herzberg มีแนวคิดทฤษฎีการดำรงรักษาประกอบด้วย ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) (Herzberg 1959 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2546, หน้า 158-159) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) คือ ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุดนั่นเองและเป็นไปตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์นั้น มีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูงซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ทักคินัย เพชรเกษิ, 2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพและแนวทางในการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดีบุคคลมีการจัดสวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ครูได้รับการยอมรับนับถือ มีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ระดับกลุ่มมีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการนิเทศโดยคณะกรรมการมีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ระดับองค์การมีกำหนดนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน มีการกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัด สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่ร่มรื่น สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ รองจากด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความจริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจต่อกัน มีความรักความสามัคคี และมีการชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง ตามประเด็นดังกล่าวได้สอดคล้องกับ (อัปดุลรอหมัน เปาะซา, 2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการดำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาส และได้อ้างถึง ทฤษฎีของ (Herzberg) องค์ประกอบค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า การได้รับความเป็นมิตร และความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การมี

โอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอเมื่อมีโอกาสอันควร รวมทั้งเป็นที่รักใคร่และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (กาญจนาภา ศรีบุญเรือง, 2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยการดำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนจังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพความเหมาะสมของปัจจัยการดำรงรักษาบุคลากรโดยรวม 7 ด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.3 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ รองจากด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยสถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีนโยบายระเบียบข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด มีกลยุทธ์ที่สนองต่อพันธกิจอย่างชัดเจน ตามประเด็นดังกล่าวได้สอดคล้องกับ (กาญจนาภา ศรีบุญเรือง, 2553) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการดำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนจังหวัดลำพูน และมีผลการวิจัย พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารก็มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (จิรัฐกานต์ สุวรรณกาญจน์, 2556) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การดำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้บุคลากรผู้สอนลาออกก่อนกำหนดเวลา จำนวน 13 ด้าน ส่วนใหญ่มีผลกระทบในระดับปานกลาง โดยมีขอบเขตค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50-3.46 ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายของโรงเรียน และสอดคล้องกับ (เอกอนงค์ ศรีสำออง, 2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า แนวทางการดำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทยแต่ละแห่งแตกต่างกันตามนโยบาย กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานของแต่ละมหาวิทยาลัย คือปัจจัย 6 ประการ ได้แก่ (1) นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย (2) การพัฒนาบุคลากร (3) การจ่ายค่าตอบแทน (4) สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล (5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (6) การเสริมแรง ซึ่งทั้ง 6 ปัจจัยนี้จากผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่ามหาวิทยาลัยที่ตนสังกัดมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แต่ลดหลั่น แตกต่างกัน การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในการดำรงรักษาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย พบว่า มีการดำเนินงานมากที่สุดคือ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่างมีความเห็นตรงกันว่า หากมหาวิทยาลัยมีการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเพิ่มมาก

ขึ้น จะส่งผลให้อาจารย์อยากที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมซึ่งเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีของ (Herzberg) องค์ประกอบค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงานรายละเอียด ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ พบว่า ทุกด้าน เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม สถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานทุก

ประเด็นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามแนวคิดของ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg) คือ ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลงเป็นไปตามแนวคิดของเกอริง คักดี เชียวอิง (2543) ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพราะคน เป็นผู้ใช้ปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารหากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้นานที่สุดขององค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จยิ่งโดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาซึ่งนับเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเยาวชนและ ประเทศชาติ หากมีการดำรงรักษาข้าราชการครูให้อยู่ปฏิบัติงานกับโรงเรียนได้นานก็ย่อมส่งผล ให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

3. แนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สถานศึกษาควรมีการดูแลเรื่องสวัสดิภาพ และสวัสดิการครู ภายในโรงเรียน เช่น มีบ้านพักครูให้เพียงพอต่อจำนวนครู มีสวัสดิการด้านอาหารกลางวัน มีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับข้าราชการที่มีความดีความชอบจากผลงานเชิงประจักษ์ ส่วนผู้ให้ สัมภาษณ์อื่น ๆ ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษให้กับข้าราชการครูที่มีผลงาน ระดับเขต พื้นที่ ระดับภาค และระดับประเทศ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางโรงเรียนควรมีการปรับภูมิทัศน์ภายในบริเวณโรงเรียนให้มีความปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สามารถใช้ภายในโรงเรียนให้เป็น แหล่งเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุดสถานศึกษาควรมีการปรับสภาพแวดล้อมให้มีความ สะดวกสบายแก่ ข้าราชการครู เด็ก และผู้มาเยี่ยมเยือน ควรมีที่ จอดรถให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีการจัดระบบ น้ำ ไฟ ให้เป็นระเบียบเพื่อความสะดวกสบาย และปลอดภัย ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีการพบปะกับข้าราชการครูภายในโรงเรียนอย่างน้อย อาทิตย์ละ 2 ครั้งเพื่อทำการ PLC สอบถามปัญหาและข้อบกพร่องที่พบในห้องเรียนหรือที่ พบปะในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนและผู้บริหารในการดำเนินการ ด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะได้นำผลการแลกเปลี่ยนไปปรับปรุงและพัฒนาตามแต่ละประเด็น ผู้บริหาร ควรมีความเข้าใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัย และควรให้ ความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาตนเองในการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อเป็นการสร้างความ

มั่นคงให้กับตนเองและสามารถนำไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ ให้เกิดความรัก ความสามัคคีภายในโรงเรียน เช่น การแข่งขันกีฬาเพื่อความสัมพันธ์ การเข้าค่ายคุณธรรม การทำ PLC ระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูควรมีการติดตาม นิเทศ ครูผู้สอน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน และปัญหาในการเรียนการสอนผ่านการพูดคุยของครูประจำชั้น เพื่อที่จะได้ช่วยเหลือในปัญหาต่างๆที่ครูได้พบเจอ และควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดยการมีสวัสดิการด้านอาหารกลางวันให้ครูได้รับประทานร่วมกันในมื้อกลางวันร่วมกันเพื่อที่จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลาย ๆ เรื่องทั้งที่มีปัญหาที่ต้องได้รับการดูแล และเรื่องที่จะต้องพัฒนาต่อยอด ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีแนวนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมที่โรงเรียนของแต่ละสถานที่ตั้งอยู่ โดยนำนโยบายหลักจากกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นแนวปฏิบัติ แต่ควรคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน ครู และผู้เรียน เช่นนโยบายด้านการพัฒนาครู ควรให้ครูเป็นผู้เลือกหลักสูตรที่ตนเองถนัด และตรงตามวุฒิการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการที่จะนำมา ต่อยอดและขยายผลภายในโรงเรียน ควรมีนโยบายที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เช่น นโยบายสวัสดิการช่วยเหลือด้านบ้านพัก ครู สวัสดิการช่วยเหลือด้านการช่วยเหลือด้านพัฒนาตนเอง ทั้งด้านการศึกษาต่อการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะควรมีการดูแลช่วยเหลือ เพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการที่จะอยู่พัฒนาโรงเรียนต่อไป ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เสนอแนะแนวทางดังนี้ โรงเรียนควรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัยให้กับข้าราชการครูภายในโรงเรียน เช่น การทำประกันอุบัติเหตุให้กับข้าราชการ มีสวัสดิการในการเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ของข้าราชการครูและบุคคลในครอบครัว เช่น สามีภรรยา บุตร เป็นต้น โรงเรียนควรมีสวัสดิการเงินออมทรัพย์เพื่ออนาคตเป็นการสะสมทรัพย์ไว้ใช้ในยามจำเป็นและฉุกเฉินแก่ข้าราชการครู และควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองด้านวิทยฐานะเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า 15) ได้ให้กล่าวถึงความสำคัญและการบริหารทรัพยากรบุคคลว่า ควรมีการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุมการจัดหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การรวมพลัง การธำรงรักษา และการให้พ้นจากการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและสอดคล้องกับ พะยอม วงศ์สารศรี (2550, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนาบำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจ

ที่ดีในการปฏิบัติงานและยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูควรเอาใจใส่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดสถานศึกษาให้มีบรรยากาศดีสะอาดและเป็นระเบียบในโรงเรียน ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพขององค์กรสร้างกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1.2 สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานถึงมีผลกระทบต่ำสุดในการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สถานศึกษามีการปรับสภาพแวดล้อมให้มีความสะดวกสบายแก่ข้าราชการครู เด็ก และผู้มาเยี่ยมเยียน ควรมีที่ จอดรถให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดระบบน้ำ ไฟ ให้เป็นระเบียบเพื่อความสะดวกสบาย และปลอดภัย

1.3 ผู้บริหารควรเอาใจใส่ครูด้านการทำงานความเป็นอยู่และเรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดี

ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษให้กับข้าราชการครูที่มีผลงาน ระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับประเทศ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ทำให้เกิดการดำรงรักษาข้าราชการครูให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่โรงเรียนได้นาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ส่งผลต่อด้านความมั่นคงในการทำงานของครูในพื้นที่

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงบวกที่ส่งผลต่อในการธำรงรักษาข้าราชการครู ตาม
ทัศนะของบริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.3 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กาญจนาภา ศรีบุญเรือง. (2553). **ปัจจัยการดำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำพูน**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **การกำหนดมาตรฐานการศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- จิรัฐกานต์ สุวรรณกาญจน์. (2556). **กลยุทธ์การดำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปร.ต., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย, เชียงราย.
- ซัชชัย พันธุ์เกตุ. (2553). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการแข่งขัน** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.บ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ชูศรี มโนการ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2550). **การวิเคราะห์องค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร**. วารสารพยาบาล, ปีที่ 22(2), 51-77.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ทักษ์นัย เพชรเกตุ. (2555). **การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร กรุงเทพมหานคร.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2550). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 2** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กอฬลินธุ์: สุประสานการพิมพ์.
- ปราชญา กล้าผัจญ์ และพอลตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.
- ผ่องศรี วาณิชสุขวงศ์. (2546). **เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2550). **องค์การและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.

- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วันชัย มีชาติ. (2552). **การบริหารองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาดา สายประเสริฐ. (2552). **สภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). **การบริหารการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจน์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). **การบริหารการศึกษาลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจน์.
- สมคิด บางโม. (2551). **องค์การและการจัดสรร** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สายสุนีย์ ท้าวน้อย. (2556). **สภาพการธำรงรักษาครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอคลองหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4. (2561). **ข้อมูลบุคลากรครูและผู้บริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สุชีวา ลีวิทยา. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สุวัฒน์ นวลขาว. (2561). **การรักษาคนเก่งไว้กับองค์กร** สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2561, จาก www.freightmaxad.com
- เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ. (2549). **การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากร** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนิชาวีง แก้วจำนง. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.

- อรรวรรณ เขี่ยนชาศรี. (2552). **แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร** วิทยานิพนธ์ ศษ.บ., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อัปดุลรอหมัน เปาะซา. (2556). **การดำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- เอกอนงค์ ศรีลำอาจ. (2558). **การดำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- Krejcie, R. V. และMorgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B., 30(3), 607-610.
- Maslow, A. M. (1954). **Motivation and Personality**. . สืบค้นเมื่อ 14.10. 2561, จาก <https://sirikanya926.wordpress.com>.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2561 แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ใน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านนโยบายและการบริหาร
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเสนอแนะหรือแนวคิดของตนเอง ใน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านนโยบายและการบริหาร
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

แบบสอบถาม สภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหาร
และครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด สมรส

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

1-5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 15 ปีขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก (ไม่เกิน 120 คน) ขนาดกลาง (121-280 คน) ขนาดใหญ่ (281 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครู

เกณฑ์การแปลความหมาย

- 5 หมายถึง มีสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| รายการประเมิน | ความคิดเห็น | | | | |
|--|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านที่ 1 เงินเดือนและค่าตอบแทน | | | | | |
| 1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ | | | | | |
| 2. คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้การพิจารณาขั้นขั้นเงินเดือนสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเด่นด้วยความยุติธรรม | | | | | |
| 3. สถานศึกษาให้ค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ | | | | | |
| 4. เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงแก่การดำรงชีวิต และเลี้ยงดูครอบครัวได้ | | | | | |
| ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | |
| 1. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงาม เชื้อต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2. สถานศึกษามีสภาพห้องเรียนและอาคารเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 3. สถานศึกษามีสื่อ อุปกรณ์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 4. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่อยู่ใกล้ชุมชนมีความสะดวก ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5. สถานศึกษามีบรรยากาศดี สะอาดและเป็นระเบียบ | | | | | |
| 6. สถานศึกษามีห้องพัสดุและบ้านพัสดุที่เหมาะสม เพียงพอและสะดวกสบาย | | | | | |
| 7. สถานศึกษามีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 8. บรรยากาศในการทำงานภายในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความสบายใจ อบอุ่นและเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในการทำงาน | | | | | |

-
9. สถานศึกษามีห้องน้ำห้องส้วมสะอาดและเพียงพอ
 10. สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอ

ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1. ผู้บริหารมีความจริงใจและเป็นกันเองต่อบุคลากรในโรงเรียน
2. ผู้บริหารมีความยุติธรรมให้ความสำคัญต่อบุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ
4. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในโรงเรียน
5. ผู้บริหารเอาใจใส่ครูด้านการทำงาน ความเป็นอยู่และเรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดี
6. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร และการทำงาน
7. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตามความสามารถและความเหมาะสมของบุคลากร
8. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ดี
9. ผู้บริหารให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ และช่วยแก้ปัญหาเป็นอย่างดี
10. ผู้บริหารให้การสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1. บุคลากรมีความรักและสามัคคีกันดี
2. บุคลากรมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงาน
3. บุคลากรมีความจริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจต่อกัน
4. บุคลากรมีการยอมรับ ให้เกียรติ และให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน
5. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน
6. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
7. บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
8. บุคลากรแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
9. บุคลากรมีการชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง
10. บุคลากรรู้จักกาลเทศะและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ด้านที่ 5 นโยบายและการบริหาร

1. สถานศึกษามีนโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
2. สถานศึกษามีกลยุทธ์ที่สนองต่อพันธกิจอย่างชัดเจน

-
3. สถานศึกษามีนโยบายจากการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร
 4. สถานศึกษามีการประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี
 5. สถานศึกษามีการกำกับติดตามนโยบายและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
 6. สถานศึกษามีเครือข่ายในการบริหารที่หลากหลายและกว้างขวาง
 7. สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน
 8. สถานศึกษามีนโยบายระเบียบข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด
 9. สถานศึกษามีการบริหารจัดการ สื่อเทคโนโลยีที่สื่อสารสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม
 10. สถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ด้านที่ 6 ความมั่นคงในการทำงาน

1. บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน
 2. บุคลากรมีความรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของท่าน
 3. บุคลากรไม่คิดที่จะออกจากการเป็นสมาชิกของสถานศึกษาของท่าน
 4. บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้
 5. บุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการของสถานศึกษา
 6. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน
 7. บุคลากรรู้สึกเสมอว่าสถานศึกษาแห่งนี้ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตร
 8. บุคลากรรู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา
 9. สถานศึกษาแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีและท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน
 10. ในการทำงานท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและชุมชน
-

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครู

คำชี้แจง โปรดเขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูในประเด็นต่อไปนี้

3.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน

.....

.....

.....

.....

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

.....

3.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

.....

3.5 นโยบายและการบริหาร

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือน

แบบสัมภาษณ์

สภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหาร

และครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.สกุล.อายุ.ปี

ตำแหน่ง.

สถานที่ทำงาน.เบอร์ที่ติดต่อได้.

เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา.เสร็จการสัมภาษณ์ เวลา.

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครู

2. ปัจจุบันโรงเรียนของท่านมีแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูอย่างไรบ้าง

2.1 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.5 ด้านนโยบายและการบริหาร

2.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ค แสดงผลการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ

ตารางแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อมูลคามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง สภาพและแนวทางการอำนวยการรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

เกณฑ์การให้ค่าคุณภาพของเครื่องมือ

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

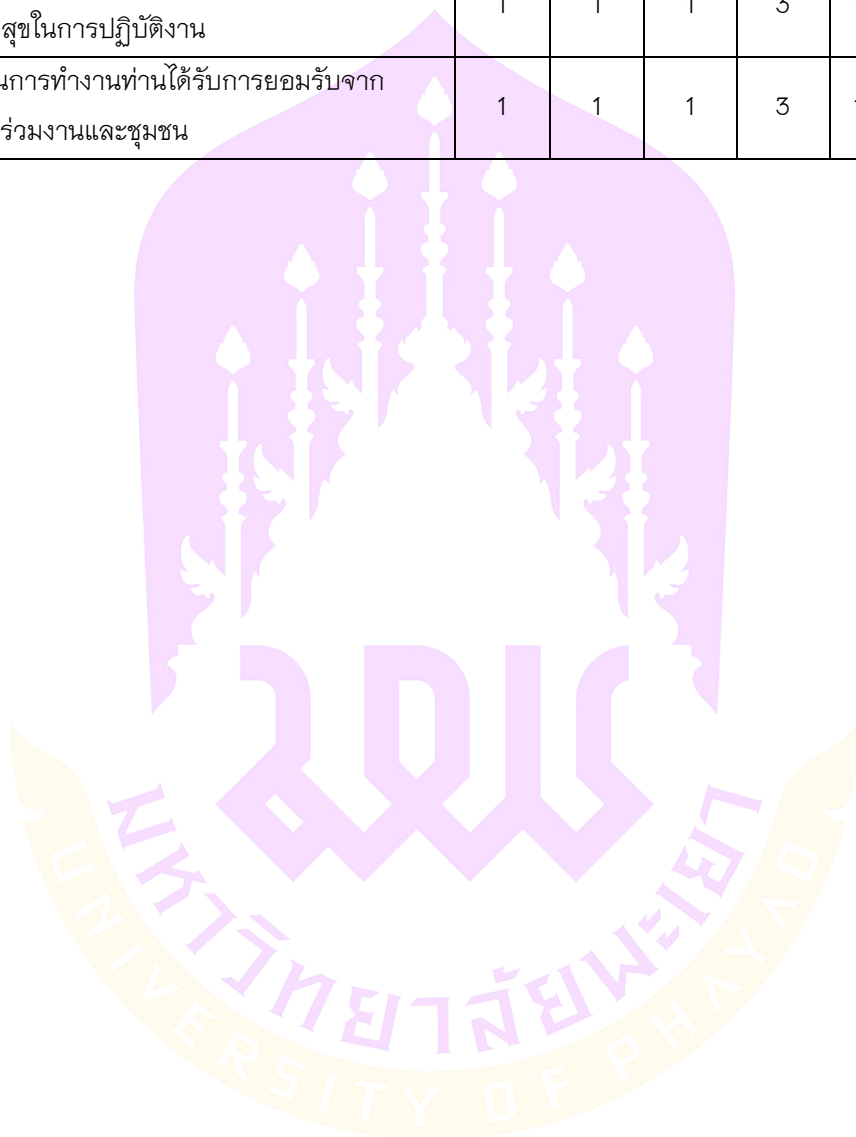
| รายการประเมิน | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | สรุป |
|--|--------------|---------|---------|-----|------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| ด้านที่ 1 เงินเดือนและค่าตอบแทน | | | | | | |
| 1.อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ | 1 | -1 | 1 | 1 | 0.33 | ใช้ได้ |
| 2.คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้การพิจารณาขึ้นเงินเดือนสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเด่นด้วยความยุติธรรม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3.สถานศึกษาให้ค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4.เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงแก่การดำรงชีวิต และเลี้ยงดูครอบครัวได้ | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 5. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน | 1 | 0 | 1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 6. สถานศึกษาให้เงินค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. สถานศึกษาให้เงินค่าตอบแทนพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. สถานศึกษาให้เงินค่าตอบแทนในส่วนของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินประกอบด้วย การลาประเภทต่าง ๆ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|------|--------|
| 9. สถานศึกษาให้ค่าตอบแทนในลักษณะเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. สถานศึกษาให้ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | | |
| 1. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงามเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. สถานศึกษามีสภาพห้องเรียนและอาคารเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. สถานศึกษามีสื่อ อุปกรณ์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่อยู่ใกล้ชุมชนมีความสะดวก ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. สถานศึกษามีบรรยากาศดี สะอาดและเป็นระเบียบ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. สถานศึกษามีห้องพักครูและบ้านพักครูที่เหมาะสม เพียงพอและสะดวกสบาย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. สถานศึกษามีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. บรรยากาศในการทำงานภายในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความสบายใจ อบอุ่นและเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. สถานศึกษามีห้องน้ำห้องส้วมสะอาดและเพียงพอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอ | 1 | 0 | 1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | | | | | | |
| 1. ผู้บริหารมีความจริงใจและเป็นกันเองต่อบุคลากรในโรงเรียน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. ผู้บริหารมีความยุติธรรมให้ความสำคัญต่อบุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ | 1 | 1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|------|--------|
| 4. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในโรงเรียน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. ผู้บริหารเอาใจใส่ครูด้านการทำงาน ความเป็นอยู่และเรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร และการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตามความสามารถและความเหมาะสมของบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ดี | 1 | 0 | 1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 9. ผู้บริหารให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ และช่วยแก้ปัญหาเป็นอย่างดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. ผู้บริหารให้การสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | | |
| 1. บุคลากรมีความรักและสามัคคีกันดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. บุคลากรมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. บุคลากรมีความจริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจต่อกัน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. บุคลากรมีการยอมรับ ให้เกียรติ และให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. บุคลากรแก้ไขปัญหาาร่วมกัน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. บุคลากรมีการชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานใน ทุก ๆ เรื่อง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. บุคลากรรู้จักกาลเทศะและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ด้านที่ 5 นโยบายและการบริหาร | | | | | | |
|--|---|---|---|---|------|--------|
| 1. สถานศึกษามีนโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. สถานศึกษามีกลยุทธ์ที่สนองต่อพันธกิจอย่างชัดเจน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. สถานศึกษามีนโยบายจากการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. สถานศึกษามีการประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. สถานศึกษามีการกำกับติดตามนโยบายและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. สถานศึกษามีเครือข่ายในการบริหารที่หลากหลายและกว้างขวาง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. สถานศึกษามีนโยบายระเบียบข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด | 1 | 0 | 0 | 1 | 0.33 | ใช้ได้ |
| 9. สถานศึกษามีการบริหารจัดการ สื่อเทคโนโลยีที่ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. สถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านที่ 6 ความมั่นคงในการทำงาน | | | | | | |
| 1. บุคลากรมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. บุคลากรมีความรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของท่าน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. บุคลากรไม่คิดที่จะออกจากการเป็นสมาชิกของสถานศึกษาของท่าน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. บุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการของสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|------|--------|
| 7. บุคลากรรู้สึกเสมอว่าสถานศึกษาแห่งนี้ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตร | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. บุคลากรรู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. สถานศึกษาแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีและท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. ในการทำงานท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและชุมชน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |



ภาคผนวก ง ผลลัพธ์การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของ
ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .819 | 60 |

ประวัติผู้วิจัย



ประวัติผู้วิจัย

| | |
|-------------------|--|
| ชื่อ-สกุล | จิราพร แสงสี |
| วัน เดือน ปี เกิด | 18 กันยายน 2528 |
| สถานที่เกิด | เชียงราย |
| วุฒิการศึกษา | ค.บ.5 ปี(การศึกษาปฐมวัย), มหาวิทยาลัยราชภัฏ, เชียงราย |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 311 หมู่ 3 ตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย 57190 |
| ผลงานตีพิมพ์ | ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง นางสาวจิราพร แสงสี (ผู้บรรยาย). 8 มิถุนายน 2562 สภาพและแนว ทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. ครั้งที่ 5 (หน้า 530-540). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา |
| รางวัลที่ได้รับ | - |

