แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

INCENTIVES THAT AFFECT THE EFFICIENCY OF PRIVATE SCHOOL PERSONNEL ANAGEMENT PHAYAO EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

TIPPAWAN CHUMWONG

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment

of the Requirements for the Master of Education Degree

in Educational Administration

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน

เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ของ ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ผู้ศึกษาค้นคว้า: ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวนครู 197 คน จาก 13 โรงเรียน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลเท่ากับ .978 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เท่ากับ .986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ stepwise ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับของแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มี 6 ด้าน คือ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (x_{14}), ด้านสภาพการทำงาน (x_{11}), ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8), ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1), ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{12}), ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_{10}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ร้อยละ 43.67 ดังสมการณ์พยากรณ์ต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .586 + .205(X_{14}) + .190(X_{11}) + .136(X_8) + .125(X_1) + .118(X_{12}) + .096(X_{10})$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = .267(X_{14}) + .206(X_{11}) + .175(X_8) + .154(X_1) + .151(X_{12}) + .109(X_{10})$

Title: INCENTIVES THAT AFFECT THE EFFICIENCY OF PRIVATE SCHOOL PERSONNEL ANAGEMENT PHAYAO EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

Author: Tippawan Chumwong, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: Affecting Factors, Personnel Management of Private Schools

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the motivation level of private school teachers. Phayao Educational Service Area 1 2) Study the efficiency level of personnel administration of private schools in Phayao Educational Service Area 1 3) Study the motivation that affects the efficiency of personnel administration of private schools in Phayao Educational Service Area 1 The sample group included private school teachers in Phayao Educational Service Area 1, a total of 197 teachers from 13 schools, obtained from simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. The 5-level rating scale has an index of consistency (IOC) between 0.67-1.00 and the reliability of the personnel management motivation questionnaire is .978 and the personnel management efficiency questionnaire is .986. Statistics used Data analysis includes percentage, mean, standard deviation. Pearson's correlation coefficient analysis and stepwise multiple regression analysis. The results of the research found that 1) the level of personnel administration motivation of private schools in Phayao Educational Service Area 1 had an overall average level at a high level; 2) the level of personnel management efficiency of private schools in Phayao Educational Service Area 1. District 1 has an overall average level at a high level. 3) Factors affecting the motivation of personnel administration of private schools in Phayao Educational Service Area 1 have 6 areas. namely, the supervisor's governance method (x14), working conditions (x11), and the relationship with subordinates. Colleagues (X8), personal success in work (X1), personal well-being (X12), policy and administration (X10) can predict the efficiency of personnel management of private schools in the area. Phayao District 1 received 43.67 percent as per the following forecast equation. The prediction equation in raw score form $\hat{Y}$ =.586+ .205 (X14) + .190(X11) + .136(X8) + .125(X1) + .118(X12) +.096(X10) and the equation Forecast in terms of standard scores $\hat{Z}_y$ = .267(X14) + .206(X11) + .175(X8) + .154(X1) + .151(X12) + .109(X10)

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 2) นายอัศวโกวิท ชุ่มวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจำเนียรวิทยา และ 3) นางสาวพัทธนันท์ สุดยอด ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 ทุกสถานศึกษาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้าให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

คำถามการวิจัย 5

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย 5

สมมติฐานของการวิจัย 6

ขอบเขตของการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย 11

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 13

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 40

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา 43

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 46

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 67

กรอบแนวคิดการวิจัย 80

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 81
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ 82
การเก็บรวบรวมข้อมูล 83
การวิเคราะห์ข้อมูล 84
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 85
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 86
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 86
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 88
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 89
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 102
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 109
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) 112
บทที่ 5 บทสรุป 117
สรุปผลการวิจัย 117
อภิปรายผลการวิจัย 122
ข้อเสนอแนะ 133
บรรณานุกรม 135
ภาคผนวก 147

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 148
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 149
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) 158
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 167
ประวัติผู้วิจัย 168

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ 23

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 88

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 89

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 91

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 92

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 93

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านลักษณะความรับผิดชอบ 94

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 94

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านเงินเดือน.....95

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต.....96

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 96

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านสถานะของอาชีพ.....97

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน 98

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านสภาพการทำงาน.....99

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว.....100

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน 100

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา.....101

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1..... 102

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 103

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง..... 104

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 105

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย 107

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการออกจากราชการ 108

ตาราง 24 แสดงสรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1..... 109

ตาราง 25 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1..... 111

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบสภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)..... 112

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จากปัจจัยด้านต่าง ๆ..... 113

ตาราง 28 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1..... 114

ตาราง 29 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1..... 115

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 80

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อทุกองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และสามารถนำศักยภาพนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ จะทำให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้า และมั่นคงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม แต่หากประเทศใดขาดทรัพยากร มนุษย์ที่มีศักยภาพ หรือไม่สามารถนำศักยภาพนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ประเทศนั้นก็จะพัฒนาไปได้ยาก ดังนั้น ความเจริญรุ่งเรืองหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

แรงจูงใจก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการหลาย ๆ อย่างของคน โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถ บุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานที่ต้องการโดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลเอาใจใส่งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน และสามารถหาสิ่งที่ถูกใจให้กับบุคคลได้ทำงาน ขณะเดียวกันหากความต้องการของบุคคลมีจุดหมายเดียวกับเป้าหมาย ขององค์กรก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ความต้องการได้ (กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม, 2549) ทั้งนี้ ความต้องการของบุคลากรมีความแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพ อุปนิสัย พื้นฐานการเลี้ยงดู และประสบการณ์ ซึ่งหัวใจสำคัญ ที่จะผลักดัน ภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์การที่บุคคลจะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความสามารถหรือจะกล่าว อีกนัยหนึ่งได้ว่า ถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก็แสดงว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน ไม่อยู่นิ่งเฉื่อยชาและจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (นิภา แสงศิริ, 2555) ซึ่งแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนั้น จะต้องมีทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน โอกาส

ที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจะส่งผลให้การบริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และครูมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

การบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งการบริหารการศึกษา ในสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้นปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการร่วมมือ ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาทุกแห่ง จะต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นความสามารถการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลัก ซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญคือเป็นผู้นำทางการศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้ง ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนด มีอำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็น นิติบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในภารกิจงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้ สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว

สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัย สำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และจัดการสามารถพัฒนาบุคคลากรรวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 3–17)

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 57) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการ ด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการพัฒนามีความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องดำเนินการใน ภาระกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยาก และซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึก แตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจมีอารมณ์ ผู้บริหารจะต้องประสบกับปัญหา ต่าง ๆ ในการ บริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการจัดสรร และแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรปัญหาการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้ บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร

โรงเรียนเอกชนการจัดการศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่บริหารโรงเรียนและการจัดการศึกษา โดยมีการกำกับ ติดตามประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับการศึกษาภาครัฐ โดยรัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณ ในรูปแบบเงินอุดหนุนทางการศึกษา และสิทธิประโยชน์อย่างอื่น ทั้งนี้ โรงเรียนเอกชนจึงเป็น ทางเลือกทางหนึ่งของผู้ปกครองและนักเรียนที่มีความคาดหวังคุณภาพทางการศึกษา แต่การบริหารของโรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนในสังกัดของรัฐมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ครูที่บรรจุ เป็นราชการในสังกัดของรัฐมีความมั่นคงในการทำงาน อัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่มากกว่า ในขณะที่ครูโรงเรียนเอกชนมีสิทธิและสวัสดิการไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นปัญหาในการบริหารจัดการ ของโรงเรียนเอกชนต่อการจัดการศึกษาในภาพรวม ได้แก่ การเลือกปฏิบัติ ความเสมอภาค การสนับสนุนงบประมาณ เงินเดือนและสวัสดิการวุฒิการศึกษา จากสถิติการศึกษาปี พ.ศ. 2564 พบว่า มีจำนวนครูได้รับการถอดถอน หรือ

ออกจากโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสามัญศึกษา จำนวน 16,210 คน คิดเป็นร้อยละ 17.57 ของครูทั้งหมด ซึ่งส่งผลกระทบกับโรงเรียนเอกชนโดยตรงในอนาคต ดังนั้น การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารในองค์กรร่วมกันใช้ความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินการ สรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติในองค์การ พร้อมทั้งให้ความสนใจธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี ช่วยเสริมสร้างหลักประกันให้แก่ครูเพื่อให้ครูเกิดการคงอยู่ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือย้ายออก สามารถทำงาน ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามแนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจ ในส่วนของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในนระดับมากเรียงลำดับ 3 อันดับ คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน และด้านตัวงานเอง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ 3 อันดับ คือ ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง ด้านสถานภาพในองค์กรและด้านนโยบาย และการบริหารขององค์การ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ โดย จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผสู้อนที่มีเพศต่างกนัจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 5) เปรียบเทียบแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6) เปรียบเทียบแรงจูงใจด้านปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านนโยบาย และการบริหารขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ลัดดา พันชนัง, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ รณฤทธิ์ สิชฌนังศุ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า 1) แรงจูงใจภายในทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ด้านความผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายในงาน ด้านความต้องการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากแรงจูงใจภายในทั้ง 5 ด้าน เป็นแรงผลักดันพลังที่มีแหล่งกำเนิดจากภายในของตัวบุคคลที่แสดงออกมาโดยมีความต้องการ มีแรงขับและเป้าหมายของตัวบุคคลเป็นตัวกำหนด ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน หากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ตน ได้ตั้งไว้ ถ้าพนักงานเกิดแรงจูงใจภายในทั้ง 5 ด้านสูงขึ้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นด้วย 2) แรงจูงใจภายนอกทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากแรงจูงใจภายนอกทั้ง 5 ด้าน เป็นแรงผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่เป็น แรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของครูในโรงเรียนเอกชน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการเข้าออกของครู สร้างแรงจูงใจของครูรุ่นใหม่ให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงานในโรงเรียนเอกชน นำมาสู่ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจของครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน ครู 387 คน จากจำนวน 13 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน ครู 197 คน จากจำนวน 13 โรงเรียน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรการ คำนวณของ Yamane (1973, p. 727) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) จำแนกเป็น

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.1.4 ความรับผิดชอบ

1.1.5 ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) จำแนกเป็น

1.2.1 เงินเดือน

1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

1.2.4 สถานะของอาชีพ

1.2.5 นโยบายและการบริหารงาน

1.2.6 สภาพการทำงาน

1.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน

1.2.9 ธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 7) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.4 วินัยและการรักษาวินัย

2.5 การออกจากราชการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ ความสนใจ และแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตัวบุคคล และองค์กรตั้งไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จนเป็นที่พอใจของตนเองทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจโดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นจะต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย และความไว้วางใจ และการให้กำลังใจจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงานผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือบุคคลจาก หน่วยงานอื่น ร่วมยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การได้ดียิ่งขึ้น

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบมีความท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัด และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดโดยต้อง อาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ท้าทาย ให้ลงมือปฏิบัติงานและมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารแล้วมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบ แต่อย่างใด และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการทำงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบนั้น ๆ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การขึ้นเงินเดือน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เหมาะสมกับตำแหน่ง และปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารพบปะสนทนาความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บริหารการช่วยเหลือกันจากผู้บริหารดูแลใส่ใจครูผู้สอนเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมมีเกียรติและ ศักดิ์ศรีส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้าอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารควรชี้แจง แนวทางการปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของหน่วยงาน เพื่อการร่วมกันรับผิดชอบซึ่งทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวครูผู้สอน ในขณะปฏิบัติงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจ ได้อย่างอิสระมีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อ กฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และไม่ล่วงละเมิดสิทธิ เสรีภาพของผู้อื่น

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคงและยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร และซื่อสัตย์ต่อองค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารกระทำต่อครูผู้สอนเพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ และมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานที่มีความเด็ดขาดที่อยู่ให้คำแนะนำ อยู่ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพถูกนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุดสามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 5 ด้าน มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตราและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามความต้องการของโรงเรียน วิเคราะห์ปริมาณงาน วางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย คือ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดคุณสมบัติ การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์ จัดทำใบสมัคร มีการปฐมนิเทศ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ตามสมควร ตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างมีอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และได้รับการพัฒนาความสามารถเพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุดและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้มากที่สุด มีขอบข่ายภารกิจ คือ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ฝึกอบรม การเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว บัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินค่าตอบแทนอื่น ทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอหนังสือรับรอง การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการจัดสวัสดิการ

4. วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย และยังเป็นการคาดหวังให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกต้อง ให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ หรือให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย ต้องออกกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการออกกฎระเบียบด้วย

5. การออกจากราชการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการเกี่ยวกับการกำกับดูแลครู และบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการสั่งการ สืบสวนสอบสวน โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ การลาออก การให้ออกกรณีไม่พ้นทดลองการปฏิบัติหน้าที่ การให้ออกเนื่องจากการขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา การให้ออกเพราะเหตุปฏิบัติงานนานหรือเหตุทดแทน มีมลทินมัวหมองและได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนเอกชนโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนในการสร้างแรงจูงใจ

2. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน

3. ทำให้ทราบแรงจูงใจใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนในการสร้างแรงจูงใจ

4. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

5. เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากร และองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
   - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
   - 1.2 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
   - 1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ
   - 1.4 ประเภทของแรงจูงใจ
   - 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
   - 1.6 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
   - 1.7 แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
   - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
   - 2.2 แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา
   - 3.1 ความหมายของการบริหารงานในสถานศึกษา
   - 3.2 ความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา
   - 3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา
4. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
   - 4.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล
   - 4.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
   - 4.3 หลักการบริหารงานบุคคล
   - 4.4 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 นั้นผู้วิจัยขอนำเสนอความหมายของแรงจูงใจ แนวคิด และที่ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ความหมายของแรงจูงใจ

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุน หรือ โนมน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ให้กับองคกรเพิ่มมากขึ้น

กิติ พยัคคานนท์ (2550, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปใน ทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

พนิดา จิระสถิตถาวร (2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตามที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อใหบุคคลแสดงพฤติรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

สุชารัตน์ รักทองแดง (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้มาชักจูง

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 51) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ ตนเองต้องการ หรือบุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการกล่าวมาข้างต้น สรุปว่าความหมายของ แรงจูงใจ คือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ ความสนใจ และแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไป ตามเป้าหมายที่ตัวบุคคล และองค์กรตั้งไว้

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายทัศนะด้วยกันดัง ต่อไปนี้

เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 115 อ้างอิงใน ศิริพร จันทศรี, 2550, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจควรจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน คือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยตรงมีอยู่ 5 ด้าน คือความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีอยู่ 9 ด้าน คือ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1997, p. 11 อ้างอิงใน สมพร พรหมจรรย์, 2540, หน้า 13) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์เป็น 5 ด้านคือความต้องการทางด้านร่างกายความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ ความต้องการ ความรักและความรู้สึกว่า ตนเองมีส่วนร่วม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ความต้องการที่ จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้

บุศรา เตรียณบรรจง (2546, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สิ่งจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนันทา พงษ์ประเสริฐศรี (2550, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พลังผลักดันภายในของบุคคลที่กระตุ้นความรู้สึกให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือสิ่งกระตุ้น พฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอนหรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูผู้สอน แสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 111) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการหลายอย่างของคน โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถ บุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานที่ต้องการโดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลเอาใจใส่งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน

จะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและความสามารถหาสิ่งที่ถูกใจให้บุคคลใดทำงาน ขณะเดียวกันหาความต้องการของบุคคล มีจุดหมายเดียวกับเป้าหมายขององค์กรก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ความต้องการได้

กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ ตรงกับสิ่งที่ต้องการแล้วก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถเต็มที่ ในการให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

วรูม (Vroom, 1964, p. 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วน สำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าว บุคคลให้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2554, หน้า 143) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้น ให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอัน เป็นเป้าหมายสูงสุด

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจการปฏิบัติงาน คือ มีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง และเป็นปัจจัยสำคัญในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นพลังกระตุ้น พฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้จำแนกแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 213)

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้เครื่องล่อใด ๆ มากระตุ้นการจูงใจ ประเภทการจูงใจมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงใจให้พนักงานเกิดการจูงใจในการทำงาน การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับแรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ซึ่งจะเกิดผล คือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดในความสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษจะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.3 ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างานจะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่พฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของการกระตุ้นการจูงใจภายนอก

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะ ได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมทั้งสิ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) Herzberg (1959, pp. 44-49) ได้เสนอว่า ทฤษฎีแรงจูงใจมีอยู่ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะ หรือตำแหน่งของบุคคลใน องค์กรแต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้นเรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกัน และกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการเข้าดำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารใ องค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบ ว่าเขาจะต้องทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

Maslow (1970, p. 149) ระบุว่า บุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานน้อยที่สุดไปยังระดับสูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานรากฐาน 3 ข้อ คือ

1. บุคคล คือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้น สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ

2. ความต้องการบุคคลจะถูกเรียงลำดับความสำคัญหรือเป็นลำดับจากความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน เช่น ความสำเร็จ

3. บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการขั้นต่อไปได้ดังนี้

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับที่ต่ำที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ความต้องการเหล่านี้ หมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการหน้า และที่อยู่อาศัย

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนอง แล้วความต้องการความปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกาย และจิตใจ

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม

3.4 ความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะสร้างการเคารพตนเอง และการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

3.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self–Actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรืออาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ โดยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะบรรลุความสำเร็จด้วยการใช้ความสามรถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ของตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์

Alderfer (1972, pp. 507–532) ได้ปรับปรุงแนวความคิดจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ลำดับขั้นของมาสโลว์เหลือ 3 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs: E) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยหรือ ความมั่นคง โดยความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่เป็น สำหรับการดำรงชีวิตร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) ได้แก่ ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) ได้แก่ ความต้องการมีชื่อเสียง ได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม และความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองความสำเร็จมีความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนการมีฐานะเด่น และเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การ หรือการที่สามารถเข้าไปใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs)

Murray (1938, p. 143) ได้เสนอความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่เป็นแรงผลักดันภายในกำกับให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ประกอบด้วย 20 ประการ ดังนี้

1. ต้องการถ่อมตน (Abasement)
2. ต้องการประสบผลสำเร็จ (Achievement)
3. ต้องการความรักความผูกพัน (Affiliation)
4. ต้องการความก้าวร้าว (Aggression)
5. ต้องการมีอิสรภาพ (Autonomy)
6. ต้องการตอบโต้ต่อต้าน (Counteraction)
7. ต้องการปกป้องตนเอง (Dependence)
8. ต้องการให้ผู้อื่นเคารพนบนอบ (Deference)
9. ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Dominance)
10. ต้องการแสดงออกให้ปรากฏ (Exhibition)
11. ต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย (Harm Avoidance)
12. ต้องการหลีกเลี่ยนสิ่งที่ทำให้อับอาย (In Avoidance)
13. ต้องการอุปถัมภ์เลี้ยงดูผู้อื่น (Nurturance)
14. ต้องการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)
15. ต้องการเล่นสนุกสนาน (Play)
16. ต้องการปฏิเสธไม่ยอมรับในสิ่งที่ไม่ชอบ (Rejection)
17. ต้องการแสดงหาความตื่นเต้น (Sentience)
18. ต้องการทางเพศ (Sex)
19. ต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น (Succorance)
20. ต้องการความเข้าใจ (Understanding)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

McClelland (1962, pp. 100–110) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ว่า หมายถึงความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว โดยพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมี 6 ลักษณะ ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate-Taking) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล และใช้ความสามารถโดยไม่พึ่งโชคชะตา เป็นต้น

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบกระทำการแปลกใหม่ที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมองและเป็นงานที่ไม่ซ้ำใคร หรือสามารถจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในความคิด และการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Results of Decision) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามที่จะทำตัวให้ดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวเองเป็นอย่างไรซึ่งไม่ใช่เพียงการคาดคะเน

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization Skills) เป็นสิ่งที่บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงควรจะมี โดยแมคคลีแลนด์ได้เน้นถึงแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

6.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวลใจ ไม่สบายใจ เมื่อประสบความล้มเหลวหรืออุปสรรค

6.2 แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

6.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ทีมีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor's Theory X and Theory Y)

McGregor (1960, pp. 33–48) มองธรรมชาติของมนุษย์และได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X

1. มนุษย์ไม่มีความจริงใจ
2. มีความเกียจคร้านชอบทำงานน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ
4. ไม่สนใจว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่
5. ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้
6. ไม่สนใจว่าองค์การต้องการอะไร
7. ต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิด
8. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ
9. มนุษย์พวกนี้ไม่ฉลาด

ทฤษฎี Y

1. มนุษย์มีความจริงใจ
2. ทำงานหนักเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย
3. มีความรับผิดชอบในหน้าที่
4. มีความปรารถนาที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย
5. รู้จักควบคุมพฤติกรรมตนเอง
6. ต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมาย
7. ไม่ชอบการควบคุมบังคับ
8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย
9. มนุษย์พวกนี้ไม่ใช่คนโง่

ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Expectancy Theory)

Vroom (1964, p. 17) อธิบายว่า พฤติกรรมของคนจะเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่เขาเชื่อว่าได้ผลตอบแทนสูงที่สุด โดยการจูงใจ (M) จะเกิดจากความคาดหวัง (E) หรือโอกาสที่การกระทำจะบรรลุความสำเร็จกับวิธีการหรือเครื่องมือ (I) ที่จะทำให้บรรลุความต้องการกับคุณค่า (V) ของรางวัลหรือผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากการกระทำนั้น โดยบุคคลจะมี แรงจูงใจเมื่อทั้งสามมีแนวโน้มจะส่งผลตามที่ต้องการ โดยในการตัดสินใจขึ้นอยู่กับการประเมินปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

1. ความน่าสนใจหรือคุณค่าของผลงาน (Attractiveness) เป็นคุณค่าและความพอใจในผลลัพธ์ที่บุคคลจะได้รับเมื่อเขาทำงานเสร็จ ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

2. ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการทำงาน (Performance–outcome Expectancy) เป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของผลงานว่ามีโอกาสหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยอย่างไร

3. ความคาดหวังจากแรงพยายามหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยอย่างไร (Effort–performance Expectancy) เป็นความพยายามที่บุคคลใส่ลงไปในงานเพื่อที่จะได้ผลงานออกมาตามความต้องการ

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two–Factor Theory)	1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) – ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล – การได้รับการยอมรับนับถือ – ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ – ความรับผิดชอบ – ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) – เงินเดือน – โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต – ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน – สถานะของอาชีพ – นโยบายและการบริหารงาน – สภาพการทำงาน – ความเป็นอยู่ส่วนตัว – ความมั่นคงในการทำงาน – วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory	ความต้องการตามลำดับขั้น 5 ขั้น 1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) 2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4. ความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียง (Esteem Needs) 5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self–Actualization Needs)
ทฤษฎีแรงจูงใจของ อัลเดอร์เฟอร์(Alderfer's Erg theory)	1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs: E) 2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G)
ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์ (Murry's Manifest Needs)	1. ต้องการถ่อมตน (Abasement) 2. ต้องการประสบผลสำเร็จ (Achievement) 3. ต้องการความรักความผูกพัน (Affiliation) 4. ต้องการความก้าวร้าว (Aggression) 5. ต้องการมีอิสรภาพ (Autonomy) 6. ต้องการตอบโต้ต่อต้าน (Counteraction) 7. ต้องการปกป้องตนเอง (Dependence) 8. ต้องการให้ผู้อื่นเคารพนบนอบ (Deference) 9. ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Dominance) 10. ต้องการแสดงออกให้ปรากฏ (Exhibition) 11. ต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย (Harm Avoidance) 12. ต้องการหลีกเลี่ยนสิ่งที่ทำให้อับอาย (In Avoidance) 13. ต้องการอุปถัมภ์เลี้ยงดูผู้อื่น (Nurturance 14. ต้องการมีระเบียบเรียบร้อย (Order) 15. ต้องการเล่นสนุกสนาน (Play) 16. ต้องการปฏิเสธไม่ยอมรับในสิ่งที่ไม่ชอบ (Rejection) 17. ต้องการแสดงหาความตื่นเต้น (Sentience) 18. ต้องการทางเพศ (Sex) 19. ต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น (Succorance) 20. ต้องการความเข้าใจ (Understanding)

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)	พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มี 6 ลักษณะ 1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate–Taking) 2. ขยันขันแข็ง (Energetic) 3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) 4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Results of Decision) 5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) 6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization Skills)
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor's Theory X and Theory Y)	**ทฤษฎี X** 1. มนุษย์ไม่มีความจริงใจ 2. มีความเกียจคร้านชอบทำงานน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3. หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ 4. ไม่สนใจว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่ 5. ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ 6. ไม่สนใจว่าองค์การต้องการอะไร 7. ต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิด 8. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ 9. มนุษย์พวกนี้ไม่ฉลาด **ทฤษฎี Y** 1. มนุษย์มีความจริงใจ 2. ทำงานหนักเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย 3. มีความรับผิดชอบในหน้าที่ 4. มีความปรารถนาที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย 5. รู้จักควบคุมพฤติกรรมตนเอง 6. ต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 7. ไม่ชอบการควบคุมบังคับ 8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย 9. มนุษย์พวกนี้ไม่ใช่คนโง่

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Expectancy Theory)	1. ความน่าสนใจหรือคุณค่าของผลงาน (Attractiveness) 2. ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการทำงาน (Performance–outcome Expectancy) 3. ความคาดหวังจากแรงพยายามหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยอย่างไร (Effort–performance Expectancy)

จากแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two–Factor Theory) ในการศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) 9 ด้าน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล Herzberg (1959, pp. 44–49) กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลหมายถึง การที่ครูสามารถทำงานประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในขณะทำงานจนเป็นที่พอใจของตนเอง และบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นผลในด้านความรู้สึกในผลงานที่ปฏิบัติแล้วเกิดความภาคภูมิใจด้วยความสามารถในการทำงานนั้นจะประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพจากต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมท้าทายความสามารถตลอดจนมีอิสระในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะทำงานด้วยตนเองเมื่องานประสบผลสำเร็จย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจและมีความดั่งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคลากรสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556, หน้า 3) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน หมายถึง ตำแหน่งงานที่มีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ถนัดและมีโอกาสได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ การเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ความต้องการ และความเหมาะสมการมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจในการปฏิบัติงาน และความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิม

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสำเร็จตามกำหนดสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิด ขึ้นได้และรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงาน

อานันท์ ชินบุตร (2554, หน้า 12) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสามารถในการวางแผน ปฏิบัติงานและตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ให้บรรลุตามที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จนเป็นที่พอใจของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจโดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นจะต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งความสำเร็จใน การปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ Herzberg (1959, pp. 44–49) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 11) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการ ไว้วางใจความเชื่อถือ ยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจโดยการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วยครูในสถานศึกษาหากได้รับการไว้วางใจยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้ กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งผลให้การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556, หน้า 3) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านผลงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

ศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล (2553, หน้า 3) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือแม้ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจาก ในหน่วยงาน การยอมรับนี้ อาจจะอยู่ ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือแสดงออกอื่นได้ที่บอกถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

สุริยา จันทร์เพ็ญ (2550) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถทั้งจากผู้บังคับบัญชา และบุคคลรอบข้างการได้รับมอบอำนาจหน้าที่ และการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย และความไว้วางใจ และการให้กำลังใจจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงานผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือบุคคลจากหน่วยงานอื่นร่วมยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ดียิ่งขึ้น

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ Herzberg (1959, pp. 44-49) กล่าวว่า งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย ให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 12) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บุคคลใน หน่วยงานรับผิดชอบที่มีคุณค่าน่าสนใจ และท้าทายความสามารถตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ หากได้รับการมอบหมายงาน จากผู้บังคับบัญชาโดยงานนั้นน่าสนใจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตนเองมีความรู้สึกว่ามี อิสระในการทำงานได้ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาก็จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีขวัญกำลังใจที่จะทำหน้าที่ได้ให้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน และตรงกับความสนใจและความถนัดเหมาะกับความรู้ความสามารถ

ศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล (2553, หน้า 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ท้าทาย ให้ลงมือปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียวตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดในงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน

ธนากร เอี่ยมปาน (2552, หน้า 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ท้าทาย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะ สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดได้ โดยลำพังเพียงผู้เดียวหรือเป็นการกระทำร่วมกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบมีความท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัด และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดโดยต้อง อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย ให้ลงมือปฏิบัติงานและมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

4. ความรับผิดชอบ Herzberg (1959, pp. 44–49) กล่าวว่า ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556, หน้า 3) ความรับผิดชอบ หมายถึง ตำแหน่งงานมีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ถนัด และมีโอกาสได้ใช้ ความรู้อย่างเต็มที่การเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ และเหมาะสมการมีความภูมิใจในผล การปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจในการปฏิบัติงาน และความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิม

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 12) ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแล้วมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือตรวจสอบแต่อย่างใดตลอดจนแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งาน

ในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดผู้ใต้บังคับบัญชาหากได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่ให้งานสำเร็จ และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการทำงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ๆ

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556, หน้า 4–5) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเอาใจใส่มีความละเอียดรอบคอบมีการ วางแผนมีความขยันหมั่นเพียร อดทน และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตรงต่อเวลาไม่ละเลยทอดทิ้งงาน หรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะเสร็จยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดี และผลเสียพยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถโดยมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง และข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร รวมไปถึงผู้ใช้ และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่มีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายงาน จากผู้บริหารแล้วมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ๆ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน Herzberg (1959, pp. 100–117) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน คือ การเปลี่ยนแปลงในสถานะ หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรแต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยน สถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้นเรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555, หน้า 6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงานทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นการขึ้นเงินเดือน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล (2556, หน้า 6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนดหรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ทักษะความรู้ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงานการได้รับการศึกษาต่อ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2556, หน้า 6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน

สมิต สัชฌุกร (2556) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง กิจกรรมทางการบริหารบุคคล เพื่อการดำเนินงานให้พนักงานได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าด้วยการจัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน และการจัดการเกี่ยวกับหน้าที่งานเริ่มจากการประเมินความสามารถพนักงานนำมาพิจารณาจัดไว้ทดแทนตำแหน่ง รวมทั้งการจัดให้ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลื่อนขั้นไปตามสายงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังมุ่งให้พนักงานได้รับความสำเร็จอย่างสูงตามความสามารถ ขณะเดียวกันองค์กรยังสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การขึ้นเงินเดือน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน Herzberg (1959, pp. 44–49) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 13) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรตลอดจนการจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำเนินอาชีพ อาชีพครูก็มีความ ต้องการค่าตอบแทน และผลประโยชน์เอื้อกูล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากขึ้นอาจจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2557, หน้า 9–10) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน และค่าจ้างพิเศษการปฏิบัติงาน แต่ละเดือนของบุคลากร

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าจ้าง ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเงินเดือน ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

วรางคณา ชูเชิดรัตนา (2557, หน้า 16) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนใน หน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าจ้าง ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เหมาะสมกับตำแหน่ง และปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต Herzberg (1959, pp. 44–49) กล่าวว่า นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคล ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับ ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

วรางคณา ชูเชิดรัตนา (2557, หน้า 16) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ โดยแผนอาชีพที่ดีควรจะมีการแบ่งแยกเป็น ระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบเป็นขั้นตามความสำเร็จของงานเรื่อยไปจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ และเมื่อมีแผนแล้วสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนยัง หมายถึง มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยแบ่งออกเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบ ความสำเร็จมีการตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่ได้วางไว้ และดำเนินการตามแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของท่านอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามขั้นตอน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง งานที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายที่ปฏิบัติ และหน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

สุธน ตั้งสกุล (2547) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่คนได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยัง หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

อัศวิน จิตต์จำนงค์ (2550, หน้า 65) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยัง หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

ศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล (2553, หน้า 14) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

สรุปได้ว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีการวางแผนที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา Herzberg (1959, pp. 44–49) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกัน และกันอย่างดี

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกัน และกันการให้คำปรึกษา และช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีดูแล และใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ

นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ (2558, หน้า 38) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีช่องว่างมากเข้ากันไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเขาไม่ถึง ผู้บังคับบัญชาวางตนเหนือกว่าไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่นทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

มุทิตา คงกระพันธ์ (2554, หน้า 13) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือการส่งเสริม สนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ ความเป็นกันเอง กับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารพบปะสนทนา ความเป็นมิตรการเรียนรู้งานจากผู้บริหารการช่วยเหลือกันจากผู้บริหารดูแลใส่ใจครูผู้สอน เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

4. สถานะของอาชีพ Herzberg (1959, pp. 44–49) กล่าวว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) สถานะของอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากร ว่างานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) สถานะของอาชีพ หมายถึง ความภูมิใจในงานที่ทำอาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559, หน้า 166) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ได้รับการ ยอมรับนับถือมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, หน้า 9) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้น ๆ สำคัญเป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

สรุปได้ว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรีส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง

5. นโยบายและการบริหารงาน Herzberg (1959, pp. 44-49) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการให้อำนาจแก่บุคคลในการเข้าดำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่น คือนโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 12) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการ ดำเนินงานของโรงเรียนที่มีหลักการปฏิบัติที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยการร่วมมือวางแผน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้าเพื่อถือปฏิบัติอันนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน เพื่อการร่วมกันรับผิดชอบซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจในการปฏิบัติงาน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การที่หน่วยงานมีกฎเกณฑ์ และระเบียบในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และนโยบายการบริหารงานเป็นระบบการทำงาน ไม่ซ้ำซ้อนกัน

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556, หน้า 3-4) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายของหน่วยงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพปัจจุบันนโยบายการบริหารงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมผู้บังคับบัญชา มีหลักพิจารณาการมอบไม่ผู้ปฏิบัติให้เหมาะสมกับงานผู้บังคับบัญชาจะมีการชี้แจงระบบการทำงาน และวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาช่วยให้การบริหารของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล (2553, หน้า 4) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้าอันจะนำไปสู่ความสำเร็จผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบซึ่งทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6. สภาพการทำงาน Herzberg (1959, pp. 44–49) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 13) สภาพการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวบุคลากรในขณะปฏิบัติงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์ สำนักงาน ครุรุภัณฑ์ สภาพบรรยากาศทั้งในห้องและนอกห้อง รวมถึงวัฒนธรรมในองค์กร ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) สภาพการทำงาน หมายถึง การที่สถาที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุ สำนักงานมีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556, หน้า 4) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน วัสดุ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอหน่วยงานจัดสถานที่ทำงานเป็นส่วนตัว สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน วัฒนธรรมของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานมีความสะอาดสวยงามทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

ศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล (2553, หน้า 4) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง เสียง ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวครูผู้สอนในขณะปฏิบัติงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว Herzberg (1959, pp. 44–49) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่บุคคลมีสถานที่ปฏิบัติงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว และมีความสุข และพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่

เมธี ไพรชิต (2556, หน้า 20) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง พนักงานรู้สึกว่างานของเขา ทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

ธรรมนูญ ศิริเจริญธรรม (2556, หน้า 6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอัน เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, หน้า 9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

สรุปได้ว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจ ได้อย่างอิสระมีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมายไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

8. ความมั่นคงในการทำงาน Herzberg (1959, pp. 44–49) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

ปกภณ จันทศาสตร์ (2558, หน้า 9) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการทำงานความแน่นอน และความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์กร

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555, หน้า 6) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้าน ความมั่นคง คือ การทำงานในบริษัททำให้รู้สึกมั่นคง อาชีพการงานสามารถทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างง่ายสบาย ความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจและซื่อสัตย์

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

ศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล (2553, หน้า 4) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคงและยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร และซื่อสัตย์ต่อองค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา Herzberg (1959, pp. 44–49) กล่าวว่า วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สุพจน์ จิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 12) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง อำนาจ หน้าที่ในการบริหารงานที่มีความเด็ดขาดที่อยู่ให้คำแนะนำ อยู่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ให้แก่บุคลากร

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรมเสมอภาค และมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน

เตือนตา มัจฉาชีพ (2554, หน้า 11) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้างานกระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ การวางแผนการจัดระบบการมีมนุษย์สัมพันธ์การชี้นำและการควบคุม

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน และการแก้ปัญหารวมถึงความยุติธรรมความเสมอภาคในการปกครอง

สรุปได้ว่า วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารกระทำต่อครูผู้สอน เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ และมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานที่มีความเด็ดขาดที่อยู่ให้คำแนะนำอยู่ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่อิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของ Barnard (1996, pp. 142–149) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน หรือสิ่งของที่จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็น การตอบแทนเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิการใช้สิทธิการมีอำนาจ

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำคัญอันทำให้เกิดความสุขทางกายในการปฏิบัติงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง ทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์แบบฉันท์มิตรซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกันกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกันของบุคคลในด้านความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึงความพอใจของบุคคลด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคมจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

นิภา แสงศิริ (2555, หน้า 48) สรุปปัจจัยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หัวใจสำคัญที่จะผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้คนในองค์กร มีความสามารถหรือจะกล่าว อีกนัยหนึ่งได้ว่า ถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก็แสดงว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน ไม่อยู่นิ่ง เฉื่อยชาและจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

สมคิด บางโม (2553, หน้า 177) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจหรือขยัน ทำงานนั้นจะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ตั้งขึ้น แล้วจะมีพนักงาน

เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น ได้รับประโยชน์ไม่ใช่ได้ทุกคน หากทุกคนได้ประโยชน์มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นให้ทำงาน แรงจูงใจที่ใช้กันทั่วไปมีหลายวิธี เช่น การให้ความดีความชอบ 2 ขั้น รางวัล พนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น

จากการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะแรงจูงใจจะช่วยให้พฤติกรรมของมนุษย์มีพลังบวก กระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวมีทิศทางที่ดี และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจจึง เป็นส่วนสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และถือเป็นศิลปะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เพราะการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเท และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่วางไว

แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะในยุค ของการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจดัการและปัจจัยต่าง ๆ มากมาย โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาได้พัฒนาทั้งระบบบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ คือ ผู้นำซึ่งเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ประสานสัมพันธ์ในการสร้างระบบการบริหาร จัดการที่มีการจูงใจให้ บุคลากรร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขในการเตรียมความพร้อมของครู และผู้บริหาร เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษานั้น ผู้นำองค์การต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ระดมทรัพยากรในชุมชนมาร่วมจัดการศึกษาทำให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นต่อโรงเรียนหรือสถานศึกษา ผู้บริหารและครูในโรงเรียนก็จะมีแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในงาน (จันทรา พรหมานนท์, 2545, หน้า 37)

นิภา แสงศิริ (2556, หน้า 48) สรุปแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หัวใจสำคัญที่จะผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความสามารถหรือจะกล่าว อีกนัยหนึ่งได้ว่าถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก็แสดงว่าบุคคลนั้น

เป็นผู้มีจุดมุ่งหมาย ในชีวิตมีความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน ไม่อยู่นิ่ง เฉื่อยชา และจะสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูง

ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554, หน้า 40) สรุปแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ วิธีที่สามารถปฏิบัติได้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำจึงจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น

จากการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ วิธีการต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยส่งเสริมในทางบวก กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานบุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับขององค์กรที่จะสร้างขวัญ และกำลังใจหรือบรรยากาศในองค์กรที่ดี เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Bamard, 1996, p. 82) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพจะมีขึ้นต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ ปฏิบัติจริงตามบทบาทที่องค์การกำหนดไว้ และประสิทธิภาพการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สิริวดี ชูเชิด (2559, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และบรรลุผลตามที่มุ่งหวัง โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุด และรวมถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วย

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุน ในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างหมายรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ(Competence and Capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้าน ธุรกิจที่ถือว่าประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพ ที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพัน ด้านการเงินที่มีอยู่ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการในการผลิต

จากการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากร

อย่างคุ้มค่า ประหยัดเวลา แรงงาน และรวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ สามารถประเมินผล การปฏิบัติงานได้จากมิติด้านความถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา และประหยัดค่าใช้จ่าย

แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Harrington (1931 อ้างอิงใน เนตรทราย กาญจนอุดมการณ์, 2552, หน้า 9) ได้กำหนดหลักของประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ (The 12 Principles of Efficiency) ซึ่งจะเน้นที่การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และขจัดความสูญเปล่า โดยยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ (Organization's Structure and its Goals) เป็นสำคัญ ซึ่งหลักการดังกล่าวสรุปได้ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defines Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถ ตลอดจนสร้าง ความแตกต่างโดยค้นคว้าหาความรู้และคำแนะนำให้มากเท่าที่ทำได้

3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น

4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ

5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม

6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอน (Reliable, Immediate, Accurate and Permanent Records)

7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์ สำหรับแต่ละหน้าที่ เพื่อให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standard and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

10. การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติงานที่ดี

11. มีคำสั่งปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard–Practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

สมคิด บางโม (2553, หน้า 190) กล่าวว่า การจัดการที่ดีจะต้องมีการควบคุมประสิทธิภาพ ตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือจำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยการส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง และรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการโดยต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การกระทำของแต่ละบุคคล ที่ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความรวดเร็วได้มาตรฐานมีความคุ้มค่าและประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยต้องเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดแต่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับการลงทุนผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือและความช่วยเหลือกันของบุคลากรในองค์กร รวมทั้ง สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่องค์กร

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในเรื่องการจัดระบบการศึกษาเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในองค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนด

นิคม แก้วสา (2548, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ คือการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จะยึดเป้าหมาย คือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียน โดยมีงานวิชาการเป็นหลักงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนและเป็นงานเสริมให้วิชาการประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

อุบล เพียรพิทักษ์ (2548, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้านสำหรับรูปแบบ และวิธีการในการบริหารงานแต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกันไปตามความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละภารกิจของสถานศึกษา

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือการของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการ และการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบในด้านบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล

และการบริหารทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารของโรงเรียงไว้ ดังนี้

อรุณี ทองนพคุณ (2558, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษา มีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีบุคคล และหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ การบริหารการงานในสถานศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้าน ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การให้ความสำคัญของการบริหาร สถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริม เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นการบริหารงานที่มีระบบ เป็นการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินงานมีทรัพยากรทางการศึกษาสนับสนุน และมีกระบวนการ ประเมินผลการศึกษา อย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เพื่อให้ในปฏิบัติงานอย่างประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา มีความสำคัญมาก ในการจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้การบริหารจัดการของ สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสรุปแนวคิดและทฤษฎีไว้ ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารงานในสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 14) คือ

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 30-32) ได้กำหนดว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน และเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงนำหลักการว่าด้วย บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกทั่วไปว่าธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหาร และจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลหลักการดังกล่าว ได้แก่

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

คิมบรอจห์และนันเนอรี (Kimbrough and Nunnery 1976, p. 164 อ้างอิงใน อุบล เพียรพิทักษ์, 2548, หน้า 14) ได้แบ่งการบริหารงานในสถานศึกษาเป็น 8 ด้าน คือ

1. งานบริหารหลักสูตรและการสอน
2. งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา
3. งานธุรการ
4. งานบริหารบุคคล
5. งานกิจการนักเรียน
6. งานสภาวะผู้นำในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
7. งานด้านการประเมินผลการวิจัย
8. งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

เซอร์จิโอแวนนี่ และคณะ (Sergiovanni, et al. 1980 อ้างอิงใน มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล, 2552, หน้า 32) ได้เสนอแนะว่า การบริหารงานในสถานศึกษาควรประกอบไปด้วยงานสำคัญ 8 ประการ คือ

1. งานสัมพันธ์กับชุมชน
2. งานกิจกรรมนักเรียน
3. งานหลักสูตรการสอน
4. งานบริหารบุคลากร
5. งานอาคารสถานที่
6. งานธุรการ

7. งานพัฒนาบุคลากร

8. งานประเมินผล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

แนวคิดพื้นฐานในการบริหารงานบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์การจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มิใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การย่อมต้องการขวัญกำลังใจ รวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์การได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัย ในการปฏิบัติงานขององค์การเป็นสำคัญ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, หน้า 1–9)

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งมีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารบุคคลไว้หลายท่าน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 52) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และเสนอแนะ การแต่งตั้งในโรงเรียนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานอาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผล แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา

ชัชวาล ชำนาญ (2550, หน้า 10) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าหมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่เกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์การอย่างกลมกลืน ประกอบด้วย การสรรหา บุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการพ้นจากงานของบุคลากร

ปกรณ์กฤช อินทร์มงคล (2550, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการ ในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทางการวางนโยบาย กฎระเบียบและขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม

สุกิจ จุลละนันทน์ (2550, หน้า 10 อ้างอิงใน ศิริพล ทัศศรี, 2558) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อให้ได้มา เพื่อใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 57) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย น้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือ และทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552, หน้า 2) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ หรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์การตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแลธำรงรักษาและการออกจากตำแหน่งเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

กิตติคุณ เกลี้ยงเกลา (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าหมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการเพื่อให้ได้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่หน่วยงานหรือองค์การจนถึงการได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงาน ตรงตามความต้องการ มีการพัฒนาส่งเสริมบุคคล การธำรงรักษาบุคคล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การให้อยู่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

มาราณี สัสดีวงศ์ (2554, หน้า 19) กล่าวว่า เป็นการดำเนินการของหน่วยงานให้ได้บุคลากร เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการตามขั้นตอนต่าง ๆ เน้นการวางแผน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญกำลังใจ พร้อมทั้งการให้พ้นจากงานด้วยวิธีการต่าง ๆ

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน

แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้กับครูและบุคลากร ทางการศึกษา

พิชิต สุดโต (2555, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอนย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์การตราบนานเท่านาน

ดวงเดือน ติยะบุตร (2556, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การจัดการให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือน และค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์

สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการ ที่มุ่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยดำเนินการ ครอบคลุมตั้งแต่วางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

สุพจน์ อินหว่าง และกัญญามน อินหว่าง (2556, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการที่มุ่งไปที่ตัวบุคคลในองค์การให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการสร้างภารกิจ ด้านบุคลากร ด้วยการสรรหาการพัฒนาการรักษา และการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการทำงานที่ครบวงจรในการบริหารทั้งระดับนโยบายระดับกลยุทธ์ และระดับปฏิบัติการ ด้วยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจะต้องมีแนวคิดด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันใน 4 ประเด็นหลัก คือ หนึ่งการกำหนดนโยบายโดยให้งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสายงานหลัก สองการให้คำปรึกษาจะต้องมีการกระจายงาน การบริหารงานบุคคลออกไป เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายจึงต้องมีการปรับบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งงานด้านการบริหารงานบุคคลด้วย สามการให้บริการด้านบุคคล เช่น การประสาน ทีมงานการบริการจากหน่วยงานภายนอกทีมกระบวนการการสร้างองค์การเรียนรู้ ทีมข้ามฝ่ายงาน การให้บริการดังกล่าวจำเป็นต้องมีระบบที่ชัดเจน

และให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น การกำกับและ ควบคุมองค์การจะต้องสร้างระบบการวิจัยและตรวจสอบองค์การ เพื่อให้เกิดมาตรฐานและการคงอยู่ในสภาพขององค์การที่ปกติ เพื่อองค์การจะได้สามารถแข่งขันกับคู่แข่ง ได้โดยตรวจสอบถึงคุณภาพของบุคลากร ค่าตอบแทนและการจูงใจที่บุคลากรควรได้รับตรวจสอบ วิเคราะห์วินิจฉัยองค์การด้านคุณภาพมาตรฐานที่จะทำให้ได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้

ฟลิปโป (Flippo, 1970, pp. 4–7) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการวางแผน จัดการองค์การ การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์การเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การ

บีช (Beach, 1980, pp. 65–66) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคล เป็นการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือกบุคลากรอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ที่ดีในการทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน หรือกระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มา ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะกับความต้องขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มี ความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ เห็นคุณค่าของบุคคล เพื่อให้การทำงานได้ บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรได้กำหนดไว้

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่ผู้บริหารองค์การทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การ อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรม พัฒนาและปรับปรุงให้บุคคล ซึ่งเป็นสมาชิกมีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้นและทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, หน้า 75) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากโรงเรียนได้

ประกอบไปด้วย บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ ในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้โรงเรียน แห่งนั้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ฉัตรชัย เทพขจร (2551, หน้า 33-34) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากการบริหารบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด

ทิพวรรณ จำนงค์การ (2551, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับคน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะพาองค์การเจริญก้าวหน้า และบุคลากรกับองค์การเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินควบคู่กัน ต่างเป็นตัวบ่งชี้ซึ่งกันและกัน ถ้าองค์การ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสนองเป้าหมายขององค์การ

พิศาล สร้อยธุหร่ำ (2551, หน้า 50) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนหรือโรงเรียน จะต้องมีครูเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นหลัก ในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดดำเนินงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับการพัฒนาความสามารถ ได้รับการยกย่อง เชิดชู มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้า มั่นคงในวิชาชีพเหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นอย่างมาก

มรกต วัฒนศักดิ์ (2551, หน้า 26) การบริหารบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการบริหารงานบุคคลนั้นย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในฝ่ายผู้รับใบอนุญาตได้รับงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนในฝ่ายผู้สอนได้รับ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เมื่อมีการให้ความสำคัญกับงานบุคคลในองค์กรใดแล้วนั้น องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2551, หน้า 1) กล่าวว่า มนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในตัวเอง หน้าที่หลักของผู้บริหารจึงเป็นการนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมและให้กำลังใจ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 16) กล่าวว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญ คือ การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้น มีการวางแผนที่เหมาะสม มีการใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคคลทราบบทบาท และหน้าที่ของตนมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันท่วงทีและยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

สารีนิ๊ะ ดอปอ (2553, หน้า 19) กล่าวว่า การบริหารบุคคลมีความสำคัญ เพราะช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นสื่อกลางในการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์กรเจริญเติมโตและพัฒนายิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น

อุดม พันธุรักษ์ (2553, หน้า 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะบุคลากรเป็นหัวใจของการบริหาร หากองค์กรใดไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลแล้ว จะทำให้งานด้านอื่น ๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ และไม่บรรลุประสิทธิผล

พิชิต สุดโต (2555, หน้า 30) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารบุคคลว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จและใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงาน การทำงานมิใช่ว่ามีแต่คนทำงานเท่านั้น ในการทำงานจำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้วย จึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้มีคุณภาพที่ดีในสังคม

ดวงเดือน ติยะบุตร (2556, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดการให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการ

กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาการคัดเลือกการฝึกอบรม เงินเดือน และค่าจ้างการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายขวัญกาลังใจและการบำรุงรักษาการจูงใจบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บีช (Beach, 1980, p. 67) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าการบริหารงานบุคคลนั้น จะประกอบขึ้นไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ คนและงาน ดังนั้น การบริหารบุคคลมีความสำคัญ คือ 1) คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นผู้ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และ 2) การทำงานจำเป็นจะต้องเลือกคนเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะกับงานและรู้จักใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงาน ตั้งแต่การให้บุคคลเข้ามาทำงาน การมอบหมายงาน การพัฒนาของบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะจะช่วยทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน พนักงานเข้าใจในหน้าที่ของตน เข้าใจองค์กร ทำให้พนักงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนดไว้

หลักการบริหารงานบุคคล

บุคคลหรือบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นผู้ขับเคลื่อนในการการบริหารงานด้านต่าง ๆ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนที่ตัวผู้บริหารเองต้องรู้จักการบริหารบุคคลเหล่านั้น การบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของบุคคลที่ร่วมมือกันทำงานโดยนำเอาทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา เพิ่มความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา การบริหารงาน บุคคลได้มีนักวิชาการทางด้านบริหารบุคคลได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันออกไป แต่ก็จะแตกต่าง กันเฉพาะในรายละเอียดปลีกย่อยเท่านั้น ส่วนในหลักการแล้วก็จะให้ความหมายไว้ตรงกัน ดังต่อนี้

สุริยา สว่างบุญ (2550, หน้า 24) กล่าวว่า หลักการบริหารบุคคลมี 3 ประการ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม เป็นระบบการจัดการบริหารงานบุคคลโดยยึดเอาความรู้ ความสามารถของคนเป็นประการสำคัญ การบริหารงานบุคคลในระบบอุปถัมภ์ ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ที่มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียว ประกอบด้วยระบบย่อย ได้แก่

ระบบสืบสายโลหิตใหม่มีความเกี่ยวข้องกับระบบคุณธรรมกับระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะพิจารณาใช้ระบบคุณธรรมเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ

ฉัตรชัย เทพขจร (2551, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยหลักความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรม มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ยึดหลักประชาธิปไตย มีการพัฒนาขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานจึงจะเกิดผลสำเร็จต่อองค์การ

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 16) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลนั้น คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด องค์การจะดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การจำเป็นจะต้องมีหลักในการบริหารงานบุคคล อันได้แก่หลักความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง ความเป็นกลาง ทางการเมือง หลักมนุษย์สัมพันธ์เป็นต้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้งานในองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 131) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การดำเนินการของหน่วยงานให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เน้นการวางแผน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญกำลังใจ พร้อมทั้งการให้พ้นจากงานด้วยวิธีการต่าง ๆ

สร้อยสน นพภารัมย์ (2554, หน้า 25) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลมี 3 ประการ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรมโดยยึดถือเอาความรู้ ความสามารถของคนเป็นสำคัญ ซึ่งตรงข้ามกับระบบอุปถัมภ์ ที่ยึดเอาความพึงพอใจของผู้มีอำนาจเป็นเกณฑ์ ไม่มีระบบแบบแผนที่แน่นอนในการบริหารงานบุคคลของระบบราชการ ควรใช้ระบบคุณธรรมเพราะจะทำให้ผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน อันจะยังประโยชน์ต่อประชาชนในที่สุด

ฟลิปโป (Flippo, 1984, p. 144) กล่าวว่า หลักการในการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การดำเนินงานในแต่ละวันจะสามารถบรรลุเป้าหมายของงานได้ ถ้าได้กำหนดสิ่งที่จะทำในแต่ละวันไว้ให้ชัดเจนแล้วพยายามทำให้ได้ตามนั้น โดยในแต่ละวันควรมีการวางแผนงานในสิ่งที่จะทำให้รอบคอบ อันจะช่วยควบคุมตนให้อยู่กับงานเพื่อทำงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นประชาธิปไตย รู้จักประสานความร่วมมือระหว่างกันและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานจึงจะทำให้งานในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญมุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต้อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีขอบข่ายที่กว้างมาก มีนักการศึกษา ที่กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 7) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (21 พฤษภาคม 2550, หน้า 29–31) ตามกฎกระทรวง เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ข้อ 1 ได้ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือโรงเรียนในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ซึ่งได้กำหนดขอบข่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

ด้านการบริหารงานบุคคล

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ

13. การจัดระบบและการจัดทำระเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จีระ งอกศิลป์ (2551, หน้า 250) ได้กล่าวถึงขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลว่าประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและลงโทษการสั่งพักข้าราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม การสนับสนุนส่งเสริม การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6–7) โรงเรียนมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของโรงเรียนที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในโรงเรียน เป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มหรือฝ่ายงาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของโรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหาร ทั่วไปซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล มีดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

อนิวัช แก้วจำนง (2552, หน้า 14) ได้กล่าวถึงขอบเขตการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน 4 ลักษณะ ได้แก่ การดำเนินการให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสม การธำรงรักษาบุคคลในองค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน

วิฑูรย์ สีแดง (2553, หน้า 26) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลว่า เป็นภารกิจสำคัญ ที่โรงเรียนต้องดำเนินการให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลนั้น ต้องยึดตามขอบข่ายและภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแบบแผน และแนวทางในการปฏิบัติไว้ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากงาน โดยเฉพาะหน่วยงานโรงเรียน เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร

ฟลิปโป (Flippo, 1970, pp. 1–2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การวางแผน การจัดหน่วยงาน การอำนวยการ และการควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคคล การให้ค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ และการธำรงรักษาไว้

เคนเน็ท และเจน (Kenneth and Jane, 2000, pp. 103) กล่าวว่า ขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล ไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) การสรรหาบุคคล ได้แก่ การวางแผน การกำหนดตำแหน่ง และการสรรหา (เป็นข้อที่สำคัญที่สุด) 2) การใช้บุคคล ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน 3) การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาการพิจารณาคดีความ ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และ 4) การธำรง รักษาบุคคล ได้แก่ การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การจัดสวัสดิการ การทะเบียน ประวัติ

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นการกำหนดแนวทางในการวางแผนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินงานทางวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาขอบข่าย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เนื่องด้วยเป็นด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ทั้งบุคลากรที่เข้าใหม่และบุคลากรมีอยู่เดิมให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนางานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

จากขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยใช้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตามกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งเป็นขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานที่สำคัญเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลมีความรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยยึดในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ได้รับการยกย่อง มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มี 5 ประการ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 57)

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การบริหารบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานในองค์การหรือโรงเรียนที่มีคุณภาพและมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนในการบริหารบุคลากร

ความหมายของการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เป็นการดำเนินการขั้นเริ่มต้น ของการบริหารงานบุคคล มีผู้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ไว้ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (21 พฤษภาคม 2550, หน้า 29–31) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการ กำลังคนของโรงเรียนเป็นการล่วงหน้า และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคล ให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 20) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการของการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเคลื่อนย้ายบุคลากร รวมตั้งการเคลื่อนย้ายกันภายใน และเคลื่อนย้ายออกจากองค์การจุดมุ่งหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ไม่ว่าที่ใด และมีความต้องการทรัพยากร เพื่อที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ จุดมุ่งหมายอื่น ๆ ที่ชัดเจนของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้น รวมไปถึงการทำนายการขาดแคลนแรงงาน แรงงานส่วนเกิน มีการเพิ่มโอกาสการได้รับ เข้าทำงานให้แก่สตรีชนกลุ่มน้อยผู้พิการ และวางแผนโครงการจัดอบรมให้พนักงาน

นิชนันท์ หลุยใจบุญ (2551, หน้า 8) กล่าวว่า การวางแผนและการกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึงการคาดการล่วงหน้าเพื่อจะกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราโดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน ขนาดของโรงเรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะ เงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะ

สารีนิ๊ะ ดอปอ (2553, หน้า 7) อธิบายว่าการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งหมายถึง ขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลที่มุ่งที่จะพยายามให้มีกำลังคนเพียงพอปฏิบัติภารกิจขององค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคตประกอบด้วย ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ของกำลังคนอย่างละเอียด เพื่อวางแผนอย่างมีเป้าหมายไปสู่การแก้ไขปรับปรุง โดยเปรียบเทียบกับกำลังคนที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน มีการพิจารณาถึงจำนวนประเภทของบุคลากรที่จำเป็นจะต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ หรือที่จะต้องออกไปจากองค์การตามกรอบของกรมต้นสังกัดกำหนด ดูแลโรงเรียนดำเนินการตามความต้องการในการแสวงหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง คุณสมบัติความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน

อัมพร เพชรโชติ (2553, หน้า 6) กล่าวว่าการวางแผนอัตรากำลังคน หมายถึง การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่งและการเลื่อนตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทัศนันท์ ชุ่มชื่น (2554, หน้า 60) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังว่าเป็นกระบวนการกำหนดความต้องการของบุคลากรในอนาคตที่สอดคล้องกับแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรมีความสำคัญยิ่งและมีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานของผู้บริหารทุกคน การวางแผนอัตรากำลังจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากงานหรือกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนไป เมื่อกระบวนการวางแผนเป็นไปตามลำดับขั้นตอนมีการวางแผน โดยอาศัยข้อมูลและปัญหาเป็นองค์ประกอบ มีการนำเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแต่งตั้งและจัดสรรอัตรากำลังก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

พิชิต สุดโต (2555, หน้า 49) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งหมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการบุคลากรกับภารกิจของโรงเรียน การจัดทำแผนอัตรากำลังครูของโรงเรียน การให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังในโรงเรียน การจัดทำภารกิจ การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและมีการวิเคราะห์ งานของโรงเรียนเพื่อคาดการณ์ล่วงหน้าว่าโรงเรียนต้องการบุคลากรที่มี

ความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานมากน้อยเพียงใด ในการกำหนดควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กัน

คอนดอยส์ (Condoil, 1991, p. 213) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง เป็นกระบวนการคาดคะเน และการจัดให้ได้มาซึ่งข้อมูล ความเคลื่อนไหวของบุคลากรที่เข้ามาที่มีอยู่ หรือที่ออกไปจากองค์กรหนึ่ง ๆ จากความหมายของการวางแผนกำลังคนดังกล่าวสรุปได้ว่า หมายถึง กระบวนการสำรวจการวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความต้องการบุคลากรของโรงเรียน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง การรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร และเพียงพอสำหรับการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ตลอดจนการจัดทำคู่มือการกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตราและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษาวิเคราะห์ปริมาณงาน วางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย คือ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดคุณสมบัติการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ภารกิจการสรรหา คัดเลือกบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของ หน่วยงานบริหารงานบุคลากรในทุกองค์การ โดยเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการดำเนินงาน ที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสรรหาบุคลากรและการคัดเลือก

ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานต่อเนื่องจากการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของการบริหารงานบุคคล มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (21 พฤษภาคม 2550, หน้า 29–31) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานและเร่งเร้าให้เข้าสมัครงานในองค์กร ส่วนการบรรจุ แต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงาน การมอบหมายหน้าที่การงาน หรือกำหนดหน้าที่การงาน ให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในโรงเรียน

มรกต วัฒนศักดิ์ (2551, หน้า 8)ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการรับสมัครบุคลากร การประเมินและการตัดสินใจในการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง บุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และการจูงใจคนเข้าสู่งาน

บรรพต วิรุณราช (2552, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการ ให้คนสมัครเข้าทำงานกับองค์การ โดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีหน้าที่ในการสรรหารับแผนอัตรา กำลังคนมาจากฝ่ายวางแผนกำลังคนว่าต้องการคนทำงานตำแหน่งใด กี่คน คุณสมบัติอย่างไร อัตราจ้างเท่าไร จากนั้นกำหนดการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้และจูงใจ ในการเข้ามาสมัครงาน เพื่อให้องค์การได้คัดเลือกต่อไป ซึ่งต้องเปิดโอกาสให้คนในองค์การ และนอกองค์การสมัครเข้ามา

วัลลพ สงวนนาม (2552, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นขั้นตอน การสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าทำงานเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการบรรจุและ แต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้การบรรจุแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความชำนาญมีประสบการณ์ในการทำงาน และเชี่ยวชาญระดับสูง การบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่หน่วยงานต้องเข้ามาปฏิบัติในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ

อนิวัช แก้วจำนง (2552, หน้า 96) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดทำข้อมูลตำแหน่งงานที่ต้องการสรรหา การนำข้อมูลจากการวิเคราะห์งานมาใช้ในการสรรหา การกำหนดวิธีการสรรหา การดำเนินการสรรหาและประเมินผลการสรรหา

อัมพร เพชรโชติ (2553, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์งานจะใช้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณสมบัติของผู้ที่จะปฏิบัติงาน

มาราณี สัสดีวงศ์ (2554, หน้า 8) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตามจำนวนที่ต้องการมาปฏิบัติในองค์การ โดยทำเป็นกระบวนการตั้งแต่การศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร การวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคลากร การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่และการบรรจุแต่งตั้ง

รุสลัน แวหามะ (2554, หน้า. 7) ได้กล่าวว่าการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณวุฒิที่เหมาะสมที่จะเข้ามาปฏิบัติตามตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง

จีรภัทร เชียงทอง (2557, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานเหมาะสมกับงานมากที่สุด เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ และมีขั้นตอนในการสรรหา คือ จัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัครรับสมัครและพิจารณาใบสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ โดยมีกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2553, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การเสาะแสวงหา ชักจูงและจัดการให้ได้บุคลากรที่พร้อมและสามารถจะทำงานได้มาสมัครในตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ฟิลิปโป้ (Flippo, 1984, p. 19) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ กระบวนการเสาะแสวงหาบุคลากรและจูงใจให้บุคคลนั้น ๆ เข้ามาสมัครในหน่วยงาน การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งจึงเป็นกระบวนการที่เริ่มขึ้นทันทีหลังจากหน่วยงานทราบแน่ชัดว่า มีความต้องการบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใด

สรุปได้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์จัดทำใบสมัคร มีการปฐมนิเทศ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร ตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างมีอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้ โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 27) ได้กล่าวถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 หมวด 4 เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้าง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

ที่ ก.พ. กำหนด การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรเป็นอย่างมาก

ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

วิโรจน์ ลักขณาอดิศร (2550, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการนั้นแตกต่างจากการฝึกอบรมว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ที่ยาวนานกว่าฝึกอบรม เพราะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น หรือเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด และพฤติกรรมในการทำงาน การพัฒนาเป็นสิ่งที่องค์การจะต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ซึ่งก็สอดคล้องกับผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากร ที่จะส่งผลกับองค์การในลักษณะสะสมและให้ผลต่อองค์การในระยะยาวเช่นกัน

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 8) ได้กล่าว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถประสบการณ์ให้ทันสมัยทันเหตุการณ์มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การอบรมสัมมนา การนิเทศภายใน การศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ การได้รับข่าวสารความรู้ของครูและบุคลากร การทำผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง การลาศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

วัลลพ สงวนนาม (2552, หน้า 34-35) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผนหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะพลเมืองดีก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน การบำเหน็จความชอบ ยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมสนับสนุนให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย

ทัศนันท์ ชุ่มชื่น (2554, หน้า 45) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ

เจตคติ และประสบการณ์ในการทำงานที่ดี การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) (2554, หน้า 47) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและทำงานที่ตนรับผิดชอบ อย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

บีช (Beach, 1980, p. 60) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ มีความชำนาญ เพื่อการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรไปในแนวทางที่ต้องการขององค์กรและหน่วยงาน

สก๊อต และมิตเชล (Scott and Mitchell, 1982, p. 284) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลก้าวไปในที่ ๆ สูงขึ้น ช่วยให้ความสัมพันธ์กับองค์กรดีขึ้น ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และได้รับการพัฒนาความสามารถ เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุดและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้มากที่สุด มีขอบข่ายภารกิจ คือ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ฝึกอบรม การเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว บัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินค่าตอบแทนอื่น ทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอหนังสือรับรองการยกย่องเชิดชูเกียรติ และการจัดสวัสดิการ

4. วินัยและการรักษาวินัย

เป็นข้อกำหนดพฤติกรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับที่กำหนด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทาง งานอย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายของวินัยและการรักษาวินัย โรงเรียนหรือหน่วยงาน องค์การต่าง ๆ ย่อมประกอบไปด้วย ผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก วินัยเป็นเรื่องจำเป็นต่อการบริหารงานเพราะวินัยเป็นข้อกำหนด แนวทางการปฏิบัติของบุคคลในองค์การให้อยู่ร่วมได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน ให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่มีนักวิชาการผู้ทำวิจัยได้ให้ความหมายวินัยและการรักษาวินัยไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 61-62) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับวินัย การกระทำผิดวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้าง และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัย ตามที่กฎหมายบัญญัติ อย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแลป้องกัน ไม่ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หากพบว่า มีการกระทำผิด ผู้บังคับบัญชา ต้องดำเนินการทางวินัยทันที เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้น นอกจากเกิดจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้สำนึก และตระหนักในหน้าที่แล้ว ผู้บังคับบัญชา ก็จะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแลส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

วิฑูรย์ สีแดง (2553, หน้า 44) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้มีอำนาจ ตามมาตรา 53 แห่งระเบียบ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในอันที่จะลงโทษหรือให้ความเป็นธรรม กับผู้ใต้บังคับบัญชา ขอบข่ายภารกิจด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ การดำเนินการเกี่ยวกับ วินัย กรณีความผิดวินัย ไม่ร้ายแรงและความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้าง และป้องกันการกระทำผิดวินัย

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, หน้า 329) ได้กล่าวว่า วินัยในการทำงาน คือ ระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับที่นายจ้างกำหนดขึ้น เพื่อควบคุมความประพฤติและการทำงานของลูกจ้าง ให้สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานร่วมกับลูกจ้างอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น วินัยจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่งของนายจ้าง และเป็นเครื่อง แสดงถึงอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้าง

สร้อยสน นพภารัมย์ (2554, หน้า 45) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยเป็นบทบาท ของผู้บริหารศึกษาและผู้ที่มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่จะลงโทษหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรการ ทางวินัยต่อบุคลากรทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การจัดกรรมเพื่อเสริมสร้างวินัยของ บุคลากร การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรโดยผู้บริหารบุคลากรที่มีส่วนร่วม บุคลากรมีที่ปรึกษา ด้านกฎหมายกรณีกระทำความผิด การควบคุมบุคลากรให้อยู่ในระเบียบ การใช้อำนาจลงโทษ ทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินทางวินัย

พิชิต สุดโต (2555, หน้า 61) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นการดำเนินการ เกี่ยวกับการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการปฏิบัติคำสั่งผู้บังคับบัญชา

ของครูในโรงเรียน การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย การลาทุกประเภทของครู การรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ มีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ด้านวินัยและการรักษาวินัย แก่ครู มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมและ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีระเบียบวินัย

จีรภัทร เชียงทอง (2557, หน้า 25) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ การที่บุคลากรปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรผู้กระทำผิด โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรครูมีวินัยในการสร้างเงื่อนไข และปัจจัยต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่าง ๆ มีการอบรม เป็นต้น

ทอร์นอล (Tomal, 1999, p. 100) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง กติกา และกฎหมายตามที่สังคมได้วางไว้ หรือตามกลุ่มที่ได้ตกลงอันจะนำมาซึ่งความสุข ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง และความปลอดภัย

ดิกซอน (Dixon, 2002, p. 36) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผน ข้อปฏิบัติและข้อบังคับที่กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ หากไม่ปฏิบัติตามอาจจะเกิดความเสียหาย หรือความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นเหตุให้เกิดความผิดและถูกลงโทษในที่สุด

สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย และยังเป็นการคาดหวังให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกโรงเรียนต้องมีมาตรการที่ชัดเจนในการที่จะให้บุคลากรยึดและรักษาระเบียบวินัย ให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ หรือให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย ต้องออกกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการออกกฎระเบียบด้วย

5. การออกจากราชการ

ในระบบงานของไทย มีระบบการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อปฏิบัติงานไปช่วงเวลาหนึ่งก็ต้องพ้นจากหน้าที่ไป

ความหมายของการออกจากงาน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายการออกจากราชการไว้ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 64) กล่าวว่าการออกจากงาน หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นบุคลากร ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นบุคลากรต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของ

บุคลากรเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ ของหน่วยงาน ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ใน กฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของหน่วยงาน และเพื่อประโยชน์ของทาง บุคลากรควบคู่กันไปตามระบบคุณธรรม

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 198) ได้กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นบุคลากรในหน่วยงาน การออกจากงานในส่วนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ถือปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 107 ซึ่งได้บัญญัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากงานเมื่อ

1. ตาย
2. พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
3. ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา 108
4. สั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือมาตรา 118
5. ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
6. ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109

วิฑูรย์ สีแดง (2553, หน้า 48) ได้กล่าวว่า การออกจากงาน เป็นบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในอันที่จะสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนออกจากงานด้วยกรณีต่าง ๆ คือ การลาออกจากงาน การให้ออกจากงาน กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากงานเพราะทำงานมานานหรือเหตุทดแทนอื่น ๆ กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอปฏิบัติงานตามความประสงค์ของหน่วยงาน สั่งให้ออกจากงานเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม มีมลทินมัวหมองและได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือพิพากษาถึงที่สุด

สร้อยสน นพภารัมย์ (2554, หน้า 48) ได้กล่าวว่า การออกจากงาน เป็นบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนอันที่จะสั่งให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาออกจากงานด้วยกรณีต่าง ๆ ซึ่งประกอบการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากงานของครูในโรงเรียน

การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากงานกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาที่ต่ำกว่าเกณฑ์ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ครูออกจากงานเมื่อปรากฏว่า ขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามกฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสั่งให้ออกจากงาน มีกรณีถูกกล่าวหาว่าการทำผิดทางอาญา เจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ ไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางหน่วยงานไม่ได้ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูมีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าบกพร่องในหน้าที่การงานหรือ ประพฤติไม่เหมาะสม และการสั่งให้ครูออกงาน เมื่อปรากฏว่าได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

พิชิต สุดโต (2555, หน้า 64) ได้กล่าวว่า การออกจากราชการ เป็นการให้ครูในโรงเรียนได้ลาออกจากงาน การให้ออกจากงานกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติงาน หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มข้น การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากงานไว้ก่อน ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ออกจากงานเพราะเหตุปฏิบัติงานนานหรือเหตุ ทดแทน การให้ออกจากงานกรณีมีมลทินมัวหมอง และการให้ออกจากงานกรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ

สรุปว่าการออกจากราชการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการสั่งการ สืบสวนสอบสวน โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ การลาออก การให้ออกกรณีไม่พ้นทดลองการปฏิบัติหน้าที่ การให้ออกเนื่องจากการขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา การให้ออกเพราะเหตุปฏิบัติงานนานหรือเหตุทดแทน มีมลทินมัวหมองและได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 1,486 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 318 คน

เก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบค่าที และค่าความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อษรารักษ์ อุ่นวิเศษ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 116 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนครไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนครไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ แตกต่างกันต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก 0.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน และแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครใน 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

เสาวลักษณ์ ณ รังสี (2556) ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ 2) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และ 3) ด้านความต้องการเพื่อดำรงอยู่ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ เรียงอันดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ 1) ควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2) การเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรพิจารณาด้วยความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและ 3) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมในการปกครอง ด้านความต้องการความสัมพันธ์ สามอันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับครูอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน 2) ผู้บังคับบัญชาควรให้คำยกย่อง ชมเชยแก่ครูผู้มีผลงานดีเด่น และ 3) การจัดกลุ่มคณะในการทำงานควรพิจารณาจากความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เรียงอันดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ 1) ควรยกย่องครูผู้ปฏิบัติงานสอนว่าเป็นบุคคลสำคัญคน หนึ่งที่ทำให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า 2) ควรสนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน และ 3) การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นควรพิจารณาจากผลงานหรือความสามารถ

ลักษมณี จ่าแท่นปะรัง (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 129 คน เป็นครูในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2556 ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ครูปฐมวัย จำนวน 22 คน ครูประถมศึกษา จำนวน 70 คน และครูมัธยม จำนวน 37 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบทดสอบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.26–0.93

มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบและความสำเร็จในหน้าที่การงานและอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในลักษณะของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ระดับชั้นที่สอน อายุงานในโรงเรียนและสถานภาพสมรส จำแนกตามสถานภาพโดยรวมกับด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในลักษณะของงานและด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กนกวรรณ นิสสัย (2560) ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโรงเรียนสฤษดิเดช จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากมากไปหาด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามเพศ จำแนกประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความอยู่รอดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามรายได้ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ฐานะรัตน์ จีนรัตน์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษา

ปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 227 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศ อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า 3.1) ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบปัญหาด้านลักษณะงานที่ทำมากที่สุด 3.2) แนวทางการแก้ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าควรตกแต่งหรือจัดบรรยากาศในสถานที่ที่มีให้น่าทำงาน และจัดหมวดหมู่อุปกรณ์ทำความสะอาดให้ดูน่าหยิบจับน่าใช้ และ 3.3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก

อานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน และ 2) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน

ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 337 คน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างมาทั้งหมด 183 คน แต่เก็บแบบสอบถามได้เพียง 159 คน คิดเป็นร้อยละ 86.89 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ได้จากการวิจัยมีความเป็นไปได้ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานที่ตั้งของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออก จำนวน 276 คน โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน วิธีการสุ่มใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ชนิดมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.38–0.92 และค่าความเชื่อมันเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถการมีส่วนร่วมมากขึ้นในการวางแผน การปฏิบัติหน้าทีอย่างโปร่งใส นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน รวมทั้งการจัดหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

วารดา ณ ลานคา (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและได้รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคณะต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน มีดังนี้ คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ได้แก่ ควรมีการวางแผนให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ ควรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1)เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล

ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2)เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งคัดเลือกจากโรงเรียนที่ได้เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีทั้งหมด 28 โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีทั้งหมด 41 โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน .987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านที่ 1 การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 การออกจากราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) การปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน เห็นว่ามีการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาคอเซาะ สาแล (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 226 คน โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejecie and Morgan, 1970, p. 608) ใช้วิธีเกณฑ์สัดส่วนตามประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การ ทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างจึงใช้การทดสอบโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในปัจจุบันมีความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและพนักงานราชการต่อระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง กำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจนและแก้ปัญหา ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา มีการสั่งบรรจุแต่งตั้งครูและสั่งย้ายแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารมีการกำหนดขอบข่าย งานบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับบุคลากร มีการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและเป็นระบบ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา มีการพัฒนาข้าราชการครูก่อนเลื่อนตำแหน่ง มีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย มีการดำเนินการร้องทุกข์และรายงานผลการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา มีการจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุม ตรวจสอบการเกษียณอายุ การลาออกจากราชการ และสถานศึกษาควรสั่งให้ผู้ที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษออกจากราชการ

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 จำแนกตาม เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติ และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูผู้สอนในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ที่มีเพศขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน 3) ผลการประมวลปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังครูส่วนใหญ่ไม่ตรงกับ

วิชาเอกที่ต้องการ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ ควรให้โรงเรียนมีอำนาจในการพิจารณาครูบรรจุใหม่ให้ตรงกับสาขาที่โรงเรียนต้องการควรมีการย้ายสับเปลี่ยนครูให้ตรงกับวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการควรพิจารณาให้ตรงสาขาเดียวกัน

จิณณวัตร ปะโคทัง (2557) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อเสนอแนะสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการเปรียบเทียบ ดังนี้ 2.1) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน เห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน เห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่มีขนาดต่างกัน เห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 3.1) ด้านปัญหาการกำหนด

อัตราและสรรหาบุคคลมีปัญหา ได้แก่ โรงเรียนไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล 3.2) ด้านการบรรจุแต่งตั้งมีปัญหา คือ โรงเรียนได้ครูไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน 3.3) ด้านการบำรุงรักษามีปัญหา ได้แก่ มีการย้ายบุคลากรบ่อย และ 3.4) ด้านให้บุคคลพ้นจากงานมีปัญหา คือ การบริหารที่ยังมีระบบอุปถัมภ์และผู้บริหารยังไม่กล้าตัดสินใจการกระทำที่ผิดของบุคลากร

เขมิกา กิตติพงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงไทยธุรกิจบริการจำกัดสำนักงานใหญ่อาคารสุขุมวิท ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านทั้งด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าจ้างและผลตอบแทน แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกันพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และพนักงานที่มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และด้านลักษณะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อุษา เฟื่องประยูร (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล ใช้ตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 253 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมันเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t–test ค่า F–test และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé Test) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

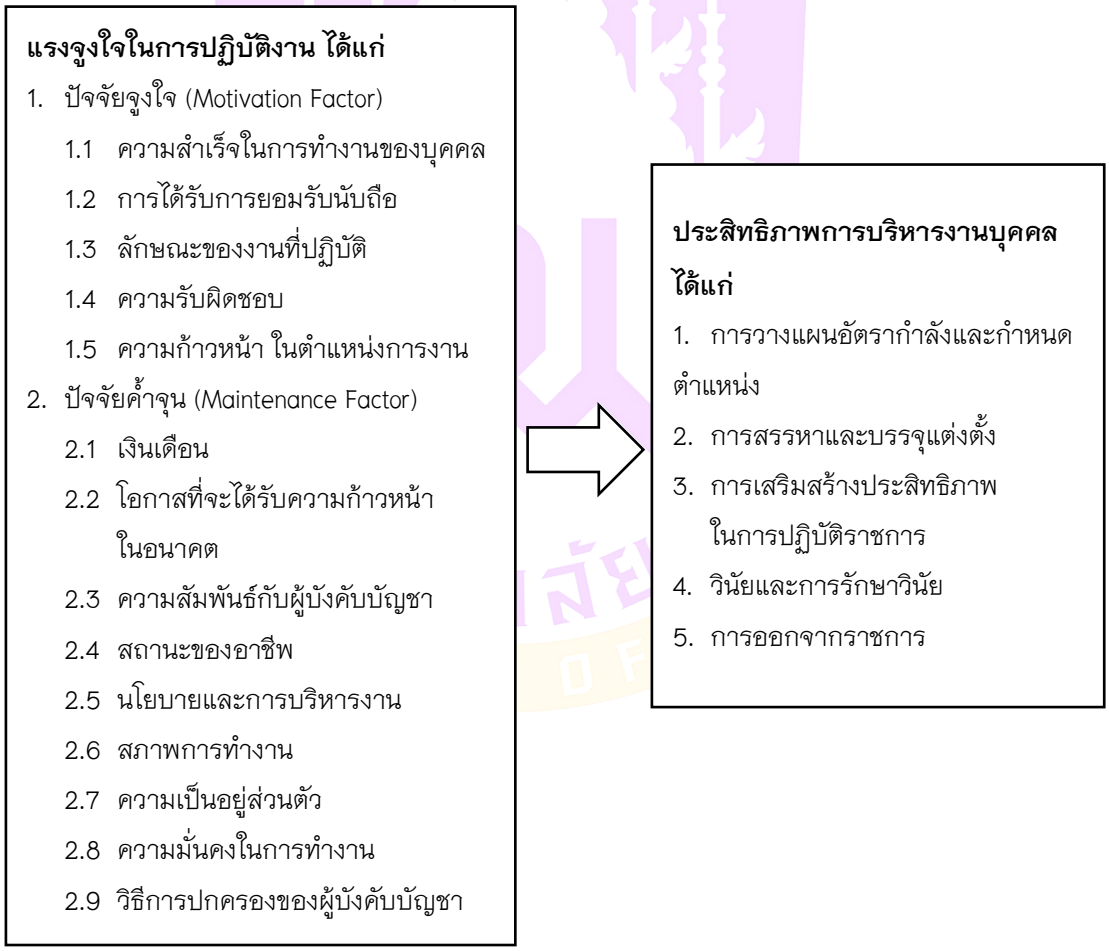
เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31–40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–25,000 บาท ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าต่างกัน และแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า

ศิรประภา ภาคีอรรถ (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน 2) ศึกษาความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดย การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน (Sig = 0.000**) ด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือ (Sig = 0.001**) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน (Sig = 0.000**) ด้านความรับผิดชอบ (Sig = 0.000**) ด้านความก้าวหน้า (Sig = 0.003**) ด้านเงินเดือน (Sig = 0.002**) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Sig = 0.000**) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Sig = 0.000**) ด้านนโยบายและการบริหาร (Sig = 0.000**) ด้านสภาพการทำงาน (Sig = 0.000**) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การจัดเก็บข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 387 คน จากโรงเรียน 13 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 197 คน จากโรงเรียน 13 แห่ง กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973, p. 727) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 38 ข้อ จำแนกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ จำนวน 14 ข้อ
2. ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 24 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 46 ข้อ มีจำแนกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำนวน 9 ข้อ
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 9 ข้อ
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 10 ข้อ
4. วินัยและการรักษาวินัย จำนวน 10 ข้อ
5. การออกจากราชการ จำนวน 8 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้าง เครื่องมือ

2. สร้างเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพ และพัฒนาเครื่องมือโดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item–Objective Congruence: IOC) โดยเลือกค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 จากนั้นปรับปรุงเครื่องมือตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ IOC ของแบบสอบถามแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าระหว่าง 0.67–1.00 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเท่ากับ 1.00

4. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ตามวิธีของ Cronbachs's Alpha โดยการทำหนังสือขออนุญาตไปโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อขออนุญาตนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) แล้วนำมาหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรง (Reliability Coefficients) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α–Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 เท่ากับ .978 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 เท่ากับ .986

5. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 13 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 13 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบให้แก่ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนต่าง ๆ ทั้ง 13 โรงเรียน เพื่อตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนด วัน เวลา ในการเก็บข้อมูล

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวม แบบสอบถามคืนด้วยตนเองเมื่อครบกำหนดที่ระบุไว้ ได้ก็บแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 197 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับและดำเนินการตามขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจให้ข้อมูล โดยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอแบบความเรียง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ (Best, 1997, p. 190) ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ (Best, 1997, pp. 190) ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรง (Reliability Coefficients) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α–Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S. D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
Df	แทน	ขั้นของความอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R 2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

R 2 adj แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปรับปรุง

B แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

SE.B แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

S.E.est. แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

VIF แทน ปัจจัยการขยายตัวของแปรปรวน (Variance inflation factor)

Tolerance แทน ค่าความคงทนของการยอมรับ

X แทน ระดับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

X1 แทน ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

X2 แทน การได้รับการยอมรับนับถือ

X3 แทน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

X4 แทน ความรับผิดชอบ

X5 แทน ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน

X6 แทน เงินเดือน

X7 แทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

X8 แทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

X9 แทน สถานะของอาชีพ

X10 แทน นโยบายและการบริหารงาน

X11 แทน สภาพการทำงาน

X12 แทน ความเป็นอยู่ส่วนตัว

X13 แทน ความมั่นคงในการทำงาน

X14 แทน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

Y แทน ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

Y1 แทน ระดับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

Y2 แทน ระดับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

Y3 แทน ระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

Y4 แทน ระดับวินัยและการรักษาวินัย

Y5 แทน ระดับการออกจากราชการ

$\hat{Y}$ แทน สมการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Z}$ แทน สมการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน) (n = 197)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	41	20.80
1.2 หญิง	156	79.20
รวม	**197**	**100.00**
2. อายุ		
2.1 20–30 ปี	76	38.60
2.2 31–40 ปี	94	47.70
2.3 41–50 ปี	17	8.60
2.4 51 ปีขึ้นไป	10	5.10
รวม	**197**	**100.00**
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 1 ปี	20	10.20
3.2 1–4 ปี	72	36.50
3.3 5–10 ปี	80	40.60
3.4 11 ปี ขึ้นไป	25	12.70
รวม	**197**	**100.00**

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 และ ชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ด้านอายุ พบว่า อายุ 31–40 ปี มากที่สุด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 รองลงมา อายุ 20–30 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 อายุ 20–30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 และน้อยที่สุด อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 และด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากที่สุด 5–10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมา ประสบการณ์การทำงาน 1–4 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 ประสบการณ์การทำงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 และน้อยที่สุด ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

แรงจูงใจการบริหารงานบุคคล	ระดับแรงจูงใจ (n = 197)		การแปลผล
	$\overline{X}$	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) จำแนกเป็น			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.87	0.63	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.80	0.62	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.72	0.64	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.62	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	3.90	0.63	มาก
รวม	**3.83**	**0.54**	**มาก**
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) จำแนกเป็น			
6. ด้านเงินเดือน	3.87	0.60	มาก
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.83	0.61	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.87	0.66	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

แรงจูงใจการบริหารงานบุคคล	ระดับแรงจูงใจ (n = 197)		การแปลผล
	$\overline{X}$	S.D.	
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.97	0.62	มาก
10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.87	0.58	มาก
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.73	0.56	มาก
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.70	0.66	มาก
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.78	0.65	มาก
14. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.84	0.67	มาก
รวม	**3.83**	**0.53**	**มาก**
รวม	**3.83**	**0.52**	**มาก**

จากตาราง 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก คือ ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า

ปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.63), ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.62), ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.63), ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.62), และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.64)

ปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสถานะของอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.62), ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.66), ด้านเงินเดือน ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.60), ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.58), ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.67), ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.65), ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 0.56), และความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.66)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

	ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ระดับปัจจัยจูงใจ (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.79	0.79	มาก
2	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้น ไปด้วยดี	3.91	0.71	มาก
3	ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน	3.90	0.70	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.87**	**0.63**	**มาก**

จากตาราง 4 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก คือ ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดี ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.79)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับปัจจัยจูงใจ (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	3.77	0.71	มาก
2	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนชื่นชมผลงานของครู	3.91	0.74	มาก
3	ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	3.73	0.64	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.80**	**0.62**	**มาก**

จากตาราง 5 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.62) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ชื่นชมผลงานของครู ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 0.64)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับปัจจัยจูงใจ (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ	3.74	0.73	มาก
2	ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่	3.80	0.76	มาก
3	ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว	3.62	0.75	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.72**	**0.64**	**มาก**

จากตาราง 6 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.64) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานทำให้เกิดความ กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.75)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านลักษณะความรับผิดชอบ

	ด้านความรับผิดชอบ	ระดับปัจจัยจูงใจ (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจ ในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ	3.88	0.66	มาก
2	ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	3.91	0.74	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.90**	**0.62**	**มาก**

จากตาราง 7 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.62) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจ ในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.66)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระดับปัจจัยจูงใจ (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ	3.82	0.72	มาก
2	การปฏิบัติงานของครูทำให้ครูมีความชำนาญในงานส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น	3.91	0.66	มาก
3	ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.96	0.74	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.90**	**0.63**	**มาก**

จากตาราง 8 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยจูงใจที่การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของครูทำให้ครูมีความชำนาญในงานส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.72)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านเงินเดือน

	ด้านเงินเดือน	ระดับปัจจัยค้ำจุน (n =197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ	3.78	0.63	มาก
2	การพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรม	3.95	0.67	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.87**	**0.60**	**มาก**

จากตาราง 9 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.60) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.63)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

	ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับปัจจัยค้ำจุน (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	การปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูมีโอกาสก้าวหน้า เช่นเดียวกับ ครูอื่น ๆ ในโรงเรียน	3.85	0.66	มาก
2	ครูได้เข้าร่วมประชุม/อบรม เพื่อพัฒนาตนเอง	3.81	0.69	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.83**	**0.61**	**มาก**

จากตาราง 10 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.61) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูมีโอกาสก้าวหน้า เช่นเดียวกับครูอื่น ๆ ในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้เข้าร่วมประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.69)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับปัจจัยค้ำจุน (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับครูและเพื่อนร่วมงานครูอื่น ๆ	3.89	0.73	มาก
2	ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	3.85	0.70	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.87**	**0.66**	**มาก**

จากตาราง 11 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.66) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับครูและเพื่อนร่วมงานครูอื่น ๆ ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.70)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านสถานะของอาชีพ

	ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับปัจจัยค้ำจุน (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ตำแหน่งหน้าที่ของครูทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	3.94	0.70	มาก
2	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม	3.98	0.77	มาก
3	อำนาจหน้าที่และตำแหน่งของครูทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจใน การปฏิบัติงาน	3.99	0.64	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.97**	**0.62**	**มาก**

จากตาราง 12 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.62) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อำนาจหน้าที่และตำแหน่งของครูทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตำแหน่งหน้าที่ของครูทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.70)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับปัจจัยค้ำจุน (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ครูปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ตามที่ตั้งไว้	3.86	0.71	มาก
2	นโยบายของโรงเรียนชัดเจนมีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.85	0.64	มาก
3	ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน	3.89	0.75	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.87**	**0.58**	**มาก**

จากตาราง 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.58) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนด นโยบายและแผนปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ครูปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ตามที่ตั้งไว้ ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นโยบายของโรงเรียนชัดเจนมีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.64)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านสภาพการทำงาน

	ด้านสภาพการทำงาน	ระดับปัจจัยค้ำจุน (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	การจัดสภาพแวดล้อมเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับ การปฏิบัติงาน	3.75	0.66	มาก
2	โรงเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความเพียงพอกระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน	3.62	0.69	มาก
3	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.68	มาก
4	สถานที่ทำงานทั้งภายใน และภายนอกอาคารสะอาดดูสวยงาม	3.74	0.66	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.73**	**0.56**	**มาก**

จากตาราง 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 0.56) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ การจัดสภาพแวดล้อมเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับ การปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความเพียงพอกระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.69)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

	ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับปัจจัยค้ำจุน (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	การโยกย้ายตำแหน่งเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว	3.73	0.75	มาก
2	ครูมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น	3.68	0.70	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.70**	**0.66**	**มาก**

จากตาราง 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.66) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การโยกย้ายตำแหน่งเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = 0.70)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับปัจจัยค้ำจุน (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่	3.75	0.74	มาก
2	ครูรับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จากโรงเรียน	3.73	0.67	มาก
3	ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม	3.86	0.79	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.78**	**0.65**	**มาก**

จากตาราง 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.65) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่จากโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 0.67)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

	ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	ระดับปัจจัยค้ำจุน (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ครูได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จาก ผู้บังคับบัญชา	3.80	0.75	มาก
2	ครูได้รับคำแนะนำดูแลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.94	0.77	มาก
3	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการวิเคราะห์คัดเลือกคนในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี	3.79	0.71	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.84**	**0.67**	**มาก**

จากตาราง 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.67) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับคำแนะนำดูแลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ครูได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จาก ผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการวิเคราะห์คัดเลือกคนในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับประสิทธิภาพ (n = 197)		การแปลผล
	$\overline{X}$	S.D.	
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.86	0.52	มาก
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.93	0.54	มาก
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.95	0.59	มาก
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.90	0.59	มาก
5. การออกจากราชการ	3.89	0.55	มาก
เฉลี่ยภาพรวม	**3.91**	**0.51**	**มาก**

จากตาราง 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.59), การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.54), วินัยและการรักษาวินัย ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.59), การออกจากราชการ ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.55), และ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.52)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระดับประสิทธิภาพ (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง	3.59	0.65	มาก
2	สถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานโดยมีปฏิทินการปฏิบัติงาน	3.98	0.58	มาก
3	สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.87	0.75	มาก
4	สถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน	3.84	0.76	มาก
5	สถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกครูผู้สอน	3.92	0.71	มาก
6	สถานศึกษามีการพิจารณาเรื่องตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบและ ตรวจสอบได้	3.88	0.64	มาก
7	สถานศึกษามีการวิเคราะห์งานเพื่อการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง	3.95	0.60	มาก
8	สถานศึกษามีอัตรากำลังครูที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน	3.78	0.59	มาก
9	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจของโรงเรียน	3.93	0.68	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.86**	**0.52**	**มาก**

จากตาราง 19 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.52) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานโดยมีปฏิทินการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์งานเพื่อการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.65)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระดับประสิทธิภาพ (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษามีการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน	3.92	0.70	มาก
2	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ในการสมัครรับบุคลากร	3.93	0.66	มาก
3	สถานศึกษามีการสัมภาษณ์ด้านทัศนคติในการทำงาน	4.03	0.75	มาก
4	สถานศึกษามีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคคล	3.84	0.67	มาก
5	สถานศึกษามีการให้ทดลองงานก่อนปฏิบัติจริง	3.84	0.67	มาก
6	สถานศึกษามีการพิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม	4.02	0.69	มาก
7	สถานศึกษามีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.97	0.68	มาก
8	สถานศึกษามีการปฐมนิเทศให้บุคลากรเข้าใจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	3.95	0.65	มาก
9	สถานศึกษามีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยพิจารณาถึงความมีคุณธรรมจริยธรรม	3.90	0.75	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.93**	**0.54**	**มาก**

จากตาราง 20 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.54) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการสัมภาษณ์ด้านทัศนคติในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการพิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคคล ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.67) และ สถานศึกษามีการให้ทดลองงานก่อนปฏิบัติจริง ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.67)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับประสิทธิภาพ (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษามีการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ	3.82	0.74	มาก
2	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้นอกสถานศึกษา	3.90	0.70	มาก
3	สถานศึกษามีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้	4.08	0.80	มาก
4	สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานจากผลงานเชิงประจักษ์	3.89	0.63	มาก
5	สถานศึกษามีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม	3.87	0.71	มาก
6	สถานศึกษามีการชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องขึ้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนทราบ	3.98	0.67	มาก
7	สถานศึกษามีการยกย่องรางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดีหรือมีผลงานได้เป็นผลดีต่อโรงเรียน	3.90	0.68	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับประสิทธิภาพ (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
8	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้ครูในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	3.98	0.77	มาก
9	สถานศึกษามีการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับครูที่มีคุณสมบัติครบตามกำหนด	4.07	0.79	มาก
10	สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.95	0.68	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.95**	**0.59**	**มาก**

จากตาราง 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.59) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับครูที่มีคุณสมบัติครบตามกำหนด ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.74)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับประสิทธิภาพ (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษามีการควบคุมดูแลครูที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ใน ระเบียบวินัย	3.96	0.75	มาก
2	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา	3.95	0.78	มาก
3	สถานศึกษามีการกระตุ้นเตือนเรื่องการรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.72	มาก
4	สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ	3.87	0.73	มาก
5	สถานศึกษามีการยกย่องเชิดชูและรางวัลครูที่ปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีในระเบียบวินัย	3.99	0.68	มาก
6	สถานศึกษามีการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย ให้ชัดเจน	3.91	0.76	มาก
7	สถานศึกษามีการดำเนินการลงโทษทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม	3.78	0.79	มาก
8	สถานศึกษามีการให้ดำเนินการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้	3.82	0.70	มาก
9	สถานศึกษามีการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างสม่ำเสมอ	3.92	0.71	มาก
10	สถานศึกษามีการจัดการข้อร้องเรียนของผู้เสียผลประโยชน์จากบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม	3.90	0.65	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.90**	**0.59**	**มาก**

จากตาราง 22 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.59) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการยกย่องเชิดชูและรางวัลครูที่ปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีใน ระเบียบวินัย ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการควบคุมดูแลครูที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ใน ระเบียบวินัย ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการลงโทษทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.79)

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการออกจากราชการ

	ด้านการออกจากราชการ	ระดับประสิทธิภาพ (n = 197)		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ครูสามารถลาออกได้หลังจากทำภารกิจงานที่รับผิดชอบเสร็จสิ้น	3.90	0.78	มาก
2	สถานศึกษามีการให้ออกจากงาน เนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่	3.78	0.88	มาก
3	สถานศึกษามีการให้ออกจากงานเนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไปตาม มาตรา 30	3.70	0.81	มาก
4	สถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ	3.86	0.67	มาก
5	สถานศึกษามีการแจ้งหลักเกณฑ์การลาออกจากงานให้บุคลากรทราบ	4.01	0.71	มาก
6	สถานศึกษามีการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกษียณอายุงาน	3.91	0.70	มาก
7	สถานศึกษามีการจัดหาบุคลากรทดแทนครูที่ลาออกอย่างเป็นระบบ	3.95	0.72	มาก
8	สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเมื่อครูลาออกจากโรงเรียน	4.00	0.71	มาก
	เฉลี่ยภาพรวม	**3.89**	**0.55**	**มาก**

จากตาราง 23 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการแจ้งหลักเกณฑ์การลาออกจากงานให้บุคลากรทราบ ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเมื่อครูลาออกจากโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการให้ออกจากงานเนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.81)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 24 แสดงสรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

	แรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 (x)	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 (y)
1.	ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (x_1)	.767**
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ (x_2)	.723**
3.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (x_3)	.639**
4.	ความรับผิดชอบ (x_4)	.599**
5.	ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน (x_5)	.757**
6.	เงินเดือน (x_6)	.717**
7.	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (x_7)	.735**
8.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (x_8)	.777**
9.	สถานะของอาชีพ (x_9)	.719**
10.	นโยบายและการบริหารงาน (x_{10})	.778**
11.	สภาพการทำงาน (x_{11})	.826**
12.	ความเป็นอยู่ส่วนตัว (x_{12})	.719**
13.	ความมั่นคงในการทำงาน (x_{13})	.771**
14.	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (x_{14})	.836**
15	แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม (x)	.893**

**P < .01

จากตาราง 24 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (x_1), การได้รับการยอมรับนับถือ (x_2), ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (x_3), ความรับผิดชอบ (x_4), ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน (x_5), เงินเดือน (x_6), โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (x_7), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (x_8), สถานะของอาชีพ (x_9), นโยบายและการบริหารงาน (x_{10}), สภาพการทำงาน (x_{11}), ความเป็นอยู่ส่วนตัว (x_{12}), ความมั่นคงในการทำงาน (x_{13}), วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (x_{14}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตาราง 25 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_8	x_9	x_{10}	x_{11}	x_{12}	x_{13}	x_{14}	x	y
X_1	1															
X_2	.701**	1														
X_3	.624**	.623**	1													
X_4	.515**	.582**	.724**	1												
X_5	.735**	.597**	.745**	.693**	1											
X_6	.547**	.647**	.588**	.667**	.658**	1										
X_7	.653**	.582**	.745**	.693**	.829**	.659**	1									
X_8	.698**	.582**	.532**	.601**	.720**	.616**	.749**	1								
X_9	.693**	.739**	.661**	.664**	.782**	.653**	.774**	.674**	1							
X_{10}	.695**	.625**	.613**	.663**	.778**	.758**	.672**	.691**	.725**	1						
X_{11}	.703**	.704**	.657**	.589**	.692**	.713**	.643**	.689**	.673**	.786**	1					
X_{12}	.527**	.605**	.614**	.460**	.546**	.618**	.555**	.523**	.510**	.627**	.716**	1				
X_{13}	.668**	.760**	.567**	.630**	.622**	.706**	.547**	.675**	.683**	.752**	.784**	.700**	1			
X_{14}	.712**	.789**	.633**	.555**	.717**	.705**	.706**	.744**	.765**	.690**	.739**	.673**	.740**	1		
x	.825**	.829**	.801**	.764**	.869**	.809**	.832**	.810**	.862**	.866**	.875**	.743**	.851**	.879**	1	
y	.767**	.723**	.639**	.599**	.757**	.717**	.735**	.777**	.719**	.778**	.826**	.719**	.771**	.836**	.893**	1

**P< .01

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0. 599–0.893

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ในรายด้าน พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด (r_{x14y} = 0.836) รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน (r_{x11y} = 0.826) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (r_{x10y} = 0. 778) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (r_{x8y} = 0. 777) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (r_{x13y} = 0. 771) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (r_{x1y} = 0. 767) ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน (r_{x5y} = 0. 757) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (r_{x7y} = 0. 735) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (r_{x2y} = 0. 723) ด้านสถานะของอาชีพ (r_{x9y} = 0. 719) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (r_{x12y} = 0. 719) ด้านเงินเดือน (r_{x6y} = 0. 717) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (r_{x3y} = 0. 639) และด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) น้อยที่สุด (r_{x4y} = 0.599) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบสภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (x_{14})	.293	3.415
สภาพการทำงาน (x_{11})	.256	3.912
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8)	.356	2.812
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1)	.375	2.669
ความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{12})	.429	2.330
นโยบายและการบริหารงาน (X_{10})	.317	3.151

จากตาราง 26 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่า Tolerance มากกว่า .10 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมามีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (x_{14}), ด้านสภาพการทำงาน (x_{11}), ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8), ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1), ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{12}), ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_{10}) ดังนั้น ข้อมูลจึงมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณต่อไปได้

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จากปัจจัยด้านต่าง ๆ

	SS	df	MS	F	P
สมการถดถอย	43.673	6	7.279	167.492**	.000
ความคลาดเคลื่อน	8.257	190	.043		
รวม	**51.930**	**196**			

**P < .01

จากตาราง 27 พบว่า แรงจูงใจด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (x_{14}), ด้านสภาพการทำงาน (x_{11}), ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8), ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1), ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{12}), และด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_{10}) สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 28 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	ร้อยละพยากรณ์
x_{14}	.836**	.699	36.29
x_{14}, x_{11}	.891**	.795	41.26
x_{14}, x_{11}, x_8	.903**	.815	42.34
x_{14}, x_{11}, X_8, X_1	.909**	.826	42.89
x_{14}, x_{11}, X_8, X_1, X_{12}	.915**	.837	43.48
x_{14}, x_{11}, X_8, X_1, X_{12}, X_{10}	.917**	.841	43.67

**P < .01

จากตาราง 28 พบว่า แรงจูงใจที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (x_{14}), ด้านสภาพการทำงาน (x_{11}), ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8), ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1), ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{12}), และด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_{10}) โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ร้อยละ 43.67

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (B, β) ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t	P
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (x_{14})	.205	.267	.041	5.003**	.000
สภาพการทำงาน (x_{11})	.190	.206	.053	3.604**	.000
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8)	.136	.175	.038	3.599**	.000
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1)	.125	.154	.038	3.268**	.001
ความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{12})	.118	.151	.035	3.418**	.001
นโยบายและการบริหารงาน (X_{10})	.096	.109	.046	2.113**	.036
ค่าคงที่	.586		.109	5.360**	.000
R =.917 R^2 =.841	R^2_{adj} =.836		S.E.est. = .208		

**P < .01

จากตาราง 29 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) แรงจูงใจด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (x_{14}) 2) แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน (x_{11}) 3) แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (X_8) 4) แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1) 5) แรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{12}) และ 6) แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_{10}) กับตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเท่ากับ .917 ค่าคลาดเคลื่อนจากการ พยากรณ์เท่ากับ .208 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของ สมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบและสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = .586 + .205\ (X_{14}) + .190(X_{11}) + .136(X_8) + .125(X_1) + .118(X_{12}) + .096(X_{10})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z}_y = .267(X_{14}) + .206(X_{11}) + .175(X_8) + .154(X_1) + .151(X_{12}) + .109(X_{10})$$

เมื่อเรียงลำดับของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มากที่สุดที่ได้แก่ แรงจูงใจด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (x_{14})(β = .267) รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน (x_{11})(β = .206)

แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8) (β = .175) แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1) (β = .154) แรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{12}) (β = .151) ตามลำดับ และน้อยที่สุดได้แก่ แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_{10}) (β = .109)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน ครู 197 คน จากจำนวน 13 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ stepwise โดยมีการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับของแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดย

ปัจจัยจูงใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดีรองลงมา คือ ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ชื่นชมผลงานของครู รองลงมา

คือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ รองลงมา คือ ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว

ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจ ในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของครูทำให้ครูมีความชำนาญในงานส่งเสริมให้ ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ

ปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านเงินเดือน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูมีโอกาสก้าวหน้า เช่นเดียวกับครูอื่น ๆ ในโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้เข้าร่วมประชุม/อบรม เพื่อพัฒนาตนเอง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับครู และเพื่อนร่วมงาน

ครูอื่น ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

ด้านสถานะของอาชีพ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อำนาจหน้าที่และตำแหน่งของครูทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจใน การปฏิบัติงาน รองลงมา คือ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตำแหน่งหน้าที่ของครูทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติมีศักดิ์ศรี

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน รองลงมา คือ นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ครูปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นโยบายของโรงเรียนชัดเจนมีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ การจัดสภาพแวดล้อมเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานทั้งภายใน และภายนอกอาคารสะอาดดูสวยงาม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความ เพียงพอกระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การโยกย้ายตำแหน่งเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่นออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น

ด้านความมั่นคงในการทำงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม รองลงมา คือ ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่จากโรงเรียน

ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับคำแนะนำดูแลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ รองลงมา คือ ครูได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการวิเคราะห์คัดเลือกคนในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ และการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานโดยมีปฏิทินการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์งานเพื่อการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน สถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกครูผู้สอน สถานศึกษามีการพิจารณาเรื่องตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบและตรวจสอบได้ สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง สถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีอัตรากำลังครูที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการสัมภาษณ์ด้านทัศนคติในการทำงาน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการพิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม สถานศึกษามีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ สถานศึกษามีการปฐมนิเทศให้บุคลากรเข้าใจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ในการสมัครรับบุคลากร สถานศึกษามีการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน สถานศึกษามีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยพิจารณาถึงความมีคุณธรรมจริยธรรม สถานศึกษามีการให้ทดลองงานก่อนปฏิบัติจริง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคคล

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับครูที่มีคุณสมบัติครบตามกำหนด สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้ครูในโรงเรียนอย่างเหมาะสม สถานศึกษามีการชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องขึ้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนทราบ สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้นอกสถานศึกษา สถานศึกษามีการยกย่องรางวัล

แก่บุคลากรที่ทำความดีหรือมีผลงานได้เป็นผลดีต่อโรงเรียน สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานจากผลงานเชิงประจักษ์ สถานศึกษามีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการยกย่องเชิดชูและรางวัลครูที่ปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีในระเบียบวินัย รองลงมา คือ สถานศึกษามีการควบคุมดูแลครูที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติ ตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา สถานศึกษามีการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษามีการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยให้ชัดเจน สถานศึกษามีการจัดการข้อร้องเรียนของผู้เสียผลประโยชน์จากบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม สถานศึกษามีการกระตุ้นเตือนเรื่องการรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ สถานศึกษามีการให้ดำเนินการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการลงโทษทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม

ด้านการออกจากราชการ เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการแจ้งหลักเกณฑ์การลาออกจากงานให้บุคลากรทราบ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเมื่อครูลาออกจากโรงเรียน สถานศึกษามีการจัดหาบุคลากรทดแทนครูที่ลาออกอย่างเป็นระบบ สถานศึกษามีการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกษียณอายุงาน ครูสามารถลาออกได้หลังจากทำภารกิจงานที่รับผิดชอบเสร็จสิ้น สถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สถานศึกษามีการให้ออกจากงานเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการให้ออกจากงานเนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไปตาม มาตรา 30

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0. 599–0.893

4. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ แรงจูงใจด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล แรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{y}$ = .586+ .205 (X_{14}) + .190(X_{11}) + .136(X_{8}) + .125(X_{1}) + .118(X_{12}) + .096(X_{10})

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{z}_{y}$= .267(X_{14}) + .206(X_{11}) + .175(X_{8}) + .154(X_{1}) + .151(X_{12}) + .109(X_{10})

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับของแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงาน ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน นอกจากนั้นยังได้ดำเนินการส่งเสริมแรงจูงใจการในปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านต่าง ๆ 1) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย การเสริมสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจ เมื่อเจออุปสรรคในการปฏิบัติงานแล้วสามารถแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้สำเร็จด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ ณ รังสี (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน

พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีความยุติธรรมและเสมอภาคกัน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและแนะแนวทางการแก้ไขปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง รวมถึงสภาพในการทำงาน ทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้รับการจัดสรรมีสภาพดี และพร้อมใช้งานตลอดเวลา มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายปัจจัยจูงใจได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูจะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้องเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความภาคภูมิใจในผลงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ดีจึงจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้งานสำเร็จจะเป็นแรงผลักดันที่มีแรงขับเคลื่อนให้สามารถทำงานได้ ตลอดจนงานสำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรน้อย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการยอมได้รับนับถือเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ในโรงเรียนการทำงานต้องมีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำและชื่นชมผลงาน การที่ยอมได้การยอมรับนับถือย่อมส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีแรงผลักดันให้เป็นที่ยอมรับกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อษรารักษ์ อุ่นวิเศษ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเลือกคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่ควรอย่างยิ่ง เพราะเป็นการเลือกเอาสิ่งที่ถนัดของครูมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้ครูเห็นถึงคุณค่าในตัวเองและการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานนั้นได้ดีและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนลักษณะของงานนั้นต้องไม่เป็นอุปสรรคกับการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ลักษณะของงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษมณี จ่าแท่นปะรัง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระและงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่เหมาะสมและท้าทายความรู้ความสามารถและได้รับความไว้วางใจ จากผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานทำให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และเกิดความรู้สึกภูมิใจที่ผู้บริหารไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่ตนถนัด และพยายามตั้งใจทำงานในหน้าที่ใหม่ประสิทธิภาพ โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาต่อเพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมและการเข้าร่วมสัมมนาตลอดจนการศึกษาดูงาน และผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านปฏิบัติเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ นิสสัย (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช จังหวัดจันทบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู ครูมีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี และการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานะรัตน์ จีนรัตน์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะรัตน์ จีนรัตน์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันช่วยเหลือแนะนำการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับครูและเปิดโอกาสให้ครูแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง บุคลากรให้ความร่วมมือในการจดักิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะรัตน์ จีนรัตน์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านสถานะของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมมีเกียรติ และศักดิ์ศรีส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ อานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสถานะของอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีแนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้าอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารมีการชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบซึ่งทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ช่วยส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีห้องสำนักงานต่าง ๆ เป็นสัดส่วน มีการจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ และงานที่เป็นระบบ ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะรัตน์ จีนรัตน์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัวมีการตัดสินใจได้อย่างอิสระมีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและไม่ล่วงละเมิดสิทธิ เสรีภาพของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูมีความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคง และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กรและซื่อสัตย์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ใช้เหตุและผลในการปกครองบังคับบัญชา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน หรือเกิดความผิดพลาดในหน้าที่การปฏิบัติงาน ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการปกครองของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมเอาใจใส่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะรัตน์ จีนรัตน์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของสถานศึกษา ที่กำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจในสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารงานที่มีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายการวิจัยได้ ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีกระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตราและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษาวิเคราะห์ปริมาณงาน วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิณณวัตร ปะโคทัง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์ จัดทำใบสมัครมีการปฐมนิเทศ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามสมควรตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างมีอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารดา ณ ลานคา (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีระดับมาก

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ และได้รับการพัฒนาความสามารถเพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุดและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ มาคอเซาะ สาแล (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีระดับมาก เช่นเดียวกัน

ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนในสถานศึกษา มีการป้องกันตรวจสอบอย่างมีความยุติธรรมต่อการกระทำของบุคลากรที่อาจก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีระดับมาก

ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีการดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและชี้แจงแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้แก่ครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีระดับมาก

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ศึกษาทั้ง 14 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนทุกตัว และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0. 599 ถึง 0.893 ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg Theory) ที่อธิบายไว้ว่าหากความต้องการทางด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ บุคคลจะเกิดความไม่พอใจ และถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ความพึงพอใจก็จะยังไม่ถึงขีดสุด ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มแต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ แต่ความต้องการด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจ ปฏิบัติงานด้วยความ อุตสาหะ รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจในส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล จะมีประสิทธิภาพสูงย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน และความสามารถในการแก้ปัญหา รวมถึงมีความยุติธรรม ความเสมอภาคในการปกครอง และยังสอดคล้องกับทฤษฎีเสริมแรงจูงใจของ Skinner ที่กล่าวว่า การกระทำของมนุษย์หากได้รับการเสริมแรงเชิงบวกจะจูงใจให้มนุษย์ตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทางตรงกันข้ามถ้าการกระทำของมนุษย์ได้รับการเสริมแรงเชิงลบ จะลบหรือยับยั้งการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาได้

4. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จากการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษาทั้ง 6 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับครูและบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานให้กับครูและบุคลากร มีความชัดเจนการสั่งงาน การมอบหมายงานและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นมีการรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากร มีความชัดเจนในการประเมินผลให้รางวัลและลงโทษอย่างสมเหตุสมผล เพราะผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการสนใจและการจัดการที่ดีจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของครูและบุคลากรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg (1959) ที่พบว่า วิธีการปกครอง เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้บุคลากรมีความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ หากขาดปัจจัยด้านการปกครอง หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่ผู้ปฏิบัติงานพิจารณาว่า เป็นระดับที่เหมาะสมยอมรับได้ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแต่อย่างไรก็ตาม เมื่ออยู่ในระดับที่ยอมรับหรือสูงกว่า ความไม่พึงพอใจจะไม่เกิดขึ้นอย่างไรก็ตามการไม่มีความพึงพอใจในวิธีการปกครองจะนำไปสู่ภาวะการขาดแรงที่จะปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ ดังนั้น จึงควรใช้แรงจูงใจด้านการปกครองเป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น

สภาพการทำงาน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน การแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัว หรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน การที่องค์กรมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานและสภาพที่ทำงานส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานการแบ่งพื้นที่เป็น

สัดส่วนให้กับพนักงานำเพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัว หรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน การที่องค์กรมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริหารงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นอาจเพราะผู้บังคับบัญชาหากมีการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอุปสรรค วิธีการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีประกอบกับผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกันก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมิกา กิตติพงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงไทยธุรกิจบริการจำกัดสำนักงานใหญ่อาคารสุขุมวิท ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารแบบธรรมาภิบาลและเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานพนักงานสามารถขอคำแนะนำรวมถึงข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาที่คอยชี้แนวทางในการทำงาน แก้ไขข้อขัดข้องในการทำงานตลอดจนการกระตุ้นและควบคุมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา เฟืองประยูร (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและชี้แนวทางให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ มอบหมายงานตามความเหมาะสม พนักงานทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเองและให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเองจะมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความมุ่งมั่นในการทำงานโดยยึดงานเป็นหลักและรับผิดชอบงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การงานด้วยความเพียรพยายาม อดทน ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อันจะนำมาซึ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการประยุกต์กับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ของ Jerome (2013)

ที่กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self–Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จในด้านการปฏิบัติงาน ถือเป็นต้นแบบของวัฒนธรรมและทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลรักในงานองค์กร ได้แก่ การวัดผลสำเร็จของงาน เพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นยิ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้น

ความเป็นอยู่ส่วนตัว มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระมีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อ กฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg’s Two–Factor Theory) ที่ชี้ให้เห็นถึงการมีชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการมีชีวิตส่วนตัวจะต้องเกิดความรู้สึกต่องานและความรู้สึกของบุคคลนอกเวลาทำงาน

นโยบายและการบริหารงาน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 มีความพึงพอใจในกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน โรงเรียนมีนโยบายและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติได้จริง และผู้บริหารมีการชี้แจงและอธิบายการเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรประภา ภาคีอรรถ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารจะมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องมีการวางแผนระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ตรงตามระยะเวลา ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขอบเขตการทำงานที่ถูกกำหนดไว้ของบุคลากรแต่ละท่านและใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย

ด้านปัจจัยจูงใจที่มีระดับสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีนโยบายให้การส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ความรู้และพัฒนาครูผ่านการอบรมต่าง ๆ ควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ เมื่อครูผู้นั้นปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนได้ดี หรือทำผลงานสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ส่วนด้านที่มีระดับต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เปิดโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบ กำหนดระยะเวลาของงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

ด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีระดับสูงที่สุดคือ ด้านสถานะของอาชีพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีนโยบายเพื่อจัดให้ครูมีบทบาทเป็นที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม สร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในวิชาชีพที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีระดับต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งผู้บริหารควรจะกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ครูมีเวลาว่างในการใช้ชีวิตหรืออยู่กับครอบครัว ควรการลดภาระงานอื่นหรือสั่งงานที่ต้องใช้วลาในการปฏิบัติงานเกินกว่าเวลาเลิกงาน ไม่ควรโยกย้ายตำแหน่งห้องเรียนที่รับผิดชอบหรือคาบสอนบ่อย ๆ เพราะจะทำให้ครูต้องมาเตรียมแผนการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ ที่ใช้วลาในการจัดการมากและกระทบกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของครู

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีระดับมากที่สุด ควรได้รับการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้นไป ส่วนการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีระดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของครูให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ควรมีการชี้แจงหรือเรียกประชุมให้ความรู้และความเข้าใจและรับฟังความเห็นของครูเพื่อนำมาพัฒนาการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หรือปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

3. แรงจูงใจด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล แรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 แต่แรงจูงใจด้านอื่น ๆ ก็เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจทั้ง 6 ด้านที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในแรงจูงใจทุกด้านในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ แสดงว่าแรงจูงใจและการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ดังนั้น สถานศึกษาควรให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. จากสมการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสำคัญสุดคือ ปัจจัยค้ำจุน ดังนั้น สถานศึกษาควรให้การสนับสนุนส่งเสริมในเรื่อง เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

บรรณานุกรม

กนกวรรณ นิสสัย. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์กรรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพระนครยนตรการ จำกัด.** ภาคนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.

กิตติคุณ เกลี้ยงเกลา. (2554). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในรูปแบบการบริหารองค์คณะบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

กิติ พยัคคานนท์. (2550). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า.** การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). **การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

เขมิกา กิตติพงศ์. (2558). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงไทยธุรกิจบริการจิกัดสินักงานใหญ่อาคารสุขุมวิท. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

จันทรา พรหมานนท์. (2545). **ปฏิรูปการศึกษาการเตรียมความพร้อมของครูและผู้บริหารมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2557). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.** การค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

จีรภัทร เชียงทอง. (2557). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

จีระ งอกศิลป์. (2551). **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ.** ชัยภูมิ: ไทยเสรีการพิมพ์.

ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

ชัชวาล ชำนาญ. (2550). **การบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไสจังหวัดลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ฐานะรัตน์ จีนรัตน์. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.

ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). **แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.** การค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

ดวงเดือน ติยะบุตร. (2556). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.

เตือนตา มัจฉาชีพ. (2554). **การเปรียบเทียบการบังคับบัญชาของหัวหนางานเพศชายและหัวหน้างาน เพศหญิงที่มีตอการรับรูภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา.** การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ทัศนันท์ ชุ่มชื่น. (2554). **องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารคับการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ทิพวรรณ จำนงค์การ. (2551). **สภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิจิตร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.** การค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

ธนากร เอี่ยมปาน. (2552). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ธรรมนูญ ศิริเจริญธรรม. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉมัน อำเภอมะขามจังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ. (2558). **หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการธำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร.** การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

นิคม แก้วสา. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวติการทา งานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.

นิชนันท์ หลุยใจบุญ. (2551). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

นิภา แสงศิริ. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์.** การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

เนตรทราย กาญจนอุดมการณ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร.** ภาคนิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์ วิทยาเขตลำพูน, ลำพูน.

บรรพต วิรุณราช. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: เอ.เอส.เทคนิคการพิมพ์.

บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). **การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.

บุศรา เตรียณบรรจง. (2546). **แรงจูงใจ ที่มีผลต่อวันในการปฏิบัติงานพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี.** สารนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ปกภณ จันทศาสตร์. (2558). **ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความ ผูกพันธ์กับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว–จตุจักร.** การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ปกรณ์กฤช อินทร์มงคล. (2550). **ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีจังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปทุมพร กาญจนอัตถ์. (2561). **แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556). **การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขานุการ: การศึกษากรณีแรงจูงใจ.** กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). **องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ). (2554). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ พธ.บ., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

พิชิต สุดโต. (2555). **การศึกษาสภาพการบริหารบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

พิศาล สร้อยธุหร่ำ. (2551). **แนวทางการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ: คลังนานาวิทยา.

เพชร กล้าหาญ. (2552). **การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

ภัทรนันท์ ศิริไทย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. **วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง**, 5(1).

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ มัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

มรกต วัฒนศักดิ์. (2551). **การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

มาคอเซาะ สาแล. (2565). **การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.** การค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

มาราณี สัสดีวงศ์. (2554). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

มุทิตา คงกระพันธ์. (2554). **การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

เมธี ไพรชิต. (2556). **การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณศึกษา: บริษัท สุธานีจำกัด.** สารนิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: เอส แอนด์จี กราฟิก.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

รณฤทธิ์ สิชฌนังศุ. (2560). **อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลตอประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจ ระบบทอสงก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. (วันที่ 21 พฤษภาคม 2550). **ราชกิจจานุเบกษา.** 125(85 ง). หน้า 29–31.

รุสลัน แวหามะ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

ลักษมณี จ่าแท่นปะรัง. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ลัดดา พันชนัง. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วนิดา ปลื้มภักตร์. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วรางคณา ชูเชิดรัตนา. (2557). **แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

วัลลพ สงวนนาม. (2552). **บทบาทของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วารดา ณ ลานคา. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2551). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โฟรเพช.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วิฑูรย์ สีแดง. (2553). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2550). **การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: วิฬิตรหัตถกร.

ศิรประภา ภาคีอรรถ. (2532). **ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร.** การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ศิริพร จันทศรี. (2550). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน แตกต่างกัน.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณีบริษัท อดิเทพ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศิริพล ทัศศรี. (2558). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

ศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แบงคอกรีสอร์ทเซ็นเตอร์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.

สมคิด บางโม. (2553). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์.

สมพร พรหมจรรย์. (2540). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สมิต สัชฌุกร. (2556). **การตอนรับที่เป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ: สายธาร.

สร้อยสน นพภารัมย์. (2554). **สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคล ในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

สารีนิ๊ะ ดอปอ. (2553). **การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **คู่มือการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2553). **คู่มือบริหารโรงเรียนเอกชน (การบริหารงานบุคคล).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก.** นนทบุรี: ประชุมช่าง.

สิริวดี ชูเชิด. (2559). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์.

สุชารัตน์ รักทองแดง. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

สุธน ตั้งสกุล. (2547). **การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิญญูชน.

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย.** วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุนันทา พงษ์ประเสริฐศรี. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล. (2559). **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุพจน์ อินหว่าง และกัญญามน อินหว่าง. (2556). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุริยา จันทร์เพ็ญ. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุริยา สว่างบุญ. (2550). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1–4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุรีย์พร รุ่งกำจัด. (2556). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

เสาวลักษณ์ ณ รังสี. (2556). **แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

อรสา เพชรน้อย. (2560). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** การค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

อรุณี ทองนพคุณ. (2558). **การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

อษรารักษ์ อุ่นวิเศษ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

อัมพร เพชรโชติ. (2553). **กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

อัศวิน จิตต์จำนงค์. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.

อานันท์ ชินบุตร. (2554). **ปลุกพลังชีวิต.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อานัส รุ่งวิทยพันธ์. (2565). **แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1.** สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล. (2556). **การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

อุดม พันธุรักษ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). **ความพึงพอใจในการท างานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

อุษา เฟื่องประยูร. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

Alderfer, C. P. (1972). **Existence, Relatedness and Growth.** New York: Free Press.

Barnard, C. I. (1996). **The Function of Executive.** Cambridge: Harvard University Press.

Beach, D. S. (1980). **Personnel: The Management of People at Work** (4th ed.). New York: Macmillan Publishing Co.

Best, J. W. (1997). **Research in Education** (3th ed.). New Jersey: Prentice–Hall.

Condoil, I. C. (1991). **School system administration: A strategic plan for site based management.** PA: Lancaster Technomic.

Dixon, N. (2002). **The organizational learning Cycle: How we learn Collectively.** London: McGraw–Hill.

Flippo, E. B. (1970). **Principle of Personnel Management.** New York: McGraw–Hall.

Flippo, E. B. (1984). **Personal Management** (4th ed.). Tokyo: McGraw–Hill Kogakusha.

Herzberg, F. B. (1959). **The Motivation To Work.** New York: John Wiley and Sons.

Jerome, N. (2013). Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impatcs and implications on organizational culture, human resource and employee's Performance, Internation. **Journal of Business and Management Invention,** 2(3), 39–45.

Kenneth, C. L. and Jane, P. L. (2000). **Management Information Systems Organization and Technology in ith Networked Enterprise.** New Jersey: Prentice Hall.

Krejecie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement,** 30(3), 607–610.

Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality** (2nd ed.). New York: Harper and Row.

McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise.** New York: McGraw–Hill Book company.

Murray, H. A. (1938). **Explorations in Personality: a Clinical and Experimental Study of Fifty Men of College Age** (4th ed.). New York: John Wiley and Sons.

Peterson, E. and Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management** (3rd ed.). Illinois: Irwin.

Scott, W. G. and Mitchell, T. R. (1982). **Organization Theory. Homewood.** Illinois: Irwin.

Tornal, D. R. (1999). A comparison of public and lutheran elementary teacher discipline styles. **Lutheran education,** 135(2), 100–105.

Vroom, V. H. (1964). **Work and motivation.** New York: Wiley.

Yamane, T. (1973). **Statistics an Introductory Analysis** (3th ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ	ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. นายอัศวโกวิท ชุ่มวงศ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจำเนียรวิทยา
3. นางสาวพัทธนันท์ สุดยอด	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำเพื่อสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 38 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 46 ข้อ

3. ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะ**<u>เป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบ</u>** ใด ๆ กับผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จึงขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถาม **<u>โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง</u>** เพื่อประโยชน์สูงสุดทางด้านวิชาการ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถาม

ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์ (ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดกรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 21–30 ปี ☐ 2. 31–40 ปี

☐ 3. 41–50 ปี ☐ 4. 51 ปี ขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี ☐ 2. 1–4 ปี

☐ 3. 5–10 ปี ☐ 4. 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

<u>คำชี้แจง</u> โปรดกรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพกาบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน	ระดับแรงจูงใจ				
		1	2	3	4	5
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)						
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						
1	ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
2	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้น ไปด้วยดี					
3	ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
4	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู					
5	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ชื่นชมผลงานของครู					
6	ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
7	ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ					
8	ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานทำให้เกิดความ กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่					
9	ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว					
ความรับผิดชอบ						
10	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจ ในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ					
11	ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน						
12	การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ					

ข้อ	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพกาบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน	ระดับแรงจูงใจ				
		1	2	3	4	5
13	การปฏิบัติงานของครูทำให้ครูมีความชำนาญในงาน ส่งเสริมให้ ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น					
14	ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)						
เงินเดือน						
15	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ					
16	การพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรม					
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
17	การปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูมีโอกาสก้าวหน้าเช่นเดียวกับ ครูอื่น ๆ ในโรงเรียน					
18	ครูได้เข้าร่วมประชุม/อบรม เพื่อพัฒนาตนเอง					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
19	ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับครูและ เพื่อนร่วมงานครูอื่น ๆ					
20	ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
สถานะของอาชีพ						
21	ตำแหน่งหน้าที่ของครูทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติมีศักดิ์ศรี					
22	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม					
23	อำนาจหน้าที่และตำแหน่งของครูทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจใน การปฏิบัติงาน					
นโยบายและการบริหารงาน						
24	นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ครูปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้					

ข้อ	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพกาบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน	ระดับแรงจูงใจ				
		1	2	3	4	5
25	นโยบายของโรงเรียนชัดเจนมีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย					
26	ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน					
สภาพการทำงาน						
27	การจัดสภาพแวดล้อมเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน					
28	โรงเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความเพียงพอกระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน					
29	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
30	สถานที่ทำงานทั้งภายใน และภายนอกอาคารสะอาดดูสวยงาม					
ความเป็นอยู่ส่วนตัว						
31	การโยกย้ายตำแหน่งเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว					
32	ครูมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่นออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น					
ความมั่นคงในการทำงาน						
33	ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่					
34	ครูรับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จากโรงเรียน					
35	ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม					
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา						
36	ครูได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จาก ผู้บังคับบัญชา					
37	ครูได้รับคำแนะนำดูแลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
38	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการวิเคราะห์คัดเลือกคนในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

<u>คำชี้แจง</u> โปรดกรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน				
		1	2	3	4	5
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง						
1	สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง					
2	สถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานโดยมีปฏิทินการปฏิบัติงาน					
3	สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
4	สถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน					
5	สถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกครูผู้สอน					
6	สถานศึกษามีการพิจารณาเรื่องตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบและ ตรวจสอบได้					
7	สถานศึกษามีการวิเคราะห์งานเพื่อการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง					
8	สถานศึกษามีอัตรากำลังครูที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน					
9	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน				
		1	2	3	4	5
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
10	สถานศึกษามีการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน					
11	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ในการสมัครรับบุคลากร					
12	สถานศึกษามีการสัมภาษณ์ด้านทัศนคติในการทำงาน					
13	สถานศึกษามีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคคล					
14	สถานศึกษามีการให้ทดลองงานก่อนปฏิบัติจริง					
15	สถานศึกษามีการพิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
16	สถานศึกษามีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ					
17	สถานศึกษามีการปฐมนิเทศให้บุคลากรเข้าใจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
18	สถานศึกษามีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยพิจารณาถึงความมี คุณธรรมจริยธรรม					
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
19	สถานศึกษามีการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ					
20	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้นอกสถานศึกษา					
21	สถานศึกษามีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้					
22	สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานจากผลงานเชิงประจักษ์					
23	สถานศึกษามีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม					
24	สถานศึกษามีการชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องขึ้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนทราบ					
25	สถานศึกษามีการยกย่องรางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดีหรือมีผลงานได้เป็นผลดีต่อโรงเรียน					
26	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้ครูในโรงเรียนอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน				
		1	2	3	4	5
27	สถานศึกษามีการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับครูที่มี คุณสมบัติครบตามกำหนด					
28	สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
วินัยและการรักษาวินัย						
29	สถานศึกษามีการควบคุมดูแลครูที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ใน ระเบียบวินัย					
30	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติ ตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา					
31	สถานศึกษามีการกระตุ้นเตือนเรื่องการรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง					
32	สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ					
33	สถานศึกษามีการยกย่องเชิดชูและรางวัลครูที่ปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีใน ระเบียบวินัย					
34	สถานศึกษามีการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย ให้ชัดเจน					
35	สถานศึกษามีการดำเนินการลงโทษทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างเป็นธรรม					
36	สถานศึกษามีการให้ดำเนินการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้					
37	สถานศึกษามีการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างสม่ำเสมอ					
38	สถานศึกษามีการจัดการข้อร้องเรียนของผู้เสียผลประโยชน์จากบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม					
การออกจากราชการ						
39	ครูสามารถลาออกได้หลังจากทำภารกิจงานที่รับผิดชอบเสร็จสิ้น					
40	สถานศึกษามีการให้ออกจากงานเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่					

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน				
		1	2	3	4	5
41	สถานศึกษามีการให้ออกจากงานเนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไปตาม มาตรา 30					
42	สถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ					
43	สถานศึกษามีการแจ้งหลักเกณฑ์การลาออกจากงานให้บุคลากรทราบ					
44	สถานศึกษามีการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกษียณอายุงาน					
45	สถานศึกษามีการจัดหาบุคลากรทดแทนครูที่ลาออกอย่างเป็นระบบ					
46	สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเมื่อครูลาออกจากโรงเรียน					

ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคลอง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อค าถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5–1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 38 ข้อ

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)						
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						
1	ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
การได้รับการยอมรับนับถือ						
4	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนชื่นชมผลงานของครู	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
7	ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานทำให้เกิดความ กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9	ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว	1	0	1	0.67	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ความรับผิดชอบ						
10	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจ ในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ หลากหลาย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน						
12	การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
13	การปฏิบัติงานของครูทำให้ครูมีความชำนาญในงานส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูง ขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)						
เงินเดือน						
15	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
16	การพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
17	การปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูมีโอกาสก้าวหน้า เช่นเดียวกับ ครูอื่น ๆ ในโรงเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
18	ครูได้เข้าร่วมประชุม/อบรม เพื่อพัฒนาตนเอง	1	0	1	0.67	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
19	ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับครูและ เพื่อนร่วมงานครูอื่น ๆ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20	ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
สถานะของอาชีพ						
21	ตำแหน่งหน้าที่ของครูทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
23	อำนาจหน้าที่และตำแหน่งของครูทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจใน การปฏิบัติงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
นโยบายและการบริหารงาน						
24	นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ครูปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ตามที่ตั้งไว้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
25	นโยบายของโรงเรียนชัดเจนมีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
26	ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนด นโยบายและแผนปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
สภาพการทำงาน						
27	การจัดสภาพแวดล้อมเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
28	โรงเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความ เพียงพอกระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
29	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
30	สถานที่ทำงานทั้งภายใน และภายนอกอาคารสะอาดดูสวยงาม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ความเป็นอยู่ส่วนตัว						
31	การโยกย้ายตำแหน่งเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
32	ครูมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่นออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น	1	0	1	1.00	สอดคล้อง
ความมั่นคงในการทำงาน						
33	ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
34	ครูรับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จากโรงเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
35	ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา						
36	ครูได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จาก ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
37	ครูได้รับคำแนะนำดูแลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
38	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการวิเคราะห์คัดเลือกคนในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 46 ข้อ

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง						
1	สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	สถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานโดยมีปฏิทินการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	สถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกครูผู้สอน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	สถานศึกษามีการพิจารณาเรื่องตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบและ ตรวจสอบได้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	สถานศึกษามีการวิเคราะห์งานเพื่อการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	สถานศึกษามีอัตรากำลังครูที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจของโรงเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
10	สถานศึกษามีการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ในการสมัครรับบุคลากร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	สถานศึกษามีการสัมภาษณ์ด้านทัศนคติในการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
13	สถานศึกษามีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคคล	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	สถานศึกษามีการให้ทดลองงานก่อนปฏิบัติจริง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15	สถานศึกษามีการพิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
16	สถานศึกษามีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17	สถานศึกษามีการปฐมนิเทศให้บุคลากรเข้าใจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
18	สถานศึกษามีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยพิจารณาถึงความมีคุณธรรมจริยธรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
19	สถานศึกษามีการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้นอกสถานศึกษา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
21	สถานศึกษามีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22	สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานจากผลงานเชิงประจักษ์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
23	สถานศึกษามีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
24	สถานศึกษามีการชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องขึ้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนทราบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
25	สถานศึกษามีการยกย่องรางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดีหรือมีผลงานได้เป็นผลดีต่อโรงเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
26	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้ครูในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
27	สถานศึกษามีการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับครูที่มีคุณสมบัติครบตามกำหนด	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
28	สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
วินัยและการรักษาวินัย						
29	สถานศึกษามีการควบคุมดูแลครูที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
30	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
31	สถานศึกษามีการกระตุ้นเตือนเรื่องการรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
32	สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
33	สถานศึกษามีการยกย่องเชิดชูและรางวัลครูที่ปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีใน ระเบียบวินัย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
34	สถานศึกษามีการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยให้ชัดเจน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
35	สถานศึกษามีการดำเนินการลงโทษทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
36	สถานศึกษามีการให้ดำเนินการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
37	สถานศึกษามีการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่าสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
38	สถานศึกษามีการจัดการข้อร้องเรียนของผู้เสียผลประโยชน์จากบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
การออกจากราชการ						
39	ครูสามารถลาออกได้หลังจากทำภารกิจงานที่รับผิดชอบเสร็จสิ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
40	สถานศึกษามีการให้ออกจากงานเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
41	สถานศึกษามีการให้ออกจากงานเนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไปตาม มาตรา 30	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
42	สถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
43	สถานศึกษามีการแจ้งหลักเกณฑ์การลาออกจากงานให้บุคลากรทราบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
44	สถานศึกษามีการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกษียณอายุงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
45	สถานศึกษามีการจัดหาบุคลากรทดแทนครูที่ลาออกอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
46	สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเมื่อครูลาออกจากโรงเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	38

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	46

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	28 เมษายน 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 บธ.บ.(การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
ที่อยู่ปัจจุบัน	4/2 หมู่ 2 ตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 56000
ผลงานตีพิมพ์	ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์ (ผู้บรรยาย). (20 เมษายน 2567). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (หน้า 460-474). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.