

การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

A STUDY ON THE CAUSES OF TEACHERS ' TRANSFER UNDER KANCHANABURI
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

สารนิพนธ์

ของ

วิไลรัตน์ คันทาวัฒน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2550

การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

สารนิพนธ์
ของ
วิไลรัตน์ คันทาวัฒน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

บทคัดย่อ
ของ
วิไลรัตน์ คันทาวัฒน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2550

วิไลรัตน์ คันทวัฒน์ (2550). การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ใน 2 ด้านคือ ด้านการทำงาน และด้านเหตุผลส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพของบุคคล และลักษณะการย้าย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ขอย้ายในปี 2549 จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีสาเหตุการย้ายด้านการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาระงาน และด้านสถานที่ทำงาน มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้ร่วมงาน มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อย สำหรับสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัว มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สาเหตุการย้ายด้านครอบครัว ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพ มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อย

2. การเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพของบุคคล และลักษณะการย้ายพบว่า เพศชาย มีสาเหตุการย้ายด้านผู้ร่วมงาน มากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี มีสาเหตุการย้ายด้านการทำงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี มีสาเหตุการย้ายด้านภาระงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีสาเหตุการย้ายด้านการทำงาน ด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านภาระงานมากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 12 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส และหย่าร้าง/หม้าย มีสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัว มากกว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สาเหตุการย้ายด้านครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูที่ย้ายต่างเขตพื้นที่ที่มีสาเหตุการย้ายด้านครอบครัวมากกว่า ข้าราชการครูที่ย้ายภายในเขตพื้นที่ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

A STUDY ON THE CAUSES OF TEACHERS ' TRANSFER UNDER KANCHANABURI
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

AN ABSTRACT
BY
WILAIRAT KANTAWAT

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2007

Wilairat Kantawat. (2007). *A Study on the Causes of Teachers' Transfer under Kanchanaburi Educational Service Area Office 3*. Master's project. M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School. Srinakharinwirot University Project Adviser : Asst. Prof. Poungrat Kesonpat.

This research aimed to study and to compare the causes of teachers' transfer under Kanchanaburi Educational Service Area Office 3 according to 2 main facets; working and private reasons. Each main facet was considered according to sex, age, years of working experience, married status, and types of transfer. The samples were 105 teachers under Kanchanaburi Educational Service Area Office 3 who wanted to transfer in year 2006. The tool for collecting the data was the constructed 5-level rating scale . The statistical analysis were percentage, mean, standard deviation, and One-Way ANOVA

The results of this research were as follow:

1. Studying the causes of teachers' transfer under Kanchanaburi Educational Service Area Office 3, it were found that working reasons caused the teachers' transfer in the low level overall. When considering in each item, it was found that administrative, tasks, and working place caused the teachers' transfer in the medium level while colleague caused the teachers' transfer in the low level. Private reasons caused the teachers' transfer in the medium level overall. When considering in each item, it was found that family and expense caused the teachers' transfer in the medium level while health caused the teachers' transfer in the low level.

2. When comparing the causes of teachers' transfer under Kanchanaburi Educational Service Area Office 3, according to status it was found that males transferred because of working reasons rather than females did at 0.05 significant. The teachers were 36 years old up to 46 years old transferred because of working reasons rather than the teachers were lower than 36 years old did at 0.01 significant level. The teachers with the working experience 23 years up transferred because of working reasons : administrative and tasks, rather than the teachers with the working experience lower than 12 years did at 0.05 significant level. The teachers being married and directed transferred because of private reasons: rather than the teachers being single did at .01 experience level. When considering The caves of transferred by types of transferred in each item, it was found that the teachers transferring to schools out of Kanchanaburi Educational Service Area

Office 3 because of family rather than the teachers transferring with in Kanchanaburi Educational Service Area Office 3 did at .05 significant level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ของวิไลรัตน์ คันทวัฒน์ ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2550

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ เนื่องด้วยได้รับความกรุณา จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดี ยิ่งตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา นายศุภชัย มากสมบูรณ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นายโอภาส เจริญเชื้อ ผู้อำนวยการโรงเรียน ไทรโยคพัฒนากาญจนวิทยา และนายสุรเดช รุ่งศรีกนก ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ และตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณศรัณยา แสงหิรัญ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทคโนโลยีสมุทรปราการ คุณกฤษณะ คำสุวรรณ คุณเดชา คำสุวรรณ รองผู้อำนวยการโรงเรียนบูรณะศึกษา คุณจินตนา สุขสมแดน ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่ให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ รวมถึงครอบครัว เพื่อนนิสิตและเพื่อนร่วมงานทุกคน ที่แสดงความห่วงใยคอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัยเสมอมา ตลอดระยะเวลาในการศึกษา และทำสารนิพนธ์นี้

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพ

วิไลรัตน์ คันทาวัฒน์

‘สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
สมมติฐานของการวิจัย	9
 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	 10
สภาพปัจจุบันของเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี	11
ขนาดและที่ตั้ง	11
ภูมิประเทศและภูมิอากาศ	11
การปกครองและประชากร	12
สภาพการจัดการศึกษา	12
สถิติการย้ายของข้าราชการครู	13
การบริการและการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3	13
การบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3	13
การย้าย	15
ความหมายและหลักการย้าย	15
หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิทินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	23
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ที่เกี่ยวข้องกับการย้าย	28
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	29
30	

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
การบริหารงานบุคคล	32
ความหมาย	32
วัตถุประสงค์และความมุ่งหมาย	35
กระบวนการและขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล	36
หลักการจัดระบบการบริหารงานบุคคล	40
ลักษณะหน้าที่และบทบาทของครู	41
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	44
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	44
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	48
ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน	53
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	53
ความหมายของสภาพแวดล้อม	53
ความสำคัญของสภาพแวดล้อม	54
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	55
ทฤษฎีสองปัจจัย	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
งานวิจัยในประเทศ	62
งานวิจัยต่างประเทศ	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
สรุปผลการวิจัย	90
อภิปรายผล	92
ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้	95
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	95
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	101
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	102
ภาคผนวก ข คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าอำนาจจำแนก...	110
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	121
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	123

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพ และลักษณะการย้าย.....	73
2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกเป็นโดยรวมและ รายด้าน.....	75
3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	76
4 การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน จำแนก ตามอายุ	77
5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมด้านการทำงาน จำแนกตาม อายุ	78
6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านภาระงาน จำแนกตามอายุ	78
7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านสถานที่ทำงาน จำแนกตามอายุ ..	79
8. การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านเหตุผลส่วนตัว จำแนก ตามอายุ	80
9 การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านเหตุผลส่วนตัว จำแนก ตามประสบการณ์ทำงาน.....	81
10 การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน.....	82
11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ ทำงาน.....	83

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	83
13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านภาระงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	84
14 การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	85
15 การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านเหตุผลส่วนตัวจำแนกตามสถานภาพ	86
16 การเปรียบเทียบรายคู่สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านเหตุผลส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพ	87
17 การเปรียบเทียบรายคู่สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านครอบครัว จำแนกตามสถานภาพ.....	87
18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 รายด้านและโดยรวม จำแนกตามลักษณะการย้าย.....	88
19 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย ด้านการบริหาร	111
20 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย ด้านภาระงาน	112
21 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย ด้านผู้ร่วมงาน	113

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 คະແນເຈລີຍແລະຄວາມເບຶ່ງເບນມາດຮູ້ສູ້ເຫດຖານຍ້າຍຂອງຂ້າຮາກຄູ ສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາກາງຈນບຸຣີ ເຂດ 3 ຈຳແນກຕາມລັກສະ ນະ ການຍ້າຍ ດ້ານສະຖານທີ່ທີ່ເຮັດວຽກ 114	114
23 ຄະແນເຈລີຍແລະຄວາມເບຶ່ງເບນມາດຮູ້ສູ້ເຫດຖານຍ້າຍຂອງຂ້າຮາກຄູ ສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາກາງຈນບຸຣີ ເຂດ 3 ຈຳແນກຕາມລັກສະ ນະ ການຍ້າຍ ດ້ານການເຮັດວຽກໂດຍລວມ 115	115
24 ຄະແນເຈລີຍແລະຄວາມເບຶ່ງເບນມາດຮູ້ສູ້ເຫດຖານຍ້າຍຂອງຂ້າຮາກຄູ ສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາກາງຈນບຸຣີ ເຂດ 3 ຈຳແນກຕາມລັກສະ ນະ ການຍ້າຍ ດ້ານຄອບຄົວ 116	116
25 ຄະແນເຈລີຍແລະຄວາມເບຶ່ງເບນມາດຮູ້ສູ້ເຫດຖານຍ້າຍຂອງຂ້າຮາກຄູ ສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາກາງຈນບຸຣີ ເຂດ 3 ຈຳແນກຕາມລັກສະ ນະ ການຍ້າຍ ດ້ານສຸຂະພາບ 117	117
26 ຄະແນເຈລີຍແລະຄວາມເບຶ່ງເບນມາດຮູ້ສູ້ເຫດຖານຍ້າຍຂອງຂ້າຮາກຄູ ສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາກາງຈນບຸຣີ ເຂດ 3 ຈຳແນກຕາມລັກສະ ນະ ການຍ້າຍ ດ້ານຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ 118	118
27 ຄະແນເຈລີຍແລະຄວາມເບຶ່ງເບນມາດຮູ້ສູ້ເຫດຖານຍ້າຍຂອງຂ້າຮາກຄູ ສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາກາງຈນບຸຣີ ເຂດ 3 ຈຳແນກຕາມລັກສະ ນະ ການຍ້າຍ ດ້ານຜົນສ່ວນຕົວໂດຍລວມ 119	119
28 ຄ່າອຳນາຈຳແນກ (r) ຂອງແບບສອບຖາມສາເຫດຖານຍ້າຍຂອງຂ້າຮາກຄູ ສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາກາງຈນບຸຣີ ເຂດ 3 120	120

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2 เปรียบเทียบเหตุผลของการโยกย้ายของฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคลากร	19

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาคุณภาพคน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้สังคมพัฒนารุดหน้า หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมเหนือกว่าสิ่งอื่นใด เพราะแม้ว่าทรัพยากรอื่น ๆ จะมีอยู่พร้อม หาก ไม่มีคนนำไปใช้ทรัพยากรนั้นก็ไร้ประโยชน์ (อุทัย หิรัญโต. 2531: คำนำ) การศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ และความสำเร็จของหน่วยงานทางการศึกษาขึ้นกับองค์ประกอบหลายประการ ทั้งนี้ การจัดองค์การเพื่อดำเนินกิจการใด ๆ ย่อมมีรูปแบบแตกต่างกันไป ตามวัตถุประสงค์และลักษณะของแต่ละกิจการและ ตามทฤษฎีองค์การแล้วถือว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์การมีสองอย่างคือ “งาน” และ “คน” หมายความว่า องค์การทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ ภารกิจที่จะต้องกระทำตาม วัตถุประสงค์และการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำการกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สอง คือมีคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535: 5)

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้ประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจช่วงปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาส่งผลให้การดำรงชีวิตของคนไทย ตลอดจนการทำงานในส่วนของภาครัฐได้รับผลกระทบอย่างไม่เคยเป็นมาก่อนทุกส่วนราชการจำเป็นต้องปรับตัวให้สนองตอบต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ไขปัญหาของชาติอย่างจริงจัง เนื่องจากทรัพยากรและงบประมาณของประเทศมีจำนวนจำกัดส่วนราชการจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารและการปฏิบัติอย่างขนานใหญ่เพื่อพลิกฟื้นปัญหาให้เป็นโอกาสที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและคุณค่างานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม รัฐบาลจึงได้กำหนดมาตรการปรับหน่วยงานภาครัฐในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวโดยในระยะสั้นทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อวัตถุประสงค์หลักในการปรับปรุงองค์กรเพื่อให้มีผลงานเป็นรูปธรรม คู่มาคู่กับงบประมาณ มีประสิทธิภาพ และยุติธรรม มีผลงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน ส่วนในระยะยาวรัฐบาลจำเป็นต้องมีการปฏิรูปในลักษณะองค์รวม เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐให้ไปสู่ระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม ให้ความรับผิดชอบต่อผู้ทำงานแทนการควบคุมปัจจัยนำเข้าอย่างละเอียด ซึ่งจะเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การมีผลลัพธ์ คือ การทำงานเพื่อประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใสในการตัดสินใจในวิธีการทำงาน มีความรวดเร็วและคล่องตัวเพื่อสนองความต้องการของสังคมเป็นระบบที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง การปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ

ตามแนวดังกล่าวจะครอบคลุมใน 5 ด้าน คือ แผนการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและวิธีการทำงานของภาครัฐ แผนการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณการเงินและพัสดุ แผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล แผนการปรับเปลี่ยนกฎหมาย แผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม (สุริย์ภรณ์ ดาวอรุณเกียรติ. 2549:1; อ้างอิงจาก ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. ม.ป.ป.)

แผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็น 1 ใน 5 ด้าน ที่ได้รับการปฏิรูปรื้อนั้น ถือได้ว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการปฏิรูประบบราชการไทย เนื่องจากการที่หน่วยงานจะกระทำการกิจหลักให้มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการบริหาร 4 อย่าง ที่เรียกว่า “ 4 M's ” ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “คน หรือ บุคลากร ” ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะ บุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ดังนั้น หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยอื่นๆก็จะดีตามมาเอง (อุทัย หิรัญโต. 2531: 1) เมื่อกล่าวถึงปัจจัยในการบริหารจะเห็นว่า บุคลากร ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร จึงได้กำหนดให้การบริหารด้านบุคลากร ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้ นั้น หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร (วิจิตร ศรีสอาน. 2529: 6-7) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การบริหารงานบุคคล จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นการได้มาและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่ดีที่มีความรู้ความสามารถ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการศึกษาถึง 3 ระดับในระบบโรงเรียน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของคนไทย หมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษากำหนดให้เป็นการศึกษา ขั้นพื้นฐานของคนไทย ได้แก่ การศึกษาระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนกลุ่มอายุ 3-18 ปี ให้เติบโตเป็นคนที่มีความรู้คุณลักษณะที่ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และสังคมโลกต้องการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่จะส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภท สนับสนุนทรัพยากรประสานงาน และติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ดังนั้นจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ และการปฏิรูปการศึกษา ข้าราชการคือกุญแจสำคัญต่อผลสำเร็จ และความล้มเหลวของงานภาครัฐ ดังนั้น กลไกการบริหารงานบุคคลทุกเรื่องต้องทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล และมีอุดมการณ์ที่จะทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ . 2544: 19)

ภาวะการขาดแคลนครูทั้งในภาพรวมในบางเขตพื้นที่เป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผล ต่อคุณภาพการจัดการ การศึกษาและการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานดังที่มีการยืนยันในการ ประชุมปฏิบัติการ”แนวทางการพัฒนาการศึกษาของชาติ”ซึ่งนายกรัฐมนตรีเป็นประธานเมื่อวันที่ 25-26 กุมภาพันธ์ 2548 ณ จังหวัดขอนแก่นไว้ว่า “ปัญหาการขาดแคลนครูสายปฏิบัติการสอนมี มาอย่างต่อเนื่องซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2548: 26) ผลกระทบจากการขาดแคลนครู เป็นปัญหาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักดีในความสำคัญของ ครูผู้สอนที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพของผู้เรียนที่เชื่อมโยงสู่การได้กำลังคน ที่มีศักยภาพทั้ง ทางด้านจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม และมี พื้นฐานความรู้ที่ดี ในการพัฒนาตนเองและประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถแข่งขันกับ นานาประเทศได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2548: 2)

การตระหนักในความสำคัญของครู ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องเป็นผู้รับผิดชอบการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน กิจกรรมของการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลที่ตัว ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข อย่างไรก็ตามในเบื้องต้นต้องมีความพร้อมในเชิงกายภาพ คือ มีจำนวนครูเพียงพอ มีจำนวนครูที่มีความรู้ ความถนัดและมีวุฒิตรงกับวิชาที่จัดการเรียนรู้อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. 2548: 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน 3 ระดับ คือระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา มีส่วน ราชการในสังกัดโดยแยกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา เป็น 3 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองกาญจนบุรี อำเภอดำรง อำเภอด่านมะขามเตี้ย มีจำนวนสถานศึกษา 130 แห่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอพนมทวน อำเภอท่ามะกา อำเภอเลาขวัญ อำเภอ บ่อพลอย อำเภอห้วยกระเจา อำเภอหนองปรือ มีจำนวนสถานศึกษา 203 แห่ง สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ อำเภอศรีสวัสดิ์ อำเภอสังขละบุรี มีจำนวนสถานศึกษา 111 แห่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สภาพพื้นที่มีลักษณะเป็นป่าไม้และ ภูเขา มีพื้นที่ราบเป็นส่วนน้อย มีอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ 2 แห่ง คือ อ่างเก็บน้ำเขื่อน ศรีนครินทร์ และอ่างเก็บน้ำเขื่อนวชิราลงกรณ มีพื้นที่ประมาณ 13,029.42 ตารางกิโลเมตร เส้นทางเดินทางจึงมีลักษณะคดเคี้ยวตามไหล่เขาและอ่างเก็บน้ำ ประชากรส่วนใหญ่มี สัญชาติไทย เนื่องจากมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศพม่า จึงมีคนสัญชาติอื่นซึ่งเป็นคนเข้าเมือง

ถูกต้องตามกฎหมายที่เข้ามาอยู่ในพื้นที่ประมาณ 1 ใน 4 ของประชากรทั้งหมด ประมาณ 1 ใน 3 ของคนในพื้นที่นี้มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนไทยภาคกลางทั่วไป เนื่องจากพูดภาษาอื่นที่ไม่ใช่ภาษาไทยเป็นภาษาหลักในครัวเรือน ภาษาอื่นที่พูดส่วนใหญ่จะเป็นภาษามอญ พม่า รองลงมาคือภาษากะเหรี่ยง ภาษาลาวและภาษาเวียดนาม เกือบทั้งหมดนับถือศาสนาเดียวกัน คือศาสนาพุทธ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. 2546:13)

จากแผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (2546: 19) ด้านบุคลากร พบว่า โรงเรียนจำนวนมากในเขตพื้นที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก บุคลากรมีการย้ายอยู่เสมอ ครูผู้สอนต้องสอนหลายวิชา ทักษะการสอนในบางวิชาอาจจะไม่เพียงพอ จำเป็นต้องพัฒนาทักษะการสอนที่ครูยังขาดอยู่

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ด้านจุดอ่อน ในแผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (2546: 19) พบว่าโครงสร้างการบริหารงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอและบางส่วนยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาเฉพาะหรือวิชาเอกที่ต้องการบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (2546: 41) จุดเด่นหรือศักยภาพของโรงเรียน โรงเรียนให้ความสำคัญกับคนมากที่สุด ในส่วนจุดด้อย สิ่งที่มีการกล่าวถึงมากเป็นอันดับหนึ่งคือ งบประมาณขาดแคลน ร้อยละ 59.02 รองลงมาคือ บุคลากรไม่เพียงพอ ร้อยละ 50 (2546: 28) จากฐานข้อมูลกลุ่มบริหารงานบุคคล พบว่า สถิติข้าราชการครูได้รับการพิจารณาย้ายไปนอกเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ตั้งแต่วันที่ 24 กรกฎาคม 2546 ซึ่งเป็นวันที่เริ่มกำหนดหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2549 มีข้าราชการครูได้รับการพิจารณาย้าย ทั้งสิ้น จำนวน 484 ราย

นอกจากนั้น จากการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และหัวหน้ากลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (นางฉัตรอร คงจินดา, นางสาวสุตา พรหมมา ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาววิไลรัตน์ คันทวัฒน์ ผู้สัมภาษณ์: 7 ธันวาคม 2549) ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาดังกล่าว แม้จะได้มีมาตรการในกระบวนการสรรหาและการธำรงรักษาคูครูในสังกัดในหลายวิธี และหลายรูปแบบ เช่น การบรรจุข้าราชการครูจากลูกจ้างในสังกัด หรือจากผู้มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่สอน ลดจำนวนการย้าย แต่แนวโน้มข้าราชการครูขอย้าย ยังคงมีมากขึ้นในทุกครั้งที่ถึงกำหนดการส่งคำร้องขอย้ายประจำปีของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นอกจากมีความยุ่งยากในการจัดการศึกษาภาคบังคับให้ทั่วถึงด้านสภาพพื้นที่และปัจจัยอื่นๆ จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาด้วยรูปแบบนวัตกรรมหรือกลยุทธ์การดำเนินการที่เหมาะสมกับการประกันโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้เกิดความทั่วถึงต่อเนื่องและเหมาะสมกับพื้นที่แล้ว ยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนครูจากการย้าย ดังนั้นเพื่อให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูขอย้าย เป็นข้อมูลพื้นฐาน เป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษา

ทุกระดับซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล นำมาใช้แก้ปัญหา หรือกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และข้าราชการบุคลากรซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดของทุกหน่วยงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ใน 2 ด้าน คือด้านการทำงานและด้านเหตุผลส่วนตัว
2. เพื่อเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพของบุคคล และลักษณะการย้าย

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงสาเหตุที่ข้าราชการครูย้าย ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา หรือกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ในเรื่องของการย้ายข้าราชการครู ได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการครู อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ใน 2 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการทำงาน
- 1.2 ด้านเหตุผลส่วนตัว

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการครูที่ขอย้าย ปี 2549 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ขอย้ายปี 2549 จำนวน 145 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านสถานภาพของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานและ การสมรส

3.1.2 ด้านลักษณะการย้าย ได้แก่ การย้ายภายในเขตพื้นที่ และการย้ายต่าง เขตพื้นที่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สาเหตุการย้าย ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านการทำงาน

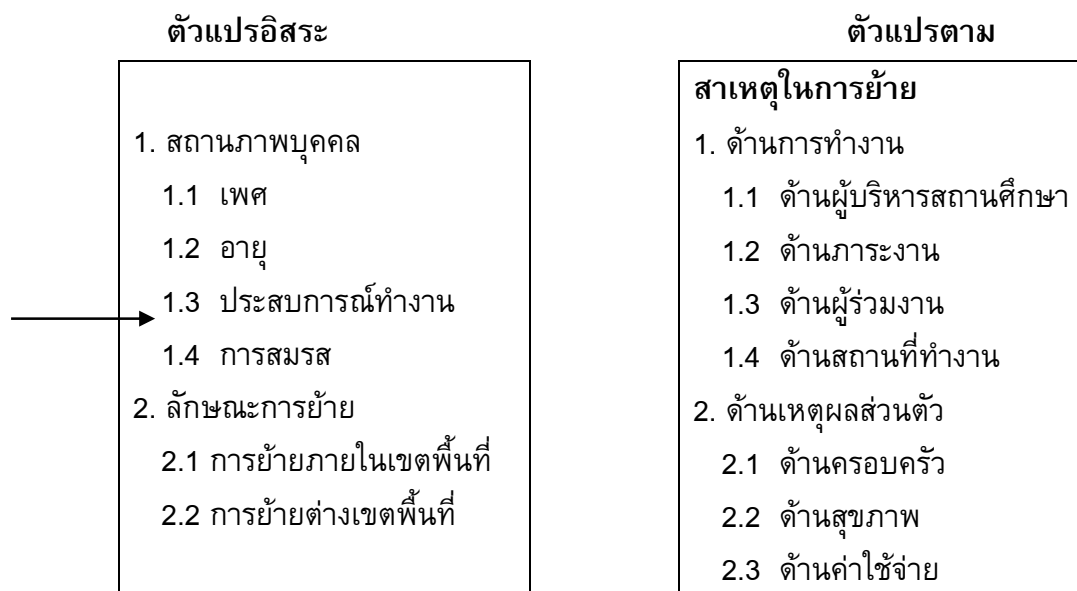
- 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ด้านภาระงาน
- 3) ด้านผู้ร่วมงาน
- 4) ด้านสถานที่ทำงาน

3.2.2 ด้านเหตุผลส่วนตัว

- 1) ด้านครอบครัว
- 2) ด้านสุขภาพ
- 3) ด้านค่าใช้จ่าย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบความคิด โดยมุ่งศึกษาสาเหตุการย้ายของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่มีแนวโน้มมากขึ้นทุกปี เพื่อหาแนวทางแก้ไข ในการบริหารงานบุคคล กำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพบุคคลและ ลักษณะการย้าย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 172-173) ซึ่งได้ระบุสาเหตุ ในการย้ายมี 2 กรณี ได้แก่ 1) สาเหตุจากองค์กรการ 2) สาเหตุจากปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2531:105) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะศึกษาใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานและด้านเหตุผลส่วนตัว เขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สาเหตุ หมายถึง เหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็น การเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่สภาพใหม่ที่ต้องการ

2. การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยนและการย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการอื่น

3. สาเหตุการย้าย หมายถึง เหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยนและการย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษา 2 ด้านคือ ด้านการทำงาน และด้านเหตุผลส่วนตัว

3.1 ด้านการทำงาน หมายถึง สาเหตุในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ทำให้ต้องการย้ายที่มีสาเหตุมาจากด้านผู้บริหาร ด้านภาระงาน ด้านผู้ร่วมงานและด้านสถานที่ทำงาน

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับข้าราชการครูและชุมชน การวางแผน การฟังความ

คิดเห็น การส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้า การให้เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และ บุคลิกภาพ

3.1.2 ภาระงาน หมายถึง สาเหตุที่เกี่ยวกับงานที่ข้าราชการครูปฏิบัติตาม ตำแหน่งหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติ ได้แก่ ขอบเขต รับผิดชอบมาก งานยาก ความเป็นอิสระ ความเบื่อหน่าย ความชัดเจน ทำงานตามความรู้ ความสามารถ ความสอดคล้องกับกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ โอกาสในการพัฒนาตนเอง รวมถึง การประเมินผลการปฏิบัติ

3.1.3 ผู้ร่วมงาน หมายถึง สาเหตุที่เกิดจาก บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ความสามัคคี ความคิดเห็น ปัญหาขัดแย้ง ความเปิดเผย ความจริงใจ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การรับผิดชอบงาน

3.1.4 สถานที่ทำงาน หมายถึง สาเหตุที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความสะอาด ความคับแคบ ความกันดาร ความห่างไกล ความปลอดภัย ของสถานที่ปฏิบัติงาน

3.2 ด้านเหตุผลส่วนตัว หมายถึง สาเหตุที่เกิดจากเหตุผลส่วนตัวที่มีต่อการย้าย ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ และด้านค่าใช้จ่าย

3.2.1 ครอบครัว หมายถึง สาเหตุที่เกิดจาก สถาบันทางสังคมที่ ประกอบด้วย บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร พี่ น้อง และญาติ เป็นต้น ได้แก่ ต้องการกลับ ภูมิลำเนา เพื่อดูแล ให้ความอบอุ่น ไม่ห่างเหิน ลดความขัดแย้งของสมาชิกในครอบครัว และความเจริญก้าวหน้าของบุคคลในครอบครัว

3.2.2 สุขภาพ หมายถึง สาเหตุที่เกิดจาก สุขภาพกายและจิต ต้องรักษา ต่อเนื่องทั้งตนเองและครอบครัว อยู่ห่างไกลสถานพยาบาล ความเครียด ท้อแท้หมดกำลังใจใน การทำงาน สภาพแวดล้อมเสี่ยงต่อโรคร้ายไข้เจ็บ

3.2.3 ค่าใช้จ่าย หมายถึง สาเหตุที่เกิดจากสภาพทางเศรษฐกิจในการใช้จ่าย ในการอุปโภค บริโภค ได้แก่ รายจ่ายสูงกว่ารายได้ ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการครองชีพ การหา อาชีพเสริมเพิ่มรายได้ที่ไม่เพียงพอ

4. ข้าราชการครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ขอย้ายในปี 2549

5. เพศ หมายถึง ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิง

6. อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ที่แสดงความประสงค์ขอย้าย

6.1 น้อยกว่า 36 ปี

6.2 36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี

6.3 ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

7. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการรับราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่เริ่มบรรจุถึงปัจจุบัน

7.1 น้อยกว่า 12 ปี

7.2 12 ปีขึ้นไป ถึง 23 ปี

7.3 ตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป

8. การสมรส หมายถึง สถานะทางการสมรสของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ทั้งโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง

8.1 โสด หมายถึง ข้าราชการครูที่ยังไม่ได้สมรสตามกฎหมาย

8.2 สมรส หมายถึง ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแล้วตามกฎหมายและครองชีวิตสมรส

8.3 หม้าย/หย่าร้าง ผู้ที่ผ่านการสมรสแล้วแต่เป็นหม้ายหรือหย่าร้างตามกฎหมายหรือคู่สมรสเสียชีวิต

9. ลักษณะการย้าย หมายถึง การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ส่งคำร้องขอย้ายในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

9.1 การย้ายภายในเขตพื้นที่ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนใหม่ ภายในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

9.2 การย้ายต่างเขตพื้นที่ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนใหม่ ภายนอกสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีสาเหตุในการย้ายแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีสาเหตุในการย้ายแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสาเหตุในการย้ายแตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีสาเหตุในการย้ายแตกต่างกัน
5. ข้าราชการครูที่มีลักษณะการย้ายต่างกัน มีสาเหตุในการย้ายแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาสาเหตุในการย้ายของข้าราชการครู ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสาร ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัยโดยมีรายละเอียดของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3
 - 1.1 ข้อมูลพื้นฐาน
 - 1.2 ขนาดและที่ตั้ง
 - 1.3 สภาพปัจจุบัน
 - 1.4 ภูมิประเทศและภูมิอากาศ
 - 1.5 การปกครองและประชากร
 - 1.6 สภาพการจัดการศึกษา
 - 1.7 สถิติการย้ายของข้าราชการครู
 - 1.8 การบริการและการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3
 - 1.9 การบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3
2. การย้าย
 - 2.1 ความหมายและหลักการย้าย
 - 2.1.1 สาเหตุการโอนย้าย
 - 2.1.2 เหตุผลของการย้าย
 - 2.1.3 ผลกระทบที่เกิดจากการโอนย้าย
 - 2.1.4 หลักการย้ายข้าราชการ
 - 2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.3 ปฏิทินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.4 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การบริหารงานบุคคล
 - 3.1 ความหมาย
 - 3.2 วัตถุประสงค์และความมุ่งหมาย
 - 3.3 กระบวนการและขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล
 - 3.4 หลักการจัดระบบการบริหารงานบุคคล
4. ลักษณะหน้าที่และบทบาทของครู

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
7. ทฤษฎีสองปัจจัย
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยในประเทศ

1. สภาพปัจจุบันของเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียนในพื้นที่ 4 อำเภอ ของจังหวัดกาญจนบุรี คือ อำเภอทองผาภูมิ อำเภอไทรโยค อำเภอศรีสวัสดิ์ และอำเภอสังขละบุรี ได้ดำเนินการจัดการศึกษาปรับปรุงตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

1.2 ขนาดและที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ติดกับประเทศพม่า ตั้งอยู่ในภาคกลางด้านตะวันตกของประเทศไทย ระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 189 กิโลเมตร ระยะทางห่างจากจังหวัดกาญจนบุรีประมาณ 50 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 13029.42 ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่ 2 ใน 3 ของจังหวัดกาญจนบุรี มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดจังหวัดตาก จังหวัดอุทัยธานี และประเทศพม่า
ทิศตะวันออก	ติดอำเภอหนองปรือ อำเภอบ่อพลอย และจังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศใต้	ติดอำเภอเมืองกาญจนบุรี
ทิศตะวันตก	ติดประเทศพม่า โดยมีทิวเขาตะนาวศรีเป็นแนวเขตแดนระหว่าง

ประเทศ

1.3 ภูมิประเทศและภูมิอากาศ

สภาพพื้นที่มีลักษณะเป็นป่าไม้และภูเขา มีพื้นที่ราบเป็นส่วนน้อยมีอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ 2 แห่ง คือ อ่างเก็บน้ำเขื่อนศรีนครินทร์ อำเภอศรีสวัสดิ์ และอ่างเก็บน้ำเขื่อนวชิราลงกรณ์ อำเภอทองผาภูมิ ดังนั้นเส้นทางการเดินทางจึงมีลักษณะคดเคี้ยวตามไหล่เขาและอ่างเก็บน้ำ

ลักษณะภูมิอากาศ โดยทั่วไปอยู่ในโซนร้อนและชุ่มชื้น ในบริเวณที่เป็นป่าและภูเขา สภาพอากาศจะมีความเปลี่ยนแปลงมาก คือ ในฤดูร้อนจะร้อนจัด ในฤดูหนาวจะหนาวจัด ฤดูฝนจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม

1.4 การปกครองและประชากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีพื้นที่รับผิดชอบ 4 อำเภอ 23 ตำบล 152 หมู่บ้าน โดยมีอำเภอ ดังนี้ อำเภอทองผาภูมิ อำเภอไทรโยค อำเภอศรีสวัสดิ์ และ อำเภอสังขละบุรี

การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย เทศบาลตำบล 5 แห่ง และองค์การบริหาร ส่วนตำบล 23 แห่ง จากสถิติกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เมื่อสิ้นปี 2547 มีประชากรทั้งสิ้น 168225 คน เป็นชาย 88635 คน เป็นหญิง 79590 คน อำเภอที่มีประชากรหนาแน่นมากที่สุดคือ อำเภอไทรโยค รองลงมาคือ อำเภอทองผาภูมิ อำเภอสังขละบุรี และอำเภอศรีสวัสดิ์ตามลำดับ

ในภาพรวม 4 อำเภอนี้ มีความหนาแน่นของประชากร 13.07 คน: ตร.กม. ซึ่งมีความหนาแน่นค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับความหนาแน่นของประชากรของจังหวัดกาญจนบุรี คือ 41.39 คน : ตร.กม.

ประชากรส่วนใหญ่มีสัญชาติไทย เนื่องจากมีอาณาเขตติดประเทศพม่า จึงมีผู้ไม่ใช่สัญชาติไทยเข้ามาอยู่ในพื้นที่ ประมาณ 1 ใน 4 ของประชากรทั้งหมด เช่น สัญชาติพม่า สัญชาติลาว นอกจากนี้ยังมีชนกลุ่มน้อยอื่นๆ อีก เช่น ชาวกะเหรี่ยง มอญ โดยอำเภอที่มีผู้ไม่ใช่สัญชาติไทย มากที่สุด คือ อำเภอสังขละบุรี ซึ่งมีถึงประมาณ ร้อยละ 64 ของประชากรทั้งอำเภอ โดยมี การเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้ไม่ใช่สัญชาติไทยเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 10.79

1.5 สภาพการจัดการศึกษา

จากข้อมูล 10 มิถุนายน 2549 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งใช้เป็นข้อมูลบริหารอัตรากำลังบุคลากร ดังนี้

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีจำนวนทั้งสิ้น 111 โรงเรียน

จำนวนนักเรียนทุกระดับชั้นในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีจำนวนทั้งสิ้น 29,430 คน

ในเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อัตราครูต่อนักเรียนอยู่ที่ 1:28 อัตราครูต่อห้องเรียน เท่ากับ 1 : 1.1 และอัตราห้องเรียนต่อนักเรียนเท่ากับ 1:25 แสดงว่าโรงเรียนในเขต

พื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีครูไม่ครบชั้นโดยเฉลี่ยครู 5 คน สอน 6 ห้องเรียน ครูบางคนต้องดูแลนักเรียนหลายห้องในขณะเดียวกัน

1.6 สถิติการย้ายของข้าราชการครู

จากฐานข้อมูลกลุ่มบริหารงานบุคคล พบว่า สถิติข้าราชการครู ได้รับการพิจารณาย้ายไปนอกเขต พื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ตั้งแต่วันที่ 24 กรกฎาคม 2546 ซึ่งเป็นวันที่เริ่มกำหนดหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2549 แบ่งตาม ปี พ.ศ. ดังนี้

พ.ศ.2546	ข้าราชการครูได้รับการพิจารณาย้าย	33 ราย
พ.ศ.2547	ข้าราชการครูได้รับการพิจารณาย้าย	125 ราย
พ.ศ.2548	ข้าราชการครูได้รับการพิจารณาย้าย	145 ราย
พ.ศ.2549	ข้าราชการครูได้รับการพิจารณาย้าย	181 ราย

1.7 การบริการและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินงานตามมาตรา 38 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รวมทั้งพิจารณาการตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ในเขตพื้นที่การศึกษา

การกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบงาน ตามหลักที่กำหนดใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้เสนอแนวทางการบริการและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

1.8 การบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ดำเนินการ โดย กลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งแยกกลุ่มงาน 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มงานอัตรากำลัง
2. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
4. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
5. กลุ่มงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่

กลุ่มงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด ได้แก่กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยมีหลักการและแนวคิด คือ

1. ยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง
2. ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

และสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3. ยึดหลักธรรมาภิบาล

ขอข่วยภารกิจซึ่งกลุ่มบริหารงานบุคคล ต้องดำเนินการ ดังนี้ (แผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 .2546: 7)

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
3. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
4. การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง
 - 4.1 การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง
 - 4.2 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและเตรียมความพร้อม และการพัฒนาอย่าง

เข้ม

5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 5.1 การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่

การศึกษา

- 5.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน
8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. การลาศึกษาต่อ
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
13. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
14. การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
15. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 15.1 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง
 - 15.2 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
16. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
17. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
18. การอุทธรณ์
19. การร้องทุกข์ การออกจากราชการ
20. การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
21. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
22. งานยกเว้นคุณสมบัติ
23. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
24. งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2. การย้าย

2.1 ความหมายและหลักการย้าย

อำนาจ แสงสว่าง (2542: 160)ให้ความหมายการย้ายว่า การย้าย (Transfers) คือ การให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบในอาชีพที่ทำอยู่เดิม และมอบหมายให้ไปดำรงตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานใหม่การย้ายจึงเป็นการย้ายงานตามแนวราบ คือเปลี่ยนงานจากงานหนึ่งไปสู่อีกงานหนึ่ง มีความแตกต่างจากการแต่งตั้งซึ่งเป็นการเปลี่ยนงานจากแนวตั้งเพิ่มตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบในงานให้สูงขึ้น ดังนั้นการย้าย จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งและความรับผิดชอบจากเดิมไปบ้างเพียงเล็กน้อยเท่านั้น สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2533: 216) ที่ได้ให้ความหมายว่าการโอนย้ายเป็นการเปลี่ยนแปลงในแนวราบ กล่าวคือ เป็นการมอบหน้าที่ใหม่ให้แก่บุคคลผู้ปฏิบัติโดยมีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม ปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม ซึ่งแตกต่างไปจากการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนชั้น ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงงานในทางแนวตั้ง การโอนย้ายมี 2 ลักษณะ คือ 1 การโอนย้ายชั่วคราว เป็นการโอนย้ายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงปริมาณงานเพียงชั่วคราวหรือแทนตำแหน่งงาน หรือเป็นการมอบหมายงานให้บุคคลหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่

งานแทนบุคคลหนึ่งในตำแหน่งการชั่วคราว และ 2. การโอนย้ายถาวร เป็นการโอนย้ายในกรณีที่มีการปรับปรุงโครงสร้างใหม่หรือเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์การ หรือการให้ย้ายตามคำขอของพนักงาน หรือการแก้ไขปัญหาการทำงานไม่ตรงตำแหน่งเหล่านี้เป็นการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งพ้นจากตำแหน่งเดิม เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่การงานใหม่เป็นการแน่นอนอย่างถาวร

ส่วนกุลธน ธนาพงศกร (2532: 193) ได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับความหมายของการโอนย้ายว่า คำว่า Transfer นั้น มีการบัญญัติศัพท์ออกมาเป็นภาษาไทยที่แตกต่างกัน กล่าวคือบางท่านก็ใช้คำว่า การโยกย้าย บางท่านใช้คำว่าโอนย้ายก็มี โดยท่านให้ใช้คำว่า การโอนย้าย โดยให้ความหมายเช่นเดียวกับ การโยกย้าย เดล บีช (อ้างใน สมดุล ดีรัมย์ 2544:13) ได้ให้ความหมายของการโอนย้ายว่า หมายถึง การมอบหมายหน้าที่ใหม่ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยที่บุคคลนั้นยังคงรับเงินเดือน หรือค่าจ้างเท่าเดิมมีสถานภาพและความรับผิดชอบในงานเท่าเดิม ส่วนในวรรณคดีของ โอ.เกลน สตาห์ล (อ้างใน สมดุล ดีรัมย์ 2544:13) เห็นว่า การโอนย้ายเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่งในระดับเดียวกัน แต่อยู่คนละหน่วยงานย่อยขององค์กร ลักษณะพิเศษของการโอนย้ายคือ จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่หากแต่เป็นการเปลี่ยนจากขอบเขตอำนาจทางบริหารหนึ่งไปสู่อีกขอบเขตหนึ่ง

สำหรับในพระราชการของไทยนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนก็ได้กำหนดความหมายของการโอนย้ายโดยแยกออกเป็น 2 คำคือ การโอนและการย้าย กล่าวคือ การโอนหมายถึง การเปลี่ยนแปลงในลักษณะเปลี่ยนสังกัด (Interdepartmental) นอกจากนี้ตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนยังได้นำเอาการโอนและย้าย (Interdepartmental) ไปผูกพันอยู่กับการบรรจุและแต่งตั้งโดยถือว่า การโอนและการย้ายเป็นส่วนหนึ่งของการแต่งตั้งด้วย โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าที่เคยได้รับในสังกัดเดิม ส่วนการย้าย หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการเปลี่ยนความรับผิดชอบจากที่ทำอยู่ในหน่วยงาน หรือตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหรืออีกตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งยังคงมีฐานะในทางราชการเท่าเดิมและยังอยู่ในสังกัดเดิม

สำหรับในราชกิจจานุเบกษา (2535: 30-31) กล่าวถึงการย้ายว่า การย้ายตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาตรา 57 กล่าวว่า การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกันต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าเดิมและการย้ายข้าราชการพลเรือนผู้มิได้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนดตามมาตรา 40 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนด ตามมาตรา 40 จะกระทำได้อต่อเมื่อ ได้รับอนุมัติจาก ก.พ.แล้ว

ส่วนการย้ายที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532: 124) ก็ได้ระบุไว้อย่างสอดคล้องเช่นกันว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 มาตรา 46 การย้ายข้าราชการครูผู้ดำรง

ตำแหน่งใด ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนที่ต่ำกว่าเดิมและการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมิได้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ค. กำหนดตามมาตรา 31 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ค. กำหนดตามมาตรา 31 จะกระทำไม่ได้เมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค. แล้ว

สำหรับการย้ายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดโดย มาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กำหนดว่าการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนั้น ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549) ได้ให้ความหมายการย้ายไว้ว่า การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยน การย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปดำรงตำแหน่งเดิมในหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการอื่น

สรุปได้ว่า การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยนและการย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการอื่น

2.1.1 สาเหตุการโอนย้าย

สาเหตุในการโอนย้าย อาจเกิดได้ 2 กรณี ที่สำคัญ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526: 172 - 173) ได้แก่

1. สาเหตุจากองค์การ เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการดำเนินงานขององค์การหากปรากฏว่ามีสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรวัตถุหรือทรัพยากรบุคคลก็ตาม จะต้องรีบแก้ไขให้ทันทั่วทั้งที่ กรณีอุปสรรคเกิดจากผู้ปฏิบัติงานการโยกย้ายเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะปรับปรุงแก้ไข
2. สาเหตุจากผู้ปฏิบัติงาน เป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่มีความประสงค์จะไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สถานที่ทำงานใหม่ดีกว่ามีความหวังว่าหน้าที่การงานใหม่จะอำนวยความสะดวก ความก้าวหน้าดีกว่าตำแหน่งเดิม หรือต้องการย้ายกลับไปปฏิบัติงานภูมิลำเนาเดิมของตน หรือย้ายติดตามสามี ภรรยา หรือขัดแย้งกับเพื่อนเก่า เป็นต้น

2.1.2 เหตุผลของการย้าย

สำหรับเหตุผลของการย้ายข้าราชการนั้นมีผู้ให้เหตุผลที่แตกต่างกันไปเป็นต้นว่า อุทัย หิรัญโต (2531: 105) กล่าวถึงเหตุผลของการย้ายข้าราชการว่า มีหลายประการด้วยกัน จำแนกออกได้เป็น 3 ประการ ดังนี้คือ

1. เหตุผลทางราชการ สำหรับเหตุผลทางราชการนั้นอ้างความจำเป็นของทางราชการ เช่น ย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมกับ คุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ หรือเพื่อความเหมาะสมกับเหตุการณ์ หรือสภาพท้องถิ่น

2. เหตุผลส่วนตัวของข้าราชการ การย้ายด้วยเหตุผลส่วนตัวนี้อาจมีได้ เช่น ย้ายติดตามสามี ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม เป็นต้น

3. ย้ายในกรณีพิเศษ หรืออาจเรียกว่าย้ายชั่วคราว กล่าวคือ ในกรณีย้ายชั่วคราวอาจเป็นเพราะ ขาดเจ้าหน้าที่ขึ้นมาโดยปัจจุบันทันด่วน เนื่องจากเจ็บป่วย การลาออก ก็จำเป็นต้องย้ายบุคคลไปปฏิบัติงานแทนชั่วคราว จนกว่าจะหาคนใหม่ไปแทนในตำแหน่งที่เป็น การถาวรหรือในกรณีที่ข้าราชการถูกสอบสวนทางวินัย ก็อาจจะย้ายข้าราชการผู้นั้นออกจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เสียก็ได้

อย่างไรก็ดี ในวงราชการไทยยังมีเหตุผลอื่นๆ อีก คือ การย้ายในลักษณะของการลงโทษซึ่งบางหน่วยราชการนิยมปฏิบัติกันมาก วิธีปฏิบัติการย้ายเพื่อลงโทษข้าราชการ มีอาทิ ย้ายจากที่สบายไปอยู่ที่ลำบาก ย้ายจากอำเภอใหญ่ไปอยู่อำเภอเล็กๆ หรือย้ายจากตำแหน่งที่มีอำนาจไปดำรงตำแหน่งที่ไม่มีอำนาจหรือให้คุณให้โทษใครได้ การย้ายลักษณะดังกล่าวนี้ควรจะมีหรือไม่ เพียงใดเป็นการร้องที่ควรพิจารณา บางคนว่าควรมีเพราะข้าราชการบางคนประพฤติตนเสื่อมเสียแต่ไม่อาจจะลงโทษทางวินัยได้ การลงโทษเช่นนี้เป็นการลงโทษทางปกครองแต่บางคนเห็นว่าการย้ายเพื่อลงโทษไม่ควรจะมี เพราะคนเลวอยู่แล้วเมื่อย้ายไปอยู่ที่อื่นก็จะทำความไม่ดีขึ้นอีก อย่างไรก็ดีในทางวิชาการถือว่า การย้าย เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้สำหรับแก้ไขการบรรจุคนผิด หรือไม่เหมาะสม การย้ายเพื่อลงโทษจึงจำเป็นต้องมี แต่ควรมีขอบเขตและไม่กระทำอย่างพร่ำเพรื่อ

เหตุผลของการโยกย้ายของฝ่ายบุคลากรมีหลายประการด้วยกัน พอจัดได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ เหตุผลของการโยกย้ายของฝ่ายบริหาร และเหตุผลของการโยกย้ายของฝ่ายบุคลากร ซึ่งแต่ละประเภทประกอบด้วยเหตุผลย่อยดังต่อไปนี้

เหตุผลการโยกย้ายของฝ่ายบริหาร	เหตุผลการโยกย้ายของฝ่ายบุคลากร
- มีบุคลากรมากเกินไปในหน่วยงาน - มีการรับนักเรียนมากขึ้นหรือน้อยลง - มีการเปลี่ยนแปลงระบบการสอนใหม่ - การบริหารหรือการปฏิบัติงานไม่น่าพอใจ - มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้มีผลต่อปริมาณงานที่ใช้แรงมนุษย์น้อยลง - สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเสื่อมหรือเลวลง - มีการวางแผนเพื่อการบริหารงานในอนาคต - ความพยายามที่จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถพิเศษในการบริหารงานในอนาคต - มีความจำเป็นต้องรักษาความสมดุลของบุคลากรในโรงเรียนต่าง ๆ - เพื่อการวางตัวบุคลากรที่เหมาะสมกว่า	- มีความปรารถนาที่จะได้ทำงานในโรงเรียนแห่งใหม่ - มีเรื่องกระทบกระทั่งเป็นส่วนตัว - เหตุผลทางด้านสุขภาพ - ต้องการเสี่ยงโชคกับงานใหม่ ๆ - การงานมีแต่ความซ้ำซากน่าเบื่อ - ปรารถนาจะทำงานในโรงเรียนที่มีรายได้สูงขึ้น - ไม่ต้องการทำงานในโรงเรียนที่มีความเก๋าล้าสมัย - ต้องการมีความก้าวหน้าในสถานภาพของตน - ต้องการงานใกล้บ้าน

ภาพประกอบ 2 เปรียบเทียบเหตุผลของการโยกย้ายของฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคลากร

จากการพิจารณาเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าวนี จะช่วยในการจัดทำนโยบายและกระบวนการโยกย้ายบุคลากรได้ สิ่งที่จะต้องยึดเป็นหลักก็คือ ผลกระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของนักเรียนจะมีมากน้อยเพียงใด แผนงานการโยกย้ายมีความจำเป็นต้องจัดทำขึ้นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงานนั้น (เมธี ปิณฑานนท์. 2523: 245-246)

2.1.3 ผลกระทบที่เกิดจากการโอนย้าย

การโอนย้ายของบุคลากรในองค์กรอาจก่อให้เกิดผลกระทบ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวนี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ (ภัทรา ศรีเจริญ. 2534: 19 – 20; อ้างอิงจาก Mobly. 1982: 15 – 34)

1. ผลต่อองค์กร

1.1 ผลดี

1.1.1 อาจทำให้ได้คนใหม่ที่ดีกว่า หรือมีประสิทธิภาพมากกว่าคนเก่าเข้ามาแทนที่

1.1.2 เป็นการลดพฤติกรรมและการผลงานต่าง ๆ ที่ไม่พึงปรารถนาในกรณีที่บุคคลมีความต้องการโอนย้าย แต่ไม่สามารถทำได้ บุคคลเหล่านี้จะแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การท้อแท้เฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น

1.1.3 การรับคนใหม่ที่มีความรู้ความสามารถจะก่อให้เกิดความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ

1.1.4 เป็นการลดความขัดแย้งในองค์กร

1.2 ผลเสีย

1.2.1 เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ค่าใช้จ่ายทางตรงคือ ค่าใช้จ่ายในการรับสมัครคัดเลือก และฝึกอบรมคนใหม่เข้ามาแทนที่ ส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อม ได้แก่ ผลผลิตและประสิทธิภาพที่ลดลงในระหว่างการฝึกอบรมคนใหม่เพื่อมาแทนที่คนเดิม

1.2.2 ถ้าคนที่ออกจากหน่วยงานไปเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถสูงจะเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร และอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้

1.2.3 ทำให้ขวัญและกำลังใจของคนที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลง การลาออกของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลต่อทัศนคติของคนที่เหลืออยู่

1.2.4 ทำให้เกิดวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่เหมาะสม การที่มีการเปลี่ยนงานมากทำให้เกิดนโยบายหรือการควบคุมเกิดขึ้น ซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือไม่ตรงกับสาเหตุที่แท้จริง

2. ผลต่อตัวบุคคล

2.1 ผลดี

2.1.1 บุคคลที่ออกจากงานไปอาจได้รับการจ้างที่ดีกว่าจากองค์กรใหม่ เช่น รายได้ที่สูงกว่า เป็นงานที่ท้าทายความสามารถมากกว่าเดิม มีความก้าวหน้าสูงขึ้น สภาพการทำงานดีกว่าเดิม

2.1.2 ผลดีต่อตัวบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กร การที่มีคนลาออกไปจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่ยังมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น นอกจากนี้การที่มีคนออกจากงานไปอาจจะมีผลทำให้คนที่ยังอยู่เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้

2.2 ผลเสีย

2.2.1 การที่คนออกจากงานไป จะมีผลทำให้คนที่ยังอยู่พยายามหาสาเหตุที่ผู้อื่นต้องออกจากงานเดิม เช่น ความอาวุโส ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 การออกจากหน่วยงานไป อาจทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม เช่น ความอาวุโส ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 การที่บุคคลจำเป็นต้องเปลี่ยนงานด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น มีความจำเป็นต้องย้ายภูมิลำเนา เหตุผลทางครอบครัว อาจทำให้เกิดความไม่พอใจในงานใหม่ได้

3. ผลต่อสังคม

3.1 ผลดี

3.1.1 การเคลื่อนย้ายของแรงงานไปสู่โรงงานใหม่ หรือโรงงานที่กำลังขยายกิจการเป็นความจำเป็นสำหรับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศ และการย้ายไปสู่โรงงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงขึ้นมักจะมีผลการให้การเพิ่มรายได้เฉลี่ยของประชากรด้วย

3.1.2 การที่บุคคลออกจากงานที่มีความตึงเครียด จะเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพร่างกาย จิตใจ ที่เป็นผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน

3.2 ผลเสีย

ไม่สามารถขยายกิจการหรือการลงทุนได้ หน่วยงานที่ต้องการขยายกิจการอาจจะไม่สามารถทำได้ เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากร

2.1.4 หลักการย้ายข้าราชการ

การย้ายข้าราชการ อุทัย หิรัญโต และมนตรี เจนวิทย์การ (อ้างในสมดุล ตีรัมย์ 2544: 14-15) กล่าวถึงหลักการย้ายข้าราชการว่าควรอาศัยหลักการดังนี้

1. การย้ายข้าราชการภายในองค์กรหรือหน่วยงาน หรือการย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่นควรจะต้องพิจารณาให้ถ่องแท้ก่อนว่า เป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กร หรือหน่วยงานที่จะไปดำรงตำแหน่งนั้นหรือไม่ เพราะถ้าย้ายไปไม่เหมาะสมแล้วจะเกิดความเสียหายแก่ราชการและตัวข้าราชการเอง

2. การย้ายควรให้ความเป็นธรรมเสมอหน้ากัน โดยพยายามสับเปลี่ยนกันบ้างในระหว่างผู้ที่อยู่ในท้องที่ที่เจริญกับท้องที่กันดาร ทั้งนี้เพื่อกำจัดคำครหาว่าเลือกที่รักมักที่ชัง

3. วิธีการย้ายควรมีความยืดหยุ่น การใช้วิธีใดวิธีหนึ่งย่อมไม่เป็นผลดีเสมอไป

4. การย้ายควรพิจารณาภูมิหลักของผู้นั้น ในเรื่อง วัฒนธรรม ขนบ ประเพณี ภาษาพูด สภาพครอบครัวและอื่นๆ

5. ควรถามความสมัครใจ ถ้าพอจะทำได้

สำหรับภิญโญ สาธร (สมดุล ตีรัมย์, 2544: 15; อ้างอิงจาก ภิญโญ สาธร. ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ควรพิจารณาแก้ไขในการย้าย และเสนอควรจะมีหลักการเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. ย้ายเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อให้เกิดสมรรถภาพในการปฏิบัติงานและเป็นช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งสูงๆ ขึ้นไป

2. ย้ายเพื่อถ่ายเทบุคคลไม่ให้ผูกพันกับท้องถิ่นมากเกินไปอันอาจจะก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในสังกัด เนื่องจากความเป็นกันเองให้ผลเสียทางราชการได้ สำหรับงานบางชนิด เช่น งานสรรพากร ศุลกากร งานปราบปราม งานเกี่ยวกับความยุติธรรม เป็นต้น
 3. ไม่ควรให้มีการย้ายลงโทษให้ไปอยู่ในท้องถิ่นกันดาร ถ้าจำเป็นควรย้ายเข้าประจำกรม กอง หรือจังหวัด
 4. การย้ายไปยังถิ่นกันดาร ควรถือเป็นความดีความชอบ เพื่อจะได้คนดีไปพัฒนาหรือยกระดับถิ่นกันดารนั้นให้สูงขึ้น
 5. การย้ายควรพิจารณาย้ายปีละ 1 ครั้ง เท่านั้น ควรออกคำสั่งย้ายในต้นเดือนเมษายนทุกส่วนราชการ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในเรื่องการศึกษาของเด็กในปกครอง เว้นแต่จะมีเหตุอันหลีกเลี่ยงไม่ได้
 6. ย้ายเพื่อแก้ไขสถานการณ์ในกรณีที่บุคลากรไม่เหมาะสมกับงานหรือเกิดการขัดแย้งกันในส่วนราชการ
- นอกจากนี้ กุลธน ธนาพงศธร (สมดุลง ธีร์มย์ 2544:15-16; อ้างอิงจาก กุลธน ธนาพงศธร. ม.ป.ป.) ยังเสนอหลักเกณฑ์ซึ่งสอดคล้องเหมาะสมและใกล้เคียงกัน เพื่อให้การโอนย้ายก่อให้เกิดประโยชน์ หรือผลดีต่อองค์กรอย่างแท้จริง องค์กรต่างๆ ควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การย้าย ดังต่อไปนี้
1. หลักคุณสมบัติและความเหมาะสม การย้าย ควรยึดหลักการพิจารณาให้ละเอียดรอบคอบว่าบุคคลมีคุณสมบัติอย่างไร ภูมิหลังด้านต่างๆ และการย้ายก่อให้เกิดผลดีผลเสียต่อองค์กรอย่างไรบ้าง
 2. หลักความยุติธรรม การย้าย ควรคำนึงถึงความยุติธรรม ความเสมอภาคกัน เพื่อป้องกันมิให้เกิดข้อครหาในทาง หรือบั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคคลอื่น
 3. หลักความยืดหยุ่น เนื่องจากสภาพแวดล้อม และเหตุการณ์ต่างๆ ของบ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นหลักเกณฑ์ควรจะต้องมีความยืดหยุ่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ
 4. หลักความสมัครใจ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นภายหลัง จึงควรสอบถามความสมัครใจในการย้ายก่อนที่จะมีคำสั่งเพื่อให้บุคคลได้ทราบเรื่องก่อนล่วงหน้าและเพื่อองค์กรได้ทราบความเต็มใจพึงพอใจของบุคคลนั้น
 5. หลักจำแนกและจัดลำดับหน่วยงานในสังกัด ในกรณีองค์กรมีหน่วยงานย่อย ควรจำแนกหน่วยงานแล้วจัดลำดับขึ้นโดยคำนึงถึงปัจจัยด้านต่างๆ เช่นระดับความเจริญของท้องถิ่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี การคมนาคม เป็นต้น เมื่อจะมีการย้ายก็ย้ายตามลำดับที่กำหนดไว้
 6. หลักกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อให้การย้ายมีหลักเกณฑ์แน่นอนและเป็นผลดีต่อองค์กร ควรมีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เมื่อครบกำหนดจึงให้มีการโอนย้าย

7. หลักความประหยัด การย้ายมีความจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การย้ายไปสถานที่ที่อยู่ห่างไกลก็ย่อมเสียค่าใช้จ่ายมากขึ้นเพื่อความประหยัดควรคำนึงถึงเรื่องนี้

2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โดยที่มาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กำหนดว่าการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ดังนั้น ก.ค.ศ.จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้ (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ ว 8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549)

หลักเกณฑ์

1. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ให้ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ก. (1) (2) มาตรา 38 ข. (1) (2) (3) (7) และมาตรา 38 ค. (1) (2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547

2. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 กรณี ดังนี้

2.1 การย้ายกรณีปกติ ได้แก่

2.1.1 การย้ายเพื่อยู่รวมกับคู่สมรส

2.1.2 การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา

2.1.3 การย้ายกลับภูมิลำเนา

2.2 การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่

2.2.1 การย้ายติดตามคู่สมรส

2.2.2 การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง

2.2.3 การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต

2.2.4 การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือคู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง

2.3 การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

2.3.1 การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในหน่วยงานการศึกษา

2.3.2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาการย้าย หมายถึง การแต่งตั้ง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยน และการย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ไปดำรงตำแหน่งเดิมในหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการอื่น

3. การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยน การย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปดำรงตำแหน่งเดิมในหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการอื่น

3.1 การย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง หมายถึง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง ซึ่งมีอัตราเงินเดือน และให้รวมถึงการย้ายสับเปลี่ยนตัวบุคคลกับอัตราว่างด้วย

3.2 การย้ายสับเปลี่ยน หมายถึง การย้ายสับเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับบุคคล

3.3 การย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวบุคคลจากหน่วยงานการศึกษาเดิม ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาอื่น

4. อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง อ.ก.ค.ศ.ส่วนราชการที่ ก.ค.ศ.ตั้งด้วย

5. คุณสมบัติของผู้ย้าย

5.1 การย้ายกรณีปกติ

5.1.1 ไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

5.1.2 ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน ไม่น้อยกว่า 12 เดือน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

5.1.3 ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

5.1.4 กรณีการย้ายสับเปลี่ยนต้องเป็นผู้ที่มีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 12 เดือน นับถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

5.2 การย้ายกรณีพิเศษ

5.2.1 การย้ายติดตามคู่สมรส

(1) ไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

(2) คู่สมรสต้องเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำส่วนราชการ พนักงานของรัฐที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจดทะเบียนสมรสก่อนวันที่คู่สมรสได้รับแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งใหม่ และต้องอาศัยอยู่ด้วยกัน

5.2.2 การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง

เป็นผู้เจ็บป่วยหรือเป็นโรคร้ายแรง ต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานาน และแพทย์แผนปัจจุบันในท้องถิ่นไม่สามารถรักษาได้ ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

5.2.3 การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต

เป็นผู้ประสบปัญหาถูกคุกคาม ปองร้าย โดยมีหลักฐานทางราชการยืนยัน และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้คำรับรอง

5.2.4 การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือคู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง

(1) ผู้ขอย้ายเป็นบุตรคนเดียวหรือบุตรซึ่งเหลืออยู่คนเดียวของบิดา มารดา หรือเป็นคู่สมรสตามกฎหมายของผู้เจ็บป่วยร้ายแรง หรือเป็นโรคร้ายแรง

(2) บิดา มารดา หรือคู่สมรสเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเป็นโรคร้ายแรง ต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานาน ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

5.3 การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

กรณีที่มีความจำเป็นต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ทางราชการประสงค์จะให้ย้าย ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาได้ตามความเหมาะสม

6. หลักเกณฑ์การพิจารณา

6.1 การย้ายกรณีปกติ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

6.1.1 ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณวุฒิหรือวิชาเอกตามที่หน่วยงานการศึกษาต้องการ เช่น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปแต่งตั้งในหน่วยงานการศึกษาที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 3-4 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปแต่งตั้งในหน่วยงานการศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการ หรือหน่วยงานการศึกษาที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ เป็นต้น

6.1.2 ผลการปฏิบัติงาน

6.1.3 การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ

6.1.4 ความอาวุโสตามหลักราชการ

6.1.5 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานการศึกษา

ปัจจุบัน

6.1.6 สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษา

ปัจจุบัน

6.1.7 เหตุผลการขอย้าย

สำหรับข้อ 6.1.1-6.1.7 ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษากำหนดรายละเอียดได้ตามความเหมาะสม

6.1.8 สำหรับการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ในแต่ละระดับช่วงชั้น โดยให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ไปแต่งตั้งในสถานศึกษาระดับช่วงชั้นเดียวกัน หรือระดับช่วงชั้นใกล้เคียงกัน เช่น การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารระดับช่วงชั้น 1-2 ด้วยกัน หรือ ระดับช่วงชั้น 1-3 ด้วยกัน หรือ ระดับช่วงชั้น 3-4 ด้วยกัน หรือ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารระดับช่วงชั้น 1-2 ไปแต่งตั้งในสถานศึกษา

ระดับช่วงชั้น 1-3 หรือ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารระดับช่วงชั้น 1-3 ไปแต่งตั้งในสถานศึกษาระดับช่วงชั้น 3-4 เป็นต้น

(2) สถานศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะ ให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ไปแต่งตั้งในสถานศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะด้วยกัน เช่น การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริด้วยกัน หรือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาเน้นทางวิทยาศาสตร์หรือคณิตศาสตร์ด้วยกัน หรือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสด้วยกัน หรือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ด้วยกัน หรือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการด้วยกัน เป็นต้น

(3) ขนาดของสถานศึกษา ให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งในสถานศึกษาขนาดเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เช่น การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งในสถานศึกษาขนาดเล็กด้วยกัน หรือขนาดกลางด้วยกัน หรือ ขนาดใหญ่ด้วยกัน หรือ ขนาดใหญ่พิเศษด้วยกัน หรือ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ไปแต่งตั้งในสถานศึกษาขนาดกลาง หรือ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางไปแต่งตั้งในสถานศึกษาขนาดใหญ่ เป็นต้น

หากมีเหตุผลและความจำเป็นต้องแต่งตั้งบุคคล ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อ (1) – (3) ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ประเมินศักยภาพของบุคคล ผลการปฏิบัติงานด้านบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นที่ปรากฏแก่สถานศึกษาและชุมชน และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่จะขอรับแต่งตั้งเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาย้ายด้วย

6.2 การย้ายกรณีพิเศษ

ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดแนวทางการพิจารณา โดยให้คำนึงถึงเหตุผล ความจำเป็นและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับทางราชการ

6.3 การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

6.3.1 การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในหน่วยงานการศึกษา

กรณีที่เกิดปัญหาในหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ และมีความจำเป็นต้องย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการแก้ปัญหา นั้น การพิจารณาย้ายให้คำนึงถึงความเหมาะสม ประโยชน์ของทางราชการและความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

6.3.2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กรณีที่หน่วยงานการศึกษามีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษตามนโยบายของทางราชการ ให้พิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมเป็นพิเศษตรงตามความต้องการ

สำหรับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้น้องค์ประกอบการพิจารณา ข้อ 6.1.1 และข้อ 6.1.8 มาใช้พิจารณาด้วย

7. หน่วยงานการศึกษาที่จะรับย้าย ต้องมีอัตรากำลังไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังหรือกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด ทั้งนี้ การคิดคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ให้นำเกณฑ์การคิดคำนวณอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนดไว้เดิมมาใช้โดยอนุมานจนกว่า ก.ค.ศ.จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

8. กรณีตำแหน่งว่าง ให้คำนึงถึงสัดส่วนของตำแหน่งที่จะรับย้าย กับที่จะบรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือก ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ให้ใช้ตำแหน่งว่างพิจารณารับย้ายก่อนการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก

9. ให้นำคำร้องของผู้ขอย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ และต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ พิจารณาในคราวเดียวกัน

วิธีการย้าย

1. การย้ายกรณีปกติ และการย้ายกรณีพิเศษ

1.1 ให้ผู้ประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้าย ตามแบบและระยะเวลาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนี้

1.1.1 การย้ายกรณีปกติ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ในระหว่างวันที่ 1-15 กุมภาพันธ์ และครั้งที่ 2 ในระหว่างวันที่ 1-15 สิงหาคม ทั้งนี้ คำร้องขอย้ายที่ยื่นระหว่างวันที่ 1-15 กุมภาพันธ์ ให้ใช้พิจารณาย้ายได้ถึงวันที่ 31 กรกฎาคมของปีเดียวกัน และ คำร้องขอย้ายที่ยื่นระหว่างวันที่ 1-15 สิงหาคม ให้ใช้พิจารณาย้ายได้ถึงวันที่ 31 มกราคมของปีถัดไป หากพ้นกำหนดเวลาคำร้องใดไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ถือว่าคำร้องขอย้ายนั้นเป็นอันยกเลิก หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดประสงค์ย้ายให้ยื่นคำร้องขอย้ายใหม่

1.1.2 การย้ายกรณีพิเศษ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้เมื่อมีคุณสมบัติที่จะย้ายกรณีพิเศษ สำหรับการย้ายติดตามคู่สมรส ต้องขอมายใน 1 ปี นับแต่วันที่คู่สมรสได้รับคำสั่งแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งใหม่

1.1.3 การย้ายไปส่วนราชการอื่นให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี

1.2 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเสนอความเห็น และส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ

1.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมิใช่ตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษาไปต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

หรือส่วนราชการของผู้ประสงค์ขอย้ายส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่รับย้ายเพื่อพิจารณาดำเนินการ

1.4 การย้ายผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษาไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้ายให้ความเห็นชอบและประสานงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาดำเนินการ

1.5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณีตั้งคณะกรรมการเพื่อกลับกรอกร่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

1.6 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษานั้นพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายเสนอ ก.ค.ศ.พิจารณาอนุมัติ

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการที่รับย้ายส่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นต่อไป และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.7 เมื่อออกคำสั่งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

2. การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการให้ดำเนินการตามวิธีการย้ายกรณีปกติและการย้ายกรณีพิเศษ ตั้งแต่ข้อ 1.5 - 1.7

กรณีที่ไปไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ.พิจารณา

2.3 ปฏิทินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

การย้ายกรณีปกติ

1. ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ปีละ 2 ครั้ง ดังนี้
 - ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 – 15 กุมภาพันธ์
 - ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 – 15 สิงหาคม
2. การพิจารณาย้าย
 - ครั้งที่ 1 พิจารณาคำร้องขอย้ายถึงวันที่ 31 กรกฎาคม ของปีเดียวกัน
 - ครั้งที่ 2 พิจารณาคำร้องขอย้ายถึงวันที่ 31 มกราคม ของปีถัดไป

3. หากพ้นกำหนดเวลา คำร้องใดไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติ ให้ถือว่าคำร้องนั้นเป็นอันยกเลิก หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดประสงค์ย้าย ให้ยื่นคำร้องขอย้ายใหม่

การย้ายกรณีพิเศษ

1. การย้ายติดตามคู่สมรส

(1) ไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

(2) คู่สมรสต้องเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำส่วนราชการ พนักงานของรัฐที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจดทะเบียนสมรสก่อนวันที่คู่สมรสได้รับแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งใหม่ และต้องอาศัยอยู่ด้วยกัน

2. การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง

เป็นผู้เจ็บป่วยหรือเป็นโรคร้ายแรง ต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานานและแพทย์แผนปัจจุบันในท้องถิ่นไม่สามารถรักษาได้ ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

3. การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิตเป็นผู้ประสบปัญหาถูกคุกคาม ปองร้าย โดยมีหลักฐานทางราชการยืนยัน และบังคับบัญชาชั้นต้นให้คำรับรอง

4. การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือคู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง

(1) ผู้ขอย้ายเป็นบุตรคนเดียวหรือบุตรซึ่งเหลืออยู่คนเดียวของบิดามารดา หรือเป็นคู่สมรสตามกฎหมายของผู้เจ็บป่วยร้ายแรง หรือเป็นโรคร้ายแรง

(2) บิดา มารดา หรือคู่สมรสเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเป็นโรคร้ายแรงต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานาน ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

การย้ายกรณีพิเศษ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้เมื่อมีคุณสมบัติที่จะย้ายกรณีพิเศษ สำหรับการย้ายติดตามคู่สมรส ต้องขอภายใน 1 ปี นับแต่วันที่คู่สมรสได้รับคำสั่งแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งใหม่ การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ กรณีที่มีความจำเป็นต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ทางราชการประสงค์จะให้อ้าย ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาได้ตามความเหมาะสม

2.4 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการดำเนินการย้ายข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ได้มีการกำหนดให้เป็นไปตามมาตรา 59 ดังนี้

มาตรา 59 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา หรือต่างเขตพื้นที่การศึกษา ต้องได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นต่อไป

2.5 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการบริหารงานโดยองค์กรบุคคล หรือคณะกรรมการ ได้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัย ตัดสินใจ และกำหนดนโยบายในส่วนที่มีความสำคัญ และต้องอาศัยการพิจารณาอย่างรอบคอบ การเปิดโอกาสให้องค์กบุคคลหรือคณะกรรมการได้ปฏิบัติงานดังกล่าว จะช่วยให้การตัดสินใจนั้นละเอียด ถี่ถ้วน มีโอกาสผิดพลาดน้อย ซึ่งทำให้เกิดผลดีอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ได้กำหนด ชื่อเรียก บทบาทอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)ดังนี้

มาตรา 23 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(3) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(5) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(6) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

(9) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษา

(10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่ ก.ค.ศ.

มอบหมาย

มาตรา 26 ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาดังต่อไปนี้

(1) กำกับ ดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

(2) เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

(3) ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามอบหมาย

ให้นำความในมาตรา 16 มาใช้บังคับแก่คณะกรรมการสถานศึกษาโดยอนุโลม

มาตรา 27 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ควบคุม ดูแล ให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

(2) พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(3) ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(4) จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(5) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

(6) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

องค์คณะบุคคล นอกจากจะเกี่ยวข้องในการกำหนดหลักเกณฑ์ การพิจารณาย้ายข้าราชการครู มีบทบาทหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กำหนดแล้ว ต้องใช้หลักการบริหารงานบุคคล โดยมีพื้นฐานจากการศึกษา สภาพปัจจุบันและปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อีกส่วนหนึ่ง

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 ความหมาย

สำหรับคำว่า “บุคคล” ในราชการไทย หมายความว่า ข้าราชการทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ตั้งแต่ปลัดกระทรวง ระดับ 11 ลงมา จนถึงข้าราชการระดับ 1 ตลอดจนลูกจ้าง พนักงาน คนขับรถ คนสวน นักการภารโรง แต่เดิมมากระบวนการหรือกิจกรรมในการบริหารงานบุคคลของราชการไทยมุ่งเน้นที่การเลือกสรรและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้วยวิธีที่เป็นธรรม ได้แก่ การสอบแข่งขันและการออกกฎ ตลอดจนจำนวนคนในราชการที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น มีปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีการพัฒนาหรือวิธีการให้ได้มาซึ่งคนดี มีความรู้ และการทำให้คนเหล่านี้ทำงานอย่างเต็มที่และอยู่ปฏิบัติงานนาน ๆ จึงเริ่มหันมามุ่งพิจารณาถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคลและหาวิธีสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีการคำนึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การดูแลรักษาผู้มีความสามารถไว้ในหน่วยงาน ต่อมา ภายหลังหน้าที่และกระบวนการในการบริหารงานบุคคลในระบบราชการจึงกว้างขวางขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตลอดมานับแต่มีการตั้งองค์การกลางบริหารงานบุคคลขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2471 ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าในปัจจุบันกระบวนการบริหารงานบุคคลในราชการมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- การวางแผนกำลังคน
- การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
- การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ
- การบรรจุ แต่งตั้ง
- การโอน ย้าย
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ
- การดำเนินการเรื่องวินัย

- การออกจากราชการ

- การจัดสวัสดิการ

บุคลากรหรือบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้บุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการการทำงานเช่นนี้ได้จะต้องมีการบริหารงานบุคลากรที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร ซึ่งคำว่า “การบริหารงานบุคคล” มีผู้ให้ความหมายที่สำคัญ ๆ คือ

ธงชัย สันติวงศ์ (2525: 212 213) ได้บันทึกขอบเขตการดำเนินการบริหารงานบุคลากรไว้ว่า ควรประกอบด้วย การวางแผนกำลังคนสำหรับองค์การ การเสาะหาตัวบุคคล การคัดเลือกตัวบุคคล การโยกย้ายและการเลื่อนขั้นตัวบุคคลไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น การอบรมและการพัฒนาคน

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล (2520: 52) ให้ความเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรคือการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานการบรรจุคนให้เหมาะกับงาน การดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการทํานุบำรุงและดูแลให้ป้อนบำเหน็จรางวัลด้วยความเป็นธรรม และมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการบำรุงรักษา และให้ความปลอดภัยเมื่อจะออกจากงานก็อำนวยความสะดวกและมีบำเหน็จ บำนาญ ตามสมควรแก่โอกาส สมาน รังสิโยภุชณ์ (2522: 33) มีความเห็นว่า การบริหารงานบุคลากร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนการวางแผน การวางแผนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติในองค์การเพื่อให้ได้มาใช้ประโยชน์และบำรุงรักษา ไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

อุทัย หิรัญโต (2523: 2) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า การบริหารงานบุคคล คือ การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนการย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน ตลอดจนการจ่ายบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากราชการไปแล้ว

สมพงศ์ เกษมสิน (2526: 4) มีความเห็นว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การดูแลรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

บัณฑิตย์ อินทราชัน (2526: 4) เสนอว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากร มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ การออกแบบการวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งการกำหนดเงินเดือน การสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การจัดทำทะเบียนประวัติพนักงาน การพัฒนาบุคคล การ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระเบียบวินัย ผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการการให้พ้นจากงาน และการให้บำเหน็จบำนาญ

บีช (Beach. 1965: 34) กล่าวว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรมการกำหนดสิ่งตอบแทน ต่าง ๆ การควบคุม อัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สตาห์ล (Stahl. 1971: 25) เห็นว่า การบริหารบุคลากร คือ ผลรวมของความสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคลในองค์การ ซึ่งมีความแตกต่างกันให้เกิดประโยชน์กับองค์การให้มากที่สุด เพราะการบริหารเป็นวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ฟลิปโป (Flippo. 1971: 4 – 7) กล่าวเสริมว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม เกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์การเพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การในเรื่องนี้

ไพเกอร์ และไมเออร์ (Pigors and Myers. 1977: 13) เชื่อว่า การบริหารบุคลากร คือ ศิลปะในการแสวงหาและบำรุงรักษาบุคลากรไว้ให้ดี และสามารถที่จะใช้คนเหล่านั้น ทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งประหยัด และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

เวอร์เธอร์ และเดวิส (Werther and Davis. 1982: 17) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีเปลี่ยนแปลงตัวป้อน อันประกอบด้วย ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและทักษะเพื่อประสานผลประโยชน์ โดยมีจุดประสงค์ร่วมกันซึ่งเกิดจากความรู้ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงาน และการมีผลย้อนกลับกระทบถึงกระบวนการบริหารทั้งหมด

อาร์มสตรอง และ โลเรนซ์เซน (Armstrong and Lorentzen. 1982: 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากรว่า คือ วิธีจัดหาบุคคล การวางตัวบุคคล และการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ตามความประสงค์ของการบริหารงานพร้อมกับการพัฒนารูปแบบและบรรยากาศขององค์การ เป็นการพยายามส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจ ให้งานมีประสิทธิภาพกับช่วยให้บุคคล อยู่ในระเบียบข้อบังคับ สอดคล้องกับสังคม ทำให้บุคลากร ได้รับสวัสดิภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิจิตร ศรีสอาน และอวยชัย ชะบา (2529: 18-19) ได้สรุปสาระสำคัญของความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน
2. การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าหน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน

3. พิจารณาในแง่กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่บุคลากร

3.2 วัตถุประสงค์และความมุ่งหมาย

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการอันสำคัญของการบริหารองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายที่แคสเททเตอร์ (Castetter. 1976: 33) ได้ระบุไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ความมุ่งประสงค์ (Purpose) ของระบบได้บรรลุผล
 2. เพื่อช่วยให้สมาชิกได้รับความสำเร็จในตำแหน่ง และการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานที่กำหนดไว้
 3. เพื่อพัฒนาการอาชีพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด
- จากเป้าหมายทั้ง 3 นี้ แคสเททเตอร์ ได้กระจายออกเป็นจุดประสงค์ (objective) ย่อย ๆ เพื่อสะดวกในการปฏิบัติตามเนื้อหาของการบริหารโดยมุ่งให้ปรากฏผลออกมา รวม 11 ประการด้วยกันคือ
1. วางแผนกำลังคน ทั้งแผนระยะสั้น และระยะยาว
 2. กำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่จะแนะแนวการพัฒนาและเป็นเครื่องมือของแผนหลัก (Master plan) ของบุคลากร ซึ่งจะสนองความต้องการของมนุษย์
 3. สรรหาบุคลากรให้มีจำนวนเพียงพอ และมีคุณภาพดีที่จะสามารถนำบริหารการศึกษาที่เหมาะสมและมีประสิทธิผลมอบให้กับผู้ศึกษา
 4. คัดเลือกบุคลากรตามความต้องการกำลังคน
 5. ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อการพัฒนาบุคลากร
 6. วางแผนการให้การศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการอาชีพของบุคลากรให้ถึงขีดสูงสุด
 7. จัดระบบการให้รางวัล เพื่อจะได้ช่วยรักษามุ่งหมายขององค์การที่บุคลากรมีหน้าที่อยู่
 8. จัดทำแผนการจูงใจบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Induction plan) เพื่อช่วยเหลือบุคลากรใหม่ ให้ความสะดวกต่อบุคลากรและลดความสับสนในระบบงาน
 9. จัดทำระบบข่าวสาร เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม และถูกต้อง
 10. มีกระบวนการให้บุคลากรได้เข้าร่วมมือในเรื่องที่ตนสนใจ จัดให้มีการสัมพันธ์กัน ในระหว่างกลุ่มรูปนัย และกลุ่มอรูปนัย เพื่อผลในการประสานงานกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

11. รวบรวม และเชื่อมโยงหน้าที่หลักของบุคลากร กับหน้าที่รอง ๆ ลงไปในเรื่องของ โปรแกรมการศึกษา การส่งกำลังบำรุง และการวางแผนงาน เพื่อให้เข้ากับความต้องการต่าง ๆ ในปัจจุบันของบุคลากร และความคาดหวังขององค์กร

กิจกรรมและจุดมุ่งหมายเหล่านี้ เราอาจรวมเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็น จุดมุ่งหมายเดียวกันได้ นั่นคือพยายามที่จะทำอะไรก็ตามที่จำเป็นที่จะทำให้บุคลากรที่ทำงาน อยู่ในองค์กรมีทักษะ มีความสามารถ มีความตั้งใจ และมีเงื่อนไขการทำงานที่จำเป็นที่จะทำให้ งานได้ดีที่สุด เพื่อความคงอยู่ขององค์กรหรือของหน่วยงาน จุดมุ่งหมายของการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนจะต้องทำอะไรก็ตามที่จำเป็น ที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถ สอดคล้องกับงานที่บุคลากรรับผิดชอบ และความตั้งใจของบุคลากรที่ใช้ความสามารถของตน อย่างสูงสุด และต้องจัดเงื่อนไขการทำงานที่สามารถปรับปรุงความสามารถของบุคลากรให้เกิด ความก้าวหน้าต่องานการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์อันสำคัญของการบริหารบุคคลนั้น ได้แก่ การ เลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้กำลังคน ได้เกิดประโยชน์เต็มที่ เพื่อรักษากำลังคน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพ และกำลังใจ เพื่อให้ บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูงสุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การบริหารงานบุคคล มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ

1. เพื่อสรรหาและเลือกสรรให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความประพฤติดี
2. เพื่อใช้ประโยชน์ของบุคคลให้เกิดผลสูงสุด
3. เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคคลให้ทำงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ
4. เพื่อพัฒนาให้บุคคลมีสมรรถภาพเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง

การที่จะให้บรรลุถึงซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ ในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่ขององค์กร ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารบุคคล จะต้องมีความเข้าใจทั้งทางทฤษฎีและแนวความคิดของ การบริหารบุคคล ซึ่งมีได้มีขอบเขตจำกัดอยู่เฉพาะปัจจุบันสมัยเท่านั้น หากแต่แนวความคิด และการดำเนินงานจะต้องกว้างไปไกล ตั้งแต่ยังมีได้รับคนเข้าทำงาน และต้องพิจารณาต่อไป ถึงสถานภาพในอนาคตของผู้ที่กำลังทำงาน เมื่อเขาต้องออกจากงานไปแล้วด้วย

3.3 กระบวนการและขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ในกระบวนการบริหารงานบุคคล การใช้คนให้ถูกเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด งานใดที่ได้ คัดเลือกคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ งานนั้นย่อมก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จอย่างแน่นอน การเลือกอะไรในโลกนี้ไม่มีอะไรยากเท่ากับการเลือกคน ดังนั้นในกระบวนการบริหารบุคลากร การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร ให้มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จึงมีความสำคัญ อย่างยิ่งโดยเฉพาะในระบบราชการไทยนั้น การแต่งตั้งนั้นง่ายแต่การถอดถอนนั้นยาก ดังนั้น

กระบวนการบริหารงานบุคคล จึงมีขั้นตอนในการพิจารณาอย่างรอบคอบ จึงมีนักการศึกษาทั้งต่างประเทศและของไทยได้กำหนดกิจกรรมเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 4) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลนั้น เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ การอำนวยการเกี่ยวกับบุคคล ระหว่างที่ปฏิบัติงานในองค์การจนกระทั่งพ้นจากงาน อาจจำแนกกระบวนการของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การวางนโยบาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางโครงการ
4. การกำหนดหน้าที่คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ
5. การจัดชั้น ตำแหน่ง
6. การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง
7. การสรรหาคนเข้าทำงาน และการสอบไล่
8. การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
9. การทดลองให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
10. การจัดทำทะเบียนและประวัติ
11. การย้ายและโอน
12. การพัฒนาบุคคล
13. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
14. การพิจารณาความดีความชอบ
15. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
16. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
17. การจัดสวัสดิการ
18. การปกครองบังคับบัญชา
19. การรักษาวินัย
20. การให้พ้นจากงาน
21. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ

อุทัย หิรัญโต (2531: 3) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การจัดให้บุคคลที่เลือกสรรอย่างดีแล้ว ได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ให้เขามีจิตใจ ที่ทุ่มเทและรับผิดชอบงานโดยการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนและค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง ฐานะ และเงินเดือน ฝึกอบรมเขาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ตลอดจนสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีกำลังขวัญดี ซึ่งการที่จะดำเนินการให้บรรลุผลดังกล่าวนี้การบริหารงานบุคคลจึงมีกระบวนการเป็นอันมาก ซึ่งอาจลำดับขั้นที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้คือ

1. การกำหนดนโยบายและการวางระเบียบเกี่ยวกับตัวบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางโครงการปฏิบัติ
4. กำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ
5. การจำแนกตำแหน่ง
6. การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง
7. การสรรหาคนมาทำงาน
8. การเลือกสรรและทดสอบ
9. การให้ทดลองปฏิบัติงาน
10. การบรรจุแต่งตั้ง
11. การย้ายและโอน
12. การพัฒนาตัวบุคคล
13. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
14. การพิจารณาความดีความชอบ
15. การเลื่อนตำแหน่งฐานะ
16. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
17. การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล
18. การปกครองบังคับบัญชา
19. การรักษาวินัย
20. การให้พ้นจากงาน
21. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ
22. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2530: 7) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารบุคคลว่าประกอบด้วย ขั้นตอนการปฏิบัติต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน

1. กระบวนการสรรหาบุคลากร
2. กระบวนการใช้บุคลากร
3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร
4. กระบวนการธำรงรักษาบุคลากร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529: 20) ได้สรุปหลักการบริหารงานบุคคล พอสรุปหลักใหญ่ ๆ ได้ 4 ประการ

1. การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร
2. การบำรุงรักษาบุคลากร

3. การพัฒนาบุคลากร

4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

แคสเทเตอร์ (Cattetter. 1981: 20) ได้เสนอกระบวนการบริหารบุคคลไว้เป็นขั้นๆ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานหลักในเรื่องการคาดคะเนกำลังคน การทำโครงสร้างขององค์การ การเตรียมกำลังคน ที่มีอยู่ การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงกำลังคนในปัจจุบัน การทำโปรแกรมสนับสนุนและเพิ่มพูนกำลังคน และการวางแผนควบคุมกำลังพล

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment of Personnel) ได้แก่ การแสวงหาแหล่งกำลังคน การวางแผนการสรรหา และการจัดระบบการสรรหา

3. การคัดเลือกบุคลากร (Selection of Personnel) ได้แก่ การรวบรวมรายละเอียดของผู้สมัคร การประเมินผลผู้สมัคร และการจัดกระบวนการคัดเลือกต่าง ๆ

4. การจูงใจบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Induction of Personnel) ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับชุมชนของบุคลากรใหม่ การปรับตัวเข้ากับระบบงาน การปรับตัวเข้ากับตำแหน่งและการปรับตัวเข้ากับบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงาน

5. การประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร (Appraisal of Personnel Performance) ได้แก่ การประเมินค่าการปฏิบัติงานต่าง ๆ การจัดการประสานงาน การพิจารณาผลต่าง ๆ จากการประเมินค่า

6. การพัฒนาบุคลากร (Development of Personnel) ได้แก่ การใช้แผนพัฒนาการพัฒนา การประสานงาน การประเมินผลของการปฏิบัติงาน

7. ผลตอบแทนให้กับบุคลากร (Compensation of Personnel) ได้แก่ เงินเดือน ค่าแรง รายได้ที่ไม่ใช่เงินเดือน เงินปันผล

8. สวัสดิการ (Security) การให้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยและบริการต่าง ๆ การจ้าง การป้องกันขู่เข็ญ และการเป็นอิสระทางวิชาการ

9. การให้บริการต่อเนื่องแก่บุคลากร (Continuity of Personnel Service) ได้แก่ การให้การศึกษาเพิ่มเติม การให้บริการชดเชย การให้ความรู้และบริการด้านสุขภาพ และความปลอดภัย

จากความคิดของนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารบุคลากรเป็นขั้นตอนที่ปฏิบัติต่อเนื่องกันตั้งแต่ขั้นการวางแผนกำหนดความต้องการบุคลากร การรับบุคลากรเข้าในหน่วยงาน จนกระทั่งบุคลากรนั้นพ้นจากงานไป สำหรับหน่วยงานใดจะปฏิบัติตามกระบวนการดังกล่าวมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ขั้นตอนใดถึงขั้นตอนใดแล้วแต่ภารกิจและกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่จะกำหนดให้เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน ซึ่งในส่วนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

มีการกิจ ตามกระบวนการบริหารบุคลากร ตั้งแต่การวางแผนการบริหารบุคลากรจนถึงให้บุคลากรพ้นจากงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การมุ่งใช้คนให้เหมาะสมกับงานตั้งแต่การสรรหาเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน ตลอดจนให้บำเหน็จบำนาญเมื่อบุคคลพ้นจากงานซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจร่วมกัน

3.4 หลักการจัดระบบการบริหารงานบุคคล

การบริหารบุคคลได้มุ่งเน้นการพัฒนาตัวคน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้า ทางด้านการบริหารมาประกอบการบริหารงานบุคคลด้วย การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ จึงยึดหลักการสำคัญ 12 ประการ เป็นหลักในการจัดระบบบริหารงานบุคคล (วิจิตร ศรีสอาน 2529: 18-19) คือ

1. หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการสมัครเข้าทำงาน
2. หลักความสามารถ ยึดความรู้ความสามารถหรือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์
3. หลักความมั่นคง คือความปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง คือข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองมุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชน และข้าราชการประจำ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง
5. หลักการพัฒนา ได้แก่การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยการศึกษาอบรมเพื่อเกิดความรู้ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดนการแต่งตั้งเพื่อบรรยายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถและความถนัดของตน
7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง
8. หลักสวัสดิการ ได้แก่การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่
9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่เสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม
10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
11. หลักประสิทธิภาพ คือการดำเนินใดๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คนเวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

12. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม และทันสมัยอยู่เสมอจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำเอาวิทยาการนั้นมาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

4. ลักษณะหน้าที่และบทบาทของครู

วัฒนธรรมการยกย่องครูในสังคมไทยว่าเป็นปูชนียบุคคล เกิดขึ้นสืบเนื่องมาแต่ครั้งพระสงฆ์ทำหน้าที่ผู้นำทางศาสนาควบคู่ไปกับหน้าที่ครูในการจัดการศึกษามัยโบราณล่วงมาในสมัยรัตนโกสินทร์ แม้จะมีพระราชาทำหน้าที่ครูแทนพระสงฆ์ การให้ความเคารพยกย่องครูตามวัฒนธรรมดั้งเดิมยังคงมีอยู่ เพราะผู้ทำหน้าที่ครูประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบฉบับที่ดีงาม ซึ่งแนะนำสั่งสอนอบรมให้คนอื่น ๆ ได้เรียนรู้ และทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป ครูรุ่นแรกๆ ที่เป็นพระราชาได้รับการฝึกหัดให้มีความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่ครู ในชุมชนที่ห่างไกลความเจริญ ผู้เป็นครูได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ เป็นที่ปรึกษาของชุมชน สังคมไทยเปรียบเทียบครูเสมือนแสงเทียนส่องทางชีวิตของเยาวชนไทย อาชีพครูเป็นอาชีพที่คนสมัยก่อนถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี การเป็นข้าราชการครูเป็นที่นับหน้าถือตา และเป็นที่ภาคภูมิใจของวงศ์ตระกูล (สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. 2542: 92)

สถานภาพของครูไทยมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งเป็นช่วงที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และเงินเฟ้อมีผลทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น รัฐบาลไม่สามารถปรับเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังซื้อลดลง ข้าราชการทุกฝ่ายรวมทั้งครูต้องหารายได้เพิ่ม การกำกับดูแลเสื่อมถอยประกอบกับการเพิ่มปริมาณการผลิตครูเพื่อรองรับการขยายการศึกษาทุกระดับ ทำให้คุณภาพการผลิตลดลง คุณภาพของครูต่ำลงทั้งในส่วนที่เป็นครูก่อนประจำการและครูประจำการ สภาพการณ์เหล่านี้เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้สถานภาพของครูตกต่ำลง (สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. 2542 : 92-93)

ในขณะที่สถานภาพของครูโดยทั่วไปตกต่ำลงกว่าสมัยก่อน สังคมไทยกลับคาดหวังการแสดงบทบาทและการทำหน้าที่ของครูสูงขึ้นกว่าสมัยโบราณ พระราชาผู้ทำหน้าที่ครูแทนพระสงฆ์ในสมัยก่อนมีหน้าที่หลักในการสั่งสอนอบรมกุลบุตรกุลธิดาให้อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็นและมีความประพฤติเรียบร้อย เมื่อมีการขยายการศึกษาให้เป็นระบบโรงเรียนมีขนาดใหญ่ขึ้น และมีจำนวนมากขึ้น จำเป็นต้องมีระบบการบริหารงานและบุคคลที่เป็นแบบฉบับ ครูจึงต้องทำหน้าที่บริหารและจัดการในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ในช่วงที่มีการเร่งรัดพัฒนาชนบทตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รัฐบาลคาดหวังให้ครูระดับประถมศึกษาที่มีกระจายอยู่ทั่วประเทศทำหน้าที่ผู้ทำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาชุมชนควบคู่ไปกับพัฒนาการด้วย ต่อมาในระยะที่แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เรื่องทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา นักศึกษาในระยะ 30 ปีที่ผ่านมาเชื่อมั่นว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ บทบาทของครูจึงเพิ่มขึ้นในฐานะเป็นผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งแนวคิดของนักบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา ครูในฐานะสมาชิกของสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งจึงมีบทบาทในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้นด้วย ครูซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังต้องพัฒนาตนเอง นอกเหนือจากการพัฒนาผู้เรียนด้วยและในกระบวนการพัฒนาบุคคลนั้น ครูต้องแสวงหาความรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้ทันกับความต้องการของสังคมที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว นั้นหมายความว่า ครูในปัจจุบันต้องเป็นนักวิจัยด้วย (สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. 2542: 93)

ครูในปัจจุบันมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น และต้องแสดงบทบาทหลายด้านหน้าที่และบทบาทของครูแยกกล่าวได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้ (สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. 2542: 94-95)

1. หน้าที่และบทบาทด้านสั่งสอนอบรม การสั่งสอนอบรมของครูคือทำให้ความรู้แก่ผู้เรียน ฝึกฝนจิตใจผู้เรียนให้ซึมซาบจนติดเป็นนิสัย ครูมีหน้าที่หลักคือ หน้าที่สั่งสอนอบรม ครูต้องสอนให้ผู้เรียนมีวิชาการที่ดี ที่ถูกต้องแน่นแฟ้น มีความรู้ความสามารถและมีหลักการในการประกอบอาชีพได้ ครูต้องฝึกหัดอบรมจิตใจและความประพฤติของผู้เรียนให้รู้เหตุ รู้ผล และความผิชอบชั่วดี รู้จักสร้างสรรค์ตามแนวทางที่สุจริตยุติธรรม และครูต้องสั่งสอนอบรมให้ผู้เรียนมีกำลังและสุขภาพสมบูรณ์ทั้งกายและใจ การที่ครูจะดำเนินหน้าที่และบทบาทด้านนี้ได้ อย่างสมบูรณ์ ผู้สอนต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตใจเป็นครูแท้ เป็นแบบฉบับ เป็นผู้นำ และเป็นพี่พี่ที่แท้จริงของศิษย์ คุณสมบัติของครูที่แท้จริงและครูตามแบบฉบับคือ ครูที่พร้อมด้วยคุณธรรม เช่น ความเมตตาปราณี ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละอดทน ความขยัน อุตสาหะพากเพียร เป็นต้น และการฝึกฝนตนเองให้แตกฉานแม่นยำชำนาญในวิชาความรู้และวิธีสอนเพื่อสามารถอบรมสั่งสอนได้อย่างกระจ่างแจ้งและถูกต้องสมบูรณ์รวมทั้งต้องบำเพ็ญตนประพฤติตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม เป็นแบบอย่างให้แก่ศิษย์

2. หน้าที่และบทบาทด้านการประเมินและการวัดผลการศึกษา ครูมีหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ หน้าที่และบทบาทการเป็นผู้วัดและประเมินผล การวัดและการประเมินผล การศึกษานับวันจะมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษามากขึ้น ในการเรียนการสอนครูใช้ประโยชน์จากการวัดผล วินิจฉัยข้อบกพร่องของผู้เรียน ติดตามดูความก้าวหน้าของผู้เรียน ตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการเรียนการสอนหรือไม่ และใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินผลการเรียนและผลการสอน นอกจากนี้ในการบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษายังเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูงในการวัดประสิทธิภาพของการดำเนินงาน การรับรองวิทยฐานะ และการประกันคุณภาพ ครูทุกคนจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการสร้างแบบวัด ใช้แบบวัดได้ พัฒนาโครงการประเมินและดำเนินการประเมินผลได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์และเป็นธรรม

3. หน้าที่และบทบาทด้านการให้คำปรึกษาแนะแนว โดยที่ผู้เรียนที่เข้ามาในระบบโรงเรียน มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เป็นครูต้องช่วยเหลือชี้แนะให้ผู้เรียนแต่ละคนพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน การให้คำปรึกษาแนะแนวเป็นงานบริการอีกด้านหนึ่งที่ครูจะช่วยให้แก่นักเรียนพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้ โรงเรียนที่มีบริการให้คำปรึกษาแนะแนวที่ดีจะลดปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน ความขัดแย้ง และสร้างเสริมความสามัคคี ตลอดจนคุณธรรมด้านอื่น ๆ รวมทั้งช่วยชี้แนะทางการศึกษาต่อ การเลือกอาชีพ และการปรับตัว การใช้ชีวิตในสังคมให้นักเรียนได้เป็นอย่างดี

4. หน้าที่และบทบาทด้านการบริหารและนิเทศ ภาระหน้าที่ด้านการบริหารในระบบการศึกษาปัจจุบันมีขอบข่ายกว้างขวางในระดับชาติและนานาชาติ ระดับกระทรวง กรม กอง และระดับโรงเรียน ครูที่ทำหน้าที่บริหารมีภาระหน้าที่แตกต่างกันตามตำแหน่งครูที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าหน่วยงานจะมีบทบาทในการตัดสินใจ วางแผน ประสานงาน ติดตาม กำกับดูแล ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานสูงกว่าครูทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนหรือหน่วยงาน ต้องรับผิดชอบการพัฒนางานทุกด้าน ตั้งแต่งานวิชาการ บุคลากร อาคารสถานที่ บริเวณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ งานบริการและธุรการ งานเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และเสริมสร้างความเจริญให้กับสังคม นอกจากนี้ครูยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ คือให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและชี้แนะให้เพื่อนครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่ทำหน้าที่สอนเกิดความงอกงามและมีการพัฒนางานในความรับผิดชอบ

5. หน้าที่และบทบาทด้านที่เกี่ยวข้องกับชุมชน นอกเหนือจากหน้าที่และบทบาทของครูในโรงเรียนทั้ง 4 ด้านที่กล่าวข้างต้นแล้ว ครูยังมีหน้าที่และบทบาทเวลาที่อยู่นอกโรงเรียนอีกด้วย เพราะครูเป็นสมาชิกของสังคมและเพราะนโยบายการจัดการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนและสังคม โดยการร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ครูต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ความร่วมมือในการสั่งสอนอบรมนักเรียน ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำชุมชน เพื่อประสานงานพัฒนาโรงเรียนและชุมชน

6. หน้าที่และบทบาทด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง คุณสมบัติของการเป็นครูที่ดีประการหนึ่งคือ การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ คุณธรรม และสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจดียิ่งขึ้น ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ครูต้องสวมบทบาทผู้เรียน ฝึกฝนค้นคว้าวิทยาการ ในด้านการพัฒนาคุณธรรมและสุขภาพกายและใจ ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและควรแก่การที่คนทั่วไปให้ความเคารพยกย่อง

กล่าวโดยสรุปรวม หน้าที่และบทบาทของครูตามความคาดหวังของสังคมมีมากขึ้น และเป็นหน้าที่ที่หนัก รวมทั้งมีอุปสรรคในการทำหน้าที่ แม้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงตำหนักในเรื่องนี้ แต่ก็ทรงมีพระราชดำริว่า ครูทุกคนต้องทำหน้าที่ของตนเพื่อสร้างเสริมให้บ้านเมืองก้าวหน้า และสร้างบารมีของตน อาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างบารมี เพราะได้สร้างลูก

ศิษย์จำนวนมากให้มีความรู้และเป็นมนุษย์ที่มีประโยชน์ต่อสังคม ครูจึงเป็นอาชีพที่ยากจะหาอาชีพอื่นเทียบได้ยากในการสร้างอนุชนรุ่นหลัง (ไกรยุทธ ชีรตยา คีรินทร์. 2531)

5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการที่องค์กรจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข มีขวัญมีกำลังใจในการทำงาน ร่วมพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ไม่คิดลาออก ไม่ขอย้าย เปลี่ยนงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีพื้นฐานมาจากชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างยิ่ง

5.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีผู้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ต่าง ๆ กัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงานหรือในเรื่องเกี่ยวกับบุคคล

คำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ถ้าพิจารณาแยกคำ จะมาจากคำ 3 คำ คือ “คุณภาพ” (Quality) “ชีวิต” (Life) และ “การทำงาน” (Working) จากความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้กล่าวถึงคำว่า “คุณภาพ” หมายถึงความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคลหรือสังคมหรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำหรือผลของกระบวนการประกอบกระทำที่บังเกิดผลดีเลิศ และความเป็นเลิศนี้วัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ (Froibe and Bain. 1976: 34)

“ชีวิต” หมายถึงความเป็นอยู่ และคำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนดในการทำงานนั้นๆ

สำหรับ Hackman and Suttle (1977: 14) ได้ให้ความสำคัญและอธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ ดังเช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้ อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญ และกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับ Huse and Cummings (1985: 198–200) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่าง

ความสมปรารถนาหรือ ความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความ พึงพอใจในงานนั้น ๆ และได้อธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Umstot (1984: 422-423) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างคลุมเครือ และกว้างมาก อย่างไรก็ตามก็ถือว่าสรุปหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ โดยจุดเน้นของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือผลลัพธ์ที่ออกมาจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคน กล่าวคือ “งาน” สามารถที่จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกและปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอย่างไร ในขณะที่ Ozley and Ball (เชิดชัย คงวัฒนกุล. 2530: 120; อ้างอิงจาก Ozley and Ball. n.d.) ได้วิเคราะห์ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานให้เห็นว่า หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การ โดยวิธีการที่ทำให้ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และความจำเริญเติบโต (human dignity and growth) ของพนักงานในองค์การมีมากขึ้น ทำงานด้วยกันด้วยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงงานและทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

Hodgetts (1993: 192) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การออกแบบที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึง

1. ผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิผลขององค์การ
2. ความพึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหาบุคลากรภายในองค์การ

Mondy and Noe (1996: 45) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน จากการทำงานในองค์การนั้น ๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการของเขาจากการทำงานนั่นเอง

Arnold and Feldman (นฤดล มีเพียร. 2541: 12; อ้างอิงจาก Arnold and Feldman. n.d.) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร และทำให้เกิดความพึงพอใจและให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล ในขณะที่ Fomburn and others (นฤดล มีเพียร.

2541: 12; อ้างอิงจาก Fomburn and others. n.d.) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ประกอบไปด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ

1. เป็นชุดของผลลัพธ์ (Outcome) ของพนักงานแต่ละคน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้า อัตราการเกิดอุบัติเหตุมีน้อย

2. เป็นชุดของการปฏิบัติการขององค์กร (Organization Practices) ได้แก่การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัล และผลตอบแทนสภาพการทำงานที่ดี

3. เป็นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรทั้งในด้านผลผลิตและคุณภาพ

Demotte and Takeaway (สุจินดา อ่อนแก้ว. 2537: 10 – 11; อ้างอิงจาก Demotte and Takeaway. 1984) ได้กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึงการพัฒนาให้บุคคลนั้นๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี โดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม และกล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงาน ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงาน และลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมไปถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Davis (1977: 53) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Hues and Cummings (1985: 198–200) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และได้อธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Hackman and Suttle (1977: 14) เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างานผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ ดังเช่น สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงานตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ติน ปรัชญาพฤทธิ (2532: 266) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

บุญแสง ธีระภากร (2533: 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทนบางคนเน้นความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคคลจะมีความรู้สึกและรับรู้ในคุณภาพชีวิตการทำงานตามลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกันไป การทำงานมีผลต่อการดำเนินชีวิต การผสมผสานระหว่างงานกับชีวิตให้พอเหมาะพอควร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจ รู้สึกมั่นคง เป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถสนองความต้องการของตนเอง ให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีศักดิ์ศรี ย่อมนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่มีความสุขอย่างแท้จริง

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากการประกอบการทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรของงานและขององค์กรได้

5.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินการโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบไว้หลายท่าน ดังนี้

Hues and Cumming (1985: 198 – 200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานและเสนอว่าจะต้องประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้และมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น
2. สถานที่ทำงานที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความ ยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลางานกับช่วง เวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวก และรับ ผิดชอบต่อสังคม

Walton (สุพรรณา ประทุมวัน. 2544: 14–18; อ้างอิงจาก Walton. n.d.) เป็นผู้ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนมีลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนเองกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition)

คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลต่อสุขภาพและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security)

คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองได้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่อในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อย ของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพัฒนาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือบุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน และแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงานผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration)

การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าคุณทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กร หรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความเห็น ความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหารโดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Wickliffe) คือ กิจกรรมการทำงาน ที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการจัดการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531: 16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการและการชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของคนทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะและความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ทำหาย

4. ความมั่นคงและความเจริญงอกงาม คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขามากขึ้นกว่าที่จะทำให้เขาล้าหลัง ได้งานที่เตรียมตัวเข้าสู่สำหรับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสูงขึ้นไป และโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

5. การทำให้คนงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมคนให้คนงานเข้ากับคนอื่น ๆ ในสังคมได้โดยไม่มีการรังเกียจเหยียดฉันท

6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ

7. ชีวิตโดยรวมของคนทำงานมีความสุข มีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตนเอง

8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

นอกจากนี้เชิดชัย คงวัฒนกุล (2535: 38–39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานที่มีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับและความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคตที่ดี
15. สามารถสัมพันธ์ตามกับสภาพแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบ และความคาดหวัง

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้หลายอย่างด้วยกัน แต่สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ด้วยกัน คือ ประเภทแรกคำนึงถึงตัวบุคคลได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ ความปลอดภัย การพัฒนาขีดความสามารถ ความก้าวหน้า เป็นต้น ประเภทที่สองเป็นประเภทที่ตัวบุคคลมี

ความสัมพันธ์กับสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความภูมิใจในองค์กร เป็นต้น

5.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

Schuler and others (สุพรรณนา ประทุมวัน. 2544: 24–25; อ้างอิงจาก Schuler and others. n.d.) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียดอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2 การลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน จากปริมาณของการเบิกจ่าย
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่มากขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิหรือความเสี่ยง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

6. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

6.1 ความหมายของสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อม (Environment) วินัย วีระวัฒนานนท์ (2530: 1) ได้กล่าวถึงคำจำกัดความตามที่ยูเนสโก (UNESCO) ให้ไว้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่เป็นธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น และรวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางสังคมมนุษย์ด้วย

สตัลท์ (วรรณภา ณ สงขลา. 2530: 18 ; อ้างอิงจาก Stahl. 1956: 386) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวผู้ทำงานที่มีความกระทบกระเทือนต่อสุขภาพทางร่างกายหรือวัตถุ (Physical Working Condition) อันครอบคลุมไปถึงชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักผ่อน ลักษณะของงาน สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย

รวมทั้งสุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมที่มีความกระทบกระเทือนต่อการสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Well – Being) ของผู้ทำงาน อันครอบคลุมถึงการสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน การกีฬา การสนทนา การร้องเรียน เงินเดือนหรือรายได้ เพราะถ้าสิ่งเหล่านี้ได้รับการพิจารณาให้อยู่ในสถานที่เหมาะสมย่อมเป็นการจูงใจคนให้ทำงานได้นาน

มอนดี้ (มาลินี แซ่เตื่อง. 2534: 21; อ้างอิงจาก Mondy. 1989: 53-55) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยบรรยากาศในการทำงาน มีความอิสระความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงานโดยการสนองตอบต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้น แนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศร่างกาย แรงใจให้องค์กรประสบความสำเร็จ

จากคำนิยามของนักวิชาการต่าง ๆ พอจะสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่มองเห็นได้และไม่สามารถจะมองเห็นได้ เช่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมและความเชื่อ ซึ่งเป็นความรับรู้หรือความเข้าใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อหน่วยงานที่เขา กำลังทำงานอยู่ในแง่ต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นหน่วยงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน เป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งพฤติกรรมกรรมการบริหารในแง่ต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจ การให้รางวัลตอบแทนหรือลงโทษต่อผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้

6.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อม

พอร์เตอร์ และสเติร์ (Porter and Steer. 1983: 364) ได้ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะสภาพแวดล้อมจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และนอกจากนี้ยังกล่าวว่าการวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การจะไม่สมบูรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเรียกสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่า “บรรยากาศขององค์การ” (Organization Climate) ซึ่งเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ และมีผลต่อพฤติกรรม (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. 2529: 25)

บราวน์ และโมเบอร์ก (กนกวรรณ ร่วมไทย. 2530: 20; อ้างอิงจาก Brown and Moberg. 1980: 3687) เชื่อว่าสภาพแวดล้อมในองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การเพราะช่วย

วางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ นอกจากนี้ยังเห็นว่า หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การถูกสั่งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรม กลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต

เฮลล์ลีเกล และสโลคัม (กนกวรรณ ร่วมไทย. 2530: 20 ; อ้างอิงจาก Hellriegel and Slocum. 1974: 485-486) เห็นว่านักบริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้หากมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

นอกจากนี้ การศึกษาสภาพแวดล้อมยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของการทำงานและทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้น แนวความคิดเรื่องสภาพแวดล้อมจะช่วยให้เกิดสภาพต่าง ๆ ดังนี้

1. เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิกภาพของคน บรรยากาศขององค์การมีผลกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การ รวมทั้งความสามารถขององค์การในการเพิ่มผลผลิต
 2. สภาพแวดล้อมจะช่วยให้ในการศึกษากระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมขององค์การและสุขภาพขององค์การ
- โดยสรุปจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้วเขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงาน และเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

6.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะกล่าวถึงนี้ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการสนองตอบต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้น แนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศร่างกาย แรงใจให้่องค์การประสบความสำเร็จ

นอกจากบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของบุคคลแล้ว ยังมีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งหมายถึง ตัวอาคาร ห้องพัก ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ

ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ก็มีบทบาทอย่างมากต่อชีวิตการทำงานประจำวัน เพราะคนเราถ้าไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทนทำไปเพื่อให้หมดเวลาไปเพียงวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานศึกษาก็เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญเช่นกัน (Castaldi, 1969: 107) ดังเช่นที่วิจิตร วรุตบางกูร (2525: 145-177) ได้กล่าวถึงการจัดสำนักงานราชการ ควรนึกถึงหน้าที่บุคลากร ความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย การติดต่อกับบุคคลภายในและภายนอก ความสะดวกในการเคลื่อนย้ายวัสดุอุปกรณ์และการสัญจรไปมาการออกแบบตกแต่งสำนักงานราชการเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะเป็นสิ่งที่เชิดหน้าชูตาของสถาบัน ความชื่นชมยินดีและความพึงใจในกิจการของมหาวิทยาลัยจะเริ่มต้นจากส่วนนี้ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในองค์การควรจะมีรูปแบบและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มากที่สุด จะต้องคำนึงถึงความสมดุลของปัจจัย ดังนี้

1. การจัดบริเวณและความงามของบริเวณ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลดีต่อจิตใจผู้อยู่อาศัย ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องานและยังสามารถลดปัญหาและความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้
2. อุณหภูมิสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความสุขสบายทางร่างกาย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับอุณหภูมิและความชื้นในอากาศ ในปัจจุบันเราสามารถปรับระดับร้อนหนาวภายในอาคารได้ตามที่เราต้องการทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย
3. แสง สี เสียง การมองเห็นต้องให้พอเหมาะพอดีกับสภาพห้องทำงาน ต้องให้ทั้งประโยชน์ใช้สอย ประหยัด และมีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงาน
4. ความปลอดภัยต้องมีการติดตั้งเครื่องใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ จะต้องให้ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อให้สะดวกในการใช้ของผู้ปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ดีแล้ว ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปในทางที่ดีได้โดยง่าย สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

6.3.1 ด้านสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงาน

เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน รักงาน สามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ

เมธี ปิณฑนนท์ (2528: 119) ได้กล่าวถึงการกำหนดลักษณะของสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกว่า ผู้ใช้เป็นผู้กำหนด โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ต้องพัฒนาถึงการใช้ประโยชน์ ความสวยงาม และงบประมาณที่ใช้จ่ายด้วย

โชคดี รักทอง (2531: 171-174) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อหน่วยงาน ได้แก่

1. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะใช้ในสำนักงาน บุคลากรมีความรู้เหมาะสมกับงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้ ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
2. เงินเดือน หน่วยงานมีแนวทางเพิ่มพูนรายได้ให้แก่บุคลากรให้ได้รับเพิ่มขึ้นโดยการ จัดหางานพิเศษให้ทำนอกเวลาราชการ มีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นแนวทางเดียวกัน การจัดที่พักอาศัย บริการด้านรักษาพยาบาล บริการด้านสหนาการ การสำรองเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรและค่ารักษาพยาบาล

จากงานวิจัยของ บารี (Bary. 1988: 1960-A) พบว่าการแนะนำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้รู้จักใช้เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์เป็นผลที่สร้างความพึงพอใจในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

6.3.2 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น มิใช่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารแต่เพียง ผู้เดียว แต่เป็นผลมาจากเพื่อนร่วมงานภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ความร่วมมือด้วยดีจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องพยายามใช้อำนาจภายใน เช่น ความเชื่อถือศรัทธาที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าอำนาจภายนอก การสั่งงานก็เป็นเรื่องสร้างความเข้าใจร่วมกันที่จะทำงานมากกว่าที่จะเป็นการกำหนดภาระหน้าที่ให้ทำโดยไม่ต้องออกความคิดเห็นโต้แย้งแต่ประการใด การบังคับบัญชาในโรงเรียนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาควรเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่ การที่จะทำได้เช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้วิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักสร้างน้ำใจในการทำงาน และการรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532)

ฟิดเลอร์ เชมเมอร์ และมอฮาร์ (Fiedler, Chemer and Morhar. 1976: 36) ได้วิจัยพบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดีและช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับการให้ ความสนับสนุนในการปฏิบัติก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความ ไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี ทำให้ผู้บริหารมีความวิตกกังวลงานที่ ปฏิบัติอยู่อาจล้มเหลวได้ (Fiedler and Garcia. 1987: 52)

ในการทำงานเดียวกันผู้บังคับบัญชาจะต้องเรียนรู้มาตรฐานการทำงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับ ผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเป็นการลดความผิดพลาด วิตกกังวล ลดปัญหาการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งวิชิตร อาวะกุล (2528: 170-175) เสนอแนะถึงการ สร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีดังนี้

1. เรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้นิสัยผู้บังคับบัญชาจะนำไปสู่การทำงาน ให้ถูกใจ พอใจผู้บังคับบัญชาได้
2. ทำงานให้ดี หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ
3. หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเกิดผล พยายามช่วยป้องกันความผิดให้ และหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกให้
4. อย่าก่อเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน การทะเลาะเบาะแว้งกันในสำนักงานย่อมนำความ เดือดร้อนใจ รำคาญใจมาสู่ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความแตกแยก งานดำเนินไปอย่างไม่มี ประสิทธิภาพ เพราะคอยแต่ขัดแย้งกัน ระวังไม่ไว้วางใจกัน
5. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ
6. อย่านินทานายลับหลัง จะเป็นการทำลายความสัมพันธ์และสร้างความขัดแย้ง
7. ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ
8. แสดงความขอบคุณเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเรา แสดงถึงความรู้สึกสำนึกใน บุญคุณเป็นการรู้คุณ มีความกตัญญู เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับ ผู้บังคับบัญชา
9. สรรเสริญความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร
10. อย่าบ่นถึงความลำบากต่อหน้าผู้บังคับบัญชา ต้องคิดว่าตนจะก้าวหน้าสูงขึ้นไป และฟันฝ่าอุปสรรค งานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสที่จะแสดงฝีมือ
11. ลองประเมินตัวเองดูบ้าง เพื่อนำมาคิดวิเคราะห์ประมวลเพื่อการปรับปรุง

6.3.3 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

การทำงานในองค์การ บุคลากรจะทำงานเป็นกลุ่มไม่มีใครทำงานคนเดียว ดังนั้น ถ้าคนหนึ่งคนใดไม่ทำงานก็อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนให้คนอื่นด้วย หรือถ้าคนงานคนหนึ่ง คนใดทำงานดีกว่าคนอื่น คนงานคนอื่น ๆ ก็จะได้รับความคิดดีให้ทำงานให้ดีขึ้นด้วย ซึ่งเป็น

กฎธรรมชาติภายในกลุ่มเมื่อบุคคลเห็นคนอื่นทำอะไรดีกว่า หรือทำได้สำเร็จก็อยากจะทำบ้างตามมาตรฐานนั้น ทั้งนี้ก็อาจเนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกต้องการแข่งขัน ในองค์กรทั่วไปก็เช่นเดียวกัน จะมีการแข่งขันและคอยจับตาดูว่าคนอื่นเขาทำอะไร มีความรู้สึกและสนใจต่องานอย่างไรบ้าง (อารี เพชรผุด. 2530: 11)

การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานของบุคลากรแล้ว ยังเป็นผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย ไม่ว่าบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าปราศจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานเสียแล้วเราก็คงจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ดังนั้น เพื่อนร่วมงานจึงเป็นกำลังสำคัญของเราที่จะต้องให้ความสนใจ การที่เราเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่จำเป็น ไม่เพียงเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันแม้แต่ผู้บริหารที่อยู่ได้นานก็เพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ เพราะถ้าเขารักเรา เขาจะเต็มใจอุทิศเวลาให้เรา คงไม่มีผู้ใดปฏิเสธได้เลยว่า เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากตัวเราเอง หากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจเราเต็มที่จะทำงานร่วมกับเรา จะทำให้ตัวเราก็คงมีความรู้สึกมีแรงจูงใจกำลังใจ อยากทำงานให้กับหน่วยงานให้ก้าวหน้าขึ้นไป แต่ในทางตรงกันข้าม หากเราทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจกันหรือเกิดความรู้สึกเบื่อกันเพื่อนร่วมงานขึ้นมา เราจะมีความรู้สึกเบื่อกับงานไม่อยากจะทำงานถ้าจำเป็นต้องทำเสียไม่ได้ก็ทำงานนั้นด้วยความรู้สึกแข็ง ผลงานที่ออกมาจะตรงกันข้ามกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน งานของเราจะช่วย จะเกิดความสุขสนุกสนานในการทำงาน อันจะนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (วิจิตร อวาทะกุล. 2528-179)

สเตียร์ เหลืองอร่าม (2527: 206) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยเหลือกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาได้ตามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากกันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอจะทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จดี

7. ทฤษฎีสองปัจจัย

เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจ-คำจูง (The Motivation-Hygiene Theory) เฮอริชเบิร์ก (Herzberg. 1959: 45-49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงาน และความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองฟิตสเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนผล่อออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงาน หรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี (Herzberg, 1959: 98) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความถึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้วยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความผูกพันกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชาการช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอิทธิพลต่าง ๆ
7. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือนโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง
8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น
10. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร
11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor-Technical) หมายถึง ความรู้สึกความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ ลูกน้อง

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยของไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวกับสาเหตุการย้าย ได้ประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

8.1 งานวิจัยในประเทศ

วุฒิพงศ์ เตชะดำรงสิน และคณะ (2537) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ การลาออก หรือโอนย้าย ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายที่มีความสำคัญได้แก่ การมีโอกาสดำเนินงานที่ เหมาะสมกว่าเดิม รองลงมาคือ ความต้องการอยู่กับครอบครัว การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ความไม่มีอิสระในการทำงาน แนวความคิด และการกระทำของ ผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา การไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ความไม่ ปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สิน ความต้องการมีโอกาสดูแลผู้มีอุปการคุณ และแนวความคิด การกระทำของผู้บริหารระดับภาควิชา

ประทีป โพธิ์คง (2535: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง"การวิเคราะห์การขอ ย้ายของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก"ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปของข้าราชการครู ที่ขอย้ายต่างอำเภอมากกว่าภายในอำเภอ เพศหญิงขอย้าย มากกว่าเพศชาย สมรสแล้วขอย้ายมากกว่าโสด ปริญญาตรีขึ้นไปขอย้ายมากกว่าต่ำกว่า ปริญญาตรี อายุราชการสูงกว่า 5 ปีถึง 10 ปี ขอย้ายมากที่สุด เหตุผลและความจำเป็นในการ ขอย้ายตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ปรากฏว่า ข้าราชการครู ใช้เหตุผลในการย้ายกลับ ภูมิลำเนามากที่สุด มีความพอใจผลการพิจารณาย้ายและมีความพอใจหลักเกณฑ์การพิจารณา ครูที่ได้ย้ายใช้เหตุผลเพื่ออยู่รวมกับคู่สมรส ครูไม่ได้ย้ายใช้เหตุผลเพื่อกลับภูมิลำเนา ควรนำ ระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน มาตัดสินขั้นสุดท้าย ควรมีการพิจารณาย้ายปีละ 2 ครั้ง รู้สึกมีการวิ่งเต้นขอย้าย ครูมีความปรารถนาที่จะทำงานแห่งใหม่ ครูต้องการงานใกล้ บ้าน ครูต้องการขอย้ายอีกในปีต่อไป

อารมณ จินดาพันธ์ (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ครูที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุงาน มากกว่า 40 ปี ข้าราชการครูที่วุฒิสอง (ปริญญาตรีหรือสูงกว่า) มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน มากกว่าข้าราชการครูที่วุฒิต่ำกว่า (ต่ำกว่าปริญญาตรี) ข้าราชการครูระดับ 3 มีความตั้งใจที่ จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครู ระดับ 5-6

สมดุลย์ ติรัมย์ (2544) ได้ศึกษาวิเคราะห์เรื่อง การวิเคราะห์การขอย้ายของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนที่ได้ย้ายกับผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ได้ย้าย ที่มีต่อเกณฑ์การประเมินเพื่อย้ายผู้บริหาร สถานศึกษาและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีทั้งหมด 12 องค์ประกอบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 11 องค์ประกอบคือ ด้านอายุ ราชการ ด้านอายุการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ด้านเหตุผลในการขอย้าย ด้านผลการปฏิบัติงานในรอบ 10 ปี ด้านคุณวุฒิของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน

การเป็นคณะกรรมการ/อนุกรรมการ ตาม พ.ร.บ.หรือคณะทำงานด้านบำเพ็ญความชอบประจำปี ด้านการรักษาวินัย ด้านลำดับของโรงเรียนที่ขอย้าย ด้านการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพตนเองและ ด้านความเห็นของผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือองค์ประกอบด้าน สภาพที่ตั้งโรงเรียนเดิม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2531: 283-284) ได้วิจัยเรื่องปัญหา การสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการพลเรือน ลาออกจากราชการ หรือเปลี่ยนงานใหม่เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสภาพการเงินไม่พอใช้ จ่ายในสิ่งที่จำเป็น หรือพอใช้จ่ายแต่ต้องประหยัดมาก ทำให้ต้องลาออกจากราชการหรือ เปลี่ยนงานใหม่ และสิ่งที่จูงใจของงานใหม่ดีกว่าก็คือ ค่าตอบแทนที่ดีกว่า
2. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา และการปกครองบังคับบัญชาพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90 มีปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา ทำให้ต้องลาออกจากราชการ
3. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าและต้องการศึกษาต่อ พบว่า ลักษณะงานที่ไม่ก้าวหน้า ไม่เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ก้าวหน้าทำให้ต้องลาออกจาก ราชการ
4. ปัจจัยด้านการบริหารงานของระบบราชการ พบว่า ผู้ที่ไม่พอใจในระบบราชการมี อยู่ถึงร้อยละ 90 ทำให้ต้องออกจากราชการ

ปัจจัยทั้งสี่นี้เป็นปัจจัยหลัก ส่วนปัจจัยรองที่ทำให้ข้าราชการต้องลาออกจากราชการ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความยุติธรรม สภาพการทำงาน โอกาสในการแสดงความรู้ ความสามารถ ลักษณะของงาน โอกาสได้ริเริ่มงานใหม่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ระเบียบของทางราชการ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความมั่นคงของงานใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2531: 285)

จากการศึกษางานวิจัยที่ได้กล่าวมา ทำให้สรุปได้ว่า

1. องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน มีดังนี้
 - 1.1 ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุน้อย บุคลิกภาพ ระดับตำแหน่งต่ำ
 - 1.2 ปัจจัยด้านความพอใจในงาน เช่น รายได้ ความต้องการอยู่กับครอบครัว การมีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา และผลตอบแทนอื่น ๆ
 - 1.3 ปัจจัยด้านงานที่ทำ เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการทำงาน แนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารและลักษณะของงานที่ทำ
2. บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ทั้งในด้านลักษณะงาน การบังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความสำเร็จในการทำงานและรายได้ ซึ่งความพึงพอใจ ในงานส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน
3. การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทำในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

4. ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และภาระงานในบทบาท ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

มงคล มีสมภพ (2529: ก-ข) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้าหน่วยงาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคลากร ของกรมสามัญศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การใช้และ การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนปัญหาที่พบคือ ปัญหาความล่าช้าของการสอบบรรจุ และกระบวนการ สรรหาบุคลากรใช้เวลานานเกินไปไม่ทันกับความต้องการของโรงเรียน การพิจารณาความดี ความชอบ ขาดหลักเกณฑ์และยังไม่ยุติธรรมพอ การพิจารณาย้ายไม่เป็นไปตามที่โรงเรียน ต้องการ และการย้ายครูบางคนได้ย้ายไปโรงเรียนที่ไม่พึงประสงค์ ทำให้เสียขวัญ

ธนโชติ ชนะศรี, พันตำรวจตรี (2548:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความต้องการขอโอนย้ายของพนักงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสอบสวนร้อยละ 59.8 คิดว่าจะโอนย้าย โดยส่วนใหญ่ต้องการ โอนย้ายระหว่างหน่วยงานปฏิบัติ แต่ยังอยู่ในสายสอบสวน ร้อยละ 37.07 เมื่อพิจารณาถึง เหตุผลในการโอนย้าย พบว่า เหตุผลแรกคือโอนย้ายเพื่อต้องการรายได้ ค่าตอบแทน สิทธิ ประโยชน์ หรือสวัสดิการที่ดีกว่าเดิม ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับการทำงาน การได้รับการยอมรับจากสังคม พบว่า ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการกับความสมดุล ระหว่างวิถีชีวิตกับการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำ ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ชินภัทร ภูมิรัตน์ (2538) ได้กล่าวถึงคุณภาพการศึกษาว่า เมื่อทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพการศึกษาควรพิจารณาในเชิงระบบ คือ ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต ซึ่ง ปัจจัยตัวป้อนของระบบการศึกษา รวมได้ตั้งแต่ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ความ พร้อมในด้านบุคลากร อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์การเรียนการสอน และ งบประมาณ สำหรับด้านกระบวนการนั้นประกอบด้วย การบริหาร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล ส่วนผลผลิตจะครอบคลุมทั้งด้านบริหารและคุณภาพของผู้สำเร็จ การศึกษา จากที่กล่าวมาทุกปัจจัยล้วนแต่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาทั้งสิ้น โดยเฉพาะในด้าน กระบวนการคุณภาพการศึกษาจะอยู่ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ เริ่มจากการกำหนด เกณฑ์ของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล ซึ่งผลผลิตที่เกิดขึ้น ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียนซึ่งจะสอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร

จากแนวคิดของนักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า ส่วนใหญ่จะมี แนวความคิด ที่คล้ายกันและแตกต่างกันบ้าง แต่พอจะสรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านผู้บริหาร โรงเรียน อัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียน เป็นตัวแปรที่สำคัญอีกตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้เพราะ งานวิจัยหลายฉบับชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับอัตราส่วนระหว่าง ครูต่อนักเรียนดังเช่น งานวิจัยของอุมพร หล่อสมฤดี (2527) ที่พบว่าอัตราส่วนระหว่างครู ต่อนักเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพทางการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอที่ มีความหนาแน่นของประชากรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับมโนส ภาคภูมิ และบุญจง เรืองสะอาด (2527: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าอัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียน (ซึ่งสัมพันธ์ในทางลบ) มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอที่มีขนาดต่างกัน และ จากการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2523: 178-195) ในเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของเอกชน พบว่าตัวแปรอัตราส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน อัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนครู มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำหรับในระดับ ประถมศึกษา ชำนาญ เงินทอง (2521) ศึกษาวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในด้านครูมีชั่วโมงสอนมากเกินไป รับผิดชอบนักเรียนต่อห้อง มากเกินไป นอกจากนี้ ศิริชัย ชินะตั้งกูร (2527) ได้วิเคราะห์หาอัตราส่วนระหว่างครูต่อ นักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาที่เหมาะสมพบว่าอัตราส่วนโดยเฉลี่ยระหว่างจำนวนครูต่อ นักเรียนทั้งประเทศ มีค่าเท่ากับ 1:21 และเสนอแนะว่า อัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาที่น่าจะมีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ช่วงระหว่าง 21-33 คน

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สาเหตุและความจำเป็นในการ ย้ายของข้าราชการครูไม่มี แต่มีผู้วิจัยเรื่องที่ใกล้เคียงกันและน่าสนใจพอที่จะศึกษาได้ ดังนี้คือ โรสซาโน (Rossano. 1985: 2530 - A) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของบุคลากรในศูนย์ความร่วมมือในเขตเทศบาลรัฐโอไฮโอพบว่า บุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานต่ำมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูง และยังพบว่าความพึงพอใจขึ้นอยู่กับรายได้ ลักษณะของงาน และเพื่อนร่วมงาน

อเล็กซานเดอร์ (Alexander. 1986: 1935 - A) ได้ศึกษาสาเหตุของการเปลี่ยนงาน ของครูอาชีพศึกษา ความสัมพันธ์ของงาน และความพึงพอใจในงาน พบว่าครูที่ลาออกจาก งานส่วนใหญ่เป็นสุภาพสตรีอายุน้อยที่แต่งงานแล้วแต่ไม่มีบุตร และกลุ่มครูประเภทนี้ไม่มีความ พึงพอใจต่องานที่ทำ

เมอร์เรย์ (Murray. 1988: 3225-A) ได้ศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลนิวเจอร์ซีย์ พบว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าของงานที่ทำ การเข้าใจงาน ความมีอิสระในการทำงาน และพบว่า บุคลิกภาพ และความหลากหลายของงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือ การเปลี่ยนงานของพยาบาลอีกด้วย

ไฮท์ (Haigh. 1989: 695-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและการเปลี่ยนงานของ พลดำรงจในเมื่องคอนเนกติกัต พบว่าความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของพลดำรงจ จะสัมพันธ์ กับความต้องการของบุคคล ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และความพึงพอใจในงานยังสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของ งานที่ทำ เขาไม่มีความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง และการควบคุมใน การปฏิบัติงาน ความไม่พึงพอใจต่อบัณฑิตเหล่านี้จะสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอย่างมี นัยสำคัญ

ลินสตรอม (Lindstrom. 1989: 1160-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของ ศึกษาริการ ความพึงพอใจของคณะกรรมการ และผลของการเปลี่ยนงานของศึกษาริการ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในงานกับประเด็นปัญหาที่ เกี่ยวกับบทบาทของศึกษาริการ และผลการวิจัยยังพบว่าศึกษาริการที่เปลี่ยนงานบ่อย ๆ มี ความพึงพอใจในงานแตกต่างกับศึกษาริการที่ยังอยู่ในตำแหน่ง

แบคคาเรค และแบมเบอร์เกอร์ (Bacharach and Bamberger. 1990: 316 - 344) ได้ศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของครูชั้นประถมและมัธยม ในรัฐนิวยอร์กจำนวน 3,200 คน พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานกับความพอใจในงานของครูประถมเท่ากับ -0.30 และครูมัธยมเท่ากับ -0.46

เฮอริง (Herring. 1985: 2147-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับการ เปลี่ยนงานของลูกจ้างโดยใช้แบบสอบถาม JDI พบว่าการเปลี่ยนงานเกิดจากความไม่พึงพอใจ ในงานด้านการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และรายได้

อีเทล (Eitel. 1989: 24) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงานของครูสอน แอโรบิก ในโครงการพัฒนาสุขภาพในเมืองวอชิงตัน พบว่า ครูสอนแอโรบิกจะเปลี่ยนงานโดย เฉลี่ยทุก 1.25 ปี ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ปกติ ถึง 4.6 เท่า และพบว่า ความพึงพอใจในงานมี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการยึดมั่นในอาชีพ เงินเดือน ผลตอบแทนอื่น ๆ และ สถานภาพของอาชีพ

คูเปอร์ และคนอื่น ๆ (Cooper and others. 1979: 117 - 125) พบว่าคุณลักษณะ ส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึง พอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ บัณฑิตภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาสการเลื่อนชั้น

เลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและได้ค้นพบอีกว่าความพึงพอใจในงานมีช่วงว่างลำดับชั้น (Hierarchy gap) ผู้จัดการมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานรายชั่วโมง

จากการศึกษาและวิจัยของพอร์เตอร์และสตีเยร์ (Porter and Steers. 1975) ได้ชี้ให้เห็นว่าความสำคัญของความพึงพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานและการขาดงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการลาออกจากงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากเปลี่ยนงานเนื่องมาจากความไม่พอใจในงาน และไม่สามารถได้รับในสิ่งที่คาดหวัง
2. ค่าจ้างและการให้ความดีความชอบ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน
3. แบบของการนิเทศงาน (supervisory style) เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการเปลี่ยนงาน ผู้ปฏิบัติงานจะชอบหัวหน้างานที่มีลักษณะเป็นมิตร รู้จักชมเชยการปฏิบัติงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
4. ขนาดของหน่วยงาน จะมีผลต่อการเปลี่ยนงาน และการขาดงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะไม่พบปัญหาการหยุดงานและการเปลี่ยนงานมากนัก
5. การขาดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการเปลี่ยนงาน
6. การเปลี่ยนงานจะมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงาน ลักษณะงานนั้นจะเป็นแนวทางที่สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและความพึงพอใจ รวมทั้งความคับข้องใจและความขัดแย้งภายในบุคคลด้วย
7. ความซ้ำซากของงาน ความรู้สึกไม่อิสระ และการไม่ได้รับผิตชอบ จะสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานและการหยุดงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การย้ายของข้าราชการครูสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสาเหตุและความจำเป็นในการย้ายของข้าราชการครู เพื่อเป็นแนวทางในการธำรงรักษาข้าราชการครู อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่มีต่อเยาวชน ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือข้าราชการครูผู้สอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต3

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือข้าราชการครูผู้สอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต3 ปี 2549 ที่ขอย้าย จำนวน 145 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นมาจากแบบสอบถามของ ประทีป โพธิ์คง (2535) และ สมดุลย์ ด้รัมย์ (2544) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน การสมรส และลักษณะการย้าย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุในการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน จำแนกเป็น ด้านผู้บริหาร ด้านภาระงาน ด้านผู้ร่วมงานและด้านสถานที่ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุในการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านเหตุผลส่วนตัว จำแนกเป็น ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ และด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 30 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Rating Scale) เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอย้าย ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุการย้าย ของข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามสาเหตุในการย้าย โดยคำนึงถึงการใช้สำนวนภาษา ข้อคำถาม เพื่อความเข้าใจระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ

2. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบ

3. กำหนดขอบข่าย นิยาม สิ่งที่ต้องการวัดและศึกษาเนื้อหาที่จะใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการศึกษสาเหตุในการย้ายของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยพัฒนาขึ้นมาจากแบบสอบถามของ ประทีป โพธิ์คง (2535) และสมดุลย์ ธีรัมย์ (2544) ใน 2 ด้าน คือด้านการทำงานและด้านเหตุผลส่วนตัว

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนตามขอบเขตที่กำหนดและตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน ช่วยตรวจสอบโครงสร้างเนื้อหาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆแล้วนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะ สำหรับรายละเอียดที่ใช้ในการตรวจสอบความชัดเจน และความครอบคลุมนิยามตัวแปร ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่าวัดตามนิยามหรือไม่ ภาษาชัดเจนหรือไม่ มาตราวัด (Scale) ที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Index of Item Objective Congruence)

7. ประมวลความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถามแล้วมาปรับปรุงนำมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณา

8. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูที่ขอย้าย อำเภอพนมทวน อำเภอปอพลอย อำเภอเลาขวัญ อำเภอหนองปรือ อำเภอห้วยกระเจา อำเภอด่านมะกอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อเป็นการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

9. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาหาค่ารายด้าน และค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .9558
10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ขอความอนุเคราะห์จาก ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือจากข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในการตอบแบบสอบถาม
3. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เป็นประชากร โดยขอความร่วมมือให้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาวิจัยส่งและติดตามเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามจำนวน 105 ฉบับ จากจำนวนประชากร 145 คน คิดเป็นร้อยละ 72.42

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน เพื่อนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์
3. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครูที่ขอย้าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง
4. วิเคราะห์ข้อมูล สาเหตุในการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยอาศัยการแปลความหมายค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความเป็นจริงมากที่สุด 5 หมายถึง ระดับสาเหตุการย้ายมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
 ระดับความเป็นจริงมาก 4 หมายถึง ระดับสาเหตุการย้ายมาก ให้ 4 คะแนน
 ระดับความเป็นจริงปานกลาง 3 หมายถึง ระดับสาเหตุการย้ายปานกลาง ให้ 3 คะแนน
 ระดับความเป็นจริงน้อย 2 หมายถึง ระดับสาเหตุการย้ายน้อย ให้ 2 คะแนน
 ระดับความเป็นจริงน้อยที่สุด 1 หมายถึง ระดับสาเหตุการย้ายน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ค่าเฉลี่ยช่วงการให้คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับสาเหตุการย้ายมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับสาเหตุการย้ายมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับสาเหตุการย้ายปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับสาเหตุการย้ายน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับสาเหตุการย้ายน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence)

2.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for independent samples) สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อ 1 และข้อ 5

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ข้อ 2 ข้อ 3 และ ข้อ 4

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย เรื่อง การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังต่อไปนี้

n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การแจกแจงแบบที (t-distribution)
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Square)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
df	แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน และด้านเหตุผลส่วนตัว

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพของบุคคล และลักษณะการย้าย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายรายละเอียด ปรากฏดังตาราง 1 – 20 ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพ และลักษณะการย้าย ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพ และลักษณะการย้าย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	34	32.40
หญิง	71	67.70
รวม	105	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 36 ปี	35	33.30
36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี	35	33.30
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	35	33.30
รวม	105	100.00
3. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 12 ปี	34	32.40
12 ปีขึ้นไป ถึง 23 ปี	33	31.40
ตั้งแต่ 23 ปี ขึ้นไป	38	36.20
รวม	105	100.00
4. สถานภาพ		
โสด	30	28.60
สมรส	58	55.20
หม้าย/หย่าร้าง	17	16.20
รวม	105	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ลักษณะการย้าย		
ย้ายภายในเขตพื้นที่	38	36.20
ย้ายต่างเขตพื้นที่	67	63.80
รวม	105	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตาราง 1 ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 คน เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.40 เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 อายุน้อยกว่า 36 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 อายุ 36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 12 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 ประสบการณ์ทำงาน 12 ปีขึ้นไป ถึง 23 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 23 ปี ขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 สถานภาพโสด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 สถานภาพสมรส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 ลักษณะการย้าย ย้ายภายในเขตพื้นที่ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 ย้ายต่างเขตพื้นที่ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน และด้านเหตุผลส่วนตัว โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

สาเหตุการย้าย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการทำงาน			
ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	2.56	1.23	ปานกลาง
ด้านภาระงาน	2.55	.93	ปานกลาง
ด้านผู้ร่วมงาน	1.85	.76	น้อย
ด้านสถานที่ทำงาน	2.60	.83	ปานกลาง
รวม	2.39	.72	น้อย
2. ด้านเหตุผลส่วนตัว			
ด้านครอบครัว	2.79	1.06	ปานกลาง
ด้านสุขภาพ	2.06	.90	น้อย
ด้านค่าใช้จ่าย	2.67	1.05	ปานกลาง
รวม	2.51	.83	ปานกลาง
โดยรวม	2.44	.67	น้อย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 2 พบว่าสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาระงาน ด้านสถานที่ทำงาน มีสาเหตุการย้าย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้ร่วมงาน มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัว มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสาเหตุการย้ายด้านครอบครัว ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพ มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 รายด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพของบุคคล และลักษณะ การย้าย ผลปรากฏดังตาราง 3 – 19

ตาราง 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

สาเหตุการย้าย	ชาย (n=34)		หญิง (n=71)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการทำงาน					
ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	2.53	1.05	2.57	2.57	.17
ด้านภาระงาน	2.68	.80	2.49	.98	.97
ด้านผู้ร่วมงาน	2.06	.78	1.74	.73	2.04*
ด้านสถานที่ทำงาน	2.74	.79	2.53	.84	1.20
รวม	2.50	.65	2.33	.75	1.11
2. ด้านเหตุผลส่วนตัว					
ด้านครอบครัว	2.93	1.03	2.73	1.08	.91
ด้านสุขภาพ	2.13	.84	2.02	.93	.58
ด้านค่าใช้จ่าย	2.72	1.00	2.65	1.08	.31
รวม	2.50	.79	2.46	.85	.73
โดยรวม	2.54	.60	2.39	.70	1.07

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตาม เพศชายและเพศหญิง มีสาเหตุการย้ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้ร่วมงานมีสาเหตุการย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีสาเหตุการย้ายด้านผู้ร่วมงาน มากกว่าเพศหญิง ด้านอื่นๆ พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 4 การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้านการทำงาน

สาเหตุการย้าย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการทำงาน					
ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	8.32	4.161	2.84
	ภายในกลุ่ม	102	149.01	1.46	
	รวม	104	157.33		
ด้านภาระงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.33	4.66	5.87**
	ภายในกลุ่ม	102	81	.79	
	รวม	104	90.33		
ด้านผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.65	.82	1.43
	ภายในกลุ่ม	102	58.86	.57	
	รวม	104	60.52		
ด้านสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.37	2.68	4.11*
	ภายในกลุ่ม	102	66.57	.65	
	รวม	104	71.94		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.20	2.10	4.22*
	ภายในกลุ่ม	102	50.72	.49	
	รวม	104	54.93		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 4 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้านการทำงาน มีสาเหตุการย้ายโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านภาระงาน มีสาเหตุการย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสถานที่ทำงาน มีสาเหตุการย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ด้านอื่นๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไปด้วยวิธีการของ เชฟเฟ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 5 - 7

ตาราง 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สาเหตุการย้าย ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้านการทำงาน

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 36 ปี	36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี	ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป
		2.13	2.62	2.42
น้อยกว่า 36 ปี	2.13	-	.48*	.29
36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี	2.62		-	.19
ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป	2.42			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 5 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ มีสาเหตุการย้ายด้านการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี มีสาเหตุการย้ายด้านการทำงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้านภาระงาน

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 36 ปี	36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี	ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป
		2.16	2.88	2.61
น้อยกว่า 36 ปี	2.16	-	.72*	.45
36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี	2.88		-	.27
ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป	2.61			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 6 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ มีสาเหตุการย้ายด้านภาระงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี มีสาเหตุการย้ายด้านภาระงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สาเหตุการย้าย ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้านสถานที่ทำงาน

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 36 ปี	36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี	ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป
		2.53	2.90	2.36
น้อยกว่า 36 ปี	2.53	-	.37*	.16
36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี	2.90		-	.54*
ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป	2.36			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 7 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ มีสาเหตุการย้ายด้านสถานที่
ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป
ถึง 46 ปี มีสาเหตุการย้ายด้านสถานที่ทำงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้านเหตุผลส่วนตัว

สาเหตุการย้าย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านเหตุผลส่วนตัว					
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2	3.63	1.81	1.61
	ภายในกลุ่ม	102	114.58	1.12	
	รวม	104	118.22		
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.77	1.88	2.34
	ภายในกลุ่ม	102	82.05	.80	
	รวม	104	85.83		
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.12	1.06	.95
	ภายในกลุ่ม	102	114.04	1.11	
	รวม	104	116.16		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.20	1.10	1.60
	ภายในกลุ่ม	102	70.33	.69	
	รวม	104	72.54		

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 8 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้านเหตุผลส่วนตัว มีสาเหตุการย้ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สาเหตุการย้ายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านเหตุผลส่วนตัว

สาเหตุการย้าย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านเหตุผลส่วนตัว					
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2	3.17	1.58	1.40
	ภายในกลุ่ม	102	115.04	1.12	
	รวม	104	118.22		
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.57	2.28	2.87
	ภายในกลุ่ม	102	81.25	.79	
	รวม	104	85.83		
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2	.19	9.61	.08
	ภายในกลุ่ม	102	115.97	1.13	
	รวม	104	116.16		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.77	.88	1.27
	ภายในกลุ่ม	102	70.77	.69	
	รวม	104	72.54		

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 9 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านเหตุผลส่วนตัว มีสาเหตุการย้ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สาเหตุการย้ายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
ด้านการทำงาน

สาเหตุที่การย้าย	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการทำงาน					
ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	11.86	5.93	4.15*
	ภายในกลุ่ม	102	145.47		
	รวม	104	157.33	1.42	
ด้านภาระงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	10.92	5.46	7.01**
	ภายในกลุ่ม	102	79.41	.77	
	รวม	104	90.33		
ด้านผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.21	1.60	2.86
	ภายในกลุ่ม	102	57.30	.56	
	รวม	104	60.52		
ด้านสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.62	.31	.44
	ภายในกลุ่ม	102	71.32	.69	
	รวม	104	71.94		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.13	2.56	5.26**
	ภายในกลุ่ม	102	49.79	.48	
	รวม	104	54.93		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 10 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีสาเหตุการย้ายด้านการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีสาเหตุการย้ายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านภาระงาน มีสาเหตุการย้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไปด้วยวิธีการของ เชฟเฟ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 11 -

ตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สาเหตุการย้าย ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 12 ปี	12 ปีขึ้นไป ถึง 23 ปี	ตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป
		2.13	2.42	2.62
น้อยกว่า 12 ปี	2.13	-	.27	.53*
12 ปีขึ้นไป ถึง 23 ปี	2.42		-	.25
ตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป	2.62			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 11 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีสาเหตุการย้ายด้านการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีสาเหตุการย้ายด้านการทำงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 12 ปี

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สาเหตุการย้าย ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 12 ปี	12 ปีขึ้นไป ถึง 23 ปี	ตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป
		2.15	2.52	2.96
น้อยกว่า 12 ปี	2.15	-	.37	.81*
12 ปีขึ้นไป ถึง 23 ปี	2.52		-	.43
ตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป	2.96			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 12 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีสาเหตุการย้ายด้านผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีสาเหตุการย้ายด้านผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 12 ปี

ตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สาเหตุการย้าย ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านภาระงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 12 ปี	12 ปีขึ้นไป ถึง 23 ปี	ตั้งแต่ 23 ปี ขึ้นไป
		2.11	2.63	2.88
น้อยกว่า 12 ปี	2.11	-	.52	.79*
12 ปีขึ้นไป ถึง 23 ปี	2.63		-	.24
ตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป	2.88			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 13 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีสาเหตุการย้ายด้านภาระงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีสาเหตุการย้ายด้านภาระงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 12 ปี

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการทำงาน

สาเหตุการย้าย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการทำงาน					
ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	5.69	2.84	1.91
	ภายในกลุ่ม	102	151.63	1.48	
	รวม	104	157.33		
ด้านภาระงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.65	.82	.95
	ภายในกลุ่ม	102	88.68	.86	
	รวม	104	90.33		
ด้านผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.58	.29	.49
	ภายในกลุ่ม	102	59.93	.58	
	รวม	104	60.52		
ด้านสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.10	5.41	.07
	ภายในกลุ่ม	102	71.84	.70	
	รวม	104	71.94		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.18	.59	1.12
	ภายในกลุ่ม	102	53.74	.52	
	รวม	104	54.93		

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 14 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการทำงาน มีสาเหตุการย้ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสาเหตุการย้ายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านเหตุผลส่วนตัว

สาเหตุการย้าย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านเหตุผลส่วนตัว					
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2	18.83	9.41	9.66**
	ภายในกลุ่ม	102	99.38	.97	
	รวม	104	118.22		
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.45	.72	.87
	ภายในกลุ่ม	102	84.38	.82	
	รวม	104	85.83		
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2	6.57	3.28	3.06
	ภายในกลุ่ม	102	109.58	1.07	
	รวม	104	116.165		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.87	3.43	5.33*
	ภายในกลุ่ม	102	65.66	.64	
	รวม	104	72.54		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 15 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านเหตุผลส่วนตัว มีสาเหตุการย้ายโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านครอบครัว มีสาเหตุการย้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านอื่นไม่แตกต่าง จึงดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไปด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 16 - 17

ตาราง 16 การเปรียบเทียบรายคู่สาเหตุการย้าย ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านเหตุผลส่วนตัว

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย
		2.10	2.65	2.72
โสด	2.10	-	.54*	.61*
สมรส	2.65		-	6.97
หม้าย	2.72			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 16 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านเหตุผล ส่วนตัว มีสาเหตุการย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครู ที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย มีสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัว มากกว่า ข้าราชการครู ที่มีสถานภาพโสด

ตาราง 17 การเปรียบเทียบรายคู่สาเหตุการย้าย ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านครอบครัว

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย
		2.13	3.04	3.12
โสด	2.13	-	.91*	.99*
สมรส	3.04		-	8.28
หม้าย	3.12			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 17 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านครอบครัว มีสาเหตุ การย้ายแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเหตุผลส่วนตัว ข้าราชการครูที่มี

สถานภาพหม้าย มีสาเหตุการย้ายมากกว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส มีสาเหตุการย้ายมากกว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย รายด้าน และโดยรวม

สาเหตุการย้าย	ย้ายภายในเขต (N=38)		ย้ายต่างเขต (N=67)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการทำงาน					
ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	2.52	1.23	2.58	1.23	.24
ด้านภาระงาน	2.51	1.04	2.58	.87	.35
ด้านผู้ร่วมงาน	1.84	.73	1.85	.78	.10
ด้านสถานที่ทำงาน	2.57	.90	2.61	.79	.24
รวม	2.36	.74	2.40	.72	.30
2. ด้านเหตุผลส่วนตัว					
ด้านครอบครัว	2.50	1.19	2.96	.95	2.06*
ด้านสุขภาพ	1.97	.93	2.10	.89	.68
ด้านค่าใช้จ่าย	2.58	1.04	2.72	1.06	.61
รวม	2.35	.86	2.59	.81	1.43
รวม	2.36	.68	2.49	.66	.94

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 18 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย รายด้านและโดยรวม มีสาเหตุการย้ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านครอบครัว ข้าราชการครูที่ย้ายต่างเขตพื้นที่มีสาเหตุการย้ายมากกว่า ข้าราชการครูที่ย้ายภายในเขตพื้นที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน และด้านเหตุผลส่วนตัว
2. เพื่อเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพของบุคคล และลักษณะการย้าย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบเจาะจงจากข้าราชการครู ที่ขอย้าย ปี 2549 ได้จำนวน 145 คน ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยประสานงานกับผู้อำนวยการโรงเรียน ครู เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและขอรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 145 ฉบับ ได้รับคืนแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 105 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.42

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นมาจากแบบสอบถามของ ประทีป โพธิ์คง (2535) และ สมดุลย์ ดีรัมย์ (2544) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส ลักษณะการย้าย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสาเหตุการย้ายด้านการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนก 4 ด้าน คือด้านผู้บริหารสถานศึกษา, ด้านภาระงาน,ด้านผู้ร่วมงานและด้านสถานที่ทำงาน จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัวของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนก 3 ด้าน คือ ด้านครอบครัว,ด้านสุขภาพ และด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 30 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามตอน 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Rating scale) 5 ระดับคือ สาเหตุมากที่สุด สาเหตุมาก สาเหตุปานกลาง สาเหตุน้อย และสาเหตุน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดดำเนินการจัดกระทำข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน เพื่อนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์
2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูที่ขอย้าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ข้อมูล สาเหตุการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยอาศัยการแปลความหมายค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึงสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึงสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึงสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึงสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึงสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. เปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และลักษณะการย้าย โดยใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่อิสระจากกัน
5. เปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANNOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 3 กลุ่ม และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผู้วิจัยสรุปข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังนี้

1. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงาน มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน ภาระงาน และด้าน สถานที่ทำงาน มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้ร่วมงาน มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาด้านเหตุผลส่วนตัว มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุการย้ายด้านครอบครัว ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพ มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อย

2. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ เพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีสาเหตุการย้ายด้านผู้ร่วมงาน มากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอื่นๆ พบว่าไม่แตกต่าง

3. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี มีสาเหตุการย้ายด้านการทำงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี มีสาเหตุการย้ายด้านภาระงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีสาเหตุการย้ายด้านการทำงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 12 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีสาเหตุการย้ายด้านผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีสาเหตุการย้ายด้าน ภาระงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 12 ปี ด้านเหตุผลส่วนตัว มีสาเหตุการย้ายโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน จำแนกตามสถานภาพพบว่า มีสาเหตุการย้ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส และ หม้าย มีสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัว มากกว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสด ด้านเหตุผลส่วนตัว 6.สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านเหตุผลส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง จำแนกตามสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีสาเหตุการย้ายโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส และ หม้าย มีสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัว มากกว่า

ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สาเหตุการย้ายด้านครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านอื่นไม่แตกต่าง

6. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย มีสาเหตุการย้ายโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่ย้ายต่างเขตพื้นที่ที่มีสาเหตุการย้ายด้านครอบครัวมากกว่า ข้าราชการครูที่ย้ายภายในเขตพื้นที่ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสถานการณ์การย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาสถานการณ์การย้ายของข้าราชการครูใน ด้านการทำงานตัว ผลการวิจัยพบว่าสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงาน มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน ภาระงาน และด้านสถานที่ทำงาน มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวที่มีสาเหตุการย้ายในด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาระงานและด้านสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง อาจพิจารณาได้จากสภาพพื้นที่ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ที่มีความยากลำบากในการเดินทาง ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก ข้าราชการครูใช้เวลาอยู่ที่ทำงานมากกว่าบ้าน มีความสัมพันธ์สนิทสนมกันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา สภาพความขาดแคลนครูทำให้ภาระงานที่ได้รับมีมาก การมีปฏิสัมพันธ์ในเรื่องงาน ด้วยความตั้งใจให้คุณภาพการศึกษา ได้พัฒนาไม่น้อยกว่าสถานศึกษาอื่นๆ สภาพของการแข่งขันกันทางผลสัมฤทธิ์การเรียน โดยเฉพาะระบบการสอบบรรจุแข่งขัน ที่เปิดกว้างให้ผู้จบการศึกษาในสาขาวิชาที่หลากหลายเข้ามารับราชการครู ทำให้ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความถนัด รวมถึงสภาพการจัดการศึกษาแนวทาง หลักการสอน หลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงให้ทันตามกระแสโลก ขนาดของสถานศึกษาที่ใหญ่เกินไป ก็ทำให้ภาระรับผิดชอบมาก สถานศึกษาน้อยไป สัดส่วนของสิทธิประโยชน์ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษที่ได้รับ ก็ได้น้อยกว่าที่อื่น เป็นสาเหตุให้ข้าราชการครูเหนื่อยล้าในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ต้องการย้ายไปสถานที่ทำงานแห่งใหม่ที่คิดว่าดีกว่าเดิม ส่วนด้านผู้ร่วมงานที่มีสาเหตุการย้ายน้อย เพราะมีอายุที่ใกล้เคียงกันมีประสบการณ์ทำงานไม่มาก ความคิดเห็นต่างๆในการทำงานที่มีร่วมกันจึงมักไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเมธี ปิลันธนาพันธ์ (2523:245-246) ได้ให้เหตุผลการย้ายหลายประการ โดยเหตุผลของฝ่ายบริหาร มีเหตุผลในการย้ายเนื่องจาก มีบุคลากรมากเกินไปในหน่วยงานมีการรับนักเรียนมากขึ้นหรือน้อยลง มีการเปลี่ยนแปลงระบบการสอนใหม่การบริหาร

หรือการปฏิบัติงานไม่น่าพอใจ มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้มีผลต่อปริมาณงานที่ใช้แรงมนุษย์น้อยลงสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเสื่อมหรือเลวลงมีการวางแผนเพื่อการบริหารงานในอนาคตความพยายามที่จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถพิเศษในการบริหารงานในอนาคตมีความจำเป็นต้องรักษาความสมดุลของบุคลากรในโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อการวางตัวบุคลากรที่เหมาะสมกว่า ส่วนเหตุผลของฝ่ายบุคลากร มีสาเหตุจาก มีความปรารถนาที่จะได้ทำงานในโรงเรียนแห่งใหม่ มีเรื่องกระทบกระทั่งเป็นส่วนตัว เหตุผลทางด้านสุขภาพ ต้องการเสี่ยงโชคกับงานใหม่ๆ การงานมีแต่ความซ้ำซากน่าเบื่อ ปรารถนาจะทำงานในโรงเรียนที่มีรายได้สูงขึ้น ไม่ต้องการทำงานในโรงเรียนที่มีความเก่าล้าสมัย ต้องการงานใกล้บ้าน ต้องการมีความก้าวหน้าในสถานภาพของตน

2. การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูใน ด้านเหตุผลส่วนตัว จากผลการวิจัยพบว่า มีสาเหตุการย้าย สาเหตุการย้ายด้านครอบครัว ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพ มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อย โดยพื้นฐานของข้าราชการครู และบุคคลทุกคน ย่อมต้องการอยู่ใกล้ชีวิตครอบครัว ทำงานสะดวกสบายใกล้บ้าน ต้องการความก้าวหน้า ประหยัดค่าใช้จ่ายที่ต้องเดินทางไกล เสี่ยงต่อสวัสดิภาพความปลอดภัยของการเดินทางไปปฏิบัติงาน หรือสัญจรไปมา จากสภาพพื้นที่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งเป็นพื้นที่สูง มีภูเขา แม่น้ำ ทางเลือกของการแก้ปัญหา คือการย้ายไปสถานที่ทำงานใหม่ ซึ่งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้ แฮคแมนและซัทเทิล (Hackman and Suttle. 1977 : 14) ได้ให้ความสำคัญของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีว่านอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่นๆ ดังเช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง ในการที่องค์กรจะสามารถธำรงรักษามูลค่าให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ร่วมพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ไม่คิดลาออก ไม่ขอย้าย เปลี่ยนงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีพื้นฐานมาจากชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีนับเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างยิ่ง

3. ผลการเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านสถานภาพ ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส และ หม้าย มีสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัว มากกว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสด โดยเฉพาะสาเหตุการย้ายด้านครอบครัว เพศหญิงขอย้ายมากกว่าเพศชาย เพศชายมีสาเหตุการย้ายด้านผู้ร่วมงาน มากกว่าเพศหญิง ข้าราชการครูที่มีอายุ ตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีสาเหตุการย้ายด้านการงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีสาเหตุการย้ายด้านการงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์

ทำงานน้อยกว่า 12 ปี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีสาเหตุการย้ายด้านผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 12 ปี จากข้อมูลจำนวนข้าราชการครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 มีจำนวนข้าราชการครูเพศหญิงมากกว่าเพศชาย การที่เพศหญิงขอย้ายมากกว่าเพศชายจึงเป็นปกติของสัดส่วนจำนวนครู โดยสถานภาพของเพศหญิงทางเลือกในการประกอบอาชีพน้อยกว่าเพศชายซึ่งสามารถประกอบอาชีพอื่นได้ เช่น ทหาร ตำรวจ ช่าง ฯลฯ ขณะที่ข้อจำกัดด้านเพศทำให้ผู้หญิงมีทางเลือกประกอบอาชีพแคบกว่า ในด้านครอบครัวเพศหญิงที่สมรสแล้ว จะเป็นผู้ ดูแลเลี้ยงดูบุตร การไปปฏิบัติหน้าที่ห่างไกลจากครอบครัว จึงเป็นเหตุให้ เพศหญิงที่สมรสแล้วหรือเป็นหม้าย มีสาเหตุการย้ายด้านครอบครัวมากกว่าผู้ที่โสด ข้าราชการครูที่มีอายุมาก ประสบการณ์ทำงานมาก มีความต้องการพัฒนาวิชาชีพ เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่ขึ้นเงินเดือนให้สูงขึ้น ในการทำงานจึงมีการแข่งขันกันอยู่ในที่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาระงานรับผิดชอบมาก อาจดูแลให้โอกาสสนับสนุนข้าราชการครู ไม่เต็มที่ อาจมีความเข้าใจในระบบการบริหารงานที่ไม่ตรงกันได้ สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ก.ค.ศ.กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549) ได้ให้ความสำคัญของการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัว ดังจะดูได้จากเหตุผลการย้ายที่นำมาพิจารณาการย้ายกรณีปกติ และการย้ายกรณีพิเศษ ได้กำหนดว่าการย้ายกรณีปกติ ได้แก่ การย้ายเพื่ออยู่รวมกับคู่สมรส การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา การย้ายกลับภูมิลำเนา การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่การย้ายติดตามคู่สมรส การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือคู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง ล้วนเป็นเหตุผลส่วนตัวทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป โพธิ์คง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการการวิเคราะห์การขอย้ายของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า สภาพทั่วไปของข้าราชการครู ที่ขอย้ายต่างอำเภอมากกว่าภายในอำเภอ เพศหญิงขอย้ายมากกว่าเพศชาย สมรสแล้วขอย้ายมากกว่าโสด ปริญาตรีขึ้นไปขอย้ายมากกว่าต่ำกว่า ปริญาตรี อายุราชการสูงกว่า 5 ปีถึง 10 ปี ขอย้ายมากที่สุด เหตุผลและความจำเป็นในการขอย้ายตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ปรากฏว่า ข้าราชการครู ใช้เหตุผลในการย้ายกลับภูมิลำเนามากที่สุด มีความพอใจผลการพิจารณาย้ายและมีความพอใจหลักเกณฑ์การพิจารณาครูที่ได้ย้ายใช้เหตุผลเพื่ออยู่รวมกับคู่สมรส ครูไม่ได้ย้ายใช้เหตุผลเพื่อกลับภูมิลำเนา

4 ผลการเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ตามลักษณะการย้าย พบว่าข้าราชการครูขอย้ายต่างเขตพื้นที่มากกว่า ภายในเขตพื้นที่ข้าราชการครูที่ย้ายต่างเขตพื้นที่มีสาเหตุการย้ายด้านครอบครัวมากกว่า ข้าราชการครูที่ย้ายภายในเขตพื้นที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป โพธิ์คง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการการวิเคราะห์การขอย้ายของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกพบว่า สภาพทั่วไปของข้าราชการครู ที่ขอย้ายต่างอำเภอมากกว่าภายในอำเภอ เช่นเดียวกับ ธนโชติ ชนะศรี, พันตำรวจตรี (2548:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการขอโอนย้ายของพนักงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสอบสวนร้อยละ 59.8 คิดว่าจะโอนย้าย โดยส่วนใหญ่ต้องการโอนย้ายระหว่างหน่วยงานปฏิบัติ แต่ยังอยู่ในสายสอบสวน ร้อยละ 37.07 เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลในการโอนย้าย พบว่า เหตุผลแรกคือโอนย้ายเพื่อต้องการรายได้ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการที่ดีกว่าเดิม ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับการทำงาน การได้รับการยอมรับจากสังคม พบว่า ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการกับความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำ ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับแนวทางแก้ไขปัญหาการย้ายของข้าราชการครู โดยมีการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนา ทั้งด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ สวัสดิภาพ สวัสดิการส่วนบุคคล เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างมีความสุข ไม่ย้ายไปสถานศึกษาใหม่
2. หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษาทุกระดับ ควรกำหนดแนวทางการบริหารงานให้ผู้บริหารสถานศึกษามีและข้าราชการครู มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อความเข้าใจและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในด้านอื่นๆ เช่น พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ข้าราชการครูพึงประสงค์
2. การศึกษารูปแบบการสร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการครู เพื่อลดอัตราการย้ายลาออกหรือเปลี่ยนงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ร่วมไทย. (2530). บรรยากาศองค์การกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานด้านบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานผู้ให้บริการของบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ รศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : องค์การดำรงส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- เชิดชัย คงวัฒนกุล, ร.ต.อ. (2530). ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- โชคดี รักทอง. (2531). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดิน ปรัชญาฤทธิ์. (2532). เอกสารประกอบการสอนชุดพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ. : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนโชติ ชนะศรี, พันตำรวจตรี. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการขอโอนย้ายของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการ ตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์.(2529). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ.
- นฤดล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, มกราคม-มีนาคม). ปรับปรุงคุณภาพชีวิตและการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 5 – 12.
- บัณฑิตย์ อินทราชัน.(2526). การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคคล. กรุงเทพฯ : พีระพัฒนา.
- ประทีป โพธิ์คง. (2535). การวิเคราะห์การขอย้ายของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2533. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

- ภัทรา ศรีเจริญ. (2534). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช*. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มาลินี แซ่เตื่อง. (2534). *ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อม*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เมธี ปลัณธนานนท์. (2528). *การวางแผนอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2525). *การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา*. สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.
- วิจิตร อวาทกุล. (2528). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรี้นติ้งเฮ้าท์.
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล. (2520). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ขนิษฐาการพิมพ์.
- วิจิตร ศรีสอ้าน และอวยชัย ชะบา. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 20. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วุฒิพงศ์ เตชะดำรงสิน และคณะ. (2537). *ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ การลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. สงขลา: กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (2546). *แผนพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 จังหวัดกาญจนบุรี พุทธศักราช 2546-2550*. กาญจนบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2523). *รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์
- _____. (2545). *มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฑทอง จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2536). คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล
สำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2531.) ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองใน
ราชการพลเรือน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน.
- _____. (2545)..แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ. กรุงเทพฯ: ฝ่ายโรงพิมพ์กองกลาง
สำนักพิมพ์ ก.พ.
- _____. (2531). ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองใน ราชการพลเรือน. รายงานการวิจัย.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สมดุลย์ ดีรัมย์. (2544). การวิเคราะห์การขยายของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2543. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. บุรีรัมย์: สถาบัน
ราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง.(2542). การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2531, ตุลาคม-ธันวาคม). การปรับปรุงงานตอนคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน. จุลสารข้าราชการพลเรือน. 8 : 14 - 17.
- สุพรรณนา ประทุมวัน. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงผลิตสายพานยาง. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2537). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- สุริย์ภรณ์ ดาวอรุณเกียรติ. (2549). การศึกษาสภาพและปัญหาและการบริหารจัดการ
งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินในสถานศึกษา ชั้น
พื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2530) .ปฏิบัติการบริหารงานบุคคล การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ.
กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการ ก.ค.
- อารี เพชรผุด. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

- อรุณศรี อนันตรศิริชัย. (2548). *สภาพการจัดอัตราค่าจ้างครูและความพึงพอใจต่อผลการจัดอัตราค่าจ้างครู กลุ่มสาระเรียนรู่วิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ*. รายงานวิจัยฉบับสรุปสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- อุทัย หิรัญโต และ มนต์รี เจนวิทย์การ. (2531). *ทฤษฎีและทางปฏิบัติในการบริหารตามหลักวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิบูลกิจ.
- Alexander, Linda Louise. (1935, May). A Causal Model of Turnover of Postsecondary Vocational Instructors Incorporating Demographic Factors, Work-Related Variables, and Jo Satisfaction . *Dissertation Abstracts International*. 47(6) : 1935–A.
- Armstrong, Michael and John F. Lorentzen. (1982). *Handbook of Personnel Management Practice*. 2nd ed. Englewood Cliff. New Jersey: Prentice-Hall.
- Barry, Phyllis Hasbrouck. (1988, February). Facilitatng and Liniting Factors in Job Related Computer use Of Illinois Community College Personnel. *Dissertation Abstracts International*. 48(8) : 1960-A.
- Beach, Dale S. (1965). *Personnel : The Management of People at Work*. New York : Macmillan.
- Castetter, William B. (1981). *The Personnel Function in Educational Administration*. New York: Macmillan.
- Cooper, M.R. and others. (1979, January-February). Changing Employee Values : Deepening Disconten. *Harvard Business Review*. 57(1) : 117–125.
- Davis, L.E. (1977, July). Enhancing quality of working life : Developments in the United State. *International Labor Review*. 53(116) : 37.
- Eitel, Kelly Marie. (1989, July). Job Satisfaction and Turnover of Aerobic Dance Instructors in Health Promotion Programming. *Master of Science Abstracts International*. 28(1) : 24–A.
- Fiedler, Fred E.; Chamers. Marlin M., and Morhar, Linda. (1976). *Imporving Leadership, Effectiveness : the Leader Match Concept*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Flippo, Edwin B. (1971). *Principles of Personnel Management*. 3rd ed. Tokyo : McGraw-Hill Kagakusha.

- Froibe, D.M. and J.R. Bain. (1976). *Quality Assurance Programs and Control in Nursing*. Statements : The C.V. Mosby Co.
- Haigh, Charles. (1989, September). Need Satisfaction , Job Satisfaction , among Patrolmen in Connecticut Police Departments. *Dissertation Abstracts International*. 51(3) : 695–A.
- Herring , Philip Michael. (1985, February). Job Satisfaction Related to Employee Turnover in a Human Service Organization (Georgia). *Dissertation Abstracts International*. 46 (8) : 2147-A.
- Lindstrom, Donald Edwin. (1989, November). A study of Superintendent Job Stisfaction and Board of Trustees Satisfaction and How They Affect Superintendent Turnover. *Dissertation Abstracts International*. 50(5) : 1160-A.
- Murray, Kathleen H. (1988, May). *Intrinsic , Extrinsic, and Contextual Work Variables Influencing Job Satisfaction Turnover among Registered Nurses In Selcted New Jersey Hospitals*. *Dissertation Abstracts International*. 49 (11) : 3225–A.
- Pigors, Paul and Charles A. Myers. (1977). *Personnel Administration*. 8th ed. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Porter, Lyman W, and M. Richard M. (1975). Steers. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw–Hill.
- Rossano, Emmalou. (1986, March). Factors Associated with the Turnover Intentions of Ohio Cooperative Extension County Agents. *Dissertation Abstracts International*. 46(9) : 2530– A.
- Stahl, Glen P. (1971). *Public Personnel Aministration*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publishers.
- Umstor, D.D. (1984). *Understanding Organization Behavior*. Minnesota : West Publishing Co.
- Werther, Williams B. and Keit Davis. (1982). *Personnel Management and Human Resources*. Auckland : McGraw-Hill Book Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ศึกษาการย้ายของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

.....

1. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสาเหตุการย้ายด้านการทำงานของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัวของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อความเที่ยงตรงของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัย โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม

3. คำตอบที่ได้รับจากท่าน ผู้ศึกษาวิจัยจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้นและไม่เปิดเผยข้อมูลของรายบุคคล

4. ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้เป็นอย่างดีเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว โปรดส่งคืนที่ นางสาววิไลรัตน์ คันทวัฒน์ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ขอขอบคุณ

นางสาววิไลรัตน์ คันทวัฒน์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 36 ปี

() 36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี

() ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ทำงาน

() น้อยกว่า 12 ปี

() 12 ปีขึ้นไป ถึง 23 ปี

() ตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป

4. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย/หย่าร้าง

5. ลักษณะการย้าย

() ย้ายภายในเขตพื้นที่

() ย้ายต่างเขตพื้นที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสาเหตุการย้ายตำแหน่งการทำงาน

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อที่	สาเหตุที่ครูขอย้าย	ระดับสาเหตุ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.	<u>ด้านบริหาร</u> ผู้บริหารสถานศึกษา ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับข้าราชการครู					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูไม่เป็นธรรม					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพไม่ดี พูดจาไม่สุภาพ					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีภาวะผู้นำ ขาดการวางแผน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่รับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครู					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สนับสนุนส่งเสริมข้าราชการครูให้ได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้า					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้เกิดครูผู้ได้บังคับบัญชา					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดตนเองเป็นใหญ่ เผด็จการ ไม่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบครัวก้าวก่ายการบริหารงานในโรงเรียน					
11.	<u>ด้านภาระงาน</u> ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบมากเกินไป					
12.	ท่านไม่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
13.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความน่าเบื่อหน่าย					

ข้อที่	สาเหตุที่ครูขอย้าย	ระดับสาเหตุ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
14.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ					
15.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความยากลำบาก					
16.	ท่านต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและแนวทางที่ไม่สอดคล้องกับกฎระเบียบ					
17.	ขอบข่ายและความรับผิดชอบในงานของท่านไม่ชัดเจน					
18.	ท่านต้องทำงานหลายอย่างจนกระทั่งไม่สามารถทำงานอะไรให้ได้ดีทุกอย่าง					
19.	ท่านไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้และทักษะในการทำงาน					
20.	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีหลักเกณฑ์และไม่เป็นธรรม					
<u>ด้านผู้ร่วมงาน</u>						
21.	ท่านมีปัญหาขัดแย้งกับผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในโรงเรียน					
22.	ท่านไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน					
23.	เมื่อท่านมีปัญหาไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน					
24.	ผู้ร่วมงานขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน					
25.	ปริมาณความขัดแย้งที่ท่านต้องเผชิญมีมากเกินไปจนทำงานได้สะดวก					
26.	ผู้ร่วมงานและท่านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไม่สามารถทำความเข้าใจกันได้					
27.	มีบ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่าต้องทำงานคนเดียวจนทำไม่ไหว					

ข้อที่	สาเหตุที่ครูขอย้าย	ระดับสาเหตุ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
28.	ผู้ร่วมงานไม่มีความเปิดเผยและไม่มีความจริงใจต่อท่าน					
29.	ผู้ร่วมงานของท่านไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
30.	ผู้ร่วมงานของท่านชอบปฏิเสธรับงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น					
31.	<u>ด้านสถานที่ทำงาน</u> ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานในสถานที่ใหม่ เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน					
32.	ท่านต้องการทำงานใกล้ภูมิลำเนา					
33.	ท่านไม่ได้รับความสะดวกในการเดินทางไป-กลับ ระหว่างบ้านพักกับโรงเรียน					
34.	สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางโรงเรียนจัดให้กับครู ไม่เพียงพอ เช่นบ้านพัก					
35.	โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน มีความกดดัน ลำบาก ไม่สะดวก ห่างไกล					
36.	โรงเรียนที่ท่านขอย้ายไปมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ					
37.	ท่านต้องการทำงานในโรงเรียนใหญ่ขึ้น มีผู้ช่วยแบ่งเบาในการทำงาน					
38.	ท่านต้องการทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนน้อย					
39.	สภาพห้องทำงานคับแคบ ไม่เพียงพอ					
40.	โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน มีสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีความปลอดภัย					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อที่	สาเหตุที่ครูขอย้าย	ระดับสาเหตุ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านครอบครัว</u>					
41.	ท่านต้องการดูแลบิดา มารดา หรือผู้มีอุปการคุณ					
42.	ท่านต้องการอยู่ร่วมกับคู่สมรส					
43.	ท่านต้องการกลับภูมิลำเนา					
44.	ท่านต้องการดูแลบุตร					
45.	ครอบครัวของท่านต้องการให้ย้าย ไม่ใช่จากความต้องการของท่าน					
46.	ท่านขอย้ายเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคลในครอบครัวทั้งหน้าที่การงานและการศึกษา					
47.	ท่านขอย้ายเพื่อความอบอุ่นในครอบครัว					
48.	ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและเพื่อนฝูงน้อยเกินไป					
49.	ท่านรู้สึกห่างเหินจากครอบครัวและเพื่อนฝูง					
50.	ท่านต้องการลดความขัดแย้งในครอบครัว					
	<u>ด้านสุขภาพ</u>					
51.	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเสี่ยงต่อโรคภัย					
52.	ท่านมีสุขภาพไม่ดีจำเป็นต้องอยู่ใกล้สถานพยาบาล					
53.	ท่านมีสุขภาพไม่ดีเท่าที่ควร เพราะสภาพแวดล้อม					
54.	ท่านมีโรคประจำตัวที่ต้องรักษาต่อเนื่อง					
55.	ท่านต้องการย้ายเพื่อดูแลครอบครัวซึ่งมีปัญหาด้านสุขภาพ					
56.	ท่านต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
57.	ท่านรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจในการทำงาน					

ข้อที่	สาเหตุที่ครูขอย้าย	ระดับสาเหตุ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
58.	ท่านรู้สึกเครียดและกดดันในสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน					
59.	ท่านมีสุขภาพจิตที่ไม่ดี เป็นโรคซึมเศร้า					
60.	ท่านต้องการเวลาในการดูแลสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้น					
	<u>ด้านค่าใช้จ่าย</u>					
61.	ท่านต้องการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน					
62.	ท่านต้องการมีรายได้ที่สูงขึ้น					
63.	ท่านมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพสูงในที่ทำงานเดิม					
64.	ท่านต้องการหาอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ในที่ทำงานใหม่					
65.	ท่านมีธุรกิจของครอบครัวที่ต้องช่วยดูแล					
66.	ท่านไม่พอใจกับรายได้เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ					
67.	เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน					
68.	ท่านต้องการเช่าซื้อบ้านของตนเอง					
69.	ท่านต้องการลดค่าใช้จ่ายในการรับ-ส่งลูก ครอบครัวไปโรงเรียน/ทำงาน					
70.	เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการดำเนินธุรกิจ					

ภาคผนวก ข

ตารางคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าอำนาจจำแนก

ตาราง 20 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย ด้านการบริหาร

ข้อที่	สาเหตุ	ภายในเขต		ต่างเขต		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับ ข้าราชการครู	2.63	1.23	2.83	1.43	0.73
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการเลื่อนขั้น เงินเดือนให้ข้าราชการครูไม่เป็นธรรม	2.60	1.28	2.80	1.54	0.67
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพไม่ดี พูดจาไม่ สุภาพ	2.44	1.24	2.37	1.27	0.28
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีภาวะผู้นำ ขาดการวางแผน	2.52	1.35	2.47	1.30	0.18
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่รับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการครู	2.68	1.41	2.73	1.38	0.16
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สนับสนุนส่งเสริม ข้าราชการครูให้ได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้า	2.44	1.24	2.23	1.19	0.84
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับ ชุมชน	2.42	1.17	2.44	1.24	0.10
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้เกิดครูได้บังคับบัญชา	2.47	1.38	2.53	1.47	0.21
9.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดตนเองเป็นใหญ่ เผด็จการ ไม่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.57	1.40	2.88	1.50	1.01
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบครัวก้าวก่ายการ บริหารงานในโรงเรียน	2.39	1.55	2.49	1.48	0.32
รวม		2.52	1.23	2.58	1.23	0.24

ตาราง 21 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย ด้านภาระงาน

ข้อที่	สาเหตุ	ภายในเขต		ต่างเขต		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบมากเกินไป	2.63	1.19	2.82	1.09	0.82
12.	ท่านไม่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	2.57	1.26	2.56	1.11	0.04
13.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความน่าเบื่อหน่าย	2.34	1.07	2.37	0.96	0.15
14.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ	2.50	1.22	2.58	1.14	3.45
15.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความยากลำบาก	2.50	1.13	2.44	1.09	0.23
16.	ท่านต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและแนวทางที่ไม่สอดคล้องกับกฎระเบียบ	2.52	1.13	2.70	1.15	0.75
17.	ขอบข่ายและความรับผิดชอบในงานของท่านไม่ชัดเจน	2.42	1.15	2.53	1.09	0.51
18.	ท่านต้องทำงานหลายอย่างจนกระทั่งไม่สามารถทำงานอะไรให้ได้ดีทุกอย่าง	2.71	1.29	2.88	1.20	0.67
19.	ท่านไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้และทักษะในการทำงาน	2.50	1.25	2.32	1.07	0.70
20.	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีหลักเกณฑ์และไม่เป็นธรรม	2.44	1.28	2.56	1.33	0.44
รวม		2.51	1.04	2.58	0.87	0.98

ตาราง 22 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย ด้านผู้ร่วมงาน

ข้อที่	สาเหตุ	ภายในเขต		ต่างเขต		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21.	ท่านมีปัญหาขัดแย้งกับผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในโรงเรียน	1.76	0.71	1.68	0.95	0.43
22.	ท่านไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	1.68	0.70	1.79	0.92	0.61
23.	เมื่อท่านมีปัญหาไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน	1.73	0.76	1.70	0.75	0.22
24.	ผู้ร่วมงานขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน	1.73	0.92	2.00	1.01	1.31
25.	ปริมาณความขัดแย้งที่ท่านต้องเผชิญมีมากเกินไปกว่าที่จะทำงานได้สะดวก	1.81	0.92	1.80	0.95	0.05
26.	ผู้ร่วมงานและท่านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไม่สามารถทำความเข้าใจกันได้	1.78	0.87	1.70	0.79	0.52
27.	มีบ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่าจะต้องทำงานคนเดียวจนทำไม่ไหว	2.05	1.03	1.94	1.01	0.54
28.	ผู้ร่วมงานไม่มีความเปิดเผยและไม่มีความจริงใจต่อท่าน	2.05	0.89	1.92	1.97	0.95
29.	ผู้ร่วมงานของท่านไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1.89	0.92	1.97	0.95	0.39
30.	ผู้ร่วมงานของท่านชอบปฏิบัติหรืรับงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	1.89	0.89	2.04	0.97	0.78
รวม		1.84	0.73	1.85	0.78	0.09

ตาราง 23 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย ด้านสถานที่ทำงาน

ข้อที่	สาเหตุ	ภายในเขต		ต่างเขต		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
31.	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานในสถานที่ใหม่ เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน	2.84	1.24	2.79	1.24	0.20
32.	ท่านต้องการทำงานใกล้ภูมิลำเนา	3.60	1.32	3.85	1.15	0.99
33.	ท่านไม่ได้รับความสะดวกในการเดินทางไป-กลับ ระหว่างบ้านพักกับโรงเรียน	2.65	1.40	2.65	1.40	0.00
34.	สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางโรงเรียนจัดให้กับครู ไม่เพียงพอ เช่นบ้านพัก	2.55	1.17	2.61	1.29	0.23
35.	โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน มีความกันดาร ลำบาก ไม่สะดวก ห่างไกล	2.47	1.38	2.35	1.32	0.42
36.	โรงเรียนที่ท่านขอย้ายไปมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ	2.34	1.23	2.64	1.13	1.25
37.	ท่านต้องการทำงานในโรงเรียนใหญ่ขึ้น มีผู้ช่วย แบ่งเบาในการทำงาน	2.42	1.24	2.58	1.22	0.64
38.	ท่านต้องการทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนน้อย	2.36	1.05	2.34	1.09	0.11
39.	สภาพห้องทำงานคับแคบ ไม่เพียงพอ	2.23	1.07	2.11	0.96	0.57
40.	โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน มีสิ่งแวดล้อม ที่ไม่มีความปลอดภัย	2.26	1.08	2.22	1.15	0.17
รวม		2.57	0.90	2.61	0.79	0.09

ตาราง 24 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย ด้านการทำงาน
โดยรวม

สาเหตุ	ภายในเขต		ต่างเขต		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านผู้บริหาร	2.52	1.23	2.58	1.23	0.24
ด้านภาระงาน	2.51	1.04	2.58	0.87	0.98
ด้านผู้ร่วมงาน	1.84	0.73	1.85	0.78	0.09
ด้านสถานที่ทำงาน	2.57	0.90	2.61	0.79	0.09
รวม	2.36	0.74	2.40	0.72	0.24

ตาราง 25 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย ด้านครอบครัว

ข้อที่	สาเหตุ	ภายในเขต		ต่างเขต		t
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
41.	ท่านต้องการดูแลบิดา มารดา หรือผู้มีอุปการคุณ	3.15	1.48	3.67	1.36	2.16
42.	ท่านต้องการอยู่ร่วมกับคู่สมรส	2.47	1.57	2.92	1.53	1.43
43.	ท่านต้องการกลับภูมิลำเนา	3.10	1.53	3.95	1.13	2.16
44.	ท่านต้องการดูแลบุตร	2.34	1.56	2.80	1.60	3.23
45.	ครอบครัวของท่านต้องการให้ย้าย ไม่ใช่จากความ ต้องการของท่าน	1.73	1.00	2.35	1.36	2.44
46.	ท่านขอย้ายเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ในครอบครัวทั้งหน้าที่การงานและการศึกษา	2.39	1.49	2.77	1.48	1.26
47.	ท่านขอย้ายเพื่อความอบอุ่นในครอบครัว	2.78	1.63	3.28	1.55	1.53
48.	ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและเพื่อนฝูง น้อยเกินไป	2.42	1.40	2.62	1.34	0.74
49.	ท่านรู้สึกห่างเหินจากครอบครัวและเพื่อนฝูง	2.23	1.34	2.74	1.36	1.84
50.	ท่านต้องการลดความขัดแย้งในครอบครัว	2.44	1.51	2.52	1.41	0.25
รวม		2.50	1.19	2.96	0.95	2.19

ตาราง 26 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย ด้านสุขภาพ

ข้อที่	สาเหตุ	ภายในเขต		ต่างเขต		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
51.	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเสี่ยงต่อโรคภัย	1.78	0.96	1.83	1.13	0.21
52.	ท่านมีสุขภาพไม่ดีจำเป็นต้องอยู่ใกล้ สถานพยาบาล	1.86	1.14	2.02	1.20	0.67
53.	ท่านมีสุขภาพไม่ดีเท่าที่ควร เพราะสภาพแวดล้อม	1.76	0.97	1.92	1.13	0.74
54.	ท่านมีโรคประจำตัวที่ต้องรักษาต่อเนื่อง	1.71	1.08	1.89	1.25	0.76
55.	ท่านต้องการย้ายเพื่อดูแลครอบครัวซึ่งมีปัญหา ด้านสุขภาพ	1.92	1.17	2.20	1.32	1.11
56.	ท่านต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	2.21	1.29	2.53	1.45	1.14
57.	ท่านรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจในการทำงาน	2.31	1.43	2.22	1.24	0.34
58.	ท่านรู้สึกเครียดและกดดันในสภาพที่เป็นอยู่ ปัจจุบัน	2.39	1.38	2.34	1.34	0.18
59.	ท่านมีสุขภาพจิตที่ไม่ดี เป็นโรคซึมเศร้า	1.68	1.04	1.77	0.96	0.45
60.	ท่านต้องการเวลาในการดูแลสุขภาพของตนเองให้ ดีขึ้น	2.13	1.14	2.28	1.30	0.60
รวม		1.97	0.93	2.10	0.89	0.68

ตาราง 27 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย ด้านค่าใช้จ่าย

ข้อที่	สาเหตุ	ภายในเขต		ต่างเขต		t
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
61.	ท่านต้องการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน	3.07	1.38	3.20	1.61	0.41
62.	ท่านต้องการมีรายได้ที่สูงขึ้น	2.86	1.37	3.10	1.56	0.77
63.	ท่านมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพสูงในที่ทำงานเดิม	2.81	1.18	3.08	1.40	1.01
64.	ท่านต้องการหาอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ในที่ทำงานใหม่	2.60	1.22	2.77	1.48	0.60
65.	ท่านมีธุรกิจของครอบครัวที่ต้องช่วยดูแล	2.18	1.29	2.01	1.21	0.67
66.	ท่านไม่พอใจกับรายได้เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ	2.26	1.17	2.26	1.17	0.02
67.	เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.55	1.24	2.55	1.39	0.00
68.	ท่านต้องการเช่าซื้อบ้านของตนเอง	2.36	1.47	2.61	1.54	0.78
69.	ท่านต้องการลดค่าใช้จ่ายในการรับ-ส่งลูกครอบครัว ไปโรงเรียน/ทำงาน	2.31	1.49	2.40	1.48	0.28
70.	เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการดำเนินเศรษฐกิจ	2.84	1.32	3.17	1.45	1.17
รวม		2.58	1.04	2.72	1.06	0.61

ตาราง 28 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย ด้านเหตุผล
ส่วนตัวโดยรวม

สาเหตุ	ภายในเขต		ต่างเขต		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านครอบครัว	2.50	1.19	2.96	0.95	2.19
ด้านสุขภาพ	1.97	0.93	2.10	0.89	1.26
ด้านค่าใช้จ่าย	2.58	1.04	2.72	1.06	0.61
รวม	2.58	1.04	2.72	1.06	1.43

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r
1	.9558	24	.9544	47	.9547
2	.9565	25	.9545	48	.9546
3	.9555	26	.9547	49	.9551
4	.9558	27	.9552	50	.9548
5	.9558	28	.9542	51	.9540
6	.9557	29	.9541	52	.9544
7	.9563	30	.9547	53	.9545
8	.9564	31	.9570	54	.9545
9	.9563	32	.9551	55	.9556
10	.9567	33	.9564	56	.9642
11	.9559	34	.9561	57	.9550
12	.9555	35	.9559	58	.9546
13	.9555	36	.9549	59	.9548
14	.9557	37	.9552	60	.9640
15	.9561	38	.9568	61	.9543
16	.9550	39	.9552	62	.9550
17	.9547	40	.9552	63	.9544
18	.9548	41	.9543	64	.9551
19	.9550	42	.9551	65	.9553
20	.9543	43	.9552	66	.9548
21	.9546	44	.9567	67	.9542
22	.9550	45	.9558	68	.9551
23	.9551	46	.9548	69	.9557
				70	.9546

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผศ.ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. นายศุภชัย มากสมบูรณ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3
4. นายโอภาส เจริญเชื้อ ผู้อำนวยการโรงเรียนไทรโยคมณีกาญจน์วิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3
5. นายสุรเดช รุ่งศรีกนกศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาววิไลรัตน์ คันทาวัฒน์
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 26 เมษายน 2505
สถานที่เกิด	สระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 101/72 หมู่ 9 หมู่บ้านไพศาลวิลล์ โครงการ 3 ตำบลปากแพรก อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี 71000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 7 ว
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ตำบลลุ่มสุ่ม อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี 71150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2522	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม จังหวัดสระบุรี
พ.ศ.2526	ครุศาสตรบัณฑิต (วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์) จาก วิทยาลัยครูเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2542	นิเทศศาสตรบัณฑิต (สาขาหนังสือพิมพ์) จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ.2550	การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร