

แนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

นายธีรณัย แซ่โง้ว

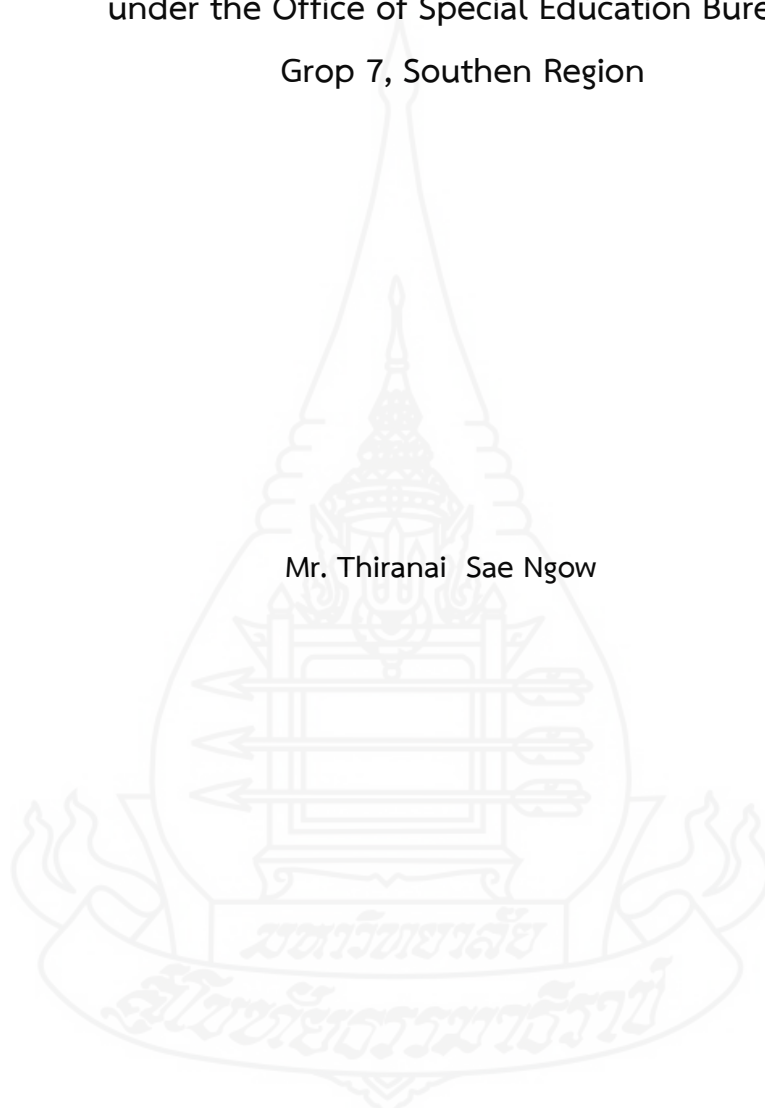


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

The Guidelines for Teacher Maintenance in Sueksa Songkhro Schools
under the Office of Special Education Bureau,
Grop 7, Southen Region

Mr. Thiranai Sae Ngow



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

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้
ชื่อและนามสกุล นายธีรนัย แซ่โง้ว
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



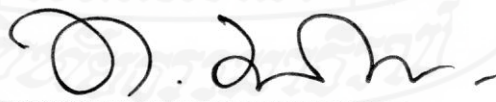
..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จรีลักษณ์ รัตนพันธ์)



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการอำนวยการรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

ผู้ศึกษา นายธีรณัย แซ่โง้ว **รหัสนักศึกษา** 2572301410

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชลิ จงเจริญ **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยการรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ และ (2) ศึกษาแนวทางการอำนวยการรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 205 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่าย และผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า มีความเที่ยงเท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยการรักษาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านส่วนตัว ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านผู้ร่วมงาน และด้านองค์กร ตามลำดับ และ (2) แนวทางการอำนวยการรักษาครู พบว่า (2.1) ด้านองค์กร ควรได้รับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ ปลอดภัย และเพียงพอต่อความต้องการ และสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน รวมถึงการพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ควรมีการยกย่องเชิดชู การจัดบ้านพักในโรงเรียน การเลี้ยงส่งสรรค์ การได้รับค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม (2.2) ด้านผู้บังคับบัญชา ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับครูอย่างตรงไปตรงมา ความเข้าใจบริบทของโรงเรียน การลงมือปฏิบัติด้วยตนเองให้ครูเห็นเป็นแบบอย่าง ความเข้าใจการจัดการศึกษาลักษณะการศึกษาสงเคราะห์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร (2.3) ด้านงานที่รับผิดชอบ ควรได้รับการพัฒนาในด้านการมอบหมายงานให้เป็นไปตามศักยภาพของครู ควรมีการเกลี้ยภาระงานของครู และความชัดเจนในเรื่องลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม การพัฒนาความสมดุลระหว่างงานและชีวิต และการพัฒนาโอกาสความก้าวหน้าในงาน และ (2.4) ด้านผู้ร่วมงาน ควรได้รับการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมของครู และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูให้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ การอำนวยการรักษาครู โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ การศึกษาพิเศษ

Independent study title: The Guidelines for Teacher Maintenance in Sueksa Songkhro Schools under the Office of Special Education Bureau, Group 7, Southern Region

Author: Mr. Thiranai Sae Ngow; **ID:** 2572301410

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Koolchalee Chongcharoen, Assistant Professor;

Academic year: 2019

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the opinions toward factors related to teacher maintenance in Sueksa Songkhro Schools under the Office of Special Education Bureau, Group 7, Southern Region; and (2) to study the guidelines for teacher maintenance in Sueksa Songkhro Schools under the Office of Special Education Bureau, Group 7, Southern Region.

The research sample consisted of 205 teachers of Sueksa Songkhro Schools and Rajaprajanukroh Schools under the Office of Special Education Bureau, Group 7, Southern Region in the academic year 2019, obtained by stratified and simple random sampling. The data informants were 5 experts. The employed research instruments were a rating scale questionnaire, with reliability coefficient of .98, and an interview form. Quantitative data were statistically analyzed using the frequency, percentage, mean, and standard deviation; while qualitative data were analyzed with content analysis.

The research findings were as follows: (1) the overall opinion toward factors related to teacher maintenance was rated at the moderate level; when specific aspects were considered, they could be ranked based on their rating means from top to bottom as follows: the administrator aspect, the personal aspect, the work under responsibility aspect, the colleagues aspect, and the organization aspect respectively; and (2) the guidelines for teacher maintenance were as follows: (2.1) in the organization aspect, it should be improved in terms of the work environment to be always functional, safe, sufficient, and can be the learning source for students; the welfare and benefits should also be improved in terms of admiration, accommodation provision in schools, organizing recreational parties, and suitable overtime pay; (2.2) in the administrator aspect, the administrator's leadership should be developed based on the work participation principle, strait forward communications with teachers, understanding of the school context, the practice by oneself to be the model for teachers, understanding of the educational management of Sueksa Songkhro School, and empowering the school personnel; (2.3) in the work under responsibility aspect, it should be improved by assigning works according to the teacher's capability, equalization of workload, the clarity of work characteristics, the proper and fairness of the performance assessment, the development of balance between working and living, and the development of opportunity for job advancement; and (2.4) in the colleagues aspect, interpersonal relationship among colleagues should be developed by the administrators organizing ice-breaking activities to increase the relationships among teachers.

Keywords: Teacher maintenance, Sueksa Songkhro School, Special education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้คว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาครั้งนี้ ผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ในงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จรีลักษณ์ รัตนพันธ์ กรรมการสอบการศึกษาครั้งนี้ ที่ให้ความรู้และข้อแนะนำที่ดี ที่ช่วยพัฒนาความคิดของผู้วิจัยในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์สาขาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้ ตลอดจนเพื่อน ๆ พี่น้อง แขนงวิชาบริหารการศึกษา ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัว และเพื่อน ๆ ที่สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีในครั้งนี้แด่คุณบิดา มารดา คณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ธีรน้อย แซ่โง้ว

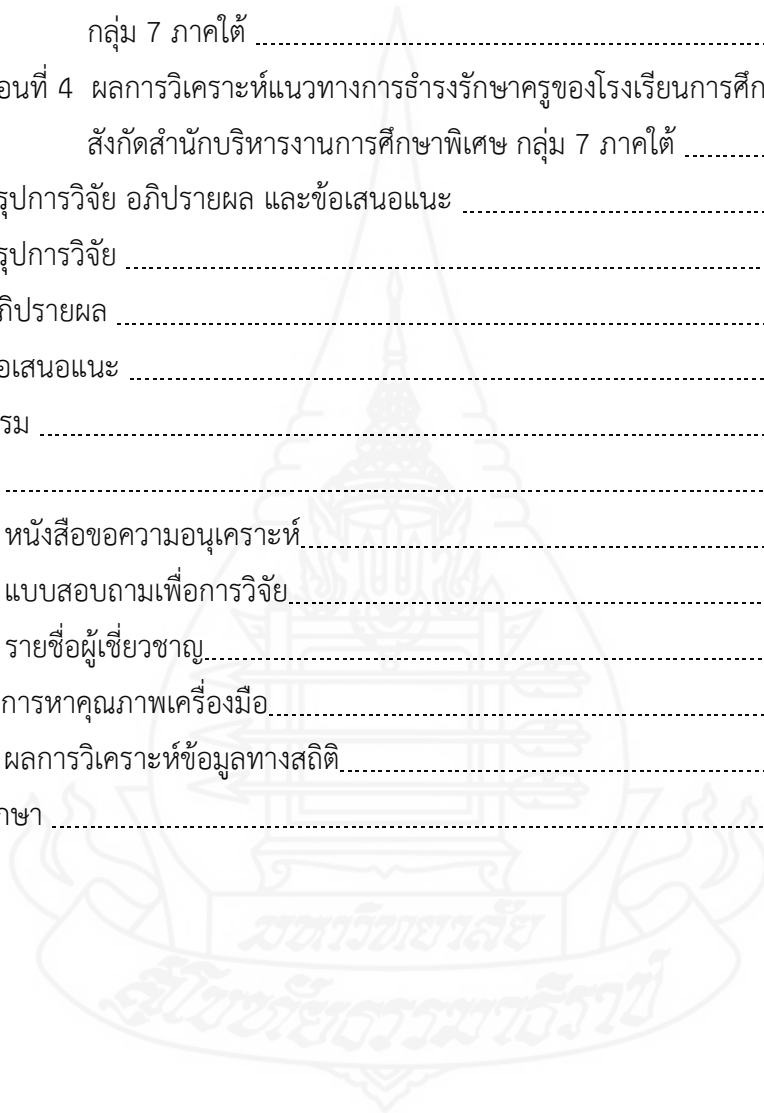
กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	10
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสงเคราะห์	55
บริบทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้	62
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	72
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	79
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	79
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	80
การเก็บรวบรวมข้อมูล	82
การวิเคราะห์ข้อมูล	82
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	84
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครู ของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้	85

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดำรงรักษาครู ของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้	95
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้	100
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	112
สรุปการวิจัย	112
อภิปรายผล	117
ข้อเสนอแนะ	124
บรรณานุกรม	126
ภาคผนวก	138
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	139
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	148
ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	158
ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	161
จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	169
ประวัติผู้ศึกษา	171

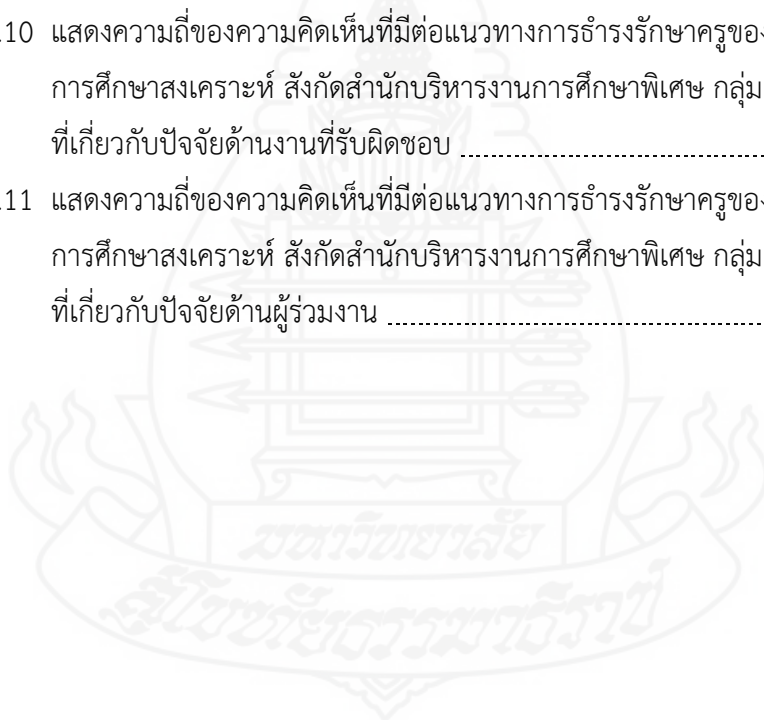


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอำรรักษาบุคลากร	30
ตารางที่ 2.2 จำนวนนักเรียน ประเภทโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปีการศึกษา 2562 จำแนกตามประเภท เด็กด้อยโอกาส	68
ตารางที่ 2.3 จำนวนบุคลากรครู ประเภทโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปีการศึกษา 2562 จำแนกตามประเภท ของบุคลากรครู	70
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียน ราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปีการศึกษา 2562	80
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภท ของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์	84
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการอำรรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ โดยภาพรวม	85
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการอำรรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปัจจัยด้านองค์การ	86
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการอำรรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา	88
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการอำรรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ	90
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการอำรรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปัจจัยส่วนตัว	94
ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่ของความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ	96
ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่ของความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา	97
ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่ของความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ	98
ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่ของความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน	99



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีบทบาทมากที่สุดในการจัดการศึกษา ในการบริหารจัดการองค์การ บุคลากรภายในองค์การจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและองค์การจะมีศักยภาพจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร (จรี ลือชา, 2554) คน จัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ความสำเร็จของการจัดการศึกษาจึงต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งปัจจัยด้านคนในการจัดการศึกษานั้นคือ บุคลากรครู (อับดุลรอหมัน เปาะซง, 2556) การจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงมีกลุ่มการบริหารงานบุคคลเพื่อให้โรงเรียนมีการบริหารงานอย่างมีระบบเกี่ยวกับบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบเขตการบริหารงานบุคคลไว้ 5 งาน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย การออกจากราชการ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรครูในองค์การ รวมทั้งการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรครูที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การได้อย่างยั่งยืน การดำรงรักษาบุคลากรในองค์การเป็นการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น มุ่งพัฒนาและแก้ไขเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในสุขภาพกาย สุขภาพจิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดระบบงาน และ

การดำรงรักษาบุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า จะช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ บุคลากรจะมีความรักองค์กรและรักงานที่ทำ ผลิดผลงานที่ดีออกมาซึ่งเป็นผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร องค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ที่จะรักษาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร นานเท่านานเพราะหากไม่รักษาคนดีมีความสามารถเอาไว้ องค์กรย่อมจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรือง เติบโตไปได้ยาก (สายสุนีย์ ท้าวน้อย, 2556)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2559) โดยมีภารกิจในการสนับสนุน ส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการและเด็กด้อยโอกาส ผ่านการให้บริการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคนพิการและเด็กด้อยโอกาส ทั้งระบบเพื่อให้เด็กพิการและ เด็กด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ มีทักษะชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นอกจากภาระหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมายกระทรวงแล้ว ยังเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของชาติในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการและเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา 4 ประเภท ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ โรงเรียนเฉพาะความพิการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนที่จัดการเรียนรวม จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2559) ได้ทำการศึกษาสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และพบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ต้องเป็นผู้มีอุดมการณ์ มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อสังคม เนื่องจากโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์และโรงเรียนเฉพาะความพิการเป็นโรงเรียนประจำ ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ดูแลผู้เรียนตลอด 24 ชั่วโมง จึงมีบทบาทมากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนปกติ ซึ่งครูโรงเรียนเฉพาะความพิการต้องจัดการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการฟื้นฟูสมรรถนะของผู้เรียนซึ่งแต่ละคนมีสภาพความพิการที่ไม่เหมือนกัน แม้ว่าสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจะให้ความสำคัญกับครู แต่จากการสำรวจข้อมูลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2559) พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ (SWOT Analysis) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาสงเคราะห์ มีจุดต้องปรับปรุงเกี่ยวกับครูหลายประการ เช่น ด้านจุดอ่อน คือ ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป ขาดการนำงานวิจัยการศึกษามาใช้เป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครูโดยต้นสังกัดไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาและความต้องการของครู ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ กลุ่มสาระหลักอยู่ในระดับต่ำเนื่องจากการทำกิจกรรมการเรียนรู้เน้นการสอนตามหนังสือเรียนมากกว่าสอนตามตัวชี้วัดหลักสูตร และครูยังขาดเทคนิควิธีสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ต่อเนื่อง เหมาะสม รวมทั้งอัตราการย้ายออกของข้าราชการครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้จากการสำรวจข้อมูลของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัด

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ (2561) ยังพบว่า มีประเด็นที่จะต้องปรับปรุงหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านครู ซึ่งมีจุดอ่อน คือ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เกิดการย้ายและลาออกของครู ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานต่างๆ ขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนโยกย้าย ผู้บริหารสถานศึกษาบ่อยครั้ง ส่งผลให้การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาขาดความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งการดำรงรักษาครูให้อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษนั้น ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องรับรู้สภาพและพัฒนาปัจจัย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ภาระงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์และความร่วมมือ และปัจจัยส่วนตัว ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทัศนคติ และประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จึงทำให้ครูอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้อย่างมีความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งจะลดอัตราการย้ายออกของข้าราชการครูได้เป็นอย่างดี

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญในการศึกษาแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ในระดับใด และแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ควรมีแนวทางอย่างไร เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศซึ่งเป็นแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปประยุกต์หรือปรับใช้ในการดำรงรักษาครูในโรงเรียนได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษา-สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษา สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ โดยใช้กรอบในการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการดำรงรักษาบุคลากร จากแนวคิดของผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544), บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2551), ปัทมา สุขสันต์ (2554), Taunton et al. (1989), Boyle et al. (1999), Finkler (2001), Eric (2003), Sutherland & Jordaan (2004), Tourangeau & Cranley (2006), Hausknecht et al. (2008), Mathis & Jackson (2008) และ Cowden & Cumming (2011) ได้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาบุคลากร ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

3.2 ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ

3.3 ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ภาระงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

3.4 ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.5 ปัจจัยส่วนตัว ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทัศนคติ และประสบการณ์การทำงาน

4. ขอบเขตการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษา สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ โดยใช้กรอบในการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการดำรงรักษาบุคลากร จากแนวคิดของผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544), บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2551), ปัทมา สุขสันต์ (2554), Taunton et al. (1989), Boyle et al. (1999), Finkler (2001), Eric (2003), Sutherland & Jordaan (2004), Tourangeau & Cranley (2006), Hausknecht et al. (2008), Mathis & Jackson (2008) และ Cowden & Cumming (2011) นำมาเป็นกรอบในการวิจัยใน ครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ภาระงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้าน

ผู้ร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยส่วนตัว ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทักษะคติ และประสบการณ์การทำงาน

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ จำนวน 8 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ จำนวน 8 โรงเรียน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 431 คน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

5.2 แนวทาง หมายถึง วิธีการในการปรับปรุงหรือพัฒนาการดำรงรักษาครูในโรงเรียนการศึกษา-สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

5.3 การดำรงรักษาบุคลากร หมายถึง แนวทาง วิธีการ กระบวนการในการรักษาครู เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถ มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ มีความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ครูอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

5.3.1 ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

5.3.1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของครูที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และส่งผลต่อความรู้สึกของครู ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจและสังคม ในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

5.3.1.2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ครูได้รับจากการทำงาน ทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ และทำให้ครูเกิดความพึงพอใจจากการทำงานในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

5.3.2 ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ

1) *ภาวะผู้นำ* หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนการศึกษา-สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ เกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจ และการจูงใจให้ครูปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียน เป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงองค์การ รวมทั้งสร้างความพึงพอใจ เต็มใจ และความร่วมมือกันของครูในโรงเรียนให้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2) *การเสริมสร้างพลังอำนาจ* หมายถึง การเพิ่มพูนศักยภาพของครู ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บริหาร ให้อิสระในการตัดสินใจ ให้โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความพึงพอใจและยึดมั่นกับงาน สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

5.3.3 ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ภาระงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

1) *ลักษณะงาน* หมายถึง ความรับรู้สภาพของงานที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีลักษณะความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน มีอิสระในการทำงานและผลย้อนกลับของงาน ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ของแต่ละบุคคล มีความผูกพันและเกิดความพึงพอใจในงาน

2) *ภาระงาน* หมายถึง ปริมาณของงานที่ต้องปฏิบัติตามขอบเขต ภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

3) *ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว* หมายถึง การบริหารเวลาของครูในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ โดยคำนึงถึงสมดุลด้านเวลา สมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจ เมื่อเกิดความสมดุลแล้วจะส่งผลให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ และความสำเร็จที่ยั่งยืน

4) *โอกาสความก้าวหน้าในงาน* หมายถึง การที่ครูมีหนทางในการได้รับสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน รวมถึงตำแหน่งงาน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ

5.3.4 ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1) *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล* หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เกิดความมั่นใจและไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน

และกัน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ เกิดความสามัคคี ส่งผลดีในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้

5.3.5 ปัจจัยส่วนตัว ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทักษะ และประสบการณ์การทำงาน

1) **อายุ** คือ สิ่งที่มีความสัมพันธ์และแสดงถึงวุฒิภาวะของครู เมื่อครูอายุมากขึ้นความคิด ความสามารถในการปรับตัว มีเหตุผล วุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถเผชิญกับปัญหาได้ดีมากกว่าครูที่อายุน้อยกว่า ยังมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง โอกาสเลือกงานลดลง

2) **ระดับการศึกษา** ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูให้อยู่กับโรงเรียนทั้งในทางบวกและทางลบ โดยครูที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่าจะมีโอกาสความก้าวหน้าในงานมากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่า

3) **ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว** หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อในการดูแลบุคคลในครอบครัว รวมทั้งการช่วยเหลือครอบครัวประกอบอาชีพ และความรับผิดชอบต่อทางการเงิน

4) **ทัศนคติ** หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น แนวโน้ม หรือปฏิกิริยาตอบสนองของครูที่มีต่อการดำรงรักษาครูของโรงเรียน ออกมาในรูปของการแสดงพฤติกรรมทั้งในทางบวกและทางลบ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

5) **ประสบการณ์การทำงาน** คือ ช่วงระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่เริ่มเข้าสู่อาชีพครูจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

5.4 ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการครู และครูอัตราจ้าง ที่ทำหน้าที่การสอนในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปีการศึกษา 2562

5.5 โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 7 ภาคใต้ จำนวน 8 โรงเรียน

5.6 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นสำหรับเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษาไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนปกติได้ เป็นโรงเรียนประเภทประจำ และไม่เสียค่าใช้จ่าย ได้แก่ โรงเรียนศึกษา-สงเคราะห์พัทลุง และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สุราษฎร์ธานี

5.7 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ หมายถึง โรงเรียนที่สร้างขึ้นตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ฯ เป็นโรงเรียนประเภทประจำ และไม่เสียค่าใช้จ่าย ได้แก่ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19 นครศรีธรรมราช โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 20 ชุมพร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 พังงา โรงเรียนราชประชานุ

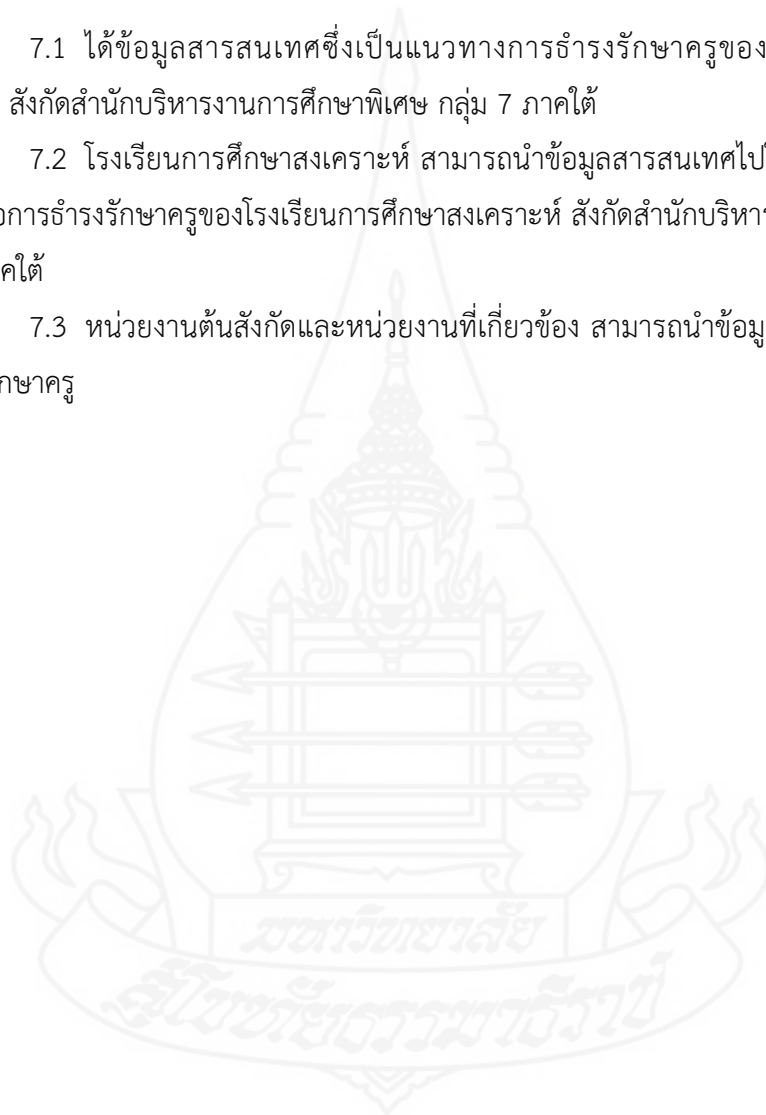
นุเคราะห์ 36 ภูเก็ต โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 กระบี่ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38
ระนอง

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศซึ่งเป็นแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษา
สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

7.2 โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงาน
บุคคล เพื่อการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
กลุ่ม 7 ภาคใต้

7.3 หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ใน
การดำรงรักษาครู



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 1.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 1.1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 1.1.3 กระบวนการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร
 - 1.2.1 ความหมายของการธำรงรักษาบุคลากร
 - 1.2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการธำรงรักษาบุคลากร
 - 1.2.3 หลักการธำรงรักษาบุคลากร
 - 1.2.4 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร
 - 1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
 - 1.3.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์
 - 1.3.3 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม
 - 1.3.4 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์
 - 1.3.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก
2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสงเคราะห์
 - 2.1 ความหมายของการศึกษาสงเคราะห์
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาสงเคราะห์
 - 2.3 ประเภทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
 - 2.4 ความเป็นมาของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
3. บริบทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1.1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) มีคำที่ใช้เรียกในความหมายเดียวกันอีกหลายคำ เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารบุคคล ฯลฯ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

สุชีวา ลีวิทยา (2554) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่าหมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่ดี มีคุณสมบัติที่องค์การต้องการ ส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานขององค์การ เพื่อให้พนักงานทำงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

จิรัฐกานต์ สุวรรณกาญจน์ (2556) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าหมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนเกี่ยวกับการดำเนินการให้บุคคลที่มีคุณภาพเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การมีการพัฒนาคุณภาพ การประเมินผล การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคล มีการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์แก่บุคคลที่อยู่ในองค์การ สร้างขวัญกำลังใจ สร้างจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์การหรือวัฒนธรรมที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ

ทักดนัย เพชรเกษิ (2556) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าหมายถึง กระบวนการใน การพิจารณาสรรหาใช้บำรุง พัฒนา และการพ้นจากงานของบุคคลในองค์การ แต่ที่สำคัญยิ่งคือ การรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพใน แต่ละตำแหน่งงานภายในองค์การให้คงอยู่และปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

ปิยากร หวังมหาพร (2556) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าหมายถึง กระบวนการบริหารคนในองค์การโดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การสอบ การเลื่อนขั้น การจำแนกตำแหน่งการสอน การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล การประเมินผลบุคคล การออกจากราชการ และประโยชน์เงินก้อนต่างๆ เป็นต้น

นพดล พวงหิรัญ (2556) กล่าวว่า การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การบริหารงาน

บุคคลมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การวางนโยบาย การวางแผน การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแล บำรุงรักษา การพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผล ที่สุดและบุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุรพล พิศดาร (2557) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าหมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทั้งกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ไม่ว่าจะเป็น การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ วินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากร บุคคล ว่าเป็นการใช้คนและ/หรือกลุ่มบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์การมุ่งหวัง โดยผ่าน กระบวนการสรรหา คัดเลือก และมอบหมายบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานหรือนโยบายองค์การ มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพและมี ศักยภาพที่เติบโตไปพร้อมกับองค์การ พร้อมทั้งดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ดำรงรักษาให้บุคลากรที่มีความสามารถอยู่ทำงานกับองค์การให้นาน ให้มี แรงจูงใจและหลักประกันที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี ความสุขและมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการในการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากร เริ่มตั้งแต่การวางนโยบาย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การจำแนกตำแหน่งมอบหมายบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและวินัยให้บุคลากรมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำรงรักษาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม สร้าง แรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมี ประสิทธิภาพ รวมถึงการพ้นจากงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผล ที่สุดและบุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการพัฒนาขององค์การ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพื่อสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์การให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญ ดังนี้

สายสุนีย์ ท้าวน้อย (2556) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อ การพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพโดยผ่านกระบวนการบริหารงานอย่างมีระบบ เกี่ยวกับบุคคลที่ ปฏิบัติงานในองค์การ เช่น การจัดหาคนที่มีความรู้ความสามารถ การกำหนดนโยบาย การมอบหมาย

หน้าที่ตรงตามความสามารถของบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร รวมทั้งการธำรงรักษาไว้ ซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

อับดุลรอมัน เปาะซา (2556) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุก ๆ ด้าน ต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคมความซับซ้อนในองค์กร และที่สำคัญผลกระทบในด้านต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันจะเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กรและทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อำพร วิริยโกศล (2556) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลนั้น เปรียบเสมือนหน่วยงานที่คอยเสริมสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มคุณภาพให้กับคนในองค์กรจึงมีความสำคัญและมีส่วนเสริมสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในองค์กร (High Value) จะเห็นได้จากการกำหนดอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบให้กับคนในองค์กรที่แตกต่างกัน คุณค่าของแต่ละคนมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากทุกคนต้องช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างก็ช่วยกันทำงานจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ
2. งานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในฐานะเป็นที่ปรึกษาของทุกหน่วยงาน (Consultant) โดยจะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนเพื่อก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการช่วยเหลือในฐานะหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องคน
3. การแสวงหาบุคคลที่เหมาะสม (Procurement) เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นงานที่มีความสำคัญโดยหากทำงานผิดพลาดอาจส่งผลเสียหายต่อองค์กรในวงกว้างและในระยะยาว องค์กรอาจล่มสลายได้
4. การจัดการคนเก่งในองค์กร (Talent Management) การทำหน้าที่นี้โดยการจัดให้มีโปรแกรมจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้มาซึ่งคนเก่งในหน่วยงานและดึงเอาจุดเด่นแต่ละคนออกมาในการทำงานให้ได้อย่างเต็มที่
5. ช่วยลดต้นทุนการดำเนินงาน (Cost Reduce) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมองเห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ว่าไม่ใช่เป็นภาระหรือต้นทุนที่องค์กรต้องจ่าย แต่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยการพัฒนาให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องในแต่ละหน้าที่งานก็จะช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานได้อีกทางหนึ่ง
6. เป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่การจัดการ (Management Functions) หน้าที่การจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การนำและการควบคุม พบว่า

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนต้องทำความเข้าใจ เพราะการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จผู้บริหารจะต้องใช้หน้าที่การจัดการร่วมกันในการใช้เป็นเครื่องมือให้บรรลุผลสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเป็นไปเพื่อให้องค์การมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านกระบวนการบริหารอย่างมีระบบที่เกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การมอบหมายหน้าที่ การเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้าน รวมถึงการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การ นอกจากนี้การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในองค์การ โดยการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสม มีการจัดการคนเก่งในองค์การ ช่วยลดต้นทุน การดำเนินงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการขององค์การ

1.1.3 กระบวนการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การวางแผนกำลังคนในองค์การจนกระทั่งการสิ้นสุดภาระการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2553) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน คือขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่จะมาถึง ขั้นแรกของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนองค์การ และการออกแบบงาน ซึ่งถือได้ว่าการวิเคราะห์งานเป็นหัวใจสำคัญของกิจกรรมที่ต้องทำในขั้นนี้
2. การวางแผนกำลังคน เป็นขั้นตอนของการกำหนดชนิด จำนวนของตำแหน่งงาน และบุคคลที่ ต้องการ เพื่อจัดทำแผนกำลังคนขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การเริ่มต้นขั้นตอนแรกของการหาบุคคลมาบรรจุ
3. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่พึงประสงค์ที่สุดและมีวิธีการคัดเลือกบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่ดีมีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามจำนวนตำแหน่ง ซึ่งการสรรหา เป็นกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเขามาทำงาน และเร่งเร้าให้สมัครทำงานในองค์การ การสรรหาบุคคลของหน่วยราชการเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเขารับราชการ ยอมยึดอาชีพรับราชการเป็นหลัก หากสรรหาได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว ผลเสียย่อมเกิดแก่ประชาชนและประเทศชาติเป็นอย่างมาก และได้สรุปไว้ว่าการเลือกสรรบุคคลควรทำด้วยความยุติธรรม พินิจ พิจารณาด้วยวิจรรย์ญาณอันถ่องแท้และการคัดเลือก เป็นกระบวนการที่สำคัญหรือเป็นหัวใจของการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพราะว่าการที่จะให้บุคคลดี มีความรู้

ความสามารถ และบุคคลที่เหมาะสมมาทำงานหรือไม่อยู่ที่การเลือกสรร หรือวิธีการเลือกสรร ระบบการเลือกสรรที่ใช้อยู่ที่ 2 ระบบ คือระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์

4. การปฐมนิเทศ การบรรจุ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากขั้นที่ 2 ที่จะต้องเริ่มตนส่งมอบบุคคลเขาทำงาน กิจกรรมขั้นแรกสุดที่จะต้องทำ คือ การแนะนำเพื่อการบรรจุ หรือการปฐมนิเทศ ซึ่งบุคคลใหม่ที่จะเริ่มเขาทำงานในช่วงแรกของการทดลองและเรื่อยไปจนกว่าจะมีการบรรจุ ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น คือ กลไกในการติดตามกำกับดูแลให้แน่ใจว่า บุคคลที่รับบรรจุเขามานั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งการบรรจุ เป็นการรับบุคคลเขามาเป็นข้าราชการ ซึ่งจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และการแต่งตั้ง เป็นการสั่งให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งทำให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินเดือนของตำแหน่งนั้น

5. การอบรมพัฒนา เป็นขั้นตอนที่เป้นหน้าที่สำคัญที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลาทุกขณะที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่กับองค์กร เรียกว่าการอบรม หรือการฝึกอบรมและการพัฒนาซึ่งหมายถึงกิจกรรมหรือหน้าที่งานทางการบริหารบุคคลที่จัดทำขึ้น เพื่อมุ่งที่จะให้มีการเสริมความรู้ความสามารถตลอดจนความชำนาญเพิ่มขึ้นในตัวบุคคล เพื่อที่จะให้แน่ใจได้ว่าคุณภาพของบุคคลจะไม่ตกต่ำ เพราะผลอันสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทางด้านเทคนิควิธีการผลิตและเงื่อนไขของปัจจัยสภาพแวดล้อมตลอดจนการช่วยให้พนักงานมีความเติบโตก้าวหน้าทันโลก

6. การจ่ายค่าตอบแทน เป็นกิจกรรมทางการหาวิธีและทำการจ่ายผลตอบแทนบุคคลด้วยผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้บุคคลได้รับความพอใจมากพอ สมเหตุสมผล และพอเพียงในระดับที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกำลังใจที่ดีและทำให้ผลผลิตสูงขึ้น งานเหล่านี้ก็คืองานที่เกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

7. การทะนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการแรงงานสัมพันธ์เพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร การคอยดูแลทั้งเรื่องสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยยอมเป้นงานอีกด้านหนึ่งที่ตองคำนึงถึง มีแผนงานและวิธีปฏิบัติทางด้านนี้ครบถ้วนตามสมควร ทั้งนี้ก็เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย ซึ่งกิจกรรมที่จะมีไว้นี้ก็เพื่อคอยป้องกันแก้ไข และเสริมสร้างความสัมพันธ์ ทั้งด้านการดูแลเอาใจใส่ตามปกติและการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเวลาจะต้องสร้างควมมีระบบของการเจรจาระหว่างทั้งสองฝ่ายให้ตั้งบนฐานที่มีความหวังดีและเจตนาดีต่อกัน ทั้งนี้เพื่อความราบรื่นในการอยู่ร่วมกัน

8. การใช้วินัย และการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล เป็นการรักษา กติกาด้วยวิธีการดำเนินการทางวินัยที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันการเสียหาย และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้ บังคับบัญชาซึ่งหมายถึงการมีกลไกในการควบคุม ติดตาม และประเมินผล และประสิทธิภาพของ ระบบการบริหารงานบุคคลให้ครบถ้วนทุกหน้าที่งานและทุกขอบเขตของกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ ประสงค์ในด้านความสำเร็จผลทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบให้ได้ดีอยู่ตลอดเวลา ใน ที่นี้ต้องทำการวิจัยคนควา และพัฒนาเทคนิควิธีการที่ใช้ใหม่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและต้องทำ เป็นประจำด้วย

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล อาจ มีวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะแต่ละประเภท รวมถึงนโยบายและปรัชญาการ ดำเนินงานของผู้บริหารองค์การด้วย โดยทั่วไปจะประกอบด้วย

1. วางแผนและสรรหาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมตามที่องค์การต้องการอย่างพอเพียง เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์การได้สำเร็จ ลุล่วงไปตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในการจัดหาบุคคลให้ได้ตามที่ต้องการและ รองรับยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์การที่กำหนดไว้นั้น จะต้องอาศัยกระบวนการออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก เป็นต้น

2. บริหารการใช้งานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การใช้ประโยชน์และ บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้สามารถนำทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนมาปฏิบัติงานใน องค์การได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเอง ทีมงาน และองค์การ ตลอดจนควบคุมดูแลให้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม และทำให้ทุกคน เต็มใจที่จะทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจเพื่อความสำเร็จขององค์การ การใช้บุคคลให้ทำงานตามที่ ต้องการนั้นจะต้องอาศัยกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การบรรจุ การมอบหมายแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองงาน การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผลการทำงาน การเรียนรู้ ฝึกอบรม และพัฒนา ตลอดจนการบริหารเส้นทางอาชีพ

3. อารงรักษาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การทำนุบำรุงรักษาบุคคลขององค์การ ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีโรคภัยทั้งหลายมา เบียดเบียนให้ต้องเจ็บป่วย การแนะนำให้รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงให้รอดพ้นจากอุบัติเหตุหรือความ เสี่ยงต่างๆ เพื่อสุขภาพที่ดีและมีความสุข สามารถทำงานอยู่ได้จนเกษียณอายุงาน ซึ่งจะต้องอาศัย กระบวนการต่างๆ เช่น การพิจารณา ความดีความชอบหรือผลงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพ สุขภาพและความปลอดภัย การบริหารการสื่อสารและพนักงาน สัมพันธ์

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องมี ขั้นตอนการบริหารนับตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การวางแผนเพื่อพัฒนาอาชีพ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และการบริหารผลการปฏิบัติงาน

1. การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในงานซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับงานพร้อมทั้งลักษณะเฉพาะบุคคลที่เหมาะสมกับกับงานในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ต้องการสำหรับงาน เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนและออกแบบงานในองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และทำหน้าที่การจัดการด้านอื่นๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2. การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการอย่างมีระบบในการวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์การเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน รวมทั้งการกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติเพื่อจัดการกับส่วนต่างของกำลังคน เพื่อให้องค์การบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวางแผนกำลังคนจะทำให้ได้มาซึ่งกำลังคน และธำรงรักษาไว้ซึ่งกำลังคนในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการเป็นการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

3. การสรรหาและคัดเลือก เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องสัมพันธ์กัน การสรรหาจะเป็นกระบวนการแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และองค์การในจำนวนและมีคุณสมบัติที่ต้องการ ส่วนการคัดเลือกเป็นกระบวนการพิจารณาบุคคลที่ได้สรรหามาแล้ว แล้วทำการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุด ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ โดยหลักการสรรหาและคัดเลือกนั้นต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ประโยชน์ขององค์การ และเป็นไปตามระบบคุณธรรม คำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การในด้านต่างๆ อันจะอำนวยประโยชน์ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์การ ผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

5. การวางแผนเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการสร้างเส้นทางสังคม ประสบการณ์ และผลงานที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งเป้าหมายเพื่อเป็นการเตรียมการวางแผนกำลังคน และวางแผนแนวทางในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมกำลังคนให้เป็นผู้มีศักยภาพและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดี คนเก่ง เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่าง

เป็นระบบ และเป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งบุคคล ภายในที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ รวมทั้งก่อนที่จะเริ่มจัดทำ แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพจะต้องมีการคัดเลือกบุคคล และส่งเสริมพัฒนาให้มีศักยภาพสูง มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งสำคัญที่จะแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่คาดการณ์ไว้ เพื่อไม่ให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารหรือปฏิบัติราชการ

6. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นสิ่งที่รัฐได้จัดให้นอกเหนือจาก ค่าตอบแทนต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยสวัสดิการมีทั้งประเภทสวัสดิการตามกฎหมาย และสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และมีหลายชนิด ได้แก่ บริการด้านสุขภาพ บริการด้านความปลอดภัย บริการด้านความมั่นคง บริการจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับ อนุญาต บริการด้านการศึกษา บริการด้านเศรษฐกิจ บริการด้านนันทนาการ บริการให้คำปรึกษา โบนัสและสวัสดิการ และบริการอื่น ๆ โดยทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิด ประสิทธิภาพ ตลอดจนจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

7. การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการบริหารผลการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นวิธีการซึ่งผู้บริหารมั่นใจได้ว่ากิจกรรม ต่างๆ ของบุคลากรและผลผลิตที่เกิดขึ้นจะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การบริหารผลการ ปฏิบัติงานจะมีทั้งลักษณะของการบูรณาการในแนวตั้ง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงหรือประสานให้ วัตถุประสงค์ขององค์กร วัตถุประสงค์ของทีม และวัตถุประสงค์ของบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการบูรณาการตามหน้าที่งานซึ่งเชื่อมโยงกลยุทธ์ในแต่ละหน้าที่เข้ากับส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นการบูรณาการความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งให้ความสำคัญ กับบุคลากรแต่ละคนเพื่อที่องค์กรจะสามารถกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางการดำเนินงานเพื่อ ตอบสนองความต้องการบุคลากรให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน การวางแผน กำหนดความต้องการด้านบุคลากร อาศัยกระบวนการวางแผนองค์กร การออกแบบ งาน การวิเคราะห์งานการวางแผนอัตรากำลัง และแสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการโดยกระบวนการ สรรหา การเลือกสรรการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง การปฐมนิเทศ การบรรจุ แต่งตั้ง และการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม การพัฒนาและธำรงรักษา บุคลากร ในการปฏิบัติงานให้มียังมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดย การศึกษาอบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และการ

บริหารผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำรงรักษาบุคลากรนั้นเป็นการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความเหมาะสมกับงาน ทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ สามารถทำงานอยู่ได้จนเกษียณอายุงาน

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการดำรงรักษาบุคลากร

1.2.1 ความหมายของการดำรงรักษาบุคลากร

การดำรงรักษาเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานของตนเอง เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากการดำรงรักษาบุคลากรเป็นไปอย่างขาดประสิทธิผลจะทำให้บุคลากรลาออกหรือโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ทำให้ต้องมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ เสียค่าใช้จ่ายและเวลา ทำให้งานหยุดชะงักไม่ต่อเนื่อง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการดำรงรักษาบุคลากรไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2554) บัญญัติว่า ดำรงหมายถึง ทรงไว้หรือชูไว้ (น.601) และรักษา หมายถึง ระวัง ดูแลและป้องกัน (น.984) ดังนั้นการดำรงรักษาจึงหมายถึง การระวัง ดูแลและป้องกันให้บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ

กาญจนาภา ศรีบุญเรือง (2553) กล่าวว่า การดำรงรักษาบุคลากร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ

ทักดนัย เพชรเกรี (2556) ได้ให้ความหมายของการดำรงรักษาบุคลากรไว้ว่าเป็นแนวทางหรือวิธีการในการที่จะรักษาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์การและมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน โดยอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่กับองค์การให้นานที่สุด

อับดุลรอหมัน เปาะซา (2556) ได้ให้ความหมายของการดำรงรักษาบุคลากรไว้ว่า การดำรงรักษา หมายถึง ความพยายามในการรักษาบุคลากร ตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอยู่อย่างยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ มีสุขภาพจิตและกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป การดำรงรักษาบุคลากร หมายถึง แนวทาง วิธีการ กระบวนการในการรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความสามารถ มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ มีความพึงพอใจและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์การให้นานที่สุด

1.2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการธำรงรักษาบุคลากร

การธำรงรักษาบุคลากรมีความสำคัญต่อการดึงดูด และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานหรือความรู้สึกพึงพอใจ เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีหรือมีความพึงพอใจจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตนเอง และองค์กร

อุทัย หิรัญโต (2540) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการธำรงรักษาบุคลากร ไว้ดังต่อไปนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานปฏิบัติงานจะได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลอย่างเต็มที่
2. เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร เกิดผลในด้านการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร
3. ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
4. เกื้อหนุนและจูงใจให้บุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ
5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2552) กล่าวถึงความสำคัญของการธำรงรักษาบุคลากรไว้ดังนี้

1. ทำให้องค์การไม่สูญเสียบุคลากรที่ดีมีความสามารถไป ทั้งนี้เพราะคนเป็นแรงงานที่มีค่ายิ่งสำหรับองค์กร ถ้าองค์กรจัดกิจกรรมธำรงรักษาเป็นอย่างดี บุคลากรย่อมจะได้รับความปลอดภัยทั้งสุขภาพกายและจิต ซึ่งเป็นการส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรละเลยเรื่องการธำรงรักษาบุคลากรไป บุคลากรย่อมแสวงหาองค์กรใหม่ที่สามารถคุ้มครองเขาได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นไปตามธรรมชาติที่มนุษย์ต้องการให้ตนเองมีความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need) หรือไม่เช่นนั้นแล้ว ถ้าบุคลากรต้องประสบอันตรายใดๆ องค์กรต้องหาคนมาทดแทนนับว่าเป็นการเสียเวลาแก่องค์การเป็นอย่างมาก
2. ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กรสู่สายตาบุคคลภายนอกคนทั่วไปในสังคมจะรับรู้ว่องค์กรนี้ยอมรับแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์มองมนุษย์เป็นมนุษย์ที่ควรเอาใจใส่ไม่ใช่มุ่งแต่ใช้งานเมื่อเขายังอยู่ในสภาพที่ทำได้ แต่ได้หามาตรการที่ป้องกันให้บุคลากรได้รับความปลอดภัยและหาทางช่วยเหลือ เมื่อความปลอดภัยนั้นได้เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้
3. ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะบุคลากรไม่มีปัญหาการเรียกร้องในสิ่งที้องค์การไม่ได้จัดความคุ้มครองและช่วยเหลือขณะที่ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุดังกล่าวการธำรงรักษาจึงเป็นกิจกรรมที่้องค์การจำเป็นต้องจัดขึ้น เพราะก่ให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่องค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้ให้ความสำคัญของการธำรงรักษาบุคลากร
ดังนี้

1. องค์กรไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคง ความก้าวหน้า และความปลอดภัย บุคลากรจึงเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร
2. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร เพราะไม่สูญเสียบุคลากรใหม่บ่อยครั้ง เนื่องจากองค์กรได้มีการเอาใจใส่ดูแลบุคลากรอย่างดี ไม่ใช่มุ่งแต่ใช้งานอย่างเดียว
3. ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย เนื่องจากไม่ต้องใช้จ่ายและเสียค่าดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ การที่วางตำแหน่งว่างทำให้ผลผลิตลดลง บุคลากรไม่ว่าจะเข้ามาฝึกงานและสร้างความคุ้นเคยกับงานก็ต้องใช้เวลางาน
4. องค์กรมีความก้าวหน้าได้เร็วและมีความมั่นคง เนื่องจากสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้ บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานจึงทุ่มเทกำลังกายอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายองค์กร

Roger E. Herman (1999) ได้กล่าวถึงผลประโยชน์ของการธำรงรักษาบุคลากรที่ดีให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ หรือให้มีความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ยาวนานและมั่นคง (Benefits of a stable workforce) มีดังต่อไปนี้

1. ดึงดูดความสนใจของบุคคลให้มาสมัครทำงานกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น (Increased applicant interest)
2. การลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Reduced recruiting and staffing cost)
3. บุคลากรมีขวัญกำลังใจสูงขึ้น (Higher employee morale)
4. เกิดความสัมพันธ์กับครอบครัวมากขึ้น (More family involvement)
5. ให้การตอบสนองต่อการสำรวจที่มากขึ้น (More response or surveys)
6. ได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร (Internal promotions)
7. บุคลากรที่อยู่ในองค์กรมานานเป็นคลังความรู้ขององค์กร (Employee longevity)
8. ได้รับการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ (Improved efficiency)
9. มีบุคลากรเก่าย้อนกลับมาทำงานในองค์กร (The member of former employee returning)
10. ลดอัตราการขาดงานของบุคลากร (Reduced absenteeism)
11. องค์กรมีศักยภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น (Productivity)

12. มีการตอบสนองในการให้บริการได้ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ (Response time and effectiveness)

13. ลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้ (Reduction in turnover rates)

14. ลดความต้องการจ้างบุคลากรชั่วคราว (Reduction in need for temporary employee)

กล่าวโดยสรุปว่า การธำรงรักษาบุคลากรมีความสำคัญและประโยชน์ ทำให้องค์การไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้กับองค์กรอื่น เกิดขวัญกำลังใจ รู้สึกมั่นคง มีความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง และมีความรู้สึกปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ เกิดความสามัคคีในองค์กร ได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นภายนอก ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการจัดสรรในตำแหน่งที่ว่างทดแทนตำแหน่งเดิม ลดอัตราการขาดงานและลาออกของบุคลากร ลดความต้องการจ้างบุคลากรชั่วคราว เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน ใช้ศักยภาพของตนเองเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีความก้าวหน้า มั่นคง และสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้

1.2.3 หลักการธำรงรักษาบุคลากร

การธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การธำรงรักษาบุคลากรเป็นเรื่องผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า องค์กรควรจะดำเนินการในสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีเจตคติที่ดี ซึ่งจะเกิดผลดีอันกลับมาสู่องค์กรการดำเนินงานขององค์กร ควรจะยึดหลักสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด ไม่ควรแบ่งชั้นมากเกินไปจนเกิดความขัดแย้ง

2. หลักสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจะให้ประโยชน์แก่องค์กรและบุคลากรโดยส่วนตัว

3. หลักการจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์นั้น จะต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ หรือสิ่งที่ให้แก่พนักงานนั้น เป็นสิ่งที่มีแนวโน้มที่จะจูงใจให้พนักงานลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดี ต่อทั้งองค์กรและตัวพนักงานเอง

4. หลักการตอบสนองความต้องการ หมายถึง ที่องค์กรจะมอบผลประโยชน์และบริการให้แก่บุคลากรจะต้องเอื้ออำนวยต่อความสะดวก และเกื้อกูลแก่บุคลากรอย่างแท้จริง มิฉะนั้นจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ

5. หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดให้ผลประโยชน์แก่พนักงานจะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่องค์กร และบุคลากรควรจะได้รับนั้นดีที่สุดใน รวดเร็วที่สุด แสดงประโยชน์ และลงทุนน้อยที่สุด

6. หลักความพึงพอใจเพื่อการธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง การที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากร คือ ความพอใจต่อนายโดยตรง ความพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพอใจต่อค่าตอบแทน ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

ในส่วนของวิธีดำเนินการที่ส่งผลในการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไปนั้น

ทักดนัย เพชรเกษี (2556) กล่าวว่า บุคลากรต้องเกิดความพอใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้อัตราการลาออกของบุคลากรลดลง โดยจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การจัดสวัสดิการที่ตรงความต้องการของบุคลากร ลักษณะของงานไม่ยุ่งยากซับซ้อน ให้อิสระในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายและนโยบายร่วมกัน การสร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีทักษะความเป็นผู้นำในการบริหารงาน องค์กรประกอบเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

Cappelli (2002) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหรือกลยุทธ์ใหม่ โดยต้องกำหนดวิธีการบริหารต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์กรต้องจัดให้บุคลากรเริ่มต้นการทำงานในองค์กรด้วยความรู้สึกที่ดี เพื่อสร้างความเข้าใจ อันดีแก่บุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร หรืองานที่ต้องรับผิดชอบ โดยวิธีการที่นิยมใช้ ได้แก่ การปฐมนิเทศ เป็นต้น

2. องค์กรต้องพยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยมีความเชื่อว่าองค์กรที่มีบรรยากาศทำงานที่ดีและหัวหน้าที่มีความสามารถจะมีความสำคัญต่อบุคลากรมากกว่า วัฒนธรรมทางองค์กร

3. องค์กรควรเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ให้บุคลากรได้รับทราบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรว่าองค์กรมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวบุคลากร

4. องค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงานแก่บุคลากร ให้บุคลากรได้สามารถทำในสิ่งที่เขาต้องการ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. องค์กรต้องมอบหมายงานที่ท้าทายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถ เพราะโดยมากแล้วบุคลากรที่มีความสามารถมักจะชอบงานที่ท้าทายและรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้น

การมอบงานที่ทำหายหรืองานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

6. องค์กรควรออกแบบงานให้มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น กำหนดเวลาปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่น เป็นต้น เพราะมีการศึกษาพบว่า ความยืดหยุ่นในการทำงานจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้

7. องค์กรต้องออกแบบงานใหม่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถประสงค์ที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรนาน ๆ มีการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้บุคลากรที่มีความสามารถรู้สึกแย่ในการทำงาน คือ การทำงานที่ซ้ำซาก และไม่มีความท้าทาย ดังนั้น องค์กรจึงควรออกแบบงานใหม่เพื่อลดความซ้ำซากและเพิ่มความท้าทายของงานให้มากขึ้น

8. องค์กรต้องค้นหาสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ

9. องค์กรต้องดูแลรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร โดยองค์กรต้องพิจารณาว่า วิธีการบริหารคน และวิธีการบริหารงานขององค์กรมีส่วนสนับสนุนในการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีส่วนทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรเหล่านั้นไป

นอกจากนี้ สมคิด บางโม (2551) ยังกล่าวถึงสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยในการจูงใจรักษาบุคลากรอีก 5 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ การเพิ่มเงินเดือนกรณีพิเศษ โบนัส เบี้ยขยัน เงินส่วนแบ่งกำไร และการให้ถือหุ้นในองค์กร

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นวัตถุ ได้แก่ คำชมเชย ชื่อเสียง อำนาจประจำตัวมากขึ้นได้ ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และมีโอกาสทางการศึกษา

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งเกี่ยวกับวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะทำงานเหมาะสมกับตำแหน่ง วัตถุอย่างอื่นที่แสดงถึงความดีความชอบ การให้สวัสดิการต่าง ๆ ตามความจำเป็น

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น บรรยากาศในการทำงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีความสามัคคี มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา

5. การบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความรัก และความผูกพันกับองค์กร ที่เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างชื่อเสียงกำไรให้แก่องค์กร เมื่อองค์กรมีความมั่นคงบุคลากรจะยิ่งมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย

กล่าวโดยสรุปว่า หลักการจูงใจรักษาบุคลากรควรยึดหลักความเสมอภาค หลักสิทธิประโยชน์ หลักการจูงใจ หลักการตอบสนองความต้องการ หลักประสิทธิภาพ หลักความพึง

พอใจเพื่อการดำรงรักษาบุคลากร นอกจากนี้ยังมีปัจจัยหรือสิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุประสงค์ สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นวัตถุประสงค์ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งเกี่ยวกับวัตถุประสงค์เป็นหลัก สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ รวมถึงการบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

1.2.4 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับการดำรงรักษาบุคลากร

นักวิชาการได้สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร และพบว่าปัจจัยที่นักบริหารได้ใช้ในการดำรงรักษาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรมีปัจจัยในหลายลักษณะ ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงปัจจัยในการดำรงรักษาบุคลากร รวมทั้งผลของการที่บุคลากรดำรงอยู่ คือ ปัจจัยในด้านการคงอยู่ในงานของบุคลากร ซึ่งปัจจัยในการดำรงรักษาบุคลากรมีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2551) กล่าวว่า การดำรงรักษาบุคลากร เป็นการใช้กลวิธีจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในงาน เพื่อยืดเหนี่ยวบุคลากรให้คงอยู่ในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน ระบบการบริหารบุคลากร วัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทน สิทธิ และสวัสดิการ
2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ความไว้วางใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ลักษณะงาน ภาระงาน และตารางปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ กระบวนการทำงานเป็นทีม และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
5. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความสะดวกในการเดินทาง และความเข้มแข็งในการมองโลก

ปัทมา สุขสันต์ (2554) กล่าวว่า การดำรงรักษาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาอยู่ปฏิบัติในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กร องค์กรจึงต้องดำรงรักษาบุคลากรให้เกิดความสมดุล ทั้งกายภาพ และจิตใจ จึงจะสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อคุณภาพของงาน ได้แก่ คุณภาพลักษณะงานที่ทำ ความเหมาะสมและความสนใจระหว่างคนกับงานที่ทำ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ในงานที่ทำ และปริมาณงานที่ได้รับ

2. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน ระยะเวลาของการทำงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. ค่านิยมของผู้บังคับการ ได้แก่ ความคิดเห็นต่อผู้บริหารระดับสูง โครงสร้างการบริหารงานขององค์กร ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา การกำหนดเป้าหมายขององค์กร การกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน ความคิดเห็นต่อชื่อเสียงขององค์กร ความคิดเห็นต่อค่านิยมขององค์กร ความคิดเห็นต่อข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์เรื่องขององค์กร

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน กระบวนการในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และอุปกรณ์สำนักงาน

5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การให้โอกาสความก้าวหน้าแก่บุคลากร การพัฒนาทักษะความรู้แก่บุคลากร และความชัดเจนในทางเดินสายอาชีพ

6. ผลตอบแทน ได้แก่ ความสามารถในการแข่งขัน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน และความยุติธรรมในการประเมินผลเพื่อจ่ายค่าตอบแทน

Eric (2003) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

1. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ระบบการสื่อสารภายในองค์กร การไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับผลงานและความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน

3. การฝึกอบรม และพัฒนา ซึ่งครอบคลุมถึงการฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง การศึกษา และการพัฒนาในสายอาชีพ

4. บทบาทของผู้บังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบการทำงานและความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบุคลากร

5. โอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ หมายถึง โอกาสในการได้รับการพัฒนาทักษะ การเลื่อนตำแหน่ง และการมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

จะเห็นได้ว่าปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น ได้ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งมาจากการธำรงรักษาบุคลากรในทางบริหาร ดังนี้

Taunton et al. (1989) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ โอกาสการเปลี่ยนงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การศึกษา และภาระครอบครัว

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ การความจำเจของงาน การมีส่วนร่วมในงาน และการติดต่อสื่อสาร

3. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง/ความก้าวหน้า

4. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ แรงจูงใจในการจัดการ อำนาจ อิทธิพล และพฤติกรรมการนำ

Boyle et al. (1999) ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานวิกฤต โดยพัฒนามาจากทฤษฎี Conceptual Model of Intent Stay กล่าวว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะของบุคคล เช่น อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนปีในการทำงาน เป็นต้น

2. คุณลักษณะของผู้บริหาร เช่น อำนาจในตำแหน่งและส่วนบุคคล ความมีอิทธิพล ลักษณะภาวะผู้นำ เป็นต้น

3. คุณลักษณะของงาน เช่น การทำงานเป็นทีม ความเป็นอิสระในวิชาชีพ การสื่อสาร เป็นต้น

4. คุณลักษณะขององค์การ เช่น การได้รับความยุติธรรม โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะหน่วยงาน ภาระงาน เป็นต้น

Finkler (2001) กล่าวว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานของบุคลากร สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้บุคลากรยังคงอยู่ในงาน คือความพึงพอใจในงาน ซึ่งการสร้างความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ความเป็นมืออาชีพ เป็นการให้บริการ โดยสามารถประยุกต์ความมีอิสระในการให้บริการ และความพร้อมในการให้บริการ ซึ่งทั้งสองประการมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน และความคงอยู่ในงาน

2. ทักษะคติในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งการสร้างทัศนคติด้านบวกจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดภาพลักษณ์ที่ดี และยังสำคัญต่อการสร้างความสุขและความพึงพอใจในงาน

3. การจ่ายค่าตอบแทน คือ การได้รับเงินเดือนที่สูง และผลประโยชน์ที่ดีจะช่วยให้บุคลากรลดความต้องการที่จะหางานจากที่อื่น ๆ ซึ่งนำไปสู่โอกาสสร้างความก้าวหน้าในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในเรื่องค่าตอบแทนได้ ก็สามารถรักษาบุคลากรไว้ได้

4. ความยืดหยุ่นของชั่วโมงในการทำงาน ซึ่งรูปแบบความยืดหยุ่นของเวลาในการปฏิบัติงานมีหลากหลายทางเลือกที่องค์กรสามารถพัฒนาขึ้นมาได้ และการบริหารจัดการความยืดหยุ่นชั่วโมงการทำงานนี้ต้องสร้างโดยบุคลากรที่ดีและยังคงอยู่ในองค์กร ซึ่งความยืดหยุ่นในการทำงานนี้จะเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงาน

Sutherland & Jordaan (2004) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทน โดยพิจารณาจากเงินเดือนพื้นฐาน ค่าตอบแทนอื่น การให้การยอมรับและให้มีหุ้นส่วนในกิจการ
2. การดูแลด้านผลประโยชน์ ได้แก่ การดูแลสุขภาพ การดูแลหลังเกษียณ การจัดระบบ เงินออม การจัดสรรวันหยุด และการให้ผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ
3. การเรียนรู้และพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการฝึกอบรม
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศภายในองค์กร ผู้นำการส่งเสริม การทำงาน ความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว

Tourangeau & Cranley (2006) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความเหนื่อยหน่ายในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้พัฒนารูปแบบทฤษฎี การคงอยู่ในงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจโดยรวม ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในโอกาสการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในงานและการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ
3. ความผูกพันและความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา

Hausknecht et al. (2008) ได้พัฒนากรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงาน ไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อ งาน เช่น การมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอยู่ ความรู้สึกได้ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ความรู้สึกว่าเป็นงานที่ดีมีคุณค่าสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน
2. รางวัลภายนอก หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับ ผลประโยชน์จากงาน ผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
3. ระดับความผูกพันในองค์กร หมายถึง ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มี ต่องานและเพื่อนร่วมงานหรือผู้รับบริการ
4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับการที่บุคลากรรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร
5. ความมีชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง องค์กรที่มีชื่อเสียงที่ดีได้รับการ ยอมรับ มีความน่าเชื่อถือ
6. ขาดโอกาสในการเลื่อนงาน หมายถึง ภาวะที่ขาดแคลนงานที่ต้องการ
7. การลงทุนในงาน หมายถึง บุคลากรรับรู้ว่าการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะ เวลานาน หากเปลี่ยนงานต้องมีการเริ่มต้นเรียนรู้งานใหม่ และสูญเสียผลประโยชน์ที่เคยได้รับและ ท่วมเทให้องค์กร
8. โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย
9. ที่ตั้งขององค์กร หมายถึง ที่ตั้งขององค์กร ที่สะดวกในการเดินทาง
10. ความยุติธรรมขององค์กร หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหาร ผลตอบแทน ระเบียบวิธีปฏิบัติ และการปฏิบัติต่อบุคลากร
11. การปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การจัดตารางเวลาปฏิบัติงานและ ชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม
12. ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน หมายถึง องค์กรมีการส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยอื่นนอกเหนือจากงานที่จำเป็นอยู่ของบุคลากร

Mathis & Jackson (2008) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์กรทั้งในส่วน ของนโยบาย และการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะอยู่หรือไปจาก องค์กร โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร กลยุทธ์ โอกาส และการ บริหารจัดการองค์กร และความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง

2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ องค์การที่มีการพัฒนาทางอาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้า จะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาทางอาชีพ และการวางแผนด้านอาชีพ

3. ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ สิ่งสำคัญในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงาน คือ ระบบค่าจ้างที่แข่งขันได้ ใกล้เคียงกับพื้นฐานค่าตอบแทนทั่วไป โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการแข่งขันเรื่องการให้ผลประโยชน์ ผลประโยชน์พิเศษและสิทธิพิเศษ ผลงานและค่าตอบแทน และการได้รับการยอมรับ

4. ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร เพราะแต่ละคนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่มากกับการทำงาน ต้องการงานในที่ที่มีอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย มีบรรยากาศที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่นของงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน

5. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร การมีนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรที่เหมาะสมมีความยุติธรรมของการจัดการทางวินัย มีการมอบหมายงาน การนิเทศงาน การให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การไม่เลือกปฏิบัติกับบุคลากรของผู้บังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความยุติธรรม การให้ผลป้อนกลับต่อการทำงานที่ดี การยอมรับผลงาน การสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาอาชีพของบุคลากร

Cowden & Cummings (2011) ได้พัฒนาโมเดลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในตำแหน่งงาน โดยทบทวนงานวิจัย ระหว่างปี ค.ศ. 1985 ถึง ค.ศ. 2011 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การ ประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้างาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การยกย่องและการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสนับสนุนจากผู้นิเทศงาน

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดอัตราค่าจ้าง และระยะเวลาในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ การปฏิบัติที่ไม่ดี ความเป็นอิสระในงานและความสนับสนุนของผู้ร่วมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่พึงประสงค์ จำนวนปีของ การเป็นสมาชิกองค์การ และลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานหรือพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา

5. ปัจจัยด้านความคิดที่มีต่องาน ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพของการดูแลเอาใจใส่ และการรับรู้ถึงโอกาสที่ดีขององค์การอื่น

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การดำรงรักษาบุคลากร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ความถี่
ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ													
- ลักษณะงาน	✓	✓	✓						✓		✓	✓	6
- ภาระงาน	✓	✓	✓		✓						✓		6
- ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว				✓		✓		✓		✓	✓	✓	6
- โอกาสความก้าวหน้าใน งาน	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	9
- ทักษะการทำงาน	✓												1
- ฐานะทางวิชาชีพ	✓												1
- ความมั่นคงในงาน	✓		✓										2
- อำนาจตามหน้าที่ในงาน	✓												1
- การให้การยอมรับในงาน	✓										✓	✓	3
- ความจำเจและเหนื่อย หน่ายในงาน				✓					✓				2
- การมีส่วนร่วมในงาน				✓					✓			✓	3
- ความเป็นมืออาชีพ						✓							1
- ความสำเร็จในงาน										✓			1
- โอกาสในการเลือกงาน										✓		✓	2
- จริยธรรมในงาน											✓		1
- เวลาในการปฏิบัติงาน			✓			✓						✓	3
- ความเป็นอิสระในการ ทำงาน					✓								1
- ความพึงพอใจในงาน									✓				1
ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน													
- การทำงานเป็นทีม		✓			✓								2
- ความมั่นใจและไว้วางใจ	✓						✓						2
- การสื่อสาร	✓				✓		✓						3
- การสนับสนุนและให้การ ยอมรับ									✓		✓	✓	3

- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	✓		✓			✓		✓	✓	✓	7
----------------------------	---	---	--	---	--	--	---	--	---	---	---	---

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารรักษาบุคลากร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ความถี่
ปัจจัยส่วนตัว													
- อายุ	✓	✓			✓				✓			✓	5
- ระดับการศึกษา		✓		✓					✓			✓	4
- ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว	✓	✓		✓	✓								4
- ความสะดวกในการเดินทาง	✓	✓								✓			3
- ทักษะคดี		✓				✓				✓		✓	4
- ประสบการณ์การทำงาน	✓				✓				✓			✓	4
- เพศ	✓												1
- เซาว์ปัญญา	✓												1
- บุคลิกภาพ	✓												1
- ความสนใจในงาน	✓												1
- โอกาสในการเปลี่ยนงาน				✓								✓	2
- ความผูกพันต่อองค์กร										✓		✓	2

หมายเหตุ 1 = ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) / 2 = บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2551) / 3 = ปัทมา สุขสันต์ (2554) / 4 = Taunton et al. (1989) / 5 = Boyle et al. (1999) / 6 = Finkler (2001) / 7 = Eric (2003) / 8 = Sutherland & Jordaan (2004) / 9 = Tourangeau & Cranley (2006) / 10 = Hausknecht et al. (2008) / 11 = Mathis & Jackson (2008) / 12 = Cowden & Cummings (2011)

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารรักษาบุคลากรจากงานวิจัยที่ได้ศึกษาดังกล่าวข้างต้น พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารรักษาบุคลากรที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่มีความถี่สอดคล้องตรงกัน ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป มีอยู่ทั้งสิ้น 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

2. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ
3. ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ภาระงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และโอกาสความก้าวหน้าในงาน
4. ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. ปัจจัยส่วนตัว ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทศนคติ และประสบการณ์การทำงาน

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยใน 5 ด้าน ดังกล่าวข้างต้นมาทำการศึกษาในแต่ละตัวแปรย่อย เพื่อให้การศึกษาแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ มีความสอดคล้องกับการศึกษาวรรณกรรม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาบุคลากรในองค์การ ให้อยู่กับองค์การได้นานที่สุด มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังต่อไปนี้

ปัทมาวดี อุดแดง (2552) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคลากรในขณะที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงสิ่งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น อากาศ เสียง ภาวะเปียบ โครงสร้างองค์การ ระบบงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการต่างๆ ในองค์การ

นันทน์ภัส รักษาสุข (2556) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพและองค์ประกอบ หรือสภาพการณ์ต่างๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีลักษณะเสียงอันตราย หรือมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม จะเป็นสาเหตุทำให้ผู้ร่วมงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน

เฉลิมพล จำปา (2557) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่นๆ

พิชญานี นิลมณี (2558) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีผลต่อความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งสภาพ

แวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีหรือไม่เหมาะสม จะเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรไม่มีกำลังใจในการทำงาน

อลิษา ศรีคราม (2559) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผล ภาวะในการสร้างสรรค์ เกิดความสุขและความผูกพันต่อการทำงานของบุคลากร

กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากร ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีหรือไม่เหมาะสม เสี่ยงอันตราย จะเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรไม่มีกำลังใจในการทำงาน

1.2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หมายถึงรวมถึงเรื่องค่าตอบแทน การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี จะช่วยให้บุคลากรลดความต้องการที่จะหางานจากที่อื่น ๆ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิ่งตอบแทนจากการทำงาน อาจเป็นการให้ค่าจ้างตอบแทน เงินเดือน โบนัส คอมมิชชั่น และค่าตอบแทนอื่น รวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น เช่น การมีเงินประกันสังคม เงินสะสม การกู้เงินเพื่อการศึกษา การจัดบ้านพักให้บุคลากร การประกันชีวิต ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน การจัดฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้กว้างขวาง ทันทต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลง และการให้บริการแนะแนว

สุจิตรา ธนานันท์ (2552) กล่าวว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทน การทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร และส่งเสริมฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวบุคลากรให้ดีขึ้น

ปณัฐตา วิชาวัลย์บุปผา (2556) กล่าวว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หมายถึง เงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ รางวัลต่างๆ ที่บุคลากรได้รับจากการทำงาน ทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ทั้งค่าตอบแทนจากการปฏิบัติการกิจอื่น มีเกณฑ์การพิจารณา การเลื่อนขึ้นอย่างเหมาะสม เป็นธรรม

วรรณ จารีย์ (2557) กล่าวว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ แบ่งออกได้เป็นสองลักษณะ คือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน หมายถึง สิ่งที่ยกจ่ายให้กับการทำงานที่เป็นตัวเงินทั้งทางตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน และโบนัส และทางอ้อม ได้แก่ สวัสดิการ ผลตอบแทน หรือ

ประโยชน์เกื้อกูลที่องค์กรจัดให้กับบุคลากร เนื่องจากการที่บุคลากรเป็นสมาชิกในองค์กร และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์ หรือบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) กล่าวว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับจากการทำงานของตนเอง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้

Milkovich & Newman (2004) กล่าวว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิ่งตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ทางการเงิน การบริการที่จับต้องได้ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรจ่ายให้กับบุคลากรในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ของการทำงาน

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิ่งตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการทำงาน ทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ และทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจจากการทำงานกับองค์กร

2. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ

2.1 ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่แสดงออกจากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

ปราณี เข้มทอง (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจ และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย บทบาทผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ กระบวนการหรือการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้บุคลากรคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

พนิดา สุวรรณมาลา (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยอาศัยการใช้ศิลปะของอิทธิพลเพื่อจูงใจผู้เข้าร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เช่น อาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม ที่มีอยู่ในตัวผู้นำต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่างๆ เป็นการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจ ร่วมมือกันที่จะใช้

ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ในการทำงานและทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตน ในการช่วยแก้ปัญหาในองค์กร ผู้นำอาจเป็นคนเดียวกันหรือคนละคนกันก็ได้ ที่มีความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางและวิธีการที่แน่นอน ที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึง เจตนาหรือพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งไปมีอิทธิพลต่อผู้ตามทั้งในแง่แนวคิดและการปฏิบัติตาม ซึ่งอาจจะ ชักนำหรือจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้ และการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการบรรลุ จุดมุ่งหมายของบุคคลและองค์กร

ศศิธร สอนสมนึก (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของ บุคคลหนึ่งที่สามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น กระตุ้น จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และโน้มน้าวผู้อื่นที่อยู่ใน กลุ่มให้ปฏิบัติตามความต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้

Hersey & Blanchard (1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ใน สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

Draft (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่าง ผู้นำ และผู้ตาม ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้น สะท้อน จุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำเกี่ยวกับความสามารถ ในการใช้อิทธิพล อำนาจ และการจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ที่กำหนดไว้ เป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงองค์กร รวมทั้งสร้างความพึงพอใจ เต็มใจ และความ ร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการแบ่งปันอำนาจระหว่างผู้บังคับบัญชากับ บุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์กรเป็นไปตามเป้าหมาย ขององค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังต่อไปนี้

อารีย์วรรณ อ่วมธานี (2549) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหา ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและ องค์กร

เนตรนภา สาสังข์ (2557) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการได้รับความรู้สึกล้นเกินเกิดจากได้รับการเสริมสร้างจาก

ผู้บังคับบัญชาในเรื่องการสนับสนุนทรัพยากร ข่าวสาร ช่วยเหลือส่งเสริมให้โอกาสในการตัดสินใจทำงาน แก้ปัญหา ยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

น้ำฝน ใจดี (2558) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชากล่าวโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันอำนาจระหว่างผู้บริหารเพื่อองค์กร

อภิรักษ์ เจริญศรี (2560) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเสริมสร้างความสามารถเพิ่มพูนศักยภาพจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชากล่าวโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจและยึดมั่นกับงาน พร้อมทั้งจะสรรสร้างงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และกระบวนการพัฒนางานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Gibson (1991) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการตอบสนองความต้องการของตนเองและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

Greasley & King (2005) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและการควบคุมงานได้ด้วยตนเอง การทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งส่วนบุคคล ทีมงาน และองค์กรโดยรวม และมีการจัดเครื่องมือและทรัพยากร เพื่อการพัฒนา การสร้าง เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และความสามารถของบุคคล

กล่าวโดยสรุป การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชา ให้อิสระในการตัดสินใจ ให้โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพ เกิดความเชื่อมั่นใน

ตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความพึงพอใจและยึดมั่นกับงาน สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

3. ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ภาระงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

3.1 ลักษณะงาน เป็นภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อรสูธี สุทธิเสริม (2557) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญหลากหลาย มีความท้าทายความสามารถ มีความสำคัญของงาน และมีความเป็นอิสระในงานที่ทำ การได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง

หนูแดง ปลั่งกลาง (2558) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบอยู่ ซึ่งผู้ปฏิบัติได้รับสิทธิเสรีภาพในขอบเขตหน้าที่ของงานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และยอมรับผลการปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นไปในทิศทางบวกหรือลบ เช่น ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความประจักษ์ในงาน และรับทราบผลย้อนกลับของงาน

Herzberg (1959) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

Hackman & Oldham (1980) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน คล้ายคลึงกัน หรือเหมือนกัน ที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจในด้านประสบการณ์และการรู้ผลการกระทำ ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง ลักษณะของงานที่มีความหลากหลาย ช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้ ความชำนาญที่แตกต่างกันในการทำงานเหล่านั้น

2. เอกลักษณะของงาน หมายถึง การให้บุคลากรทำงานโดยรวมในแต่ละชิ้นงาน นั่นคือ การทำงานที่เห็นผลลัพธ์ชัดเจน ตั้งแต่ต้นจนจบงาน

3. ความสำคัญของงาน หมายถึง บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของงานว่ามีผลกระทบต่อการทำงานของคนอื่นๆ ตลอดจนองค์การและสังคม

4. ความมีอิสระ หมายถึง การให้อิสระแก่บุคลากรในการกำหนดวิธีการทำงาน การวางแผนงาน การจัดตารางการทำงาน การปฏิบัติงานเพื่องานนั้น ๆ ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน

5. การป้อนกลับของการทำงาน หมายถึง การให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากร

Greenberg and Baron (1981) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่าของงานซึ่งเน้นมีงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน การมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับของงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับทางจิตวิทยาอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคลเช่น ความพึงพอใจในงาน และสำหรับองค์กร เช่น ลดการลาออก เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ลักษณะงาน หมายถึง ความรับรู้สภาพของงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีลักษณะความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน มีอิสระในการทำงานและผลย้อนกลับของงาน ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ของแต่ละบุคคล มีความผูกพันและเกิดความพึงพอใจในงาน

3.2 ภาระงาน เป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรทั้งที่เป็นงานประจำ และงานนอกเหนือจากงานประจำ หากมีปริมาณที่เหมาะสมจะส่งผลดีต่อการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาระงาน ดังต่อไปนี้

สงศรี กิตติรัศมีตระกูล (2550) กล่าวว่า ภาระงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นในแต่ละหน่วยบริการ ซึ่งวัดได้จากจำนวนหน่วยบริการ และการวิเคราะห์ภาระงาน เป็นการศึกษาค้นคว้า แยกแยะ จำแนก แล้วแสดงให้เห็นว่างานและผลงานที่ทำหรือผลิตนั้น มีจำนวนหรือปริมาณเท่าไร ใช้ทรัพยากร (คนและเวลา) ในการผลิตเท่าไร บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือไม่ โดยผลผลิต ผลลัพธ์ขององค์กรเป็นผลงานที่ได้จากการดำเนินการตามกิจกรรมหลักหรือภารกิจหลักขององค์กร

ภณทิลา บุญปั้น (2554) กล่าวว่า ภาระงาน หมายถึง งานที่ต้องทำตามขอบเขตภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับงานสำหรับแต่ละตำแหน่งที่จะต้องทำให้เสร็จ ซึ่งภาระงานแบ่งออกเป็นภาระงานที่สามารถนับได้ และภาระงานที่ไม่สามารถนับได้

พรทิพย์ ทับทิมทอง (2558) กล่าวว่า ภาระงานของครู หมายถึง งานที่ทางโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดมอบหมายให้ปฏิบัติ จัดทำในฐานะที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สายการสอน เพื่อให้งานในหน้าที่ของโรงเรียนได้รับการปฏิบัติจัดทำให้

สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีคุณภาพ โดยภาระงานของครูอาจแตกต่างกันไปในแต่ละประเภทและขนาดของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561) กล่าวว่า ภาระงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น โดยมีรายละเอียด คือ

1. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน

2. งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งงานสนับสนุนการบริหารสถานศึกษา เช่น งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป เป็นต้น

3. งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด

กล่าวโดยสรุป ภาระงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่ต้องปฏิบัติตามขอบเขตภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากองค์การให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

3.3 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เป็นสิ่งที่องค์การควรจัดสรรให้มีอย่างพอเหมาะทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัว หากเกิดความไม่สมดุลจะส่งผลการดำรงรักษาบุคลากรในองค์การได้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ดังต่อไปนี้

ปณิดา ชุมแก้ว (2553) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการมีบทบาททั้งในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว ด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่อยู่บนดุลยภาพและสามารถให้ความกลมกลืนระหว่างกันได้ โดยให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทน้อยที่สุด

ณัฐนันท์ คณินิชากรณ (2556) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการที่บุคคลสามารถจัดการหรือควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินชีวิตทั้งในเรื่องของภาระงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง ให้มีส่วนร่วมที่เหมาะสมและเพียงพอ ความต้องการของตนเองในด้านต่างๆ เกิดเป็นความสุข พึงพอใจ และปราศจากความขัดแย้ง

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ทำให้ได้รับการยอมรับและถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กรและสังคม นำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

Greenhaus et al. (2003) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่แต่ละคนให้ความผูกพัน ความพึงพอใจในบทบาทของงานและบทบาทของชีวิตส่วนตัวเท่าๆ กัน ซึ่งส่วนประกอบของความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มี 3 องค์ประกอบ คือ สมดุลด้านเวลา สมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจ

Anonymou (2005) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถควบคุมปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ในสถานที่ทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ตามคาดหวัง ซึ่งบรรลุลผลเมื่อบุคคลรู้สึกพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวและอาชีพของตน และจะเกิดเป็นผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างบุคคล องค์กรและสังคม เมื่อชีวิตงานและส่วนตัวของบุคคลนั้นเกิดความสมดุล

กล่าวโดยสรุป ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การบริหารเวลาของบุคคลในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ โดยคำนึงถึงสมดุลด้านเวลา สมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจ เมื่อเกิดความสมดุลแล้วจะส่งผลให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ และความสำเร็จที่ยั่งยืน

3.4 โอกาสความก้าวหน้าในงาน องค์กรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพในการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น จะมีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโอกาสความก้าวหน้าในงาน ดังต่อไปนี้

พลชัย หอมสุวรรณ (2558) กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการปฏิบัติงานนั้นมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า และมั่นคง ด้วยการพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ทักษะใหม่ๆ ภายใต้การพิจารณาและสนับสนุนขององค์กรและผู้บังคับบัญชาที่เป็นธรรม

รอฮานี หิมมิหะ (2559) กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน เป็นสิ่งที่ตอบสนองความสามารถในการทำงานโดยได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาในการเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสม

สุธิดา เข้มทอง (2559) กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้โอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น หรือการได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งโอกาสในการศึกษาต่อ และการฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

รณฤทธิ์ ลิขณนังศุ (2560) กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานในทางสูงขึ้น เนื่องจากบุคคลนั้นมีความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งขึ้น ซึ่งถ้าองค์กรใดมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน มีระบบการประเมินผลงานที่เหมาะสม รวมทั้งมีการ กำหนดลักษณะและปริมาณงานที่เหมาะสมเมื่อบุคลากรเลื่อนตำแหน่งก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิด แรงจูงใจในการทำงาน

Hausknecht et al. (2008) กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย

Mathis & Jackson (2008) กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโตในอาชีพของบุคลากร ประกอบด้วย การพัฒนาอาชีพ การให้ความรู้ และโอกาสฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง กำหนดการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ที่ได้รับของบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและองค์กรเห็นคุณค่าเพิ่มขึ้นและนำไปสู่การคงอยู่ในงาน และการวางแผน องค์กรจะเพิ่มการคงอยู่ของบุคลากรได้โดยมีการวางแผนอาชีพอย่างเป็นทางการ ให้ บุคลากรในองค์กรและผู้บังคับบัญชาได้ร่วมกันวางแผนในการเติบโตและพัฒนางาน มีระบบสนับสนุน

กล่าวโดยสรุป โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีหนทางใน การได้รับสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน รวมถึงตำแหน่งงาน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ

4. ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคคลอื่นใน องค์กรเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดความผูกพันทั้งกับบุคคล และองค์กร ส่งผลให้เป็นเกิดประโยชน์ต่อการธำรงรักษาบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังต่อไปนี้

มนัสชัย ศรีมนตรี (2553) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานแทนกันในองค์กร การช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของ เพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การให้ความร่วมมือและ การให้คำปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน

วรรณภา ระย้างาม (2553) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามัคคีของบุคลากรในองค์กรที่มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรพร้อมกัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

กุสุมา พูลเฉลิม (2556) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงพฤติกรรมโต้ตอบของบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ประกอบด้วย ความมั่นใจและไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์

พลชัย หอมสุวรรณ (2558) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคลากรได้พบ หรือสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์การของตน แล้วได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนได้รับการแนะนำ ให้คำปรึกษา และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

Taunton et al. (1989) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลกับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน จึงมีความจำเป็นและความสำคัญอย่างยิ่งในองค์การ บุคคลทุกคนต้องการการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน เพื่อให้งานต่าง ๆ ในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามวัตถุประสงค์

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เกิดความมั่นใจและไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ เกิดความสามัคคี ส่งผลดีในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

5. ปัจจัยส่วนตัว ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทักษะ และประสบการณ์การทำงาน

5.1 อายุ อายุของบุคคลนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาบุคลากร เนื่องจาก การที่บุคคลมีอายุมากขึ้นย่อมมีประสบการณ์ต่าง ๆ มากขึ้นด้วยส่งผลต่อการคิดและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเอง มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยเกี่ยวกับอายุ ดังต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า อายุแม้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการปฏิบัติงานด้วย

นวลรัตน์ วรจิตติ (2558) กล่าวว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับวุฒิภาวะ เมื่อบุคคลอายุมากขึ้นจะมีความสามารถในการปรับตัว มีเหตุผล วุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถเผชิญกับปัญหาได้ดี อายุยังทำให้บุคคลตระหนักถึงทางเลือกในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีอายุมากโอกาสเลือกงานจะลดลง

Steers & Porter (1991) กล่าวว่า อายุ เป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่อายุมากจะมีความคิดรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่มีอายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมี

ความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้พบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผล ความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จบำนาญ ตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป อายุ เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์และแสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล เมื่อบุคคลอายุมากขึ้นความคิด ความสามารถในการปรับตัว มีเหตุผล วุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถเผชิญกับปัญหาได้ดีมากกว่าคนอายุน้อยกว่า ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง โอกาสเลือกงานลดลง

5.2 ระดับการศึกษา การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้ที่มากกว่า ส่งผลให้เป็นผู้ที่เชื่อในความสามารถของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษาดังต่อไปนี้

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2551) กล่าวว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำรงรักษาบุคลากร โดยหากบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อัตราการลาออกจากงานจะลดลง เพราะ บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่าจะมีโอกาสความก้าวหน้าในงานมากกว่าบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่า

ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหรือผู้ช่วย บรรยากาศองค์กร กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน โดยบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท

นวลรัตน์ วจิตติ (2558) กล่าวว่า บุคลากรที่ได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงจะได้รับประสบการณ์ชีวิตและมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองจึงทำให้มีโอกาสเลือกที่ทำงานและโอกาสเลื่อนย้ายงานสูง

Tourangeau & Cranley (2006) กล่าวว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานน้อยกว่า เนื่องจากจะมีความคาดหวังคาดหวังและค่านิยมทางวิชาชีพสูง ทำให้โอกาสการเปลี่ยนงานก็มีมาก อีกทั้งคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่นั้นจะไม่ลำบากมากนัก

กล่าวโดยสรุป ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรทั้งในทางบวกและทางลบ โดยบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่าจะมีโอกาสความก้าวหน้าในงานมากกว่าบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่า

5.3 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร เนื่องจากการดูแลเอาใจใส่คนในครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิต ชวีญและกำลังใจที่ดีจะส่งผลให้บุคคลนั้น

มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยเกี่ยวกับภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ดังต่อไปนี้

นิตยา วันทยานันท์ (2556) กล่าวว่า ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการใช้เวลาในการดูแลบุคคลในครอบครัว ประกอบด้วย ปู่ ย่า ตา ยาย บิดา มารดา ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคลากร อาจส่งผลกระทบต่อการใช้เวลาในการดูแลบุคคลในครอบครัว ทำให้มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ หรือลาออกจากงาน เพื่อให้มีเวลาในใช้เวลาในการดูแลบุคคลในครอบครัวมากขึ้น

วันเพ็ญ นาสอนใจ (2556) กล่าวว่า ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง ภารกิจที่บุคลากรต้องรับผิดชอบในการดูแลสมาชิกในครอบครัว การช่วยเหลือครอบครัว ประกอบอาชีพ และความรับผิดชอบทางการเงิน

รัตน์สินี รื่นนุสาน (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนประจำ เพราะ ครูมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวที่แตกต่างกัน ครูบางคนไม่มีภาระต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวหรือดูแลรับผิดชอบเพียงบางครั้งบ้างคราว ครูต้องดูแลค่าใช้จ่ายส่วนตัวหรือค่าใช้จ่ายสมาชิกในครอบครัว

Taunton et al. (1989) กล่าวว่า ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการดูแลครอบครัวทุกด้าน รวมทั้งภาระทางการเงิน เนื่องจากภาระครอบครัวในบทบาทของ บุตร สามีหรือภรรยา มารดาหรือบิดา ซึ่งต้องมีภาระในการรับผิดชอบ อาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้

กล่าวโดยสรุป ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการดูแลบุคคลในครอบครัว รวมทั้งการช่วยเหลือครอบครัวประกอบอาชีพ และความรับผิดชอบทางการเงิน

5.4 ทักษะคติ เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งในสิ่งหนึ่ง จากการสะสมความรู้และประสบการณ์ของบุคคลที่ได้เรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองและการดำรงรักษาบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะคติ ดังต่อไปนี้

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการเป็นครู อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์โดยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งอาชีพครูนั้นเป็นงานที่ผู้ทำต้องใช้ความรู้ มีหลักวิชาเพื่อการปฏิบัติ ต้องมีความชำนาญที่ฝึกฝนโดยเฉพาะ และเป็นงานที่ทำให้ได้รับฐานะที่สูงเป็นพิเศษจากสังคม

พิชญา นิลมณี (2558) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง หรือ สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในรูปของการประมาณความชอบหรือไม่ชอบ โดยขึ้นอยู่กับการเรียนรู้หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

Wilkinson & Campbell (1997) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึง ปฏิบัติการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นบวกหรือลบ เป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลต่อสิ่งของ สิ่งคม ความคิดหรือเหตุการณ์

กล่าวโดยสรุป ทักษะคติ หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น แนวโน้ม หรือปฏิบัติการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง หรือ สถานการณ์ใดสถานการณ์ ออกมาในรูปของการแสดงพฤติกรรมทั้งในทางบวกและทางลบ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

5.5 ประสบการณ์การทำงาน เกิดจากระยะเวลาการศึกษาเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของตนเอง และการเรียนรู้กับองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประสบการณ์การทำงาน ดังต่อไปนี้

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่เริ่มเข้าสู่อาชีพจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

นฤมล นัยรัตน์ (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลานานจะมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานสูง มีทักษะในการแก้ปัญหา และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้ได้ประสบการณ์ชีวิต ได้เผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรขององค์กร

Steers & Porter (1991) กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงาน ยิ่งนานขึ้นทำให้เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และมีความต้องการลาออกจากงานน้อยลง

กล่าวโดยสรุป ประสบการณ์การทำงาน คือ ช่วงระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่เริ่มเข้าสู่อาชีพจนกระทั่งถึงปัจจุบัน หากมีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลานานจะมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานสูง มีทักษะในการแก้ปัญหา มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร สามารถ

แก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น มีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และมีความต้องการลาออกจางานน้อยลงส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรขององค์กร

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาบุคลากร

การดำรงรักษาบุคลากร มีนักคิด นักทฤษฎีได้ให้ความสำคัญและได้กล่าวถึงการดำรงรักษาบุคลากรไว้ ในที่นี้ขอนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 5 ทฤษฎี ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1970) เป็นนักจิตวิทยาชาวสหรัฐอเมริกา กลุ่มมนุษยนิยม (ช่วงชีวิต ตั้งแต่ ค.ศ. 1908– 1970) ทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่า ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับชั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหา ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับที่ 1 – 4 เป็น ความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง

ระดับชั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ มีดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมา ซึ่งจะต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎระเบียบ และกฎหมาย ต้องการเป็นอิสระส่วนตน ต้องการการดูแลรักษาเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น และความปลอดภัยและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการซื้อขายแลกเปลี่ยน ต้องการงานที่มี ความมั่นคงและปลอดภัย ต้องการมีเสถียรภาพ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการความสังคม (Social Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้ จะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง ว่าเหว ถูกตัดออกหรือถูกปฏิเสธจากสังคม ซึ่งมาสโลว์เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องไปถึง การปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการการยอมรับนับถือตนเองเคารพตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีการสิ้นสุด นั่นคือเมื่อรู้สึกว่าคุณถึงจุดหมายปลายทางสุดท้าย แล้วก็จะมีความหมายต่อไปเรื่อยๆ ตามศักยภาพตนเอง

1.3.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

Alderfer (1969) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ และจากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกายและปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเทียบได้กับความ ต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วย ความต้องการกลุ่มนี้เทียบได้กับความ ต้องการความสังคมและความ ต้องการการยอมรับ นับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดเทียบได้กับความ ต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนและความ ต้องการการยอมรับนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์

1.3.3 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory)

Vroom (1990) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยม (Cognitive Psychology) ชาวแคนาดาที่ศึกษาวิจัยการทำงานของคนในโรงงานอุตสาหกรรม และได้สร้างทฤษฎีความคาดหวังไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1964

Vroom ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motivation) = ความคาดหวัง (Expectancy) x คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) ซึ่งจากสมการมีความหมายว่าระดับของแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้หรือคาดหวังที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ

- 1) ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล
- 2) พฤติกรรมใดๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล
- 3) บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการความปรารถนาและเป้าหมาย

4) บุคคลเลือกใช้พฤติกรรมแบบใดย่อมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น

5) แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวังและคุณค่าของผลลัพธ์

แนวคิดในทฤษฎีความคาดหวังของวรูม สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจากความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของตน ทำให้บุคคลพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคล

การศึกษาของวรูมนับว่าเป็นประโยชน์และเป็นจุดเริ่มต้นให้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการทำงานอีกมาก ตัวอย่างการศึกษาที่น่าสนใจ เช่น ในปี ค.ศ.1976 กาลเบธและคัมมิงส์ ได้นำวิธีการของเขาไปศึกษาการทำงานของคณงานคุมเครื่องจักรในโรงงานการผลิตเครื่องจักร พบว่า การที่คณงานทำงานสำเร็จได้ด้วยดีนั้น มีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก แรงจูงใจภายนอกก็คือรางวัลหรือค่าตอบแทนเพิ่ม แรงจูงใจภายในคือความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับความสำเร็จ และในปีเดียวกันนักวิจัยชื่อลอร์เลอร์และพอตเตอร์ ได้นำวิธีการของวรูมไปศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลในองค์การ ได้พบปัจจัยที่ส่งผลสู่ความสำเร็จของงานเพิ่มเติมจากที่วรูมได้ศึกษาไว้ โดยวรูมได้กล่าวถึงปัจจัย 2 ตัว คือ ความพยายามกับความสามารถที่เมื่อผนวกกันเข้าก็ทำให้งานสำเร็จ แต่ลอร์เลอร์และพอตเตอร์ได้ค้นพบจากการศึกษาวิจัยของเขาว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานสำเร็จ ประกอบด้วย ความพยายาม ความสามารถ และการรับรู้บทบาท คือ การที่บุคคลรู้จักรับรู้บทบาท ซึ่งได้แก่การเข้าใจงานในหน้าที่ของตนจะเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ทำงานสำเร็จ

1.3.4 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

McGregor (1960) นักจิตวิทยาชาวสหรัฐอเมริกา เป็นศาสตราจารย์วิชาการบริหาร ณ สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ สหรัฐอเมริกา เขาได้ทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X) ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ลบ แนวคิดของทฤษฎีนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้ โดยธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงนั้น มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง เห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ ไม่คาดหวังความก้าวหน้า มีความทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่น คือความมั่นคงปลอดภัย จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ในแง่ลบดังกล่าว จึงเห็นว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร

จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชา เพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชาหรือไม่มีใคร บังคับสั่งการ งานมักไม่เดิน การที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชาในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าว และลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังกล่าวมีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ คือ ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

2. ทฤษฎีวาย (Theory Y) ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่บวก แนวคิดของทฤษฎีนี้ สรุปลงสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้ โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมุ่งมั่น พยายาม ทั้งทางจิตใจและร่างกาย ความพยายามมีคู่กับความรับผิดชอบ มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยตอบสนอง ความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้งบางคราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างานหรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ การให้โอกาสคนได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้ งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ จะเห็นได้ว่าทฤษฎีวาย (Theory Y) ของแมคเกรเกอร์ มองมนุษย์ในแง่บวก นอกจากนั้นยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตัวเองดี และรู้ขีดความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึนึกคิดที่ดีต่อบุคลากร และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์การ

1.3.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

Herzberg และเพื่อนร่วมงาน คือ Mausner และ Snyderman ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยขึ้น (1959) โดยในช่วงปลาย ค.ศ.1950 ถึงช่วงต้นของ ค.ศ. 1960 เขาได้ทำการวิจัย โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่ง ในเมืองพิตสเบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาของเขาสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่ค่อยคิดจะลาออกจากงานหรือไม่ค่อยมีความคิดจะนัดหยุดงาน แต่อาจไม่มีส่วนต่อความมุ่งมั่นทำให้งานเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าคนงานผู้ใดมีแรงจูงใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี

ทฤษฎีของ Herzberg เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivational Factor) และ “ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยธำรงรักษา” (Maintenance or Hygiene Factors) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์การควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยดังกล่าวมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และเมื่อผลงานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับทางวาจา หรือ โดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือได้รับเกียรติได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชาตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน

1.3 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของงานได้เอง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องตรวจ ควบคุมมากเกินไป บุคคลสามารถรับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การรับได้โอกาส การได้รับ การพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้พัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาตนเอง และความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.5 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจ ทำทายความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่มีอยู่ในองค์การ หากไม่มีอยู่ในองค์การจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น ปัจจัยดังกล่าวมีองค์ประกอบอยู่ 9 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือได้รับการอบรมเพิ่มทักษะชีวิต

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับเพื่อน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง ระบบ การบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตาม และตรวจสอบ การปฏิบัติงาน

2.8 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สภาพเหมาะสมทั้งแสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน จำนวนงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่รับรู้จากการทำงานหรือหน้าที่ของบุคคล ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นใจในการทำงาน ความยั่งยืนในหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เมื่อนำปัจจัยทั้ง 2 มาใช้ร่วมกัน จะส่งผลให้เกิดผลใน 4 กรณี ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจสูง (High Motivation) และปัจจัยค่าจ้างสูง (High Hygiene) เป็นสภาพการทำงานในอุดมคติ คือ บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจากค่อนข้างพอใจกับงาน

2. ปัจจัยจูงใจต่ำ (Low Motivation) และปัจจัยค่าจูงสูง (High Hygiene) บุคคลพอใจกับงานแต่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มองว่างานเป็นที่มาของรายได้เท่านั้น

3. ปัจจัยจูงใจสูง (High Motivation) และปัจจัยค่าจูงต่ำ (Low Hygiene) บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก แต่มีความไม่พอใจเกี่ยวกับเรื่องงานเช่นกัน หมายความว่า การทำงานมีความตื่นเต้น และท้าทาย แต่เงินเดือนและผลตอบแทนไม่เพียงพอ ไม่น่าพอใจ

4. ปัจจัยจูงใจต่ำ (Low Motivation) และปัจจัยค่าจูงต่ำ (Low Hygiene) เป็นการทำงานที่แย่ที่สุด บุคคลไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่พอใจในงาน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ คือ ลำดับที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ลำดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) ลำดับที่ 3 ความต้องการความสังคม (Social Needs) ลำดับที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) และลำดับที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self-Actualization Needs), ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ E 2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R และ 3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G, ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory) โดยมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล พฤติกรรมใดๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการความปรารถนาและเป้าหมาย บุคคลเลือกใช้พฤติกรรมแบบใดย่อมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น และแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวังและคุณค่าของผลลัพธ์, ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X) ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ลบ และทฤษฎีวาย (Theory Y) ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่บวก และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivational Factor) และ “ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยธำรงรักษา” (Maintenance or Hygiene Factors)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสงเคราะห์

การจัดการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา อันเนื่องมาจากปัญหาต่าง ๆ ในที่นี้ขอนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสงเคราะห์ ไว้ดังนี้

2.1 ความหมายของการศึกษาสงเคราะห์

กองการศึกษาสงเคราะห์ (2541, อ้างอิงใน สุภาพร อาจเดช, 2555) กล่าวว่า การศึกษาสงเคราะห์ คือ การจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษาซึ่งอยู่ในสภาวะยากลำบากอันเนื่องมาจากปัญหาทางสภาพภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่ไม่สามารถหรือไม่เหมาะสมจะเข้าศึกษาในสถานศึกษาทั่วไปได้ให้ได้รับการคุ้มครอง ช่วยเหลือและให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งสนองตามหลักการที่กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติ ได้แก่

- เด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา อันเนื่องมาจากปัญหาทางสภาพภูมิศาสตร์ ได้แก่ เด็กชาวเขา ชาวเรือ ชาวเกาะ เด็กต่างเชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรม
- เด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา อันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ได้แก่ เด็กยากจน เด็กยากไร้ เด็กในแหล่งเสื่อมโทรม เด็กในชุมชนแออัด บุตรกรรมกรก่อสร้าง
- เด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา อันเนื่องมาจากปัญหาสังคม ได้แก่ เด็กที่ครอบครัวอยู่ยากลำบาก เด็กที่ถูกทำทารุณ เด็กที่ถูกใช้แรงงาน เด็กเร่ร่อน เด็กกำพร้าขาดผู้อุปการะ เด็กที่ถูกล่วงละเมิดทางร่างกายและเพศ หรือเด็กที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ เด็กที่มีความเสี่ยงสูงต่อการถูกชักนำไปประกอบอาชีพอันไม่พึงประสงค์ เด็กที่ครอบครัวมีปัญหาเสพติด เด็กที่ครอบครัวมีปัญหาโรคเรื้อน โรคเอดส์ ฯลฯ
- เด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา อันเนื่องมาจากปัญหาการเมือง ได้แก่ เด็กที่เป็นบุตรหลานของผู้ที่ได้รับภัยคุกคามหรือผู้อพยพลี้ภัยชายแดน บุตรหลานของผู้ที่มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ
- เด็กยากจนที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะทางและปัญญาเลิศ

การศึกษาสงเคราะห์ เป็นการศึกษที่จัดขึ้นเพื่อเติมเต็มให้กับการศึกษาอีกลักษณะของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งช่วยในการบริการทางการศึกษาแก่ปวงชนของกระทรวงศึกษาธิการมีความครอบคลุมและสามารถสนองความต้องการของประชาชนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม โดยมุ่งพัฒนาเด็กขาดโอกาสทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการดำรงชีวิต มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ถูกต้องดีงาม มีเจตคติที่ดีต่อครอบครัว สังคม

และประเทศชาติ มีความรัก ความเข้าใจ และยอมรับความต้องการสิทธิและบทบาทของตนเองและผู้อื่น มีความซาบซึ้ง รู้จักรัก เข้าใจ และรู้จักอนุรักษ์มรดก และเอกลักษณ์ของชาติด้วยการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ และพัฒนากิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ตลอดถึงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเป็นพลเมืองไทยที่มีความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สามารถเป็นสื่อกลางระหว่างรัฐบาลกับชุมชน และกลับไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง และเจริญก้าวหน้าได้ตามอัธยาศัย

2.2 จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาสงเคราะห์

สุภาพร อัจฉเดช (2555) กล่าวว่า การจัดการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเติมเต็มให้กับการศึกษาในลักษณะพิเศษของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจะช่วยให้การบริการทางการศึกษาแก่ปวงชนของกระทรวงศึกษาธิการ มีความครอบคลุม สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

จุดมุ่งหมายการศึกษา

1. เพื่อช่วยเหลือเด็กยากจนมากให้ได้รับการศึกษาเช่นเดียวกับเด็กปกติ
2. เพื่อช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส เพราะสภาพภูมิศาสตร์ เช่น เด็กที่อยู่ตามชายแดน ตามป่า ตามเขา และเกาะต่างๆ ซึ่งรัฐไม่สามารถจัดสร้างโรงเรียนในชุมชนดังกล่าวได้อย่างทั่วถึง
3. เพื่อช่วยเหลือชนต่างวัฒนธรรมหรือชนกลุ่มน้อยให้ได้รับการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ
4. เพื่อช่วยเหลือเด็กเร่ร่อน ลูกชาวเรือ ลูกกรรมกรก่อสร้างให้ได้รับการศึกษา
5. เพื่อช่วยเหลือเด็กที่ครอบครัวประสบภัยธรรมชาติ ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้
6. เพื่อช่วยเหลือเด็กที่มีปัญหาทางสังคม เช่น บุตรผู้ป่วยด้วยโรคที่สังคมรังเกียจ เด็กกำพร้าที่ขาดที่พึ่ง เด็กที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการไปประกอบธุรกิจทางเพศ เด็กที่บิดามารดาไปขายแรงงานในกรุงเทพฯ ฯ หรือต่างจังหวัด ทั้งลูกให้อยู่บ้านกันตามลำพัง เป็นต้น

2.3 ประเภทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าด้วยการรับนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ พ.ศ.2551 กล่าวว่า โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์เป็นสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการและการจัดการในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกาศเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ.2550 ได้แก่

2.3.1 โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ คือ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นสำหรับเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนปกติได้ ได้แก่ เด็กชาวป่า ชาวเขา ชาวเรือ ชาวเกาะ เด็กที่

อยู่ในท้องถิ่นทุรกันดารหรือมีปัญหาทางสภาพภูมิศาสตร์ เด็กที่ยากจนมาก กำพร้าบิดาหรือมารดา ขาดผู้อุปการะ เด็กเร่ร่อน เด็กในแหล่งเสื่อมโทรม เด็กที่เป็นบุตรหลานของผู้ได้รับภัยคุกคาม บุตรหลานของผู้ที่มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ บุตรหลานของผู้ประสบอุทกภัย วาตภัย บุตรผู้ป่วยโรคเรื้อรัง หรือเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในลักษณะอื่นๆ

2.3.2 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ คือ โรงเรียนที่สร้างขึ้นตามโครงการพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงมีพระเมตตาเอื้ออาทรต่อประชาชนซึ่งได้รับภัยพิบัติจากธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย และชาวไทยภูเขาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ประเทศไทยและตามแนวชายแดน พระองค์ทรงมีพระราชประสงค์ให้เด็กที่บิดามารดาได้รับภัยพิบัติ เด็กยากจน ขาดผู้อุปการะและเด็กชาวเขาได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ฯ ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ประเภทประจำขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กที่ประสบปัญหาดังกล่าว

2.3.3 โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต คือ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่จัดขึ้นสำหรับเด็กปัญญาเลิศ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ แต่ยากจนทุกพื้นที่ทั่วประเทศเข้าศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เป็นโรงเรียนประเภทประจำ อยู่ที่อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

2.3.4 โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ คือ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สำหรับเด็กในชุมชนแออัด กรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนประเภทไปกลับ ที่กรมสามัญศึกษารับโอนมาจากกรมประชาสัมพันธ์ เมื่อปี พ.ศ.2523

2.3.5 โรงเรียนฟ้าใสวิทยา ในปีการศึกษา 2559 ได้รับการโอนโรงเรียนมาจากมูลนิธิฟ้าใสให้ชีวิตใหม่ จำนวน 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนฟ้าใสวิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เปิดรับเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดจากศาลเยาวชนและครอบครัว ทว่าราชอาณาจักร ให้เข้ารับการศึกษานักเรียนอยู่ประจำกินนอนในโรงเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรืออายุไม่เกิน 18 ปี

2.4 ความเป็นมาของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับเด็กด้อยโอกาส รับนักเรียนแบบประจำ และไป-กลับ ตามพื้นที่บริการซึ่งครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ซึ่งในที่นี่จะกล่าวถึงความเป็นมาของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ 2 ประเภท ได้แก่

2.4.1 ความเป็นมาของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

สุภาพร อัจเดช (2555) กล่าวว่า โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แห่งแรก คือ โรงเรียนศึกษา-สงเคราะห์พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 45 จังหวัดกาญจนบุรี) ซึ่งกรมสามัญศึกษา (2524) โดย ฯพณฯ นายอภัย จันทวิมล อธิบดี

กรมสามัญศึกษา เป็นผู้ริเริ่มและได้ประกาศจัดตั้งเป็นทางการ เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2496 ความมุ่งหมายในครั้งแรกมี 4 ประการ คือ

1. เพื่อให้เด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา (โดยเฉพาะผู้ที่บ้านอยู่ห่างไกลโรงเรียนเกินกว่า 2,000 เมตร ซึ่งได้รับการยกเว้นในสมัยนั้น) ได้เข้ามาเรียนแบบอยู่ประจำ ให้มีความรู้อย่างน้อยในระดับการศึกษาภาคบังคับ และได้รับการฝึกสอนด้านอาชีพที่จะสามารถกลับไปดำรงในถิ่นกำเนิดของตนเอง ซึ่งจะเป็นการพัฒนาท้องถิ่นที่อยู่ห่างไกลของประเทศได้ด้วย

2. เพื่อให้เด็กรู้จักหน้าที่พึงปฏิบัติต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ที่เน้นในเรื่องนี้ เพราะว่าเด็กที่เข้าเรียนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นเด็กที่มาจากครอบครัวยากจนมาก อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัญหามาก จึงจำเป็นต้องสร้างความสำนึกในหน้าที่ที่พึงปฏิบัติต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม

3. เพื่อสร้างผู้ที่จะนำความเข้าใจในการปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ให้กลับไปสู่ท้องถิ่น สามารถเป็นผู้นำท้องถิ่น และสามารถเป็นสื่อกลางระหว่างรัฐกับชุมชนของตนได้

4. เพื่อให้รู้จักรักษาและซาบซึ้งในคุณค่าของขนบธรรมเนียม ประเพณีไทย และวัฒนธรรมของชาติ

เมื่อโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ได้ดำเนินการเป็นที่เรียบร้อยแล้วและได้ผลดี กรมสามัญศึกษาได้พิจารณาขยายการศึกษาสงเคราะห์ โดยกำหนดในแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ให้จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ขึ้นเขตการศึกษาละ 1 โรงเรียน และได้ดำเนินการจัดตั้งขึ้นในเวลาต่อมา ดังนี้

พ.ศ. 2501 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่จัน จังหวัดเชียงราย เขตการศึกษา 8

พ.ศ. 2504 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์บางกรวย จังหวัดนนทบุรี เขตการศึกษา 1

พ.ศ. 2504 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เขตการศึกษา 12

พ.ศ. 2505 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เขตการศึกษา 10

พ.ศ. 2505 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ชัยนาท จังหวัดชัยนาท เขตการศึกษา 6

พ.ศ. 2507 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตาก จังหวัดตาก เขตการศึกษา 7

พ.ศ. 2508 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
เขตการศึกษา 3

พ.ศ. 2512 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เขต
การศึกษา 11

พ.ศ. 2512 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สกลนคร จังหวัดสกลนคร เขต
การศึกษา 9

พ.ศ. 2513 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นราธิวาส จังหวัดนราธิวาส เขต
การศึกษา 2

พ.ศ. 2514 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เขาพนม จังหวัดกระบี่ เขต
การศึกษา 4

เมื่อจัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ครบทุกเขตการศึกษาแล้ว รัฐเห็นว่ายังไม่เพียงพอแก่ ความต้องการของสังคม ประกอบกับชาวเขาเผ่าต่างๆ ในบางจังหวัด มีปัญหาแทรกซ้อนด้านความมั่นคงของชาติ ฉะนั้นเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวจึงได้มีการจัดประชุมคณะกรรมการการศึกษาขึ้น โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน และผู้แทนจากส่วนราชการต่างๆ เป็นกรรมการ สำหรับผู้แทนกรมสามัญศึกษา คือ รองอธิบดีกรมสามัญศึกษา ที่ประชุมมีมติให้จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ชาวเขาขึ้นในจังหวัดที่มีเด็กชาวเขาอพยพมากๆ จังหวัดละ 1 โรงเรียน และกำหนดให้รับเด็กพื้นราบเข้าเรียนได้ในอัตราส่วน 70 : 30 หรือ 80 : 20 ดังนี้

พ.ศ. 2514 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เพชรบูรณ์

พ.ศ. 2515 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์น่าน

พ.ศ. 2516 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่ฮ่องสอน

พ.ศ. 2517 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เพชรบุรี

พ.ศ. 2518 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เชียงใหม่

ต่อมาปี พ.ศ. 2515 ศูนย์อำนวยการและประสานงาน กองอำนวยการป้องกันและปราบปรามคอมมิวนิสต์ (กค.ปค.) และจังหวัดพัทลุง ได้เสนอให้รัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติให้กรมสามัญศึกษา จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พัทลุงขึ้นเป็นกรณีพิเศษ เนื่องจากจังหวัดพัทลุงได้รับการคุกคามจากผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์เป็นเวลาช้านานแล้ว ประกอบกับประชาชนในท้องถิ่นมีฐานะยากจนและได้รับการศึกษาต่ำ มักจะถูกผู้ก่อการร้ายชักจูงไปเป็นพรรคพวก ถูกฆ่าตายหรือทรมานสาบสูญ และเด็กในเกณฑ์ ภาคบังคับเป็นจำนวนมากถูกทอดทิ้งให้อยู่กับญาติพี่น้องซึ่งนับวันจะทวีจำนวนมากขึ้น ทั้งๆ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือส่งเด็กดังกล่าวไปเข้าเรียนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สุราษฎร์ธานีทุกปีแล้วก็ตาม ก็ไม่เพียงพอกับจำนวนเด็กที่รอเข้ารับการศึกษา ฉะนั้น เพื่อผลด้านการปฏิบัติการด้านจิตวิทยาเพื่อการบำรุงขวัญและการป้องกันการแทรกซึมของผู้ก่อการร้ายฯ

คณะรัฐมนตรีจึงอนุมัติให้กรมสามัญศึกษาจัดตั้งโรงเรียนศึกษา-สงเคราะห์พัทลุง เพื่อรับบุตรหลานของผู้ที่ได้รับภัยคุกคามจากผู้อพยพย้ายถิ่น เมื่อวันที 1 เมษายน พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา

เนื่องจากกรมประชาสงเคราะห์และกรมอนามัยซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการสงเคราะห์และดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ป่วยโรคเรื้อรังในนิคมทั่วประเทศได้เชิญผู้แทนจากกรมสามัญศึกษาไปพิจารณาเรื่องการจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานของผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่ขาดโอกาสเล่าเรียน เพราะเป็นที่รังเกียจของสังคม ร่วมกับผู้แทนของกรมประชาสงเคราะห์และกรมอนามัย ผลปรากฏว่า มีมติให้กรมสามัญศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานของผู้ป่วยโรคเรื้อรังในนิคมต่าง ๆ กระทรวงศึกษาธิการเห็นชอบ และได้้นำเรื่องเสนอขออนุมัติ คณะรัฐมนตรีได้รับการอนุมัติให้เปิดโรงเรียนสำหรับบุตรหลานผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ดังนี้

พ.ศ. 2517 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

พ.ศ. 2517 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ (รับโอนจากมูลนิธิชีวิตใหม่ จังหวัดเชียงใหม่)

พ.ศ. 2517 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โนนสมบูรณ์ จังหวัดขอนแก่น

พ.ศ. 2518 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์อำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ. 2524 จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีฯ จังหวัดลำปาง (รับโอนจากมูลนิธิช่วยคนโรคเรื้อรัง จังหวัดลำปาง)

2.4.2 ความเป็นมาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์เป็นโรงเรียนในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จากเงินพระราชทานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานให้เป็นทุนประเดิมในการตั้งมูลนิธิ จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2506 ด้วย พระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีต่อพสกนิกรของพระองค์ โดยได้มีพระราชดำริว่า ภัยธรรมชาติหรือสาธารณภัยเกิดขึ้นได้ทุเมื่อ ไม่มีผู้ใดจะคาดหมายได้ ดังที่เกิดขึ้นที่แหลมตะลุมพุก อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อ พ.ศ. 2505 จากพายุโซนร้อนชื่อ แฮเรียต พัดผ่านทางตอนใต้ของประเทศไทย ยังความเสียหายให้เกิดแก่จังหวัดภาคใต้ 12 จังหวัด มูลนิธิราชประชานุเคราะห์มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ
2. เพื่อให้การสงเคราะห์ด้านการศึกษา

2.1 ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีเยี่ยมในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ และเด็กกำพร้า หรืออนาถาที่ครอบครัวประสบสาธารณภัย

2.2 บุรณะ ซ่อมแซม ปรับปรุงโรงเรียนราชประชานุเคราะห์

3. เพื่อให้มีการป้องกันสาธารณภัยที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ

4. เพื่อให้มีการสงเคราะห์ช่วยเหลือเป็นส่วนรวมแก่ประชาชนที่ได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อนประการอื่นซึ่งคณะกรรมการบริหารพิจารณาเห็นสมควร และได้รับความเห็นชอบจากมูลนิธิฯ

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์แห่งแรกที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานเงินให้กระทรวงศึกษาธิการสร้างที่บ้านปลายแหลม ต่อมาใช้ชื่อว่า โรงเรียนราชประชานุเคราะห์บ้านปลายแหลม อำเภอปากพ่อง จังหวัดนครศรีธรรมราช และต่อมาพระราชทานเงินให้กระทรวงศึกษาธิการสร้างโรงเรียนประชาบาล (ประถมศึกษา) ที่ถูกพายุพัดอีก 12 โรงเรียน ใน 6 จังหวัดภาคใต้ และพระราชทานชื่อโรงเรียนว่าโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 1-12 ดังนี้

1. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 1 อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่
2. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 2 อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่
3. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 3 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร
4. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 4 อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
5. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
6. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 6 อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
7. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 7 อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
8. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 8 อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
9. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 9 อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส
10. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 10 อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส
11. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 11 อำเภอระโนด จังหวัดระนอง
12. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 12 อำเภอนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การสร้างโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ในระดับประถมศึกษาทางภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มเติมจนถึงโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 18 ต่อมาเกิดภัยพิบัติดินถล่มที่บ้านกะทูน จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงสร้างโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนประจำช่วยเหลือเด็กที่ประสบภัย ที่อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19 จังหวัดนครศรีธรรมราช และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 20 จังหวัดชุมพร ในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบภัยไต้ฝุ่นเกย์ เป็นแห่งที่ 15 ในภาคใต้

ต่อมาเกิดธรณีพิบัติภัยคลื่นยักษ์สึนามิ ใน 6 จังหวัดภาคใต้ แลบทะเลอันดามัน เป็นพื้นที่ประสบความเดือดร้อน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้มูลนิธิราช-ประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ให้การเกื้อหนุนอย่างใกล้ชิดเร่งด่วน

โดยเฉพาะเด็กๆ จะต้องเรียนหนังสือ พระราชทานชื่อและพระราชทานทรัพย์สร้างอาคาร 4 หลัง คือ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 จังหวัดพังงา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 36 จังหวัดภูเก็ต โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง

3. บริบทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

3.1 การบริหารงานของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ

โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ในปัจจุบันอยู่ในความดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2559)

วิสัยทัศน์

เด็กด้อยโอกาสในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ เข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับอัตลักษณ์แห่งตน พร้อมก้าวเข้าสู่สากล

พันธกิจ

1. เสริมสร้างความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
2. พัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสมตามอัตลักษณ์แห่งตน ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

เด็กด้อยโอกาสในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทักษะชีวิต ทักษะวิชาการ และสามารถนำทักษะไปประกอบอาชีพ หรือเป็นแนวทางในการศึกษาต่อเพื่อการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์แห่งตนตามศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เหมาะสมกับอัตลักษณ์แห่งตนด้วยระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสได้อย่างมีคุณภาพ

3. พัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. พัฒนาระบบการบริหารและกลไกในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

ในที่นี่ผู้วิจัยจะกล่าวถึงโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนประเภทการศึกษาสงเคราะห์ มีดังนี้

1) โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในการจัดการศึกษาเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างมีคุณภาพ

2) โครงการพัฒนาวิธีการสรรหาและกรอบอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) โครงการจัดทำเกณฑ์อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับภาระงานในการจัดการศึกษาสงเคราะห์ สำหรับเด็กด้อยโอกาส

4) โครงการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยเป็นการเรียนการสอนแบบ PLC (Professional Learning Community)

5) โครงการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาสงเคราะห์ และมีความรู้ด้านเทคโนโลยี ภาษา พร้อมก้าวสู่สากล

6) โครงการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

7) โครงการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

8) โครงการพัฒนาครู ให้สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนตามศตวรรษที่ 21

โดยโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ทุกแห่งรับเด็กด้อยโอกาสซึ่งเป็นเด็กที่อยู่ในสภาวะยากลำบาก ซึ่งมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ย่ำแย่กว่าเด็กปกติทั่วไป เนื่องจากเป็นผู้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาสังคมหรือปัญหาอื่นๆ ที่จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีพัฒนาการที่ถูกต้องเหมาะสมกับวัย และสามารถบรรลุถึงศักยภาพขั้นสูงสุดได้ ซึ่งคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2562) ได้กำหนดแบ่งเด็กด้อยโอกาสออกเป็น 10 ประเภท ประกอบด้วย

1. เด็กที่ถูกบังคับให้ขายแรงงาน หรือแรงงานเด็ก หมายถึง เด็กที่ถูกบังคับให้ทำงานหารายได้ด้วยการขายแรงงานก่อนวัยอันสมควร ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างจนไม่มีโอกาสได้รับการศึกษา หรือการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักพัฒนาการอันเหมาะสมกับวัย

ตัวบ่งชี้ความด้อยโอกาส

1.1 เด็กที่ถูกบังคับให้ขายแรงงานและได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน โดยผ่านการกลั่นกรองส่งต่อเพื่อเข้ารับการศึกษาศึกษา

1.2 เด็กที่ถูกหน่วงเหนี่ยว กักขัง หรือบังคับขู่脅ให้ทำงานที่ไม่เหมาะสมต่อวัยของเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.3 เด็กที่ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ ถูกล่อลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม

1.4 เด็กที่ต้องทำงานหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษา

2. เด็กเร่ร่อน หมายถึง เด็กที่ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งแน่นอนดำรงชีวิตอยู่อย่างไร้ทิศทางขาดปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต พักอาศัยอยู่ตามใต้สะพาน สวนสาธารณะ ข้างถนนวัดที่พิกผู้โดยสารประจำทาง ชายหาดหรือบนโต๊ะขายของที่วางเปล่าในตลาด

ตัวบ่งชี้ความด้อยโอกาส

2.1 เด็กที่ไม่มีผู้ปกครองหรือผู้ดูแลเลี้ยงดู ขาดที่อยู่อาศัย และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ใช้ชีวิตโดยลำพังเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดและการเอาเปรียบจากผู้อื่น ดำรงตนอย่างไร้สวัสดิภาพ

2.2 เด็กที่เร่ร่อนตามวิถีชีวิตของตน หรือติดตามครอบครัวที่เร่ร่อนเคลื่อนย้ายตามแหล่งงาน

2.3 เด็กที่หนีออกจากครอบครัวไปใช้ชีวิตตามลำพังโดยไม่มีผู้ดูแล มีสาเหตุต่างๆ เช่น ครอบครัวแตกแยก ขาดความอบอุ่น ขัดแย้งอย่างรุนแรงทางความคิดกับครอบครัว

3. เด็กที่อยู่ในธุรกิจบริการทางเพศหรือโสเภณีเด็ก หมายถึง เด็กชายหญิง ที่มีอายุไม่ครบ 18 ปีบริบูรณ์ มีความสมัครใจหรือถูกบังคับล่อลวงให้ขายบริการทางเพศ หรือตกอยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการถูกชักจูงให้ประกอบอาชีพขายบริการทางเพศ

ตัวบ่งชี้ความด้อยโอกาส

3.1 เด็กที่อยู่ในครอบครัวหรือสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ธุรกิจบริการทางเพศ

3.2 เด็กที่ครอบครัวประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ บิดา มารดา หรือผู้ปกครองขายให้สถานบริการโดยความสมัครใจหรือไม่สมัครใจของเด็กก็ตาม

3.3 เด็กที่เป็นธุระจัดหา ล่องไป หรือพาไป เพื่อสนองความใคร่ของผู้อื่น หรือเคยขายบริการทางเพศ

4. เด็กที่ถูกทอดทิ้ง/กำพร้า หมายถึง เด็กที่มารดาคลอดทิ้งไว้ในโรงพยาบาล หรือตามสถานที่ต่างๆ รวมไปถึงเด็กที่พ่อ แม่ปล่อยทิ้งไว้ให้มีชีวิตอยู่ตามลำพัง หรืออยู่กับบุคคลอื่น โดยไม่ได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อ แม่ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากปัญหาการหย่าร้าง หรือครอบครัวแตกแยก มีสภาพชีวิตอยู่ท่ามกลางความสับสน ขาดความรัก ความอบอุ่น ตลอดถึงเด็กกำพร้าที่ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู อันเนื่องมาจากสาเหตุอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ความด้อยโอกาส

4.1 เด็กที่ถูกบิดา มารดาปฏิเสธไม่เลี้ยงดู และอยู่ในความดูแลของสถานเลี้ยงเด็กต่าง ๆ ทั้งระยะแรกเกิดและอยู่ในช่วงอายุการศึกษาภาคบังคับ

4.2 เด็กกำพร้าที่ไม่มีผู้อุปการะเลี้ยงดู หรือไร้ที่พึ่ง

4.3 เด็กที่ถูกทอดทิ้งให้อาศัยอยู่กับบุคคลอื่นที่ไม่ใช่พ่อแม่ ซึ่งไม่มีความพร้อมที่จะอุปการะเลี้ยงดู

5. เด็กที่ถูกทำร้ายทารุณ หมายถึง เด็กที่ถูกล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ หรือทางจิตใจ มีชีวิตอยู่อย่างไม่เป็นสุข ระวัง หวาดกลัว เนื่องจากถูกทำร้ายทารุณ ถูกบีบคั้น กดดันจากพ่อแม่ หรือผู้ปกครองซึ่งมีสภาพจิตใจหรืออารมณ์ไม่เป็นปกติ หรือถูกล่วงละเมิดทางเพศในลักษณะต่างๆ จากบุคคลที่อยู่ใกล้ตัว

ตัวบ่งชี้ความด้อยโอกาส

5.1 เด็กที่ถูกล่วงละเมิดทางร่างกาย จิตใจ และทางเพศ

5.2 เด็กที่ถูกทำร้ายทารุณหรือถูกลงโทษด้วยวิธีการที่รุนแรง

5.3 เด็กที่อยู่ในสภาพเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดสิทธิ หรือถูกทำร้ายทารุณ

5.4 เด็กที่มีชีวิตอยู่อย่างไม่เป็นสุข เนื่องจากผู้ปกครองมีสภาพจิตใจ หรืออารมณ์ไม่เป็นปกติ

5.5 เด็กที่ถูกคุกคาม ข่มขู่ หรือทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิต

6. เด็กยากจน (มากเป็นพิเศษ) หมายถึง เด็กซึ่งเป็นบุตรหลานของคนยากจนที่มีรายได้ ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ครอบครัวอยู่ร่วมกันหลายคน ขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานมีชีวิตอยู่อย่างลำบาก รวมถึงเด็กในแหล่งชุมชนแออัดหรือบุตรของกรรมกรก่อสร้างหรือเด็กจากครอบครัวที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารห่างไกล ขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาและบริการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ความด้อยโอกาส

6.1 เด็กที่ครอบครัวมีฐานะยากจน มีรายได้น้อย หรือไม่มีอาชีพที่แน่นอนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

6.2 เด็กที่ครอบครัวมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจนที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด

6.3 เด็กยากจนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร ห่างไกลกับสถานศึกษาปกติทั่วไป ไม่สามารถเดินทางไปเรียนแบบไปเช้าเย็นกลับได้

7. เด็กในชนกลุ่มน้อย หมายถึง เด็กที่เป็นบุตรหลานของบุคคลที่มีวัฒนธรรมแตกต่างไปจากประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ มีปัญหาเกี่ยวกับการถือสัญชาติไทยจนเป็นสาเหตุให้ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษา หรือบริการอื่นๆ ส่วนใหญ่อพยพเข้ามาตั้งหลักแหล่งอยู่ตามบริเวณแนวชายแดนของประเทศไทย

ตัวบ่งชี้ความด้อยโอกาส

7.1 เด็กที่เป็นบุตรหลานของชาวไทยภูเขา ชาวไทยใหม่ (ชาวเล) ชาวเกาะ ชาวไกลมลาบรี (ตองเหลือง) ชาวเรือ หรือชนกลุ่มอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

7.2 เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับการถือสัญชาติ หรือการขาดหลักฐานทะเบียนราษฎร

7.3 เด็กที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลที่บริการทางการศึกษาของรัฐยังเข้าไม่ถึง

8. เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับสารเสพติด หมายถึง เด็กที่ติดสารระเหยหรือสารเสพติดให้โทษหรือเด็กกลุ่มเสี่ยงต่อการถูกชักนำให้ประพฤติไม่เหมาะสมเกี่ยวข้องกับกลุ่มมิจฉาชีพ ผู้มีอิทธิพล หรือบุคคลที่แสวงหาผลประโยชน์จากการประกอบอาชีพผิดกฎหมาย เป็นเด็กด้อยโอกาสที่มีแนวโน้มสูงต่อการก่อปัญหาในสังคม

ตัวบ่งชี้ความด้อยโอกาส

8.1 เด็กที่ติดสารเสพติดและได้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูแล้ว มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษา

8.2 เด็กที่อยู่ในสภาพเสี่ยงต่อการใช้สารเสพติด หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมชุมชนที่มี ปัญหาเกี่ยวกับสารเสพติด

8.3 เด็กที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาสารเสพติด หรือเกี่ยวข้องกับกระบวนการค้าสารเสพติด

8.4 เด็กที่ตกอยู่ในสภาพเป็นเครื่องมือของกลุ่มมิจฉาชีพ ผู้มีอิทธิพล หรือผู้แสวงหาผลประโยชน์โดยใช้สารเสพติดเป็นเงื่อนไข

9. เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ หรือโรคติดต่อร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ หมายถึง เด็กที่ติดเชื้อเอดส์หรือมีพ่อแม่เจ็บป่วยด้วยโรคเอดส์ เป็นเด็กที่มักจะถูกมองอย่างรังเกียจจนไม่สามารถเข้ารับการศึกษาหรือบริการอื่นๆ ร่วมกับเด็กทั่วไปได้

ตัวบ่งชี้ความด้อยโอกาส

9.1 เด็กที่ได้รับเชื้อเอชไอวี หรือโรคติดต่อร้ายแรง

9.2 เด็กที่บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง ตัดเชื้อหรือเสียชีวิตจากโรคเอดส์

9.3 เด็กที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาโรคเอดส์ หรือโรคติดต่อร้ายแรง ซึ่งถูกสังคมนับถือจนไม่สามารถอยู่ร่วมกับเด็กปกติทั่วไปได้

10. เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หมายถึง เด็กที่กระทำผิดถูกควบคุมในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตามกฎหมาย ตลอดถึงเด็กหญิงที่ตั้งครรภ์นอกสมรส ซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น การทำแท้ง การฆ่าตัวตาย การทอดทิ้งทารก เป็นต้น

ตัวบ่งชี้ความด้อยโอกาส

10.1 เด็กที่ต้องหาว่ากระทำความผิด ไม่มีผู้ปกครองมาขอประกันตัว หรือผู้ปกครองขอประกันตัวแต่ไม่ได้รับการปล่อยตัวชั่วคราว อยู่ในกระบวนการควบคุมดูแลของสถานแรกรับเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อยู่ระหว่างการสอบสวนและการพิจารณาคดีของศาลเยาวชนและครอบครัว หรือศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว และมีคำสั่งให้เด็กไปเรียนหนังสือ

10.2 เด็กที่ต้องหาว่ากระทำความผิด และศาลเยาวชนและครอบครัว หรือศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวได้วินิจฉัยแล้ว และมีคำสั่งให้เด็กไปเรียนหนังสือ

10.3 เด็กหญิงที่ตั้งครรภ์โดยไม่พึงประสงค์

ซึ่งบทบาท อำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ดูแลโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ทั้ง 5 ประเภท แต่ในขณะนี้ผู้วิจัยจะขอกกล่าวถึงโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ 2 ประเภทที่ทำการศึกษา ได้แก่

1. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 10 โรงเรียน

2. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19-43 และ 45-57 จำนวน 38 โรงเรียน

มีการแบ่งสถานศึกษาออกเป็นกลุ่มต่างๆ จำนวน 8 กลุ่ม ตามภูมิภาคของประเทศ เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อประสานงานภายในกลุ่มสถานศึกษากับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยสถานศึกษา ประเภทโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ประกอบด้วย 8 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พัทลุง

2. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สุราษฎร์ธานี

3. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19 จังหวัดนครศรีธรรมราช

4. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 20 จังหวัดชุมพร

5. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 จังหวัดพังงา

6. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 36 จังหวัดภูเก็ต

7. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่

8. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง

3.2 การบริหารงานของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ เกิดขึ้นตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าด้วยกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พ.ศ.2558 เพื่อให้สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการบริหารเดียวกัน ได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในการบริหาร ด้านวิชาการ และกิจกรรมอื่นๆ ที่เหมาะสม อันจะเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งประเภทโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ และศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยกลุ่ม 7 ภาคใต้ ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาจำนวน 24 สถานศึกษา แต่ในนี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงประเภทโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์พัทลุง โรงเรียนศึกษา-สงเคราะห์สุราษฎร์ธานี โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19 จังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนราชประชานุ-เคราะห์ 20 จังหวัดชุมพร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 จังหวัดพังงา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 36 จังหวัดภูเก็ต โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง

3.2.1 จำนวนนักเรียน ประเภทโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปีการศึกษา 2562 ทั้งหมด 8 โรงเรียน จำนวน 4,628 คน จำแนกตามประเภทเด็กด้อยโอกาส รายละเอียดดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 จำนวนนักเรียน ประเภทโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปีการศึกษา 2562 จำแนกตามประเภทเด็กด้อยโอกาส

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประเภทเด็กด้อยโอกาส											รวมทั้งสิ้น (คน)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์พัทลุง	268	-	15	1	-	-	-	-	-	-	13	297
2	โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สุราษฎร์ธานี	626	-	8	-	-	2	-	-	1	1	102	740
3	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19 จังหวัดนครศรีธรรมราช	426	4	6	-	-	-	1	-	-	2	37	476
4	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 20 จังหวัดชุมพร	426	3	7	-	-	-	3	-	-	-	27	466

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประเภทเด็กด้วยโอกาส										รวมทั้งสิ้น (คน)	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11
5	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 จังหวัดพังงา	501	2	3	-	-	11	-	-	-	-	102	619
6	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 36 จังหวัดภูเก็ต	734	-	-	-	-	-	-	-	-	-	82	816
7	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่	701	-	65	-	-	-	-	-	-	-	115	881
8	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง	308	-	21	-	-	2	-	-	-	2	-	333
	รวม	3,990	9	125	1	-	15	4	-	1	5	478	4,628

หมายเหตุ 1 = เด็กยากจน (มากเป็นพิเศษ) / 2 = เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับสารเสพติด / 3 = เด็กที่ถูกทอดทิ้ง / 4 = เด็กที่ถูกทำร้ายอย่างทารุณ / 5 = เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์หรือโรคติดต่อร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ / 6 = เด็กในชนกลุ่มน้อย / 7 = เด็กเร่ร่อน / 8 = เด็กถูกบังคับให้ขายแรงงานหรือแรงงานเด็ก / 9 = เด็กที่อยู่ในธุรกิจบริการทางเพศหรือโสเภณีเด็ก / 10 = เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน / 11 = พิการเรียนร่วม

3.2.2 จำนวนบุคลากรครู ประเภทโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปีการศึกษา 2562 ทั้งหมด 8 โรงเรียน จำนวน 426 คน จำแนกตามประเภทของบุคลากรครู รายละเอียดดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 จำนวนบุคลากรครู ประเภทโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปีการศึกษา 2562 จำแนกตามประเภทของบุคลากรครู

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประเภทของบุคลากรครู (คน)			รวม
		ข้าราชการ	พนักงาน	ครูอัตรา	
		ครู	ราชการครู	จ้าง	
1	โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พัทลุง	38	-	-	38
2	โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สุราษฎร์ธานี	40	6	10	56
3	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19 จังหวัดนครศรีธรรมราช	38	3	7	48
4	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 20 จังหวัด ชุมพร	26	13	5	44
5	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 จังหวัด พังงา	29	-	56	85
6	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 36 จังหวัด ภูเก็ต	32	9	14	55
7	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัด กระบี่	49	6	2	57
8	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง	27	-	21	48
	รวม	279	37	115	431

จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาตั้งแต่ ปี พ.ศ.2560 – 2562 พบว่า อัตราการย้ายออกของข้าราชการครูในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ เพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2560 ไม่พบการย้ายออกของข้าราชการครู ส่วนในปี พ.ศ.2561 พบการย้ายออกของข้าราชการครู จำนวน 2 คน และในปี พ.ศ.2562 เพิ่มจำนวนการย้ายออกของข้าราชการครูเป็น 5 คน

3.2.3 สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ (2561) ได้กำหนดกรอบแผนงานและงบประมาณให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับกลไกการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา สงเคราะห์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ ของแผนพัฒนาการจัดการศึกษา สงเคราะห์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) มีดังนี้

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2564 สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ เป็นผู้นำด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา

พันธกิจ

1. เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
 2. สร้างคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
 3. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
 4. เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- ภายในกลุ่ม

เป้าประสงค์

1. คนพิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคลในรูปแบบที่เหมาะสม
2. คนพิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิต สามารถประกอบอาชีพพึ่งพาตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์บนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. นักเรียนมีทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะด้านวิชาชีพ และทักษะชีวิต
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง
5. สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ทุก หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นที่ยอมรับรับของ ชุมชนและหน่วยงานภายนอก
6. สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ทุก หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และศาสตร์พระราชา

ยุทธศาสตร์

1. เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. สร้างคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
3. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
4. เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

ในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ มีดังนี้

1. โครงการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21
3. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
4. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
5. โครงการพัฒนาผู้บริหาร
6. โครงการพัฒนาการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของลักษณะขององค์การนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ โครงสร้างองค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยีองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา ได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำองค์การ และโครงสร้างองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ

บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายองค์กร การจัดหาและการใช้ทรัพยากร และภาวะผู้นำองค์กร

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การคงอยู่ในงานอาชีพครูได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากการรับรู้ความสามารถในการสอน รองลงมา คือ เจตคติต่ออาชีพครู ความเหนื่อยหน่ายในงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู รองลงมา คือ ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ความสามารถในการสอน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในการสอน รองลงมา คือ ภาระงานที่รับผิดชอบและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

กาญจนาภา ศรีบุญเรือง (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการดำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพความเหมาะสมของปัจจัยการดำรงรักษาบุคลากรโดยรวม 7 ด้าน มีความเหมาะสมในระดับมาก และในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือน สำหรับแนวทางพัฒนาตามความคิดเห็นที่น้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านเงินเดือน ควรปรับเปลี่ยนให้ได้ตามวุฒิการศึกษาและปรับเงินเดือนขึ้นทุกปีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ควรพิจารณาตามอายุการทำงาน ผลงานและความรับผิดชอบ

มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี.ที.อี. อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท พี.ที.อี. อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานบริษัท พี.ที.อี.

อินเตอร์กรุป จำกัด ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

สุรพล สุวรรณแสง (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านค่าตอบแทนการทำงาน และผลการเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ยังพบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานของครูที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ของครู

สุชีวา ลีวิทยา (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทน ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง และการดำรงรักษาบุคลากรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทักคณัย เพชรเกรี (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพในการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในระดับบุคคลมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ครูได้รับการยอมรับนับถือ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ในระดับกลุ่ม

มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการนิเทศโดยคณะกรรมการ และมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ในระดับองค์การ มีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน มีการกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ส่วนแนวทางในการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา พบว่าในระดับบุคคล คือ การตัดสวัสดิการ การให้ค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสร้างความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ในระดับกลุ่ม คือ การสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการทำงาน การนิเทศโดยคณะกรรมการ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ในระดับองค์การ คือ การกำหนดนโยบายและการบริหาร การกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติ การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดย ผลการสร้างรูปแบบการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการดำรงรักษาบุคลากรครูมุ่งให้มีความสุข ความผูกพัน ความพึงพอใจ เกิดแรงจูงใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง หลักการดำรงรักษาบนความยุติธรรม หลักการกระจายอำนาจ หลักการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีแนวทางของการดำรงรักษาบุคลากรครู ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ และผู้บริหารมีบทบาทที่ชัดเจนทั้งระดับนโยบายและระดับสถานศึกษาในการดำรงรักษาบุคลากรครู

สายสุนีย์ ท้าวน้อย (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพการดำรงรักษาครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอคลองหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำรงรักษาครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอคลองหา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสถานทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ยกเว้น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

อับดุลรอหมัน เปาะซา (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การดำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครู ในจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า การดำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ส่วนปัญหาการดำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมทุกด้านมีระดับปัญหาการดำรงรักษาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

รัชนีพร ไชยยิ่ง (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในงานของอาจารย์ผู้ปฏิบัติการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์ผู้ปฏิบัติการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้าน การนำองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต และปัจจัยด้านทักษะการทำงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ สำหรับกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์ผู้ปฏิบัติการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก แบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ด้านนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การ กลยุทธ์ด้านการพัฒนาศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการของอาจารย์ และกลยุทธ์ด้านการเสริมสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์การ โดยเน้น คุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความภักดีต่อองค์การ

เอกอนงค์ ศรีสำออง (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การธำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยที่ตนเองสังกัดมีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการธำรงรักษาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่หรือลาออกจากมหาวิทยาลัย พบว่าอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่หรือลาออกจากมหาวิทยาลัย อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เห็นว่าอิทธิพลที่มีต่อการคงอยู่หรือลาออกจากมหาวิทยาลัยนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่หรือลาออกจากมหาวิทยาลัย อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเห็นว่าอิทธิพลที่มีต่อการคงอยู่หรือลาออกจากมหาวิทยาลัยขึ้นอยู่กับค่าตอบแทน และอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชนเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่หรือลาออกจากมหาวิทยาลัย

รณฤทธิ์ สีฉนวนังศุ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความท้าทายในงาน รองลงมา คือ ด้านความต้องการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ตามลำดับ และแรงจูงใจภายนอกโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้าน

สภาพแวดล้อมที่ทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร องค์กร ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Cornella (2010) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กรณีศึกษา : สิ่งที่ขาดหายไปในการดำรงรักษาบุคลากรครู ผลการวิจัยพบว่า แนวทางปฏิบัติที่สำคัญของผู้บริหารมีผลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่หรือลาออกของบุคลากรครู คือ การสนับสนุน การให้ความสำคัญ และการสร้างขวัญกำลังใจ นอกจากนี้การเป็นตัวอย่างที่ดี ความเป็นธรรมและความเสมอภาค การเข้าถึงง่าย และการสื่อสารแบบสองทางของผู้บริหารก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถดำรงรักษาบุคลากรครูไว้ได้

Kauffman (2010) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยสำคัญในการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนสอนศาสนาคริสต์ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 29 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการสอนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการดำรงรักษาบุคลากรครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยสำคัญในการดำรงรักษาบุคลากรครู ได้แก่ การจ้างงานแรกเริ่ม การพัฒนาวิชาชีพ การให้ค่าปรึกษาของครูที่มีประสบการณ์ การได้รับการดูแล ค่านิยมขององค์กร เงินเดือน สวัสดิการ และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

DiXon (2012) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตชนบทของรัฐจอร์เจีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ระบบการบริหาร ความสัมพันธ์ในองค์กร และวัฒนธรรมขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูยังคงอยู่ในโรงเรียน และสภาพแวดล้อมชนบท การขาดระบบการบริหาร และการประเมินผล เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูลาออก

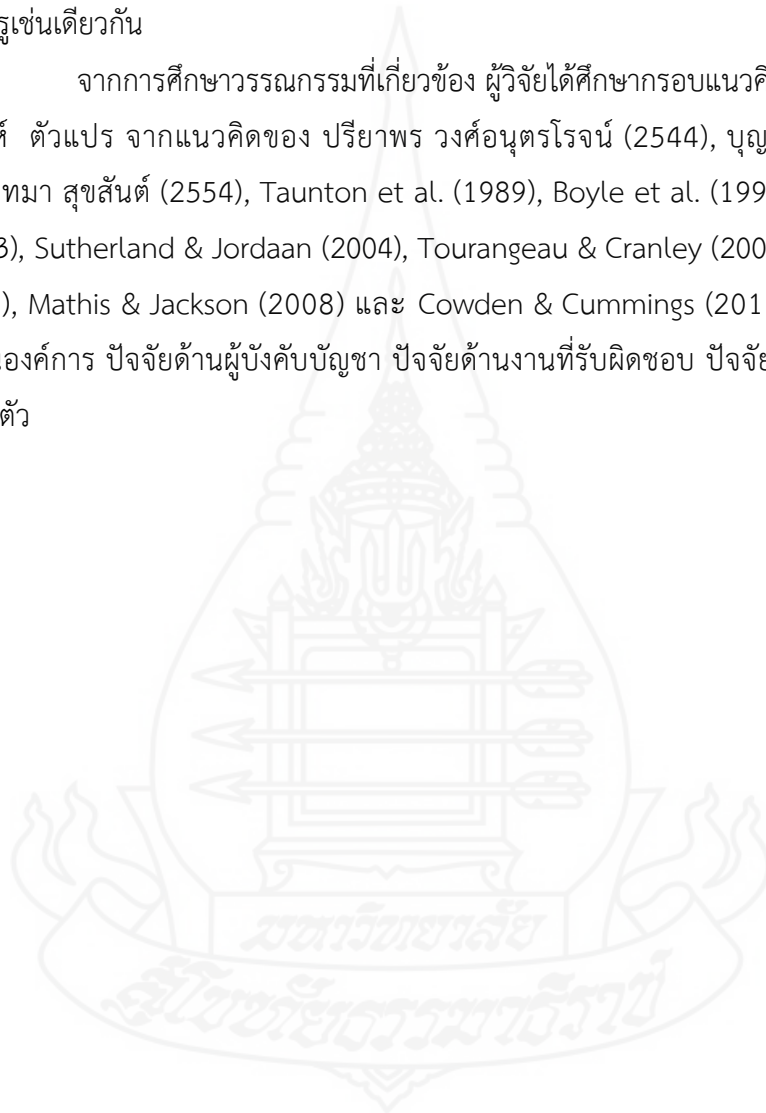
Thibodeaux (2014) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลกระทบของพฤติกรรมภาวะผู้นำและการทดสอบระดับสูงที่ส่งต่อการดำรงรักษาบุคลากรครู ในโรงเรียนรัฐบาลทางตอนใต้ของรัฐมิสซิสซิปปี ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำมีผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรครู ปัจจัยสำคัญที่ส่งต่อการดำรงรักษาบุคลากรครู ได้แก่ ความสำเร็จของนักเรียน การเรียนการสอน และศิลปะการสอน และปัจจัยที่ส่งผลให้ครูลาออก ได้แก่ ขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ภาระงานเอกสารที่มากเกินไป ความมีระเบียบวินัยของนักเรียน และแรงกดดันจากการทดสอบระดับสูงของรัฐบาล

Pittman (2015) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนรัฐบาล เขตชานเมืองของรัฐเซาท์ดาโคตา ประเทศสหรัฐอเมริกา จากการวิจัยพบว่า สิ่งที่จะสนับสนุนการดำรงรักษาบุคลากรครูให้อยู่ในโรงเรียนเขตชานเมืองได้นั้น คือ การสนับสนุนทางการเงิน สภาพการทำงานที่ดี โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และที่ตั้งของโรงเรียน นอกจากนี้แล้วยังมี

ปัจจัยภายนอกอื่น ได้แก่ การสนับสนุนทางการเงินอย่างเพียงพอ และการสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจากภาครัฐ เป็นอีกปัจจัยที่สนับสนุนในการดำรงรักษาบุคลากรครู

Watts (2016) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การดำรงรักษาบุคลากรครูโรงเรียนชนบท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนที่เข้มแข็งส่งผลดีต่อการดำรงรักษาบุคลากรครู นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นยังมีผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรครูเช่นเดียวกัน

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดในการวิจัยโดยการสังเคราะห์ ตัวแปร จากแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544), บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2551), ปัทมา สุขสันต์ (2554), Taunton et al. (1989), Boyle et al. (1999), Finkler (2001), Eric (2003), Sutherland & Jordaan (2004), Tourangeau & Cranley (2006), Hausknecht et al. (2008), Mathis & Jackson (2008) และ Cowden & Cummings (2011) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน และ ปัจจัยส่วนตัว



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการบำรุงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ จำนวน 8 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ จำนวน 8 โรงเรียน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 431 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ จำนวน 8 โรงเรียน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 205 คน โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน

1.2.2 เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์
และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปีการศึกษา 2562

ที่	โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ศึกษาสงเคราะห์	94	51
2	ราชประชานุเคราะห์	337	154
	รวม	431	205

1.3 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ประกอบด้วย ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ มาอย่างน้อย 5 ปี มีวุฒิทางการบริหารการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 คน และครูที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 แบบ ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน และปัจจัยส่วนตัว มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธีของ Likert จำนวน 53 ข้อ โดยได้กำหนดค่าคะแนนของคำตอบ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาครูอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาครูอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาครูอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่มีคำถามปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 4 ข้อ

2.1.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำรงรักษาครู ของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน และปัจจัยส่วนตัว มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Form) จำนวน 9 ข้อ

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 แบบสอบถาม

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการดำรงรักษาบุคลากรครู รวบรวมข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2) นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูและแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

3) นำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสอบถามซึ่งได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ของเนื้อหา โดยการตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.00

4) นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้ไขข้อความเล็กน้อย จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระอีกครั้ง แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามรายข้อ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .98

5) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2.2 แบบสัมภาษณ์

1) ศึกษากรอบแนวทางในการศึกษาค้นคว้า แล้วร่างเป็นข้อคำถามให้สอดคล้องกับตัวแปรตามกรอบแนวทางในการศึกษาค้นคว้า

2) เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ของเนื้อหา

3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสอบถาม

3.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อส่งหนังสือไปถึงผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 7 ภาคใต้ จำนวน 8 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนศึกษา-สงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 7 ภาคใต้

3.1.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งสำเนาหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 7 ภาคใต้ โดยทางไปรษณีย์ จำนวนทั้งสิ้น 205 ฉบับ ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 30 ตุลาคม 2562 ถึงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2562 ผู้วิจัยกำหนดการส่งกลับทางไปรษณีย์โดยการระบุไว้ในหนังสือนำส่ง

3.1.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 7 ภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 การสัมภาษณ์

3.2.1 ผู้วิจัยประสานผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2562 ถึงวันที่ 30 ธันวาคม 2562 ตามวัน เวลา และสถานที่ที่สะดวกและเหมาะสม

3.2.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนด โดยขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญในการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยแถบบันทึกเสียงเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลภายหลัง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเรียบร้อยแล้ว ได้ดำเนินการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการ ดังนี้

4.1 แบบสอบถาม

4.1.1 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.1.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์บันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.1.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลของ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2555) ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51 – 5.00	หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) แบบสอบถามตอนที่ 3 แนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

4.2 แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์		
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	51	25.00
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์	154	75.00
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ร้อยละ 75.00 และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครู
ของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
กลุ่ม 7 ภาคใต้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ
ดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
พิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ปัจจัยด้านองค์การ	4.17	0.55	มาก
2	ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา	4.37	0.52	มาก
3	ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ	4.27	0.48	มาก
4	ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน	4.26	0.66	มาก
5	ปัจจัยส่วนตัว	4.30	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย		4.27	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย
ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
พิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.37$, S.D.
= 0.52) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยส่วนตัว ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.57) ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} =$
4.27, S.D. = 0.48) ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) และปัจจัยด้านองค์การ ($\bar{X} =$
4.17, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอ้าง
 วิชาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม
 7 ภาคใต้ ปัจจัยด้านองค์การ

ด้าน	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
1.1	โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน	4.52	0.60	มากที่สุด
1.2	โรงเรียนมีการบริหารงานที่เป็นระบบ มีการลำดับ ขั้นตอนที่ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน	4.36	0.62	มาก
1.3	โรงเรียนมีกฎระเบียบที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และสอดคล้องกับระเบียบของทางราชการ	4.41	0.64	มาก
1.4	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สวยงาม และ ปลอดภัย เหมาะกับการปฏิบัติงาน	4.40	0.67	มาก
1.5	อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติงาน มีความสะอาด เรียบร้อย และปลอดภัย เหมาะกับการปฏิบัติงาน	4.11	0.76	มาก
1.6	โรงเรียนมีการจัดวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทันสมัย และเพียงพอ	4.18	0.80	มาก
เฉลี่ย		4.33	0.54	มาก
2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์				
2.1	ครูได้รับอัตราเงินเดือนของท่านได้รับตามวุฒิการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.80	0.43	มากที่สุด
2.2	ครูได้รับการเลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรมและ เหมาะสม	4.30	0.78	มาก
2.3	ครูได้รับเงินพิเศษ เช่น เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุ พิเศษของครูการศึกษาพิเศษ เป็นต้น	3.35	1.50	ปาน กลาง
2.4	ครูได้รับค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น เงินค่าล่วงเวลา ของครูประจำสอน ค่าสอนเสริม เป็นต้น	3.80	1.18	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้าน	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
2.5	โรงเรียนมอบรางวัลพิเศษอื่นๆ ให้ครูที่ตั้งใจและเสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น โล่รางวัล ชุดกิจกรรม เลี้ยงสังสรรค์ ของขวัญในเทศกาลพิเศษ เป็นต้น	3.74	1.07	มาก
2.6	โรงเรียนจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่โรงเรียนจัดสรรให้ นอกเหนือจากระเบียบของทางราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การทำประกันชีวิต การกู้ยืมเงินในกรณีมีความจำเป็น เร่งด่วน อาหาร 3 มื้อที่พักอาศัย เป็นต้น	4.06	0.97	มาก
	เฉลี่ย	4.01	0.73	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.17	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปัจจัยด้านองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีกฎระเบียบที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และสอดคล้องกับระเบียบของทางราชการ ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.64) และโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สวยงาม และปลอดภัย เหมาะกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติงาน มีความสะอาด เรียบร้อย และปลอดภัย เหมาะกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.76)

ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้รับอัตราเงินเดือนของท่านได้รับตามวุฒิการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.43) รองลงมา ได้แก่ ครูได้รับการเลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรมและเหมาะสม ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.78)

และโรงเรียนจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่โรงเรียนจัดสรรให้ นอกเหนือจากระเบียบของทางราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การทำประกันชีวิต การกู้ยืมเงินในกรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน อาหาร 3 มื้อ ที่พักอาศัย เป็นต้น ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูได้รับเงินพิเศษ เช่น เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ก.) เป็นต้น ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยการครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา

ด้าน	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
1. ภาวะผู้นำ				
1.1	ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สามารถปฏิบัติได้จริง	4.38	0.72	มาก
1.2	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบายร่วมกัน และเข้าใจตรงกัน	4.43	0.62	มาก
1.3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน และเหมาะสม	4.36	0.70	มาก
1.4	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา	4.42	0.68	มาก
1.5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานงานเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.67	มาก
1.6	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามการปฏิบัติเพื่อพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.35	0.74	มาก
1.7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู เมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.21	0.76	มาก
1.8	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารได้ตรงตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.36	0.71	มาก
เฉลี่ย		4.36	0.58	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้าน	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ				
2.1	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.43	0.68	มาก
2.2	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.72	มาก
2.3	ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจไปตามโครงสร้างการบริหารงาน	4.43	0.69	มาก
2.4	ผู้บริหารโรงเรียนให้อิสระในการปฏิบัติ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง	4.40	0.66	มาก
2.5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	4.32	0.66	มาก
2.6	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญอยู่เสมอ	4.38	0.63	มาก
	เฉลี่ย	4.39	0.55	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.37	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า

ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบายร่วมกัน และเข้าใจตรงกัน ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.62) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สามารถปฏิบัติได้จริง ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร

โรงเรียนมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู เมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.76)

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจไปตามโครงสร้างการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.69) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนให้อิสระในการปฏิบัติ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารโรงเรียนของท่านสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ

ด้าน	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
1. ลักษณะงาน				
1.1	ครูได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเอง	4.39	0.75	มาก
1.2	งานที่ครูได้รับมอบหมายมีความชัดเจน	4.47	0.63	มาก
1.3	ครูได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน	4.46	0.65	มาก
1.4	ครูมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน	4.45	0.67	มาก
	เฉลี่ย	4.44	0.59	มาก
2. ภาระงาน				
2.1	ครูได้รับมอบหมายให้จัดการเรียนการสอนตามขอบเขตภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ	4.38	0.70	มาก
2.2	ครูมีจำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม	4.40	0.69	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้าน	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
2.3	ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา	4.32	0.71	มาก
2.4	งานของครูส่งผลให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.33	0.65	มาก
	เฉลี่ย	4.36	0.58	มาก
3. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต				
3.1	ครูวางแผนการปฏิบัติงานเป็นลำดับขั้นตอน	4.23	0.64	มาก
3.2	ครูควบคุมเวลาในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้	4.24	0.60	มาก
3.3	ครูมีเวลาส่วนตัวที่จะดูแลตนเองและครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.81	0.89	มาก
3.4	ครูรู้สึกพึงพอใจในการรักษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.75	0.80	มาก
	เฉลี่ย	4.01	0.56	มาก
4. โอกาสความก้าวหน้าในงาน				
4.1	ครูได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.27	0.77	มาก
4.2	ครูได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม การประชุม เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และพัฒนางานและอื่น ๆ	4.31	0.75	มาก
4.3	ครูได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.36	0.68	มาก
4.4	ครูมีโอกาสนในการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.20	0.75	มาก
4.5	ครูได้รับโอกาสในการได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ	4.20	0.78	มาก
	เฉลี่ย	4.27	0.65	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.27	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า

ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ครูได้รับมอบหมายมีความชัดเจน ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.63) รองลงมา ได้แก่ ครูได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.65) และครูมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเอง ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.75)

ด้านภาระงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีจำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.69) รองลงมา ได้แก่ ครูได้รับมอบหมายให้จัดการเรียนการสอนตามขอบเขต ภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.70) และงานของครูส่งผลให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.71)

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูควบคุมเวลาในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ ครูวางแผนการปฏิบัติงานเป็นลำดับขั้นตอน ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.64) และครูมีเวลาส่วนตัวที่จะดูแลตนเองและครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูรู้สึกพึงพอใจในการรักษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.80)

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.68) รองลงมา ได้แก่ ครูได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม การประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และพัฒนางานและอื่นๆ ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.75) และครูได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูมีโอกาสในการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่

สูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.75) และครูได้รับโอกาสในการได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน

ที่	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรัก ความเข้าใจ ความเมตตา ความสามัคคีสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้	4.28	0.72	มาก
2	ครูและเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานเป็นทีม	4.25	0.70	มาก
3	เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.22	0.75	มาก
4	ครูและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติและให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน	4.27	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย		4.26	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรัก ความเข้าใจ ความเมตตา ความสามัคคีสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.72) รองลงมา ได้แก่ ครูและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติและให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.72) และครูและเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอ้าง
 รัชชาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม
 7 ภาคใต้ ปัจจัยส่วนตัว

ด้าน	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
1. อายุ				
1.1	ความคิดเห็นที่มีต่อ “อายุ” เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงออกถึงวุฒิภาวะ ความคิด ความสามารถในการปรับตัว ความมีเหตุผล การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และความผูกพันต่อองค์กร	4.15	0.90	มาก
	เฉลี่ย	4.15	0.90	มาก
2. ระดับการศึกษา				
2.1	ความคิดเห็นที่มีต่อ “ระดับการศึกษา” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการอ้างรัชชาครูให้อยู่กับโรงเรียนทั้งในทางบวกและทางลบ	4.13	0.79	มาก
2.2	ความคิดเห็นที่มีต่อ “ระดับการศึกษา” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในงาน	4.21	0.73	มาก
	เฉลี่ย	4.17	0.72	มาก
3. ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว				
3.1	ความคิดเห็นที่มีต่อ “ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการอ้างรัชชาครูให้อยู่กับโรงเรียน	4.33	0.72	มาก
	เฉลี่ย	4.33	0.72	มาก
4. ทักษะคนดี				
4.1	ความคิดเห็นที่มีต่อ “ทักษะคนดี” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น แนวโน้มหรือปฏิกิริยาตอบสนองของครูที่มีต่อการอ้างรัชชาครูของโรงเรียน	4.41	0.66	มาก
	เฉลี่ย	4.41	0.66	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้าน	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
5. ประสบการณ์การทำงาน				
5.1	ความคิดเห็นที่มีต่อ “ประสบการณ์การทำงาน” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูของโรงเรียน	4.42	0.63	มาก
	เฉลี่ย	4.42	0.63	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.30	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปัจจัยส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านประสบการณ์การทำงาน ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.63) รองลงมา ได้แก่ ด้านทัศนคติ ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.66) และด้านภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านอายุ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.90)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

การวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ โดยมีเนื้อหา ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่ของความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบำรุงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษา
สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ที่เกี่ยวกับปัจจัย
ด้านองค์การ

ลำดับที่	รายการ	ค่าความถี่
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
1	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนร่มรื่น สวยงาม สะอาด และปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	22
2	วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวก ทันสมัย และเพียงพอ	5
3	โรงเรียนควรมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน	3
4	ผู้บริหารควรแบ่งส่วนความรับผิดชอบในการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	2
5	โรงเรียนควรมีกฎระเบียบที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	1
ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์		
1	การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ควรจัดให้เพียงพอกับความต้องการและการดำรงชีพ	27
2	การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ควรปฏิบัติอย่างเท่าเทียม	6

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบำรุงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษา-สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนร่มรื่น สวยงาม สะอาด และปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 22) รองลงมา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวก ทันสมัย และเพียงพอ (ความถี่ = 5) โรงเรียนควรมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน (ความถี่ = 3) ผู้บริหารควรแบ่งส่วนความรับผิดชอบในการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (ความถี่ = 2) และโรงเรียนควรมีกฎระเบียบที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน (ความถี่ = 1) ตามลำดับ

นอกจากนี้ ยังพบว่า ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ควรจัดให้เพียงพอกับความต้องการและการดำรงชีพ (ความถี่ = 27) รองลงมา ได้แก่ การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ควรปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (ความถี่ = 6)

ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่ของความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษา
สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้าน
ผู้บังคับบัญชา

ลำดับที่	รายการ	ค่าความถี่
ด้านภาวะผู้นำ		
1	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ เด็ดขาด เทียงตรง และเป็นกลาง	12
2	ผู้บริหารมีนโยบายและเป้าหมายชัดเจน	10
3	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียน	6
4	ผู้บริหารควรเอาใจใส่ครู	3
5	ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครู	2
ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ		
1	ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม	12
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	10
3	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน	7
4	ผู้บริหารให้เกียรติกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียน
การศึกษา-สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้าน
ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำ ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ
เด็ดขาด เทียงตรง และเป็นกลาง (ความถี่ = 12) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบายและเป้าหมาย
ชัดเจน (ความถี่ = 10) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ
ของโรงเรียน (ความถี่ = 6) ผู้บริหารควรเอาใจใส่ครู (ความถี่ = 3) และผู้บริหารมีการติดตามผลการ
ปฏิบัติงานของครู (ความถี่ = 2) ตามลำดับ

นอกจากนี้ ยังพบว่า ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่
ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม (ความถี่ = 12) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหาร
สนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ (ความถี่ = 10) ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาในการ

ปฏิบัติงานและการพัฒนางาน (ความถี่ = 7) และผู้บริหารให้เกียรติกับผู้ใต้บังคับบัญชา (ความถี่ = 4) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่ของความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษา สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ

ลำดับที่	รายการ	ค่าความถี่
ด้านลักษณะงาน		
1	งานที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเอง	19
2	งานที่ได้รับควรมีความชัดเจนในขอบเขตความรับผิดชอบ	6
3	มีอิสระในการปฏิบัติงาน	5
4	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของครู	3
ด้านภาระงาน		
1	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ทันเวลา	17
2	ภาระงานควรแบ่งเฉลี่ยงานให้เท่าเทียมกัน	11
3	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายควรคำนึงถึงการจัดการเรียนการสอน	5
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว		
1	ครูควรควบคุมและจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสม	19
2	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	9
3	ลดการปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ	5
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน		
1	ครูควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	21
2	ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยความยุติธรรม และชัดเจน	8
3	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเอง	4

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษา- สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ งานที่ได้รับเหมาะสมกับ

ความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเอง (ความถี่ = 19) รองลงมา ได้แก่ งานที่ได้รับควรมีความชัดเจนในขอบเขตความรับผิดชอบ (ความถี่ = 6) มีอิสระในการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 5) และผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของครู (ความถี่ = 3) ตามลำดับ และยังพบว่า ด้านภาระงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ทันเวลา (ความถี่ = 17) รองลงมา ได้แก่ ภาระงานควรแบ่งเฉลี่ยงานให้เท่าเทียมกัน (ความถี่ = 11) และภาระงานที่ได้รับมอบหมายควรคำนึงถึงการจัดการเรียนการสอน (ความถี่ = 5) ตามลำดับ

นอกจากนี้ ยังพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ ครูควรควบคุมและจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสม (ความถี่ = 19) รองลงมา ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (ความถี่ = 9) และลดการปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ (ความถี่ = 5) ตามลำดับ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ ครูควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (ความถี่ = 21) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยความยุติธรรม และชัดเจน (ความถี่ = 8) และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเอง (ความถี่ = 4) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่ของความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน

ลำดับที่	รายการ	ค่าความถี่
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
1	ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของครู	13
2	ครูควรเปิดโอกาส และเปิดใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	10
3	ผู้บริหาร ครู และเพื่อนร่วมงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน	7
4	ครูควรมีความเป็นกลาง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	3

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษา-สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ร่วมงานเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารควรจัด

กิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของครู (ความถี่ = 13) รองลงมา ได้แก่ ครูควรเปิดโอกาส และเปิดใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (ความถี่ = 10) ผู้บริหาร ครู และเพื่อนร่วมงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน (ความถี่ = 7) และครูควรมีความเป็นกลาง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก (ความถี่ = 3) ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ *ปัจจัยด้านองค์การ* พบว่า 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนร่มรื่น สวยงาม สะอาด และปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ควรจัดให้เพียงพอกับความต้องการและการดำรงชีพ *ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา* 1) ด้านภาวะผู้นำ ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ เด็ดขาด ตรงไปตรงมา และเป็นกลาง 2) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม *ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ* 1) ด้านลักษณะงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ งานที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเอง 2) ด้านภาระงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ทันเวลา 3) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ ครูควรควบคุมและจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสม 4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ ครูควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และ *ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน* ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของครู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

จากการวิเคราะห์แนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปรากฏผล ดังนี้

4.1 ความสำคัญของการธำรงรักษาครูของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อการพัฒนาครูและการพัฒนาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของการธำรงรักษาครูของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อการพัฒนาครูและการพัฒนาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงครูว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สู่ความสำเร็จ ทั้งในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนและภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย หากผู้บริหารโรงเรียนขาดการธำรงรักษาครู การพัฒนานักเรียนและโรงเรียน การศึกษาสงเคราะห์จะขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาและไม่สามารถดำเนินการสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้ โดยกล่าวว่า

การธำรงรักษาครูให้ไว้กับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นั้น สิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นครูเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายของโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน หากขาดความต่อเนื่องจากการขาดการธำรงรักษาครูแล้วนั้น สิ่งต่าง ๆ ภายในโรงเรียนอาจเกิดการหยุดทั้งถาวร และชั่วคราวในด้านต่างๆ เพราะขาดผู้รับผิดชอบในงาน โรงเรียนจะไม่สามารถไม่สู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกสองท่านที่กล่าวว่า

ครูเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนนโยบาย หรือการจัดการศึกษาสู่ความสำเร็จ ฉะนั้นทุกอย่างจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวครู ในฐานะผู้บริหารต้องดูแลและให้ขวัญกำลังใจ ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ศักยภาพที่มีไปใช้ในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ โดยการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับครู หากครูมีความสุขแล้วจะส่งความสุขต่อนักเรียน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

เนื่องจากบริบทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์นั้น เป็นโรงเรียนประจำ ครูอยู่กับนักเรียน ทุกวันทุกเวลา จึงภาระที่หนักของครู ฉะนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลการพัฒนาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ หากขาดครูที่เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินการแล้วนั้น นักเรียนและโรงเรียนจะไม่สามารถเดินหน้าและพัฒนาต่อไปได้ตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังให้ความเห็นเกี่ยวกับผลของการธำรงรักษาครูของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการพัฒนาครูและการพัฒนาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ โดยกล่าวว่า

เมื่อครูไม่ย้ายออกไปไหน การพัฒนาครูและโรงเรียนจะมีความต่อเนื่อง เพราะครูเข้าใจบริบทของโรงเรียนได้อย่างลึกซึ้ง สามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุ แนวทางการแก้ไข และแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด จากประสบการณ์ของการอยู่ในโรงเรียนนั้นเป็นเวลานานของครู (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางกายภาพและสังคมที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูว่า

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการดำรงรักษาครู ของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ซึ่งต้องอยู่ประจำ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ที่อยู่อาศัย สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน เป็นต้น ต้องให้ครูได้อยู่อย่างมีความสุข และสะดวกสบาย และสภาพแวดล้อมทางสังคม อยู่กับแบบครอบครัว แบบพี่น้อง ส่งเสริมเกื้อกูลกัน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครู (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

โดยผู้เชี่ยวชาญท่านหนึ่งได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า

การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม ให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ ปลอดภัย และเพียงพอต่อความต้องการของครู (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกท่านที่กล่าวว่า

สภาพแวดล้อมรอบโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้ และมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการอำนวยความสะดวกให้ครูได้ใช้อย่างเพียงพอ และมีความทันสมัย (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังได้กล่าวเสริมถึงการบริหารงานของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยระบุถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขว่า

ผู้บริหารควรต้องคำนึงถึงการบริหารงานที่มีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทโรงเรียน เพื่อการเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน นำไปสู่การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมใน

การทำงานที่เหมาะสม และบุคลากรทุกคนอยู่อาศัยอย่างมีความสุข รวมถึงการนิเทศ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

4.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญท่านหนึ่งได้กล่าวถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ส่งผลต่อการดำรงรักษาครู ในประเด็นเรื่องค่าตอบแทนว่า

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์มีผลต่อการดำรงรักษาครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ในเรื่องค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม การสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูอยู่กับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทุกท่านได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยกล่าวว่า

แนวทางในการส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ คือ การยกย่องเชิดชู การจัดบ้านพักในโรงเรียน การเลี้ยงส่งสรรค์ การได้รับค่าล่วงเวลาจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวเสริมถึงว่าในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของผู้บริหารนั้นควรมีความยุติธรรม เป็นกลาง และปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สิ่งที่ผู้บริหารคำนึงถึงคือ ความยุติธรรม เป็นกลาง ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีความชัดเจนและความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการครู พนักงานราชการครู หรือครูอัตราจ้าง (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

4.4 ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านภาวะผู้นำผู้บังคับบัญชา

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านภาวะผู้นำผู้บังคับบัญชา โดยได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญท่านหนึ่งได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการดำรงรักษาครู โดยกล่าวว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ด้วยภาระงานของครูที่เป็นโรงเรียนประจำ ปัญหาย่อมมีมากขึ้นกว่าโรงเรียนทั่ว ๆ ไป ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงต้องมีเพิ่มสูงขึ้น (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

โดยผู้เชี่ยวชาญอีกท่านหนึ่งได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ว่า

ผู้บริหารต้องทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมตั้งแต่การประชุมวางแผนจนถึงการสรุปผลของการปฏิบัติ มีความชัดเจน กล้าตัดสินใจ และสามารถสื่อสารกับครูได้อย่างตรงไปตรงมา (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

แนวทางการพัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ต้องเข้าบริบทของโรงเรียนก่อนเป็นลำดับแรก เพื่อนำมาวางนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ที่สำคัญ คือ การที่ผู้บริหารต้องลงมือปฏิบัติด้วยตนเองให้ครูเห็นเป็นแบบอย่าง โดยการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งภาระหน้าที่กันอย่างชัดเจน รวมทั้งมีการติดตามผลอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การประเมินผล (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังได้กล่าวเสริมถึงหลักการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนการศึกษา-สงเคราะห์ที่แสดงถึงภาวะผู้นำที่ดี โดยกล่าวว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ที่ควรเป็น คือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนาเกี่ยวกับการจัดการจัดศึกษาสงเคราะห์ เพราะว่าลักษณะงานของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ เป็นงานที่ต้องดูแลนักเรียนประจำ ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะดูแล แก้ไขปัญหาได้ตลอดเวลา สิ่งที่ผู้บริหารควรมี คือ ความเสียสละ อดทน เข้าใจใส่ ทุ่มเท และการให้ความรัก ความอบอุ่นกับครู นักเรียน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักการ คือ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า หากผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้ตามหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวแล้ว ครูจะปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

4.5 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บังคับบัญชา

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บังคับบัญชา โดยได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโดยกล่าวว่า

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บังคับบัญชามีผลต่อการดำรงรักษาครู ผู้บริหารหากใช้พลังอำนาจไปในทางที่เป็นประโยชน์จะส่งผลดีต่อครูและโรงเรียน แต่หากใช้ไปในทางที่ไม่ควรก็จะส่งผลเสียเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ควรรวบอำนาจไว้แต่ตัวเองเพียงผู้เดียว ซึ่งการขับเคลื่อนการบริหารโรงเรียนนั้นจะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำทีมที่ดี (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญอีกท่านหนึ่งได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บังคับบัญชาว่า

ผู้บริหารควรกระจายอำนาจให้ครูได้มีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในการสั่งงาน สิ่งใด สิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไป ครูรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ การมอบให้ครูนั้น ผู้บริหารก็ต้องคอยประคับประคอง ดูแล ติดตามผล ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกท่านที่กล่าวว่า

การพัฒนาด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรกระจายอำนาจให้ครูอย่างทั่วถึงตามโครงสร้างการบริหาร ให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมีผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ให้เอื้อต่อการปฏิบัติ และการให้คำปรึกษา ต่างๆ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยกล่าวว่า

ควรมีการอบรม พัฒนาผู้บริหารอย่างเข้ม ให้เข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้พลังอำนาจของตนเองในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

4.6 งานที่รับผิดชอบส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านงานที่รับผิดชอบ

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านงานที่รับผิดชอบ โดยได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านได้กล่าวถึงงานที่รับผิดชอบส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโดยกล่าวว่า

งานที่รับผิดชอบมีผลต่อการดำรงรักษาครู นอกเหนือจากภาระทางการจัดการเรียนการสอนแล้ว ครูยังมีภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารต้อง “มองคนออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น” หากภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ที่บุคคลใดมากเกินไปจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน รวมถึงการที่ไม่ได้รับงานที่ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคคล (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 และ ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านงานที่รับผิดชอบว่า

งานที่ครูต้องรับผิดชอบนั้นจะต้องมอบหมายตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของครูก่อน หากไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด ควรให้ครูได้รับการอบรม ประชุม สัมมนาพัฒนาในเรื่องในเรื่องงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เกิดประสบการณ์ นำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 และ ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังได้กล่าวเสริมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง โดยกล่าวว่า

ผู้บริหารควรมีการแบ่งเฉลี่ยปริมาณงานให้ครูทุกคนมีภาระงานทั้งการจัดการเรียนการสอน และภาระงานอื่นๆ เท่าเทียมกัน และการมอบหมายงานที่รับผิดชอบต้องมีความชัดเจนในเรื่องลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ รวมทั้งสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

4.7 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านได้กล่าวถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อการดำรงรักษาครู โดยกล่าวว่า

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีผลต่อการดำรงรักษาครู เนื่องจากครูในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ จะมีนักเรียนอยู่ประจำ ครูจึงมีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวน้อย ผู้บริหารควรเข้าใจและให้กำลังใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการประคับประคองให้ครูอยู่กับโรงเรียนต่อไป (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ว่า

แนวทางการพัฒนา คือ ให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวไปพร้อม ๆ กัน ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือกับครูหากมีปัญหาในเรื่องชีวิตส่วนตัว ยืดหยุ่นในการปฏิบัติทั้งในเรื่องเวลาและปริมาณงานหากมีภาระครอบครัวเป็นกรณีๆ ไป (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

สอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกสองท่านที่กล่าวว่า

ผู้บริหารต้องเข้าใจในชีวิตส่วนตัวของครู ยืดหยุ่นเรื่องงาน ระเบียบวินัยในบางสถานการณ์ที่จำเป็น (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

การพัฒนาด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ควรมีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาต่างๆ เช่น กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ อาจจะจัดให้มาก่อน เพื่อให้ในวันหยุดราชการนั้น ครูจะได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว เป็นต้น (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อการพัฒนาด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยกล่าวว่า

แนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว คือ สร้างการทำงานเป็นทีมในภาระงานต่างๆ หากการปฏิบัติงานล่วงเลยเวลา กระทบต่อชีวิตส่วนตัวแล้ว ให้บุคคลที่อยู่ภายในทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานแทนกันได้ นอกจากจะไม่เสียเรื่องงานแล้ว เรื่องชีวิตส่วนตัวก็ไม่เสียด้วย ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความรัก ความสามัคคี และเห็นอกเห็นใจกัน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

4.8 โอกาสความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านได้กล่าวถึงโอกาสความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อการดำรงรักษาครู โดยกล่าวว่า

โอกาสความก้าวหน้าในงานมีผลต่อการดำรงรักษาครู เนื่องจากมีผลต่อความรู้ความสามารถ เงินเดือน และตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยที่จะช่วยในการดำรงรักษาครูให้อยู่กับโรงเรียน หากผู้บริหารปิดกั้น ไม่เท่าเทียมกันในการให้โอกาสความก้าวหน้าในงานแล้วนั้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทุกท่านได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานว่า

ผู้บริหารควรเปิดโอกาส ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การสอบเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การเป็น วิทยากร การอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนต่อไป (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 และผู้ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อการดำรงรักษาครู และแนวทางการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อการดำรงรักษาครู โดยกล่าวว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อการดำรงรักษาครู เนื่องจากแต่ละบุคคลมีแนวคิด พื้นฐานครอบครัว และอุดมการณ์แตกต่างกัน เมื่ออยู่ร่วมกันย่อมจะเกิดความขัดแย้งได้ ดังนั้นโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ เกิดจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความรัก ความสามัคคี เป็นหนึ่งเดียวกัน การปฏิบัติงานต่างๆ มีความสุข ส่งผลดีต่อการดำรงรักษาครูให้คงอยู่กับโรงเรียน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 และผู้ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า

ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมของตนเอง สร้างความสัมพันธ์ให้ครูได้พบปะพูดคุยกันมากยิ่งขึ้น ปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดความผ่อนคลาย เมื่อครูเข้าใจกันได้ สื่อสารกัน เกิดความรัก การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความสามัคคีกัน การทำงานเป็นทีมจะเกิดขึ้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู มองเห็นเป้าหมายไปในการพัฒนาโรงเรียนทิศทางเดียวกัน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 และผู้ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะโดยกล่าวเสริมถึงคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยกล่าวว่า

สิ่งแรกต้องเกิดขึ้นจากผู้บริหารก่อน การกล่าวทักทาย ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้าถึงง่าย ความเอาใจใส่กับทุกคน ซึ่งจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

ผู้บริหารควรเข้าใจ เอาใจใส่ครูในโรงเรียนเพื่อเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล แล้วนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกคนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์แนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษา สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ โดยสรุปจากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ

ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งทางกายภาพและทางสังคม ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องพัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ ปลอดภัย และเพียงพอต่อ ความต้องการของครู รวมทั้งสภาพแวดล้อมรอบโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้ นอกจากนี้ยังได้เสนอการ การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และบุคลากรทุกคนอยู่อาศัยอย่างมีความสุขอีกด้วย 2) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการยกย่องเชิดชู การจัดบ้านพักในโรงเรียน การ เลี้ยงส่งสรรค์ การได้รับค่าล่วงเวลาจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ ครูเกิดความพึงพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยุติธรรม เป็นกลาง และปฏิบัติอย่างเท่า เทียมกัน

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการ พัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถสื่อสารกับครูได้อย่างตรงไปตรงมา เข้าใจบริบทของโรงเรียน ต้องลงมือ ปฏิบัติด้วยตนเองให้ครูเห็นเป็นแบบอย่าง โดยการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งภาระหน้าที่ กันอย่างชัดเจน รวมทั้งมีการติดตามผลอยู่ตลอดเวลา และที่สำคัญอย่างยิ่ง ต้องมีความเข้าใจการจัด การศึกษาลักษณะการศึกษาสงเคราะห์ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน 2) ด้านการ เสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนควรกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงตามโครงสร้างการบริหารงาน ให้ครูได้มีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในการสั่งงาน โดยติดตามผล ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจครู

รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ให้เอื้อต่อการปฏิบัติ และควรมีการอบรม พัฒนาผู้บริหารอย่างเข้ม ให้เข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้พลังอำนาจของตนเองในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ 1) งานที่รับผิดชอบ ผู้เชี่ยวชาญได้ เสนอแนะแนวทางการพัฒนาตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมอบหมายตามความรู้ความสามารถ ความถนัดของครู มีการแบ่งเฉลี่ยปริมาณงานให้ครูทุกคนมีภาระงานทั้งการจัดการเรียนการสอน และภาระงานอื่น ๆ เท่าเทียมกัน และมีความชัดเจนในเรื่องลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ รวมทั้งสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม 2) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจ ให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวไปพร้อม ๆ กัน ให้คำปรึกษาช่วยเหลือกับครูหากมีปัญหา ยืดหยุ่นเรื่องงานทั้งในเรื่องเวลาและปริมาณงาน รวมทั้งยังได้เสนอแนวทางในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อการพัฒนาด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 3) โอกาสความก้าวหน้าในงาน ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนา ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาส ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอด้วยความเต็มใจ นอกจากนั้นการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนของครูจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

และปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมของครู สร้างความสัมพันธ์ให้ครูได้พบปะพูดคุยกันมากยิ่งขึ้น ปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดความผ่อนคลาย ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู มองเห็นเป้าหมายไปในการพัฒนาโรงเรียนทิศทางเดียวกัน นอกจากนั้นยังได้เสนอแนะคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอีกด้วย

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียน การศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ จำนวน 8 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ จำนวน 8 โรงเรียน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 431 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ จำนวน 8 โรงเรียน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน จากนั้นเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

1.2.3 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ประกอบด้วย ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ มาอย่างน้อย 5 ปี มีวุฒิทางการบริหารการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 คน และครูที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 205 ฉบับจากแบบสอบถามทั้งสิ้น 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนด โดยขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญในการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยแถบบันทึกเสียงเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลภายหลัง ตามวัน เวลา และสถานที่ที่สะดวกและเหมาะสม

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 จากแบบสอบถาม

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) แนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

1.4.2 จากแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วสรุปเพื่อนำไปเป็นแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

1.5 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครู พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านองค์กร ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) **ด้านองค์กร** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติงาน มีความสะอาด เรียบร้อย และปลอดภัย เหมาะกับการ

ปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูได้รับอัตราเงินเดือนของท่านได้รับตามวุฒิการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูได้รับเงินพิเศษ เช่น เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครู การศึกษาพิเศษ เป็นต้น

2) *ด้านผู้บังคับบัญชา* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า *ด้านภาวะผู้นำ* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบายร่วมกัน และเข้าใจตรงกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู เมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ*ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ

3) *ด้านงานที่รับผิดชอบ* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า *ด้านลักษณะงาน* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ งานที่ครูได้รับมอบหมายมีความชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเอง *ด้านภาระงาน* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูมีจำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา *ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูควบคุมเวลาในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูรู้สึกพึงพอใจในการรักษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ*ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูมีโอกาสในการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน และท่านได้รับโอกาสในการได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ

4) *ด้านผู้ร่วมงาน* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า *ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรัก ความเข้าใจ ความเมตตา ความสามัคคี สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5) ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า ด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านอายุ

นอกจากนี้ แนวทางทางการธำรงรักษาครู สรุปลงโดยการให้การสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ยังพบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมของโรงเรียนควรมีความร่มรื่น สวยงาม สะอาด และปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เพียงพอับความต้องการและการดำรงชีพ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ เด็ดขาด เทียบตรง และเป็นกลาง 2) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้บริหารควรให้อิสระในการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน โดยงานที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเอง 2) ด้านภาระงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ทันเวลา 3) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ครูควรควบคุมและจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสม 4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ครูควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของครู

1.5.2 แนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ จากการสัมภาษณ์พบแนวทาง ดังนี้

1) ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วยรายด้านย่อย ได้แก่

(1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาปรับปรุง ซ่อมแซมให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ ปลอดภัย และเพียงพอต่อความต้องการของครู รวมทั้งสภาพแวดล้อมรอบโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ ที่สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้ นอกจากนี้ยังได้เสนอการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และบุคลากรทุกคนอยู่อาศัยอย่างมีความสุข

(2) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการยกย่อง เชิดชู การจัดบ้านพักในโรงเรียน การเลี้ยงส่งสรรค์ การได้รับค่าล่วงเวลาจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยุติธรรม เป็นกลาง และปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

2) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยรายด้านย่อย ได้แก่

(1) ภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถสื่อสารกับครูได้อย่างตรงไปตรงมา เข้าใจบริบทของโรงเรียน ต้องลงมือปฏิบัติด้วยตนเองให้ครูเห็นเป็นแบบอย่าง โดยการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งภาระหน้าที่กันอย่างชัดเจน รวมทั้งมีการติดตามผลอยู่ตลอดเวลา และที่สำคัญอย่างยิ่ง ต้องมีความเข้าใจการจัดการศึกษาลักษณะการศึกษาสงเคราะห์ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

(2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงตามโครงสร้างการบริหารงาน ให้ครูได้มีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในการสั่งงาน โดยติดตามผล ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจครู รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ให้เอื้อต่อการปฏิบัติ และควรมีการอบรม พัฒนาผู้บริหารอย่างเข้ม ให้เข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้พลังอำนาจของตนเองในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ

3) ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยรายด้านย่อย ได้แก่

(1) งานที่รับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดของครู มีการแบ่งเฉลี่ยปริมาณงานให้ครูทุกคนมีภาระงานทั้งการจัดการเรียนการสอน และภาระงานอื่นๆ เท่าเทียมกัน และมีความชัดเจนในเรื่องลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ รวมทั้งสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม

(2) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าใจ ให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวไปพร้อมๆ กัน ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือกับครูหากมีปัญหา ยืดหยุ่นเรื่องงานทั้งในเรื่องเวลาและปริมาณงาน รวมทั้งยังได้เสนอแนวทางในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม เพื่อการพัฒนาด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

(3) โอกาสความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอด้วยความเต็มใจ นอกจากนั้นการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนของครูจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

(4) ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมของครู สร้างความสัมพันธ์ให้ครูได้พบปะพูดคุยกัน มากยิ่งขึ้น ปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดความผ่อนคลาย ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู มองเห็นเป้าหมายไปในการพัฒนาโรงเรียนทิศทางเดียวกัน นอกจากนั้นยังได้เสนอแนะคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอีกด้วย

2. อภิปรายผล

2.1 จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ พบว่าค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องมีภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งการบริหารงานและการบริหารคน สอดคล้องกับการศึกษาของ University of Michigan (1950) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันใน 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงานที่ผู้นำเน้นความสำเร็จของการทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนให้ความสำคัญกับบุคลากร เข้าใจความแตกต่างและยอมรับความสำคัญของบุคลากร มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งยังสนใจและเข้าใจความต้องการของบุคลากร นอกจากนี้จากการศึกษาของ Ohio State University (1949) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมแบบมุ่งงาน ผู้บังคับบัญชานั้นความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนขององค์การ การสื่อความหมายที่เป็นระบบ ในองค์การ วิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชานั้นเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ดูแลเอาใจใส่ ยอมรับความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดจึงควรมีทั้งพฤติกรรมทั้งแบบมุ่งงานและพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ที่มีความสมดุล จึงจะทำให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งผลการวิจัยฉบับนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชนิพร ไชยมิ่ง (2557) ที่พบว่าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเป็นค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด โดยกล่าวว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน รวมถึงการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจ และความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์การ เพื่อผลผลิตของงานที่มีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยส่วนสำคัญของการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่ใช้ในการบริหารบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คือ การจูงใจ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การ มีกำลังใจ มีความตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และอยู่กับองค์การไว้นานที่สุด อาจจะได้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหากมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงจะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการธำรงรักษาครูให้อยู่กับโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยฉบับนี้ที่เกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำที่พบว่า ครูแสดงความคิดเห็นที่

มีต่อต้านภาวะผู้นำโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบายร่วมกัน และเข้าใจตรงกัน ในขณะที่เดียวกันผลการวิจัยยังระบุว่าด้านภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม แม้ว่าค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู เมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ยังอยู่ในค่าเฉลี่ยที่ไม่สูงมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนภา ศิริบุญเรือง (2553) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยต้องมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่อและเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีการยกย่องเชิดชู การจัดบ้านพักในโรงเรียน การเลี้ยงส่งสรรค การได้รับค่าล่วงเวลาจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยุติธรรม เป็นกลาง และปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

2.2 ปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยพบว่า ครูแสดงความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านองค์การ ค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ที่พบว่า หากองค์การมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน เป็นไปอย่างเหมาะสม มีการกระจายอำนาจการบริหาร จะส่งผลให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การดีขึ้น เพราะบุคลากรจำเป็นต้องมีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว ผลงานที่ออกมามีคุณภาพ เนื่องจากบุคลากรได้รับการฝึกฝนให้เกิดการตัดสินใจในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับตามโครงสร้างการบริหารงานจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทักตัญญ เพชรเกษี (2556) ที่พบว่า องค์การควรกำหนดนโยบายและการบริหารเกี่ยวกับการกำหนดกฎ ระเบียบที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสายชั้น มีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีแผนงาน โครงการในการบริหารงานบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมจะส่งผลองค์การเกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นลำดับขั้นตอน บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม แม้ว่าค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมาก คือ อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติงาน มีความสะอาด เรียบร้อย และปลอดภัย เหมาะกับการปฏิบัติงาน ดังนั้นการบริหาร

ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมจึงเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากหากโรงเรียนมีการบริหารทรัพยากรสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สะอาด สวยงาม เรียบร้อย และปลอดภัย จะสามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยฉบับนี้ที่ครูแสดงความคิดเห็นถึง แนวทางการดำรงรักษาครูมีความถี่สูงสุด คือ โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่น สวยงาม สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันสอดคล้องกับผลสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญหลายท่านซึ่งมีความคิดเห็นตรงกันว่าสภาพแวดล้อมของโรงเรียนจะต้องพัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ ปลอดภัย และเพียงพอต่อความต้องการของครู รวมทั้งสภาพแวดล้อมรอบโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ ที่สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้ มีความเหมาะสม และบุคลากรทุกคนอยู่อาศัยอย่างมีความสุข

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังระบุว่าด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ครูได้รับอัตราเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งในด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ยังมีข้อสังเกตเกี่ยวกับเงินพิเศษที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้ครูได้รับเงินเพิ่มในกรณีปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษ ตามระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการ พ.ศ. 2556 (2556) ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานราชการ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2555 (2555) และระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยเงินพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษเรียนร่วม พ.ศ. 2539 (2539) ของครูอัตราจ้าง ส่งผลให้ครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์นักเรียนส่วนใหญ่เป็นเด็กด้อยโอกาส จึงไม่ได้รับเงินพิเศษในส่วนนี้ ซึ่งการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ ในส่วนนี้จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ครูแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางการดำรงรักษาครูมีความถี่สูงสุด คือ โรงเรียนควรมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เพียงพอกับความต้องการและการดำรงชีพของครู ในขณะเดียวกันสอดคล้องกับผลสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญหลายท่านซึ่งมีความคิดเห็นตรงกันว่า จะต้องมีการยกย่องเชิดชู การจัดบ้านพักในโรงเรียน การเลี้ยงส่งสรรค์ การได้รับค่าล่วงเวลาจากการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยุติธรรม เป็นกลาง และปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

2.3 ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าเฉลี่ยสูงและอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมอบอำนาจตามโครงสร้างการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานตามโครงสร้างดังที่กล่าวมาแล้วว่ามีโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ดังนั้นความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์จึงมีค่าเฉลี่ยในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูง ดังที่ Kanter (1997) ได้กล่าวถึงแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การ โดยกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในการทำงานถือว่ามีส่วนสำคัญในการกำหนดเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากร ได้แก่ การได้รับอำนาจ โดยใช้อำนาจที่ได้รับจากองค์การทั้งที่เป็นทางการ และไม่ใช่วางการมาปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลให้ได้รับความสามารถในการจัดหาทรัพยากร สิ่งที่เป็นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย การได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการปรับเปลี่ยนเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การ และการได้รับโอกาสในหน้าที่การงาน การเพิ่มพูนทักษะความสามารถ การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ในขณะที่เดียวกันจะสังเกตได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนยังให้การสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยได้ระบุว่าในด้านการสนับสนุนและการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม แม้ว่าค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมากก็ตาม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชีวา ลีวิทยา (2554) ที่กล่าวว่า องค์การยังขาดในเรื่องเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร สิ่งเหล่านี้้องค์การควรหันมาให้ความสำคัญมากขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร ในขณะที่เดียวกันสอดคล้องกับผลสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่งเสริม สนับสนุน ทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ให้เอื้อต่อการปฏิบัติ และควรมีการอบรมพัฒนาผู้บริหารอย่างเข้ม ให้เข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้พลังอำนาจของตนเองในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ

2.4 ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่าด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดของด้านย่อยทั้ง 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ครูได้รับมอบหมายมีความชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับที่สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้มีการกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายการสอนไว้อย่างชัดเจน ประกอบด้วย ชั่วโมงการสอนตามตารางสอน งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น โดยครูในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในขณะที่เดียวกันพบว่าด้านลักษณะงาน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม

แม้ว่าค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมาก คือ ครูได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเอง ซึ่งถึงแม้ว่าโครงสร้างการบริหารงานและงานที่ได้รับมอบหมายจะมีความชัดเจน แต่การมอบหมายงานของโรงเรียนให้กับครูตามความรู้ ความสามารถ และทักษะอาจจะยังไม่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องจาก งานในโรงเรียนไม่ได้มีเพียงชั่วโมงการสอนตามตารางสอนเท่านั้น ยังมีงานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเปิดโอกาสให้ครูเลือกงานของตนเองตามความต้องการอย่างเต็มใจส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่ามักตื่นตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับครู เกิดความท้าทายและความแปลกใหม่ในงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรรณ ระย้าทอง (2553) กล่าวว่า งานที่รับผิดชอบควรเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ งานที่ปฏิบัติย่อมมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนก่อนเริ่มการปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ โดยหน่วยงานส่งบุคลากรไปอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตนเอง และเมื่อบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในงานนั้น ๆ ก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ครูแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางการดำรงรักษาครูมีความถึงที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายควรมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังระบุว่าด้านภาระงาน ครูมีจำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านภาระงาน ยังมีข้อสังเกตในข้อที่มีค่าน้อยที่สุดในกลุ่ม แม้ว่าค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมาก คือ ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ครูแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางการดำรงรักษาครูมีความถึงที่สุดในเรื่อง ภาระงานที่ได้รับมอบหมายควรมีความเหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ทันเวลา ทั้งนี้อาจเนื่องจากภาระงานของครูในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งมีลักษณะเป็นโรงเรียนประจำ ครูจึงมีภาระงานที่หลากหลายนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ด้านโภชนาการ ด้านพฤติกรรม ภาระงานของครูจึงมีมากกว่าโรงเรียนปกติ เกิดความอ่อนล้าเหน็ดเหนื่อยในภาระงานที่ได้รับ และไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู หากครูเกิดความไม่พึงพอใจกับภาระงานที่มีอยู่ จะทำให้ครูย้ายออกหรือลาออกจากโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัสนีย์ อรรถสฤร์รัตน์ (2552) ที่กล่าวว่า หากครูมีภาระงานที่รับผิดชอบมาก มีความขัดแย้งใน

บทบาทมาก ครูก็จะมีบทบาทในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจาก การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตรงต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่จากเดิม มีบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการสื่อ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา และภาระหน้าที่อื่นๆ อีกมากมายที่ครูจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ที่จะทำหน้าที่เหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเมื่อครูต้องทำหน้าที่หลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดภาระงานที่รับผิดชอบมากขึ้น และผลการปฏิบัติอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ครูเกิดความหนักใจในการทำงาน เริ่มไม่มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ เกิดความอึดอัดและคับข้องใจกับภาระงานที่เกิดขึ้น ส่งผลทำให้ครูเกิดความอ่อนล้าและท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันสอดคล้องกับผลสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญหลายท่านซึ่งมีความคิดเห็นตรงกันว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมอบหมายตามความรู้ความสามารถ ความถนัดของครู มีการแบ่งเฉลี่ยปริมาณงานให้ครูทุกคนมีภาระงานทั้งการจัดการเรียนการสอน และภาระงานอื่น ๆ เท่าเทียมกัน

2.5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรัก ความเข้าใจ ความเมตตา ความสามัคคีสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ มีลักษณะเป็นโรงเรียนประจำ ครูส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในโรงเรียนจึงเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันเสมือนพี่น้อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน การทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ ส่งเสริมให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ส่งผลให้ครูเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการของมนุษย์โดยสภาพธรรมชาติ จะต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่น ๆ ติดต่อกันสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพาอาศัยกัน ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างอิสระตามลำพังแต่ผู้เดียวได้ ดังที่ Alderfer (1969) ได้กล่าวในทฤษฎีความต้องการว่า มนุษย์มีความต้องการที่เกี่ยวกับด้านสังคม คือ มีความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยธำรงรักษา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และซึ่งหากไม่มีอยู่ในองค์การจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกับบุคลากร ในขณะที่เดียวกันพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม แม้ว่าค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาระงานของครูในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งมีลักษณะเป็นโรงเรียนประจำ ครูจึงมีภาระงานที่หลากหลายนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน จำนวนปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอาจไม่เหมาะสมกับเวลา ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าเหน็ดเหนื่อยในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เวลาที่จะใช้ในการพูดคุยปรึกษา ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันน้อยลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รณฤทธิ์

ลีชฌนังศุ (2560) กล่าวว่า ความต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาทั้งเรื่องในการปฏิบัติงาน เรื่องส่วนตัว มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน และปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดปัญหาส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดบรรยากาศที่ดีและบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เมื่อเป็นเช่นนั้นผลการวิจัยที่ครูแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางการดำรงรักษาครูมีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู สอดคล้องกับผลสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญหลายท่านซึ่งมีความคิดเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมของครู สร้างความสัมพันธ์ให้ครูได้พบปะพูดคุยกันมากยิ่งขึ้น ปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดความผ่อนคลาย ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู มองเห็นเป้าหมายไปในการพัฒนาโรงเรียนทิศทางเดียวกัน

2.6 ปัจจัยส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์การทำงานที่มีมากขึ้นจะทำให้เกิดความผูกพัน ความรัก ความเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และสถานที่ที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรพล สุวรรณแสง (2553) ที่กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานหลายปี ได้รู้ ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงๆ ภายในโรงเรียน ทั้งด้านการบริหารจัดการ งานวิชาการ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ จะมีความคิดเห็นต่อการดำรงรักษาครูแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อย ในขณะที่เดียวกันยังพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม แม้ว่าค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมาก คือ อายุ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าอายุของครูจะน้อยหรือมากอาจไม่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในงาน รวมถึงการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่กล่าวว่า บุคลากรไม่ว่าจะมีอายุน้อยหรืออายุมาก ต่างก็มีเป้าหมายในชีวิตเหมือนกัน คือ ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) ที่กล่าวว่าหากองค์กรมีนโยบายในการสนับสนุนโครงสร้างการบริหารงาน ตลอดจนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีอายุต่างกันได้มีส่วนร่วม อายุจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และการดำรงรักษาครู

3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ปัจจัยด้านองค์กร

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติงาน มีความสะอาด เรียบร้อย และปลอดภัย เหมาะกับการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงควรมีการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อม โดยส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งบริเวณรอบโรงเรียนทั้งภายนอกและภายในให้มีความสะอาด เรียบร้อย ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

2) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูได้รับเงินพิเศษ ดังนั้น สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรมีการดำเนินการสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ได้รับเงินเพิ่มพิเศษจากการปฏิบัติหน้าที่ที่นอกเหนือจากโรงเรียนทั่วไป เช่น ค่าสอนเสริม ค่าปฏิบัติหน้าที่เวรประจำวันนอกเหนือเวลาราชการ เป็นต้น

3.1.2 ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา

1) ด้านภาวะผู้นำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู เมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรมีการดำเนินการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่มีความยุติธรรม เท่าเทียมกัน

2) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการดำเนินการส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุงรวมทั้งจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาที่จำเป็นให้เพียงพอต่อความต้องการของครู และมีความทันสมัยพร้อมใช้งานอยู่เสมอ นอกจากนี้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการของครู

3.1.3 ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ

1) ด้านลักษณะงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการ

ดำเนินการให้ครูได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเองด้วยความเต็มใจ รวมทั้งการเปิดโอกาส ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2) *ด้านภาระงาน* ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการดำเนินการกำหนดลักษณะและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติให้มีความชัดเจนเหมาะสมกับศักยภาพของครูแต่ละบุคคล ทั้งชั่วโมงการสอนตามตารางสอน งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น อย่างเท่าเทียมกัน

3.1.4 ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ เพื่อนร่วมงานที่คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพให้เกิดขึ้นระหว่างครู รวมทั้งจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูทุกคนในโรงเรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งผลต่อการพัฒนาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงควรมีนโยบายในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครูในโรงเรียน และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับครูต่างโรงเรียน

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

3.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีประสิทธิผล กลุ่ม 7 ภาคใต้

3.2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวม



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124, ตอนที่ 24 ก, น.29-36.
- กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- กาญจนาภา ศรีบุญเรือง. (2553). ปัจจัยการดำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำพูน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). การบริหารทรัพยากรบุคลากรทางการศึกษา. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กฤษมา พูลเฉลิม. (2556). พฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการข้าราชการครู. (2539). ระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยเงินพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษเรียนร่วม พ.ศ. 2539.
- คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ. (2555). ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานราชการ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2555.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การจัดองค์การและทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).
- จิรัฐกานต์ สุวรรณกาญจน์. (2556). กลยุทธ์การดำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาพเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- จური ลือชา. (2554). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนนันทพิทยาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- เฉลิมพล จำปา. (2557). *สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานสอนของครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). *ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2553). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ใน ประมวลสาระชุดวิชาองค์การและการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. หน่วยที่ 12. นนทบุรี: สาขาวิชารัฐศาสตร์ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐนันท์ คณิวิชากรณ. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผู้ให้บริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). *การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทักษ์นัย เพชรเกรี. (2556). *การพัฒนารูปแบบการอำนวยการรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558). *รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุสิตบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นพดล พวงหิรัญ. (2556). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นฤมล นัยรัตน์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพฯ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- นวลรัตน์ วรจิตติ. (2558). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นันทน์ภัส รักษาสุข. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- น้ำฝน ใจดี. (2558). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เนตรนภา สาสังข์. (2557). การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บัณฑิต ผังนรินทร์. (2550). อิทธิพลของลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2555). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัตินิเวศเชิงจิตวิทยา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปณัฐตา วิลาวรรณบุปผา. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- ปณิดา ชุมแก้ว. (2553). *ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปัทมา สุขสันต์. (2554). *การดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์*. ใน *มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ (บรรณธิการ), การจัดหาทรัพยากรมนุษย์*. (น. 13-14). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปัทมาวดี อุดแดง. (2552). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี).
- ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล วิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปิยากร หวังมหาพร. (2556). *แนวคิดและหลักการของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ใน ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ*. หน่วยที่ 1. นนทบุรี: สาขาวิชารัฐศาสตร์ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- พณิดา สุวรรณมาลา. (2557). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบึงนาราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- พรทิพย์ ทับทิมทอง. (2558). การวิเคราะห์ผลของการใช้เวลาในการปฏิบัติภาระงานสอนที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก, น.3.
- พลชัย หอมสุวรรณ. (2558). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทคดิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- พีสนีย์ อรรถสกุลรัตน์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิชญา นิลมณี. (2558). ทศนคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวกับความผูกพันทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภณทิลา บุญปั้น. (2554). การศึกษาปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การรับรู้ภาระงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกภายใต้บทบาทสื่อความผูกพันต่องานของข้าราชการระดับ 1-6 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มนัสชัย ศรีมนตรี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที.อี. อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ระเบียบ ก.ค.ศ ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการ พ.ศ. 2556 (2556). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130, ตอนพิเศษ 71 ง, น.1-3.
- รณฤทธิ์ สีขมนังศุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

- รอฮานี หีมมิหน๊ะ. (2559). ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- รัชนีพร ไชยมีง. (2557). การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์ วุฒิศึกษาในระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- รัตน์สินี รีนุสาน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วรรณมา จารย์. (2557). คำตอบแทนกับหลักประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ห้างสรรพสินค้า ไดอาน่า สาขาหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- วรรณมา ระย้างาม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วันเพ็ญ นาสอนใจ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศศิธร สอนสมนึก. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สงศรี กิตติรักษ์ตระกูล. (2550). การบริหารอัตราค่าจ้างคน. เอกสารนำเสนอในที่ประชุมสำนักการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข, กรุงเทพฯ.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์

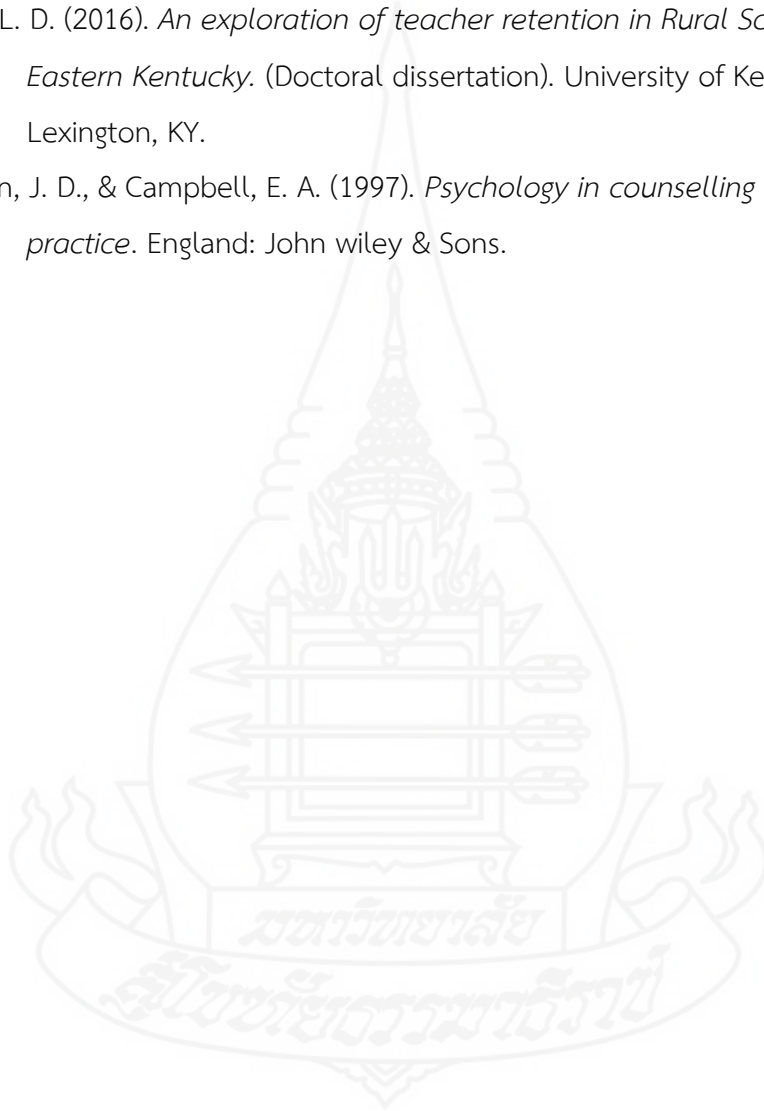
- สายสุนีย์ ท้าวน้อย. (2556). *สภาพอำนวยการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอลองหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561). *คู่มือการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* สืบค้นจาก <https://logbook-teacher.otepc.go.th/>.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *การกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่.* สืบค้นจาก https://otepc.go.th/images/00_YEAR2561/03_PV1/601010-0639.pdf.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2559). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560– 2564).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2562). *เอกสารประกอบการรับนักเรียน สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ปีการศึกษา 2563.* สืบค้นจาก http://special.obec.go.th/view_news.php?id=1346.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7. (2561). *แผนยุทธศาสตร์ สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 พ.ศ. 2562 – 2565.* [ม.ป.ท.].
- สุจิตรา ธนानันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.
- สุชีวา ลีวิทยา. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการอำนวยการรักษาบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สุธิดา เข้มทอง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สุภาพร อาจเดช. (2555). *เอกสารประกอบการพิจารณา เรื่อง การศึกษาสงเคราะห์ คณะกรรมาธิการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 24.* สืบค้นจาก https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/education/download/article/article_20130318142801.pdf.
- สุรพล พิสดาร. (2557). *การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- หนูแดง ปลั่งกลาง. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการรัฐการในสำนักงานอัยการภาค 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- อภิรักษ์ เจริญศรี. (2560). กลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- อรุณี สุทธิเสริม. (2557). ปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงาน แนวทางในการธำรงรักษาพนักงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อลิษา ศรีคราม. (2559). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงานสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- อัปดุลรอหมัน เปาะซง. (2556). การธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะ
ของครูในจังหวัดนราธิวาส. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2549). การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล. ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการการพยาบาล*. หน่วยที่ 14. นนทบุรี: สาขาวิชา
พยาบาลศาสตร์ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อุทัย หิรัญโต. (2540). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เอกอนงค์ ศรีสำอางค์. (2558). *การธำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs.
Organizational Behavior and Human Performance, 4(2), 142–175.
- Anonymous. (2005). *Work-Life Balance*. สืบค้นจาก <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/wrk/definition.html>.

- Boyle, D. K., Bott, M. J., Hansen, H. E., Woods, C. Q., & Taunton, R. L. (1999). Managers' leadership and critical care nurses' Intent to stay. *American Journal of Critical Care, 8*(6), 361–371.
- Cappelli, P. (2002). *Hiring and keeping the best people*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Cornella, J. A. (2010). *Principal leadership: The missing link in teacher retention*. (Doctoral dissertation). Florida Atlantic University, Boca Raton, FL.
- Cowden, T., & Cummings, G. (2011). Nursing theory and concept development: A theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of Advanced Nursing, 68*(7), 1646–1657.
- DiXon, T. M. (2012). *An investigation of factors related to the retention of teachers in Rural Middle Schools*. (Doctoral dissertation). Walden University, Columbia, MD.
- Draft, R. L. (2005). *The Leadership Experience*. (3rded.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Eric, A. (2003). Retaining the best of the best. *AFP Exchange, 23*(6), 48.
- Finkler, S. A. (2001). *Budgeting concepts for nurse managers*. 3rded. United States of America: W.B. Saunders.
- Gibson, C. H. (1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced Nursing, 16*(3), 354–361.
- Greasley, E., & King, N. (2005). Employee perceptions of empowerment. *Employee Relations, 27*(4), 354–368.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1981). *Behavior in organization*. 7thed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 64*(3), 510–531.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Philippines: Addison- Wesley.
- Hausknecht, J. P., Rodda J., & Howard M. j. (2008). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management, 48*(2), 269–288.

- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. 6thed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. 2rded. New York: Wiley.
- Kanter, R. M. (1997). *Frontiers of management*. Boston, MA: Harvard Business Review.
- Kauffman, D. P. (2010). *A discriminant analysis of teacher retention factor importance as reported in Evangelical Christian Schools*. (Doctor dissertation). Columbia International University, Columbia, SC.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607-610.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. 2nded. New York: Harper and Row.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human resource management*. 12thed. United States of America: Thomson South-Western a part of The Thomson Corporation.
- McGregor, D. (1960). *The Human side of enterprise*. New York: Mc Graw-Hill Book.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2004). *Compensation*. 7thed. New York: Mc Graw Hill.
- Pittman, P. (2015). *Teacher retention in sparsely populated Rural South Dakota School Districts*. (Doctoral dissertation). University of South Dakota, Vermillion.
- Roger E. H. (1999). *Keeping good people: strategies for solving the #1 problem facing business today*. United States of America: Oakhill Press.
- Steers, R. M., & Porter, L. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: Donnelley & Sons.
- Sutherland, M., & Jordaan, W. (2004). Factors affecting the retention of knowledge workers. *SA Journal of Human Resource Management*, 2(2), 55-64.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part 1. *The Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14-19.
- Thibodeaux, A. K. (2014). *The effects of leadership and high-stakes testing on the retention of teachers*. (Doctoral dissertation). The University of Southern Mississippi, Hattiesburg, MS.

- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. *Open Journal of Nursing*, 2(3A), 497–509.
- Vroom, H. V. (1990). *Manage people not personnel: Motivation and performance appraisal*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Watts, J. L. D. (2016). *An exploration of teacher retention in Rural School Districts in Eastern Kentucky*. (Doctoral dissertation). University of Kentucky, Lexington, KY.
- Willkinson, J. D., & Campbell, E. A. (1997). *Psychology in counselling and therapeutic practice*. England: John wiley & Sons.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (บ)/๒๕๖๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวพรรัตน์ สัตตธนชัยภัทร

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายธีรณัย แฉ่โห่ง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๗ ภาคใต้ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๑๘๑-๒๘๖๖-๑



ที่ ยว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๒๕๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเดชจะนนท์ ศิริมาลา

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายธีรณัย แซ่โง้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๗ ภาคใต้ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๑๘๑-๒๘๖๖-๑



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๕๒๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นางรุ่งรัตน์ สนธิพันธ์
สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายธีรณัย แซ่โง้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๗ ภาคใต้ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัด การประเมิน และการวิจัยการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิมลกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๑๘๑-๒๘๖๖-๑



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๕๖๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ด้วยนายธีรณัย แซ่โง้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง เรื่อง แนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๗ ภาคใต้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับครู โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน ๓๐ คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๑๘๑-๒๘๖๖-๑



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๕๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอดำเนินการให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ด้วยนายธีรชัย แซ่โง้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง เรื่อง แนวทางการดำรงรักษาครู
ของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๗ ภาคใต้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูของโรงเรียนการศึกษา
สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๗ ภาคใต้ จำนวน ๘ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ที่หลุม, โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สุราษฎร์ธานี, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๑๙ จังหวัดนครศรีธรรมราช,
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๐ จังหวัดชุมพร, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๕ จังหวัดพังงา, โรงเรียนราชประชานุ
เคราะห์ ๓๖ จังหวัดภูเก็ต, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๗ จังหวัดกระบี่, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๘
จังหวัดระนอง

จึงเรียนมาเพื่อขอดำเนินการให้จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๑๘๑-๒๘๖๖-๑



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๖๐๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๑๙ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้วยนายธีรณัย แซ่โง้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง เรื่อง แนวทางการอำนวยการรักษาครู
ของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๗ ภาคใต้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก นายกมล
สุวรรณเอกฉัตร ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๑๙ จังหวัดนครศรีธรรมราช

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๑๘๑-๒๘๖๖-๑



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๖๐๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๗ จังหวัดกระบี่

ด้วยนายธีรณัย แซ่โง้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง เรื่อง แนวทางการอ้างรักษาครู
ของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๗ ภาคใต้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก นายศักดิ์ชัย
สุวรรณคช ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๗ จังหวัดกระบี่

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๑๘๑-๒๘๖๖-๑



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ป)/๖๐๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๐ จังหวัดชุมพร

ด้วยนายธีรน้อย แซ่โง้วว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง เรื่อง แนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๗ ภาคใต้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก นายรังสิวุฒิ หนุดยะผา ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๐ จังหวัดชุมพร, นางวัชรี ไพโรพ และนางสาวสุจริตา ศรีพิเชียรครู โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๐ จังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัทพ์นักศึกษา ๐-๘๑๘๑-๒๘๖๖-๑



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
แนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ และศึกษาแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษา-

สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

ตอนที่ 3 แนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

3. กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ และกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะนำผลไปใช้สำหรับการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายธีรณัย แซ่โง้ว

นักศึกษานิเทศศาสตร์ ภาควิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย \checkmark ลงใน \bigcirc หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ประเภทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

\bigcirc โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

\bigcirc โรงเรียนราชประชานุเคราะห์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษา

สงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องตารางที่สอดคล้องกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาครูของโรงเรียนท่าน เพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น โดยกำหนดระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ปัจจัยด้านองค์การ						
1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1	โรงเรียนของท่านกำหนดโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน					
2	โรงเรียนของท่านมีการบริหารงานที่เป็นระบบ มีการลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน					
3	โรงเรียนของท่านมีกฎระเบียบที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และสอดคล้องกับระเบียบของทางราชการ					
4	โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สวยงาม และปลอดภัย เหมาะกับการปฏิบัติงาน					
5	อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติงาน มีความสะอาดเรียบร้อย และปลอดภัย เหมาะกับการปฏิบัติงาน					
6	โรงเรียนของท่านจัดวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทันสมัย และเพียงพอ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์						
7	ท่านได้รับอัตราเงินเดือนของท่านได้รับตามวุฒิการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด					
8	ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรมและเหมาะสม					
9	ท่านได้รับเงินพิเศษ เช่น เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ เป็นต้น					
10	ท่านได้รับค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น เงินค่าล่วงเวลาของครูประจำสอน ค่าสอนเสริม เป็นต้น					
11	โรงเรียนมอบรางวัลพิเศษอื่นๆ ให้ครูที่ตั้งใจและเสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น โล่รางวัล ชุดกิจกรรม เลี้ยงสังสรรค์ ของขวัญในเทศกาลพิเศษ เป็นต้น					
12	โรงเรียนจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่โรงเรียนจัดสรรให้ นอกเหนือจากระเบียบของทางราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การทำประกันชีวิต การกั้มเงินในกรณีมีความจำเป็น แรงด่วน อาหาร 3 มื้อ ที่พักอาศัย เป็นต้น					
2. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา						
2.1 ภาวะผู้นำ						
13	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สามารถปฏิบัติได้จริง					
14	ผู้บริหารของท่านให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบายร่วมกัน และเข้าใจตรงกัน					
15	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน และเหมาะสม					
16	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการประสานงานเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง					
18	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านติดตามการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น					
19	ผู้บริหารของโรงเรียนท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู เมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
20	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านบริหารได้ตรงตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ						
21	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
22	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ					
23	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมอบอำนาจไปตามโครงสร้างการบริหารงาน					
24	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้อิสระในการปฏิบัติ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง					
25	ผู้บริหารของท่านมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ					
26	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญอยู่เสมอ					
3. ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ						
3.1 ลักษณะงาน						
27	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง					
28	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความชัดเจน					
29	ท่านได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน					
30	ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.2 ภาระงาน						
31	ท่านได้รับมอบหมายให้จัดการเรียนการสอนตามขอบเขตภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ					
32	ท่านมีจำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม					
33	ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา					
34	งานของท่านส่งผลให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
3.3 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต						
35	ท่านวางแผนการปฏิบัติงานเป็นลำดับขั้นตอน					
36	ท่านควบคุมเวลาในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้					
37	ท่านมีเวลาส่วนตัวที่จะดูแลตนเองและครอบครัวอย่างเพียงพอ					
38	ท่านรู้สึกพึงพอใจในการรักษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว					
3.4 โอกาสความก้าวหน้าในงาน						
39	ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
40	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม การประชุม เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และพัฒนางานและอื่น ๆ					
41	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
42	ท่านมีโอกาสนในการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
43	ท่านได้รับโอกาสในการได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน						
4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
44	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรัก ความเข้าใจ ความเมตตา ความสามัคคีสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้					
45	ท่านและเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานเป็นทีม					
46	เพื่อนร่วมงานของท่านให้คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
47	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติและให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน					
5. ปัจจัยส่วนตัว						
5.1 อายุ						
48	ท่านคิดว่า “อายุ” เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงออกถึงวุฒิภาวะ ความคิด ความสามารถในการปรับตัว ความมีเหตุผล การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และความผูกพันต่อองค์กร					
5.2 ระดับการศึกษา						
49	ท่านคิดว่า “ระดับการศึกษา” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูให้อยู่กับโรงเรียนทั้งในทางบวกและทางลบ					
50	ท่านคิดว่า “ระดับการศึกษา” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในงาน					
5.3 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว						
51	ท่านคิดว่า “ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูให้อยู่กับโรงเรียน					
5.4 ทักษะคติ						
52	ท่านคิดว่า “ทักษะคติ” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น แนวโน้ม หรือ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ปฏิบัติการตอบสนองของครูที่มีต่อการดำรงรักษาครูของโรงเรียน					
5.5 ประสิทธิภาพการทำงาน						
53	ท่านคิดว่า “ประสิทธิภาพการทำงาน” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูของโรงเรียน					

ตอนที่ 3 แนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

คำชี้แจง เขียนข้อความตามความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนท่าน

1. แนวทางการดำรงรักษาครูที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....

.....

.....

1.2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

.....

.....

.....

2. แนวทางการดำรงรักษาครูที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา

2.1 ภาวะผู้นำ

.....

.....

.....

2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ

.....

.....

.....

3. แนวทางการธำรงรักษาครูที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ

3.1 ลักษณะงาน

.....
.....
.....

3.2 ภาระงาน

.....
.....
.....

3.3 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

.....
.....
.....

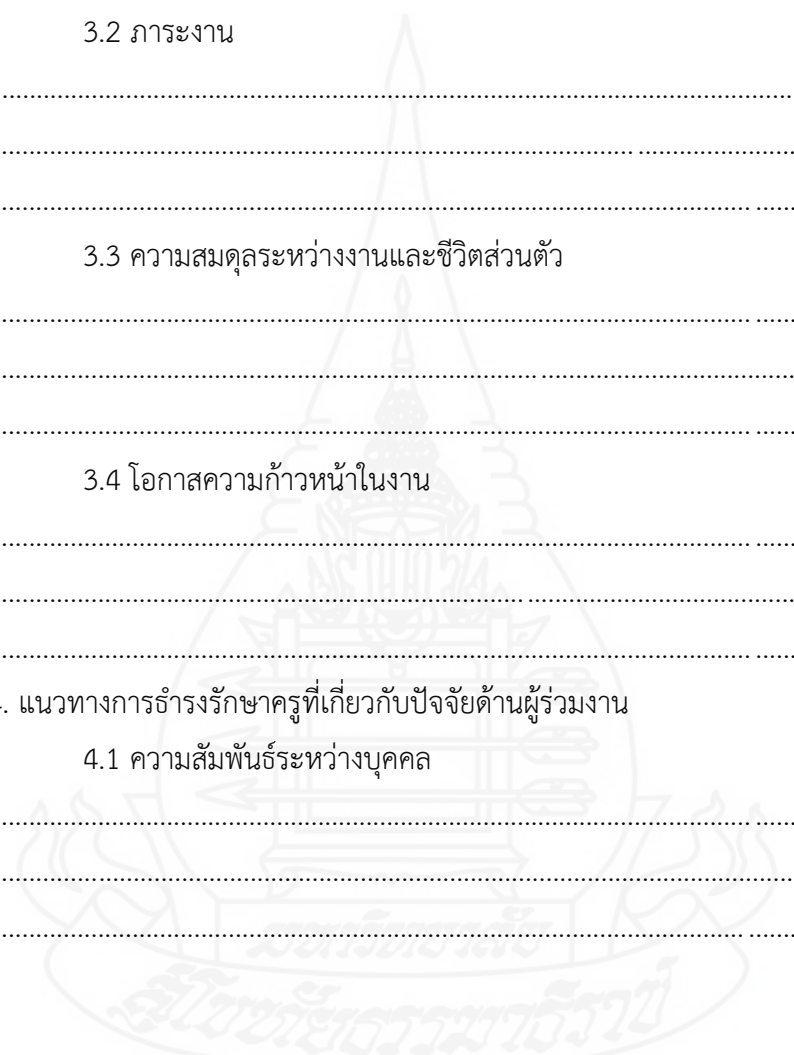
3.4 โอกาสความก้าวหน้าในงาน

.....
.....
.....

4. แนวทางการธำรงรักษาครูที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

.....
.....
.....



ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

1. ท่านคิดว่าการธำรงรักษาครูของผู้บริหารโรงเรียน มีความสำคัญต่อการพัฒนาครูและการพัฒนาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์อย่างไร
2. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการธำรงรักษาครูหรือไม่ และแนวทางการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานควรเป็นอย่างไร
3. ท่านคิดว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูหรือไม่ และแนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ควรเป็นอย่างไร
4. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการธำรงรักษาครูหรือไม่ และแนวทางการพัฒนาด้านภาวะผู้นำผู้บังคับบัญชาควรเป็นอย่างไร
5. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการธำรงรักษาครูหรือไม่ และแนวทางการพัฒนาด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บังคับบัญชาควรเป็นอย่างไร
6. ท่านคิดว่างานที่รับผิดชอบส่งผลต่อการธำรงรักษาครูหรือไม่ และแนวทางการพัฒนาด้านงานที่รับผิดชอบควรเป็นอย่างไร
7. ท่านคิดว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อการธำรงรักษาครูหรือไม่ และแนวทางการพัฒนาด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวควรเป็นอย่างไร
8. ท่านคิดว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อการธำรงรักษาครูหรือไม่ และแนวทางการพัฒนาด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานควรเป็นอย่างไร
9. ท่านคิดว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อการธำรงรักษาครูหรือไม่ และแนวทางการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควรเป็นอย่างไร

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 : นางสาวรัตน สัตตธนชัยภัทร

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนราชวินิต

ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา

คุณวุฒิ : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 : นายเดชจะนนท์ ศิริมาลา

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ

โรงเรียนโรงเรียนค่ายลูกเสืออ่าเภอสวี

ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา

คุณวุฒิ : ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 : นางรุ่งรัตน์ สนิธิพันธ์

ตำแหน่ง : ครู วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนวัดเลา

ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การวัดและประเมินผล

คุณวุฒิ : การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา การประเมิน และการวิจัย

การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์

1. นายกมล สุวรรณเอกฉัตร **ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๑๙ จังหวัดนครศรีธรรมราช**
 - ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
 - คุณวุฒิ : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 - ระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. นายศักดิ์ชัย สุวรรณคช **ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๗ จังหวัดกระบี่**
 - ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
 - คุณวุฒิ : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 - ระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. นายรังสิวุฒิ หมุดยะฝา **ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๐ จังหวัดชุมพร**
 - ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
 - คุณวุฒิ : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 - ระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. นางวัชรีย์ ไพรพา **ครู โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๐ จังหวัดชุมพร**
 - ผู้เชี่ยวชาญด้าน : ประสบการณ์ในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
 - คุณวุฒิ : ครุศาสตรบัณฑิต
 - ระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
5. นางสาวรุจิรา ศรีพิเชียร **ครู โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๐ จังหวัดชุมพร**
 - ผู้เชี่ยวชาญด้าน : ประสบการณ์ในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
 - คุณวุฒิ : ครุศาสตรบัณฑิต
 - ระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)
แนวทางการบำรุงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1. ปัจจัยด้านองค์กร								
1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน								
1	โรงเรียนของท่านกำหนดโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2	โรงเรียนของท่านมีการบริหารงานที่เป็นระบบ มีการลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3	โรงเรียนของท่านมีกฎระเบียบที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และสอดคล้องกับระเบียบของทางราชการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4	โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สวยงาม และปลอดภัย เหมาะกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5	อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติงาน มีความสะอาด เรียบร้อย และปลอดภัย เหมาะกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
6	โรงเรียนของท่านจัดวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทันสมัย และเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
1.2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์								
7	ท่านได้รับอัตราเงินเดือนของท่านได้รับตามวุฒิการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
8	ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรม และเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
9	ท่านได้รับเงินพิเศษ เช่น เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ก.) เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
10	ท่านได้รับคำตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น เงินค่าล่วงเวลาของครูประจำ หอนอน ค่าสอนเสริม เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
11	โรงเรียนมอบรางวัลพิเศษอื่น ๆ ให้ครูที่ตั้งใจและเสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น โล่รางวัล ชุดกิจกรรม เลี้ยงสังสรรค์ ของขวัญในเทศกาลพิเศษ เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
12	โรงเรียนจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่โรงเรียนจัดสรรให้ นอกเหนือจากระเบียบของทางราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การทำประกันชีวิต การกู้ยืมเงินในกรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน อาหาร 3 มื้อ ที่พักอาศัย เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา								
2.1 ภาวะผู้นำ								
13	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สามารถปฏิบัติได้จริง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
14	ผู้บริหารของท่านให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบายร่วมกัน และเข้าใจตรงกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
15	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน และเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
16	ผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนของ สายการบังคับบัญชา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
17	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการ ประสานงานเพื่อให้การปฏิบัติงาน ดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
18	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านติดตาม การปฏิบัติ เพื่อพัฒนา ปรับปรุงให้ ดีขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
19	ผู้บริหารของโรงเรียนท่านมีการ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู เมื่อ ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
20	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านบริหารได้ ตรงตามนโยบาย และเป้าหมายที่ กำหนดไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ								
21	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านส่งเสริม ให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูน ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
22	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และ พัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
23	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมอบ อำนาจไปตามโครงสร้างการ บริหารงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
24	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้อิสระ ในการปฏิบัติ เพื่อให้ครูปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของ ตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
25	ผู้บริหารของท่านมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
26	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3. ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ								
3.1 ลักษณะงาน								
27	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
28	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
29	ท่านได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
30	ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3.2 ภาระงาน								
31	ท่านได้รับมอบหมายให้จัดการเรียนการสอนตามขอบเขต ภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
32	ท่านมีจำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
33	ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
34	งานของท่านส่งผลให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
3.3 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต								
35	ท่านวางแผนการปฏิบัติงานเป็นลำดับขั้นตอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
36	ท่านควบคุมเวลาในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
37	ท่านมีเวลาส่วนตัวที่จะดูแลตนเองและครอบครัวอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
38	ท่านรู้สึกพึงพอใจในการรักษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3.4 โอกาสความก้าวหน้าในงาน								
39	ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
40	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม การประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และพัฒนางานและอื่นๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
41	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
42	ท่านมีโอกาสนในการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
43	ท่านได้รับโอกาสในการได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4. ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน								
4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
44	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรัก ความ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
	เข้าใจ ความเมตตา ความสามัคคี สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้							
45	ท่านและเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และ สามารถทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
46	เพื่อนร่วมงานของท่านให้คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
47	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5. ปัจจัยส่วนตัว								
5.1 อายุ								
48	ท่านคิดว่า “อายุ” เป็นปัจจัยสำคัญ ที่แสดงออกถึงวุฒิภาวะ ความคิด ความสามารถในการปรับตัว ความ มีเหตุผล การมีวุฒิภาวะทาง อารมณ์ และความผูกพันต่อ องค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5.2 ระดับการศึกษา								
49	ท่านคิดว่า “ระดับการศึกษา” เป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำรง รักษาครูให้อยู่กับโรงเรียนทั้งใน ทางบวกและทางลบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
50	ท่านคิดว่า “ระดับการศึกษา” เป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาส ความก้าวหน้าในงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5.3 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว								
51	ท่านคิดว่า “ภาวะความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว” เป็นปัจจัยสำคัญที่ ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูให้อยู่กับ โรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
5.4 ทักษะคิด								
52	ท่านคิดว่า “ทักษะคิด” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น แนวโน้มหรือปฏิกิริยาตอบสนองของครูที่มีต่อการดำรงรักษาครูของโรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5.5 ประสิทธิภาพการทำงาน								
53	ท่านคิดว่า “ประสิทธิภาพการทำงาน” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูของโรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	





ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

Scale: ALL VARIABLES

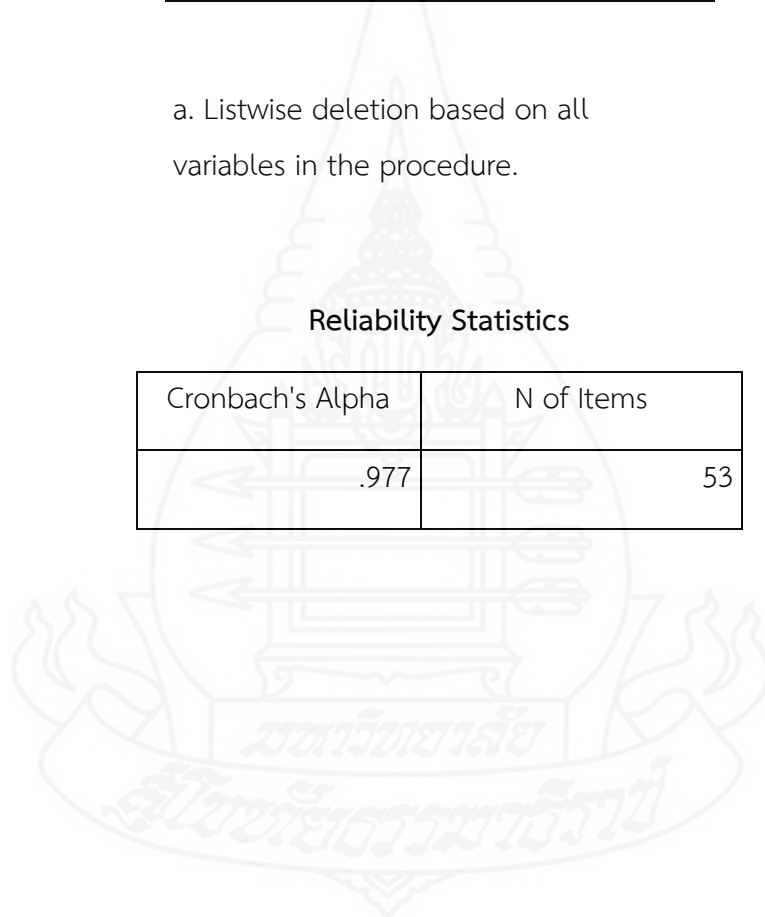
Case Processing Summary

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

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	53



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายธีรณัย แซ่โง้ว
วัน เดือน ปีเกิด	21 กุมภาพันธ์ 2532
สถานที่เกิด	เขตธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	การศึกษาระดับบัณฑิต (เทคโนโลยีสื่อสารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2554
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๐ จังหวัดชุมพร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ตำแหน่ง	ครู (คศ.1)

