



วารสารวิจัย ราชภัฏเชียงใหม่

ประจำปีี่ 12 ฉบับที่ 1 ตุลาคม 2553 - มีนาคม 2554

ISSN 1513-8410





วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่

RAJABHAT CHIANG MAI RESEARCH JOURNAL

ประจำปีที 12 ฉบับที่ 1 ตุลาคม 2553 - มีนาคม 2554

ISSN 1513-8410

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรืองเดช วงศ์หล้า

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ศ.ดร.กิตติชัย วัฒนานิก

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ศ.ดร.มนัส สุวรรณ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รศ.น.สพ.ดร.สุรัชย์ ไรจนเสถียร

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รศ.โกสุม สายใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ศ.อำนาจ ขนนไทย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ดร.สินธุ์ สโรบล

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

รศ.ดร.สมพงษ์ วิทย์ศักดิ์พันธุ์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ดร.ทัตพร คุณประดิษฐ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ดร.เฉลิมชัย ไชยชมพู่

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รศ.สนธิ สัตโยภาส

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รศ.ดร.เกตุมณี มากมี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รศ.น.สพ.ศุภชัย ศรีวิวงศ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รศ.ศิริพร ปัญญาบาล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รศ.ดร.วรรณวดี ม้าลำพอง

อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รศ.ดร.อมรา ทีปะปาล

อดีตคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บรรณาธิการ

ผศ.มนตรี ศิริจันทร์ชื่น

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผศ.ดร.ชวิต จิตวิจิตร

รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

ผศ.วิไลลักษณ์ กิตติบุตร

รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

อ.ดร.จิตมา กตัญญู

รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

กองบรรณาธิการ

นางสุมาลี แก้วไสย

หัวหน้าสำนักงานสถาบันวิจัยและพัฒนา

น.ส.ณัฐธยาน์ สมาเกต

นักวิชาการศึกษา

น.ส.กรทอง ลีสุวรรณ

นักวิชาการวิจัย

น.ส.ศิริพร ริพล

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

นายปรัชญา ไชยวงศ์

นักวิชาการคอมพิวเตอร์

น.ส.กรรณิการ์ ช่าง

นักวิชาการเงินและพัสดุ

นายวิชราวุธ สุวรรณคำ

เจ้าหน้าที่ธุรการ

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

อาคารราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 14 เลขที่ 202 ถนนโชตนา ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300

โทรศัพท์/โทรสาร 0-5388-5950

คำนำ

วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่เป็นวารสารทางวิชาการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ งานวิจัย งานวิชาการและงานวิทยานิพนธ์ของคณาจารย์ บุคลากร นักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่และสถาบันการศึกษาอื่นๆ ตลอดจนนักวิจัยทั่วไป มีการพิมพ์เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ (ประจำเดือนตุลาคม-เดือนมีนาคม และเดือนเมษายน-เดือนกันยายน) ดำเนินการเผยแพร่โดยจัดส่งให้สถาบันอุดมศึกษา ทุกสถาบัน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานการอุดมศึกษา และหน่วยงานวิจัยต่างๆ การตีพิมพ์ต้นฉบับที่เสนอขอลงตีพิมพ์จะต้องไม่เคยลงตีพิมพ์ ในวารสารใดๆ มาก่อนหรือไม่อยู่ระหว่างเสนอขอลงตีพิมพ์ในวารสารอื่น และต้องผ่านการประเมินกลั่นกรองให้เห็นและตรวจแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้ถือเป็นสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ การนำต้นฉบับไปตีพิมพ์ใหม่ต้องได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่และเจ้าของต้นฉบับก่อน ผลการวิจัยและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความต่างๆ เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน บทความ ทั้งนี้ไม่รวมความผิดพลาดอันเกิดจากเทคนิคการพิมพ์

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ขอขอบคุณนักวิจัยทุกท่าน ที่ส่งบทความวิจัยมาลงในวารสาร และหวังว่าบทความดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ ในแวดวงวิชาการที่เกี่ยวข้องต่อไป

บรรณาธิการ
วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่

สารบัญ

1

การศึกษาปริมาณที่เหมาะสมของน้ำหมักชีวภาพ
จากเศษวัสดุอินทรีย์ต่อการเจริญเติบโตของพืชผัก
Study on Suitable Content of Bio-extracted
Solution from Organic Residue on Vegetables Growth

19

ผลของสารเพิ่มความคงตัว
ที่มีต่อเนื้อสัมผัสของแกงกระดังงาเชียงใหม่
Effect of Stabilizers on the Texture
of Chiang Mai Kra Dang Curry

29

การวัดมูลค่าเพิ่มของสินทรัพย์ชุมชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
ภาคชนบทและชุมชนเมือง จังหวัดเชียงใหม่
Value Added Measurement of Communities' Assets for
Developing Economic and Social of Urban and Rural of
Chiang Mai

41

การจัดการความรู้ทางเศรษฐศาสตร์เพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
ในการผลิตผลิตภัณฑ์จากถั่วลิสง ถั่วเหลืองและน้ำมันงา
ของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านปางหมูและบ้านสบสอย
ตำบลปางหมู อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
The Knowledge Management of Economics to Develop
Community Enterprises of Peanuts Products, Soybean
Products and Sesame Oil at Pangmoo and Subsoi Village
Muang District Meahongson Province

55

การจัดการความรู้ทางการตลาดเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในการผลิต
ผลิตภัณฑ์จากถั่วลิสง ถั่วเหลือง และน้ำมันของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร
บ้านปางหมูและบ้านสบสอย ตำบลปางหมู อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
The Knowledge Management of Marketing to Develop
Community Enterprises of Peanuts Products, Soilbean
Products and Sesame Oil at Pangmoo and Subsoi Village,
Amphur Muang, Meahongson Province

69

แนวทางการพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
Academic Development Guidelines for Teachers
in Maehongson Educational Service Area 1

79

การวิเคราะห์รูปแบบวิถีพุทธและจริยธรรมของโรงเรียนชุมชน
วัดท่าเตื่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 1
An Analysis of Buddhist Way and Ethical Practice of Wat
Thaduae Community School Affiliated with Office of the
Chiang Mai Education Service Area 1

89

คุณภาพของน้ำใบบวบกเข้มข้นแปรรูป
โดยการระเหยภายใต้สภาวะสุญญากาศ
Quality of Concentrated Pennywort Juice
Processed by Vacuum Evaporation

99

สถานะการตลาดจำหน่ายสัตว์น้ำในจังหวัดแพร่
Fish Market Status in Phrae Province

แนวทางการพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
Academic Development Guidelines for Teachers
in Maehongson Educational Service Area 1

นางสุภาสิริ สิบพัก

ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

RAJABHAT CHIANGMAI
Research Journal

ประจำปี 12 ฉบับที่ 1 ตุลาคม 2553 - มีนาคม 2554

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานทางวิชาการของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 Academic Development Guidelines for Teachers in Maehongson Educational Service Area 1

นางสุภาสิริ สืบพัก

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ สภาพการจัดทำ และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ประชากรประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเคราะห์สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูที่ยื่นขอมีวิทยฐานะและผลงานทางวิชาการ มีข้อสังเกตผลงานทางวิชาการที่สำคัญบางประการ ได้แก่ การนำเสนอเนื้อหาสาระไม่สมบูรณ์ ไม่เป็นระบบ ลำสมัย มีการศึกษาค้นคว้าน้อย กระบวนการวิจัยไม่ถูกต้อง ไม่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพิมพ์และการจัดรูปเล่มไม่ถูกต้อง มีประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา และชุมชนน้อย มีการเผยแพร่ในวงวิชาการน้อย และข้าราชการครูมีความต้องการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับแนวทางการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ควรมีการประชุมปฏิบัติการให้ความรู้การจัดทำผลงานทางวิชาการ จัดให้มีศูนย์วิชาการ และมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะและตรวจสอบผลงานทางวิชาการ

คำสำคัญ : ผลงานทางวิชาการ วิทยฐานะ แรงจูงใจ แนวทางการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the motivation, conditions of construction and to synchronize the development approach of Academic guideline construction for teachers in Maehongson educational service area 1. The population consisted administraton, teachers and experts. The research instruments applied were questionnaires, an interview questionnaire and a synchronize form. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation. The research result indicated that; the motivation of academic guidelines construction had high level in overall. The academic construction for teachers who application for the academic standing and sent the academic, the important of observations; the content of presentation is incomplete, not systematic, an obsolete, a less research, a process of research is incorrect and not creativity. The printing and book format is incorrect, a less valuable for students, teacher, educational personnel, education and community, a less published in intelligentsia. And demand of teachers for develop academic construction had highest level in overall. The approach

to the development of academic guideline construction for teachers; there should be workshops organ used to provide knowledge of academic guideline construction, the establishment of academic center and learning resources, the specialized consultation and examine an academics.

Keywords : academic, academic standing, motivation, academic development guidelines

บทนำ

ครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียน การสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน และตามมาตรฐาน ตำแหน่งได้กำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตำแหน่งครูไว้ว่า ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการเรียนการสอน การส่งเสริม การเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ในชุมชน และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคม ด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้ รับมอบหมาย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 39 ได้กำหนด ให้ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะ ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะ เชี่ยวชาญพิเศษ และตามมาตรฐานวิทยฐานะที่กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูไว้ ครูถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง ต้องพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและมีวิทยฐานะสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 15) ประกอบกับพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดอันดับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของแต่ละวิทยฐานะ ผลงานทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และเป็นเครื่องมือที่แสดงถึงการพัฒนา งานในหน้าที่ของข้าราชการครูให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นเรื่องที่ครูคาดหวัง ซึ่งถือว่าเป็นศักดิ์เป็นศรี มีเกียรติในตำแหน่งหน้าที่การงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 49-50) ดังนั้นครูจึงเกิดแรงจูงใจในการพัฒนา ตนเอง พัฒนางานในหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด จึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เป็นหน่วยงานระดับกองมีหน้าที่ ประสาน สนับสนุน ส่งเสริมและ กระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 ปัจจุบันมีข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและสามารถขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 400 คน แต่ยื่นคำขอ มีวิทยฐานะและส่งผลงานทางวิชาการเพียง 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 ของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน นับว่าเป็นจำนวน ที่น้อยมาก จากประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ในกลุ่มบริหารงานบุคคลที่มีส่วนรับผิดชอบในการประเมินผลงาน ทางวิชาการเพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ว่ามีแรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างไร มีสภาพการจัดทำ ผลงานทางวิชาการอย่างไร และมีแนวทางการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษอย่างไร ผลการศึกษาที่ได้รับจะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ข้าราชการครูได้มีโอกาส รับความก้าวหน้าทางวิชาการ และความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครู และเกิดผลดีต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
2. เพื่อศึกษาสภาพการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
3. เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาแรงจูงใจ และสภาพการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ได้แก่ ประชากรทั้งหมด ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน ครูผู้สอน จำนวน 340 คน ส่วนการศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 27 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่และผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ที่แต่งตั้งจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารการศึกษาและสายงานการสอน ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำผลงานทางวิชาการและแรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นแบบมีโครงสร้าง แบบสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อสังเกตของคณะกรรมการประเมิน และแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นแบบมีโครงสร้าง

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ กำหนดประเด็นคำถามตามขอบเขตการวิจัย กำหนดรูปแบบ สร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ นำร่างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาด้านเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และจัดทำฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและหาค่าดัชนีสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence : IOC) แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 ซึ่งเป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่ยื่นขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่ฮ่องสอน และโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดบ้านจองคำ จำนวน 20 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1976 : 167) แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

2.5 จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมายต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบการพรรณนา (Descriptive analysis)

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550-2551 และการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการตั้งแต่เดือนมีนาคม-กันยายน พ.ศ. 2552

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. สภาพการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูที่ยื่นขอมีวิทยฐานะและผลงานทางวิชาการ มีข้อสังเกตผลงานทางวิชาการที่สำคัญบางประการ ได้แก่การนำเสนอเนื้อหาสาระไม่สมบูรณ์ไม่เป็นระบบ ลำสมัย มีการศึกษาค้นคว้าน้อย กระบวนการวิจัยไม่ถูกต้อง ไม่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพิมพ์และการจัดรูปเล่มไม่ถูกต้อง มีประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา และชุมชนน้อย มีการเผยแพร่ในวงวิชาการน้อย และข้าราชการครูมีความต้องการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. แนวทางในการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ จัดให้มีศูนย์วิชาการและแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการค้นคว้า จัดทำคู่มือเกี่ยวกับระเบียบและหลักเกณฑ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ให้มีที่ปรึกษา และบุคลากรที่เชี่ยวชาญให้คำแนะนำและปรึกษา ตรวจสอบผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีการยกย่องชมเชยให้อิสระและอำนวยความสะดวกในการจัดทำผลงานทางวิชาการ จัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรและอำนวยความสะดวกในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้เพียงพอ

อภิปรายผล

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูด้านความสัมพันธ์ ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันเกิดความเห็นอกเห็นใจกันในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังที่พลสุข สังข์รุ่ง (2546) กล่าวว่า การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อทำให้เกิดผลบรรลุเป้าหมาย และสมยศ นาวิการ (2543) ได้อธิบายทฤษฎีแรงจูงใจของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ ว่าความต้องการมีสัมพันธ์ภาพเป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม ต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) ที่กล่าวว่า ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับ

โดยบุคคลอื่น รวมถึง ความเชื่อมั่นในตนเองผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของชรินทร์ เกตุขำ (2532) ที่พบว่าผู้บริหารที่ใช้วิธีการจูงใจครูอาจารย์ในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับครูอาจารย์ ทำให้เกิดผลการทำงานในระดับมาก ผลงานวิจัยของอุบล ภัศระ (2535) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้เกิดความต้องการอยากทำงานร่วมกัน และจะส่งผลให้มีผลงานที่น่าภาคภูมิใจ และผลงานวิจัยของพิมลพร อมรศิลป์ (2545) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครปฐม เขต 2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการนำผลงานทางวิชาการด้านความก้าวหน้าข้าราชการครู ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ต้องการพัฒนาคูในพื้นที่ให้มีความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานดีขึ้น ดังที่สมยศ นาวิการ (2543) ได้อธิบายทฤษฎีแรงจูงใจของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ ว่าความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ต้องการได้รับการยกย่องทางบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ ที่กล่าวว่าผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาดตนเอง ให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานกว้างขึ้นโดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของผกาพรรณ นนธอน (2541) ที่พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของครู คือความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยของวิไลลักษณ์ ลังกา (2546) ที่พบว่าความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของคนในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี และผลการวิจัยของสมชาติ ทองสมุทร (2547) ที่พบว่าผู้บริหารทุกคนทุกระดับ มีความมุ่งหวังอยากก้าวหน้าไปให้ถึงที่สุด ซึ่งแต่ละคนจะก้าวหน้าได้มากแค่ไหนอยู่ที่ความสามารถเฉพาะตัวและปัจจัยรอบข้าง หลายๆ ด้าน

แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านการได้รับการยอมรับนับถือข้าราชการครู ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเนื่องจากข้าราชการครูต้องการได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ การได้รับยกย่องชมเชยเป็นแรงเสริมทางบวก จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ ที่กล่าวว่าความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง เป็นความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น และสอดคล้องกับการวิจัยของวิไลลักษณ์ ลังกา (2546) ที่พบว่าได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างจะไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ครูเกิดความรู้สึกปรารถนาพึงพอใจที่จะนำผลงานทางวิชาการได้สำเร็จ และผลการวิจัยของ ขวัญจิรา ทองนำ (2547) พบว่าการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์และมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงานข้าราชการครู ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากข้าราชการครูสายงานบริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีสิทธิและเสรีภาพอย่างเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ทุกๆ คนในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค เคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ร่วมงาน เน้นการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผล เพราะถือว่าทุกคนเป็นองค์ประกอบของความสำเร็จให้กับสถานศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีของฮิวและคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985) ที่ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานย่อมเกิดจากการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับเฉลย ภูมิพันธ์ (2546) ที่ได้กล่าวว่า เมื่อในที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นประชาธิปไตยทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและพัฒนาผลงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมลพร อมรศิลป์ (2548) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสภาพการจัดทำผลงานวิชาการของข้าราชการครูที่ยื่นขอมีวิทยฐานะและส่งผลงานทางวิชาการ มีข้อสังเกตผลงานทางวิชาการบางประการที่สำคัญ ได้แก่การนำเสนอเนื้อหาสาระไม่สมบูรณ์ไม่เป็นระบบ ลำสมัย มีการศึกษาค้นคว้าน้อย กระบวนการวิจัยไม่ถูกต้อง ไม่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพิมพ์และการจัดรูปเล่ม ไม่ถูกต้อง มีประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา และชุมชนน้อย มีการเผยแพร่ในวงวิชาการน้อย และข้าราชการครูมีความต้องการพัฒนาการจัดทำผลงาน ทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะเลื่อนวิทยฐานะ ขาดความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และรูปแบบการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา สรรวาสี (2540) ที่พบว่าปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการคือผู้ขอไม่มีความรู้ ความเข้าใจว่าวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างไรและสอดคล้องกับการวิจัยของสมศักดิ์ เอื้อวงาม (2537) ที่พบว่าสาเหตุครูไม่เสนอขอเพื่อเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท คือไม่แน่ใจแนวทางในการเสนอผลงานทางวิชาการ หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอไม่ชัดเจนยากต่อความเข้าใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปริญญาก รวยทอง (2538) ที่พบว่าข้าราชการครูมีปัญหาคือต้องการมีที่ปรึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ประจำเขตพื้นที่ให้เพียงพอ เพื่อให้ครูที่ต้องการทำผลงานมาขอรับคำปรึกษา และความต้องการพัฒนาคุณภาพการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูสายงานบริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนมีความต้องการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการของการประเมิน และตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ถูกต้อง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผลงานทางวิชาการได้ถูกต้อง ชัดเจน มีคุณภาพ โดยจัดให้มีผู้รู้ให้คำปรึกษาแนะนำ จัดอบรมประชุมสัมมนาการทำผลงานทางวิชาการ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพียงพอต่อความต้องการ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกในการจัดส่งผลงาน สนับสนุนให้กำลังใจและติดตามผลการทำผลงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมชาย พัทธเสน (2546) ที่พบว่าแนวทางในการแก้ไขปัญหการจัดผลงานทางวิชาการ คือควรจัดงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอต่อความต้องการการทำผลงานทางวิชาการ จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญ หรือวิทยากรให้คำปรึกษาแก่ผู้ทำผลงานทางวิชาการ และจัดอบรมประชุมสัมมนาให้ความรู้ในเรื่องการทำผลงานทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับอบรมให้ความรู้ข้าราชการครู แก่ผู้ที่มีความประสงค์จะจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างเพียงพอทั่วถึง และมีความต่อเนื่อง รวบรวมผลงานทางวิชาการที่มีมาตรฐาน และคุณภาพที่ได้รับการพิจารณาแต่งตั้งแล้วไว้ที่สำนักงานเพื่อศึกษาค้นคว้าของข้าราชการครู จัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พร้อมกับอำนวยความสะดวกในการจัดส่งผลงานทางวิชาการอย่างพอเพียงจัดทำคู่มือและเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบและหลักเกณฑ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ จัดอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ที่มีความประสงค์จะจัดทำผลงานทางวิชาการรวมทั้งจัดให้มีคณะกรรมการให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขก่อนจะส่งผลงานทางวิชาการ ให้การสนับสนุนด้านความสะดวกให้กำลังใจและติดตามผลการจัดทำผลงานของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดเป็นนโยบาย ควรสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม จัดสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการครูได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานให้มากยิ่งขึ้นอันจะก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้การยกย่องชมเชยในโอกาสต่างๆ เช่นประชุมประจำเดือน หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษผู้จัดทำผลงานทางวิชาการ

2. ควรสนับสนุนงบประมาณให้แก่ผู้ที่จัดทำผลงานทางวิชาการ และที่ดำเนินการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้ เช่น นำเสนอในที่ประชุม เผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่างๆ เผยแพร่ในเว็บไซต์ของสถานศึกษา

3. ควรให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ ควรมีการติดตามผลการใช้ผลงานวิชาการตลอดเวลา โดยให้ผู้ที่ใช้ผลงานทางวิชาการจัดส่งผลการวิจารณ์ตอบกลับมาให้ทราบเพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพการศึกษา เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการทำงานทางวิชาการของครูในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ควรศึกษารูปแบบของการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลต่อทักษะการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู
4. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญจิรา ทองนำ, (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.ค.ศ., 2549.
- เฉลย ภูมิพันธ์. (2546, กุมภาพันธ์) การสร้างพลังจูงใจในการทำงาน. วารสารวิชาการ, 1 (1), 33-42.
- ชนินทร์ เกตุขำ. (2532). ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในเขตการศึกษา 9. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา กรวยทอง. (2528). การศึกษาปัญหาการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิมลพร อมรศิลป์. (2549). แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พูนสุข สังข์รุ่ง. (2546). การบริหารงานสำนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ผกาพรรณ แนนอน. (2541). ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6. ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิไลลักษณ์ ลังกา. (2546). การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาติ ทองสมุทร. (2547). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชุมพร. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สมชาย พัทธเสน. (2545). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา.
- สมศักดิ์ เอียวงาม. (2537). สาเหตุการไม่เสนอขอเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท. ชลบุรี : ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- อมร ไชยเสน. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. ร้อยเอ็ด : วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อัจฉรา สระวาสี. (2540). การศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูที่เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3. กรุงเทพมหานคร : เอกสารทางวิชาการของส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักงาน ก.ค.
- อุบล ภัศระ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยม. กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



RAJABHAT CHIANGMAI **Research Journal**

ประจำปีี่ 12 ฉบับที่ 1 ตุลาคม 2553 - มีนาคม 2554



สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
โทรศัพท์/โทรสาร 0-5388-5950
<http://www.research.cmru.ac.th>

