



ยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐
Administrative Strategies Which Create Work Performance Incentives of
Education Personnel Under the Office of
Secondary Education Service Area 30

เพ็ญนภา สุขเสริม*
ดร.สังวาลย์ เพ็ญยุระ, ดร.วิเชียร รุ้ยน้อย**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ และ ๒) เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ การดำเนินการวิจัยมี ๖ ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดกรอบความคิดในการวิจัยจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ ๒ การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพม. เขต ๒๖ ขั้นตอนที่ ๓ สสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพม. เขต ๒๖ ขั้นตอนที่ ๔ ยกร่างการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพม. เขต ๒๖ ขั้นตอนที่ ๕ การยืนยันการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพม. เขต ๒๖ ขั้นตอนที่ ๖ สรุป และนำเสนอผลการวิจัย เครื่องมือวิจัยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง ๐.๖๐-๑.๐๐ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๘ และค่า $PNI_{modified} = 0.19$

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ มีค่าเฉลี่ย

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

** อาจารย์ที่ปรึกษา



โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ตัวชี้วัด ด้านความเป็นผู้บริหาร/ครูมืออาชีพ รองลงมาคือ ตัวชี้วัดด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตัวชี้วัดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตัวชี้วัดด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และตัวชี้วัดด้านสถานที่ทำงาน ตามลำดับ

๒. ยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความเป็นผู้บริหาร/ครูมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเสริมสร้างบรรยากาศในโรงเรียน

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์การบริหาร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective of this research were 1) to study the current and the desirable practices of school administrative which create work performance incentives of teachers and education personnel under the Office of Secondary Educational Service Area 26 (OSES 26) and 2) to develop administration strategies which create work performance incentives of teachers and education personnel under the Office of Secondary Educational Service Area 26. The research was conducted in 6 steps : Step 1, formulation of conceptual framework based on literature review ; Step 2, assessment of the suitability and feasibility of strategies development; Step 3, a survey of the current and the desirable practices of school administration which create work performance incentives of teachers and education personnel ; Step 4, drafting administrative strategies which create work performance incentives; Step 5 , confirmation of the strategies which had been developed by experts in the form of a focus group discussion; Step 6, conclusion and report. The research tool was checked and confirmed with the IOC value between 0.06 to 1.00 and the reliability value of 0.98 and the $PNI_{modified} = 0.19$.

The research finding were as follows:

1. the desirable administrative practices which create work performance incentives of teachers and education personnel under OSES 26 as measured



by the modified priority needs indices (means) were rated high on the whole. Listed in the high-low order of the means the desirable indicators stood as follows: professional quality of the administrators, remuneration and benefits, progress in position and workplace respectively.

2. The administrative strategies which create work performance incentives of teachers and education personnel under OSESA 26 consisted of 5 components. They were : 1) the empowerment of professional quality of the administrators/ teachers ; 2) budget allocation appropriate and responsive and responsive to the tasks; 3) promotion of position / status advancement; 4) building up job security; and 6) development and enhancement of school atmosphere.

Keyword; Administrative Strategies, Work Performance Incentives

๑. บทนำ

สังคมในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (Knowledge based society) และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge based society) ซึ่งมีผลให้การบริหารจัดการศึกษาไทย ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขันและความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคมดังนั้นกระบวนการบริหารจัดการจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรอยู่รอด บังเกิดผลดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์ จากการปรับเปลี่ยนบริบทโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาไทยตามรูปแบบใหม่ในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาโดยมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลกซึ่งมุ่งถึงความมีประสิทธิผลเป็นสำคัญ

ในแวดวงของการบริหารยุคใหม่ เราจะได้ยินการกล่าวถึง “ยุทธศาสตร์” อยู่ตลอดเวลาดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในยุคปัจจุบันภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายการศึกษาที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒” และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้วางแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในหมวดที่ ๗ มาตรการที่ ๕๒-๕๗ ที่กำหนดให้มีการปฏิรูปบุคลากรทางการศึกษา^๑ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษา

^๑กรมวิชาการ, การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๕).



มากที่สุดสามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ^๒ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือการสรรหาบุคคลผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ของตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ยังมีความจำเป็นที่จะต้องใช้คน ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ราบรื่นการบริหารจัดการบุคลากรต่างๆ ก็ต้องดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่แบบการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ แต่ที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาอื่นล้วนมีอิทธิพลที่สำคัญต่อคุณภาพของเด็กนักเรียนทั้งสิ้น คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของบุคลากรทุกคนของโรงเรียนนั้นๆ เป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของตนพยายามสร้างความพอใจ ความผูกพัน ความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพแก่บุคลากรของตนผลักดันให้พวกเขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่สำคัญ จึงต้องได้รับการเอาใจใส่ เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุด และการที่ครูปฏิบัติงานได้ผลดีมาน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอนในโรงเรียน

สภาพปัจจุบัน บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ ที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ทั้งมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย การที่โรงเรียนจะอยู่รอดและมีเสถียรภาพได้ ปัจจัยที่สำคัญ คือ คุณภาพและประสิทธิภาพ ของครู และนักเรียน ดังนั้นโรงเรียนต้องมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษา โดยต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การศึกษารายงานผลการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่าบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ บางคนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ไม่ได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานของตน งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันไม่ท้าทายและไม่มีความสำนึกในความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย^๓ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาบางคน เพื่อจะมาช่วยลดปัญหาเหล่านี้

^๒ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๙) ฉบับสรุป, (กรุงเทพมหานคร : พรินทวาทกราฟฟิค, ๒๕๕๓).

^๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐, รายงานการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเป็นรายบุคคล (Self Assessment Report : SAR), ๒๕๕๕.



การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา เห็นว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่ จัดให้มีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ เพื่อลดปัญหาดังกล่าวและเป็นการพัฒนาต่อยอดภาระงานเดิม ตลอดจนสร้างเสริมกำลังใจบุคลากรระดับปฏิบัติให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ความสำเร็จดังกล่าวจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อนำบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างจริงจังเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐

๒. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ ๕ ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ ๒ สสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ ขั้นตอนที่ ๓ ยกร่างยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ ขั้นตอนที่ ๔ ยืนยันยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

๔. สรุปผลการวิจัย

๑. ร่างยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ จากผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ ผู้วิจัยได้ประมวลผลการวิจัยโดยบูรณาการกับ “ร่างยุทธศาสตร์ ร่างที่ ๒” เพื่อยกร่างยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ ได้ยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ



บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความเป็นผู้บริหาร/ครูมืออาชีพ ๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจ ๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน ๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาและการเสริมสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ประมวลผลจัดทำเป็นเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๙ ท่าน เพื่อยืนยันยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ โดยประเด็นในการสนทนากลุ่มในครั้งนี้ เพื่อหาข้อสรุป นำไปพัฒนาและนำยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปใช้จริงให้เป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ พร้อมทั้งจะทุ่มเท และทำหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

๒. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ ดังนี้ ๒.๑) สภาพที่พึงประสงค์ของยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นผู้บริหาร/ครูมืออาชีพ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ๒.๒) สภาพปัจจุบันของยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านนโยบาย/แผนงาน และการบริหาร รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านได้รับการยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความเป็นผู้บริหาร/ครูมืออาชีพ ตามลำดับ ๒.๓) ผลการประเมินความต้องการจำเป็น PNI_{Modified} ของยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๐.๑๙ จะได้อัตราเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพปัจจุบันไปยังสภาพที่พึงประสงค์คิดเป็นร้อยละ ๑๙ เมื่อพิจารณาเป็น



รายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้บริหาร/ครุมืออาชีพ มีค่าเท่ากับ ๐.๒๙ แสดงให้เห็นถึงอัตราการ แลกเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพปัจจุบันไปยังสภาพที่พึงประสงค์คิดเป็นร้อยละ ๒๙ สำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความ มั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านสถานที่ทำงาน มีค่าความต้องการจำเป็น PNI_{Modified} เท่ากับ ๐.๒๕, ๐.๒๔, ๐.๒๑, ๐.๒๐ แสดงให้เห็นถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพ ปัจจุบันไปยังสภาพที่พึงประสงค์คิดเป็นร้อยละ ๒๕, ๒๔, ๒๑, ๒๐, ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บริหาร และด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหาร มีค่าความต้องการจำเป็น PNI_{Modified} เท่ากับ ๐.๑๙, ๐.๑๘, ๐.๑๖, ๐.๑๔, ๐.๑๖ ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความต้องการ จำเป็น PNI_{Modified} เท่ากับ และต่ำกว่าผลรวมของค่าเฉลี่ย PNI_{Modified} จึงไม่มีความต้องการ จำเป็นที่จะต้องพัฒนาในครั้งนี้

๓. ผลการสังเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ โดย นำไปบูรณาการกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ได้ ๕ ยุทธศาสตร์ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความเป็นผู้บริหาร/ครุมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้าง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาและการเสริมสร้างบรรยากาศในโรงเรียน

๕. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะตามประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ ควรศึกษางานวิจัยนี้ และพิจารณานำไปใช้ในการวางแผน อบรมและสัมมนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการ ศึกษาของเขตพื้นที่เพื่อจะได้ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมที่ได้นำเสนอ

๒. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็ควรศึกษางานวิจัยนี้ด้วย แล้วใช้ประโยชน์ตามที่เหมาะสม

๓. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ และสังกัดเขตมัธยมศึกษาอื่นน่าจะได้ประโยชน์จากงานวิจัยชิ้นนี้เช่นเดียวกัน

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. การนำยุทธศาสตร์การบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ ไปใช้เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารควรปรับให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียน



๒. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐ ควรจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน ระหว่างบุคลากร มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละระดับ สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และรับฟังปัญหาซึ่งกันและกันเพื่อแสวงหาความรู้ร่วมกัน แล้วนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา และต่อโรงเรียน

๓. ควรพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งธรรมาภิบาล มีวัฒนธรรมในการทำงานที่โดดเด่นในแต่ละเรื่อง ดังนี้ ๑) การพัฒนาความพร้อมด้านการเรียนรู้ ๒) การพัฒนาความพร้อมด้านเทคโนโลยี ๓) การพัฒนาความพร้อมด้านบุคลากร และ ๔) การพัฒนาความพร้อมด้านการบริหารองค์กร

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

๑) หนังสือ :

กรมวิชาการ. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๕.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐. รายงานการปฏิบัติงานและผลการ

ประเมินตนเองเป็นรายบุคคล (Self Assessment Report : SAR), ๒๕๕๕.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๕๒-

๒๕๕๙) ฉบับสรุป. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๕๓.